

Plano Municipal

d e E D U C A Ç ã O
P E R M A N E N T E

2023-2025

PMEP/SUAS



Prefeitura de Curitiba
Fundação de Ação Social - FAS
Diretoria de Planejamento

Plano
Municipal
de EDUCAÇÃO
PERMANENTE

2023-2025

Janeiro de 2023

EXPEDIENTE

Fundação de Ação Social – FAS

Maria Alice Erthal

Presidente da Fundação de Ação Social

Melissa Cristina Alves Ferreira

Superintendência Executiva

Anderson Cristian Walter

Chefia de Gabinete

Vanessa Bond de Andrade

Assessoria de Gabinete

Eliane Wosgerau do Rocio Santos

Assessoria Técnica das Políticas de Assistência Social, Trabalho e Emprego

Roberta Cristina Pivatto Borges

Assessoria Técnica de Gestão Territorial

Arlindo Junior Pereira

Assessoria Comunitária

Lalini Moreira Chiarello

Apoio Técnico

Bárbara Andrzejewski Massuchin Bessa

Assessoria Jurídica

Adriana Ribeiro

Assessoria de Comunicação

Eduardo Dobis Prodossimo

Diretoria Administrativa

Silvane Oliveira Goncalves

Diretoria Financeira

Grace Kelly Puchetti Ferreira

Diretoria Atenção à População em Situação de Rua



Tatielly Leticia Sloboda Tozo

Diretoria de Planejamento

Maria Inês Gusso Rosa

Diretoria de Proteção Social Básica

Tatiana Possa Schafachek

Diretoria de Proteção Social Especial

Maria Vanderléia Garcia Santos

Diretoria de Relações com o Terceiro Setor

Renan de Oliveira Rodrigues

Diretoria de Qualificação e Relações do Trabalho

Supervisores Regionais

Jefferson Portugal Marchiorato

Núcleo Regional Bairro Novo

Karin Vanessa Bahry

Núcleo Regional Boa Vista

Kátia Melissa Roden da Silva

Núcleo Regional Boqueirão

Ariadne Poplade Pereira Alcantara

Núcleo Regional Cajuru

Rosane Nunes Zana

Núcleo Regional CIC

Elisângela Stüpp

Núcleo Regional Matriz

Claudia Regina Bronner Foltran

Núcleo Regional Pinheirinho

Lidiane Oliveira Bonamigo de Souza

Núcleo Regional Portão

Luiza Helena Cosmo Spaki

Núcleo Regional Santa Felicidade

Cíntia Aumann

Núcleo Regional Tatuquara

**Núcleo Municipal de Educação Permanente da Fundação de Ação Social
2022 - NUmEP/FAS 2022
(Portaria FAS nº 651, de 14 de outubro de 2022)**

Alessandra Almeida de Moraes Gonçalves
Alvimar Rodrigues Magalhães
Ariane de Assis de Andrade
Beatriz dos Santos Burgardt
Cirlei Bernadete da Costa Pires
Eduardo Dobis Prodossimo
Eleane de Lourdes Martins
Elisangela Stupp
Eloá Cecy Barroso Serpa
Gislane Moreira
Indiara Canal da Silva
Jorge Veloso de Lima Junior
José Ronaldo de Avellar Junior
Kátia Graciela Wolf
Márcia Regina Hobmeir Bim
Patricia Fabiana França
Paulo Roberto de Carvalho Mangili
Renan de Oliveira Rodrigues
Rosecler Quirino da Cunha
Uliane de Lima Rodrigues

1. Identificação

Plano Municipal de Educação Permanente
Município: Curitiba - Paraná
Período de elaboração: 2022
Vigência: 2023 – 2025

Órgão Gestor da Assistência Social

Nome do órgão gestor: Fundação de Ação Social
Nome da responsável pelo órgão gestor: Maria Alice Erthal
Endereço do órgão gestor: Rua Eduardo Sprada, n.º 4520
Cidade: Curitiba
Bairro: Campo Comprido CEP 81270-010
Telefone: (41) 3350-3500
E-mail: fas@curitiba.pr.gov.br
Site: fas.curitiba.pr.gov.br

**Nome da gestora responsável pela elaboração do Plano de Educação Per-
manente:**

Tatielly Letícia Sloboda Tozo
Cargo/Função: Diretora de Planejamento



Membros do Conselho Municipal de Assistência Social - Composição Biênio 2022-2023

CONSELHEIROS(AS) GOVERNAMENTAIS

Fundação de Ação Social – FAS

Titular: Roberta Cristina Pivatto Borges

Suplente: Melissa Cristina Alves Ferreira

Fundação de Ação Social – FAS

Titular: Tatielly Letícia Sloboda Tozo

Suplente: Beatriz Burgardt

Fundação de Ação Social – FAS

Titular: Grace Kelly Puchetti Ferreira

Suplente: Marcia Regina Hobmeir Bim

Fundação de Ação Social – FAS

Titular: Tatiana Possa Schafachek

Suplente: Leslie Terezinha Canestraro Skroch Ferreira

Fundação de Ação Social – FAS

Titular: Maria Inês Gusso Rosa

Suplente: Franciele Lisa Gavlovski

Secretaria Municipal de Abastecimento Segurança Alimentar e Nutricional - SMSAN

Titular: Mabel Tevah

Suplente: Thais Adriane da Silva

Secretaria Municipal de Educação - SME

Titular: Jonathan Pereira de Melo Filho

Suplente: Jociane de Fátima Burda

Secretaria Municipal da Saúde - SMS

Titular: Cleverson Fragoso

Suplente: Angela Cristina Lucas de Oliveira

Companhia de Habitação Popular de Curitiba - COHAB-CT

Titular: Edicione Carvalho de Souza

Suplente: Patricia Michelini Scherner

CONSELHEIROS(AS) REPRESENTANTES DA SOCIEDADE CIVIL

Fundação Iniciativa

Titular: Danielle Dalavechia Santos Chedid Silvestre

Suplente: Fábio André Chedid Silvestre

Associação Comunitária Presbiteriana
Titular: Júlio Xavier Vianna Jr.
Suplente: Willian Rodrigo do Amaral

Ação Social do Paraná
Titular: Ines Barbosa
Suplente: Daniela Tisoni

Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Curitiba - SISMUC
Titular: Daraci Rosa dos Santos
Suplente: José Adenilson de Carvalho

Conselho Regional de Serviço Social - CRESS PR
Titular: Antonia Liliame Lima Rodrigues
Suplente: Elaine Aparecida Batista

Conselho Regional de Psicologia - CRP PR
Titular: Francisco Pedro Ramos dos Santos
Suplente: Pedro Braga Carneiro

Federação do Terceiro Setor do Estado do Paraná - FETESPAR
Titular: Regiane Mendes Costa Machado
Suplente: Edson de Gois

Associação de Moradores e Amigos do Conjunto Veneza - AMAVE
Titular: Regina Saraceni
Suplente: Sirlei Terezhintha Bonato Rebello

Associação de Moradores e Amigos do Jardim Santos Andrade
Titular: Fernanda Herbele
Suplente: Beatriz Aparecida Cardoso do Prado

Equipe de Elaboração

Tatielly Letícia Sloboda Tozo
Diretora do Planejamento - Assistente Social

Beatriz dos Santos Burgardt França
Coordenadora da Vigilância Socioassistencial - Assistente Social

Alzirio Ayres
Gerente de Cadastro Único – Educador Social



Jorge Veloso de Lima Junior
Gerente de Benefícios – Agente Administrativo

Daniele Cristina Conti Pereira
Gerente Técnico – Pedagoga

Roberto Rothenberger Filho
Gerente de Informações – Agente Administrativo

Janete Santana Silva
Gerente Técnico – Assistente Social

Paulo Roberto de Carvalho Mangili
Gerente da Gestão do Trabalho e Educação Permanente – Psicólogo

Rosy Oliva
Apoio Técnico – Assistente Social

Karen Canni da Costa Drabach
Apoio Técnico – Psicóloga

Patrícia Fabiana França
Apoio Técnico – Assistente Social

Janaina Cristiano
Gerente – Educadora Social



Conselho Municipal de Assistência Social
Rua Eduardo Sprada, 4520
Campo Comprido
81.270-010 Curitiba-PR
Tel.: 41 3250-7992
cmascuritiba@fas.curitiba.pr.gov.br

RESOLUÇÃO Nº 131 de 21 de Junho de 2023.


Aprova o Plano Municipal de
Educação Permanente do SUAS.

O CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – CMAS, em **Reunião Ordinária** realizada no dia 14/12/2022, no uso de suas atribuições legais de acordo com a Lei Municipal nº 8.777/95,

RESOLVE:

Art. 1º - APROVAR o Plano Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social /SUAS 2023-2025.

Art. 2º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Documento assinado digitalmente
 DANIELLE DALAVECHIA CHEDID SILVESTRI
Data: 13/07/2023 00:34:26-0390
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Danielle Dalavechia C. Silvestre
Presidente – CMAS



SUMÁRIO

Capítulo I. Fundamentação.....	13
1.1. Introdução.....	13
1.2. Trabalho Social e o(a) Profissional do SUAS.....	17
1.3. Diretrizes Gerais da Política Nacional de Educação Permanente.....	25
do SUAS	
1.3.1. Perspectiva Político-Pedagógica da PNEP/SUAS.....	29
1.3.2. Percursos Formativos da PNEP/SUAS.....	30
1.3.3. Formatos das Ações de Educação Permanente.....	31
1.3.4. Ações Complementares.....	32
1.4. Deliberações da XIV Conferência Municipal de Assistência Social de.....	34
Curitiba	
1.5. Metas dos Planos Municipais.....	35
Capítulo II. Diagnóstico do Sistema Único de Assistência Social.....	37
2.1. Dados Sociodemográficos.....	37
2.2. Vulnerabilidade e Risco Pessoal e Social.....	41
2.2.1. Proteção Social Básica.....	44
2.2.2. Proteção Social Especial.....	47
2.3. Recursos Humanos e Financeiros.....	53
2.3.1. Recursos Humanos.....	53
2.3.2. Recursos Financeiros.....	55
2.4. Recursos e Capacidades existentes.....	56
2.4.1 Cobertura da Rede.....	56
2.5. Diagnóstico Situacional de Educação Permanente.....	57
2.5.1 Diagnóstico Online.....	57
2.5.2 Diagnóstico Presencial.....	105
Capítulo III. Objetivos.....	110
Capítulo IV. Ações de Educação Permanente em Curitiba.....	115
4.1. Ações Prioritárias do PMEP 2023-2025.....	116
4.2. Estratégias.....	118
Capítulo V. Plano de Ação.....	122
Capítulo VI. Monitoramento e Avaliação.....	135
7. Referências Bibliográficas.....	137
8. Anexos.....	144

Apresentação

A Fundação de Ação Social (FAS), órgão gestor das políticas de assistência social e do trabalho e emprego no Município de Curitiba, apresenta o Plano Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Curitiba 2023-2025 (PMEP/SUAS).

Na busca por reduzir os impactos da exclusão e da desigualdade social, em atenção a famílias e indivíduos impossibilitados de enfrentar, por meios próprios, as situações de fragilidade, automanutenção e cuidado, e garantir o acesso aos direitos socioassistenciais, a educação permanente figura entre as principais estratégias do SUAS para o aprimoramento da qualidade das ofertas socioassistenciais, que têm como seu elemento fundamental o(a) trabalhador(a).

Assim, o Plano Municipal de Educação Permanente - PMEP pauta-se pela valorização dos conhecimentos dos(as) trabalhadores(as) e conselheiros(as), construídos no cotidiano profissional, utilizando ferramentas que permitem o reconhecimento das demandas dos(as) servidores(as), agentes do controle social e trabalhadores(as) da rede socioassistencial não governamental de Curitiba, considerando os percursos formativos e as especificidades regionais, evidenciando a importância da construção coletiva.

A pandemia da COVID-19 impôs à nossa realidade pessoal e profissional a reavaliação, remodelagem, restrição e/ou expansão de práticas e hábitos que constituíam nosso cotidiano, exigindo, entre outras transformações, a concepção de novas formas de interação e de compartilhamento de informações, conhecimentos e experiências, havendo muito, ainda, a avançar na construção de novas metodologias de trabalho e de aprendizagem profissional. Isto posto, há que se considerar algumas conquistas alcançadas pela FAS durante e após esse período, como o uso de novas tecnologias comunicacionais e a instituição do Núcleo Municipal de Educação Permanente, que seguramente trazem novas perspectivas no modo de se pensar e fazer a educação permanente.

Dessa forma, além de apontar significativos fatores relacionados ao desenvolvimento da educação permanente no município, o plano se configura também como uma importante estratégia voltada à inovação de práticas de ensino-aprendizagem, a partir do reconhecimento dos fazeres/intervenções profissionais, da interdisciplinaridade, da construção e disseminação de saberes, e potencialização do controle social, com vistas a garantir os objetivos do SUAS e a qualidade do trabalho ofertado na área da assistência social, premissas centrais e prioritárias para a gestão da FAS.



Nos próximos capítulos deste documento será delineado o escopo técnico, ético, político e pedagógico que irá pautar a educação permanente em Curitiba nos anos de 2023 a 2025, apresentando: uma breve discussão a respeito das competências requeridas para o trabalho social no SUAS; as diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS e aquelas relativas aos planos municipais e deliberações de conferências; o diagnóstico do SUAS no município e o levantamento de necessidades de formação e capacitação que auxiliarão no planejamento das ações; os objetivos, prioridades, e estratégias institucionais que serão implementados em Curitiba no triênio 2023/2025; as metas estabelecidas para o triênio e as principais temáticas a serem trabalhadas; além da previsão do processo de monitoramento e avaliação.

Maria Alice Erthal

Presidente da Fundação de Ação Social - FAS

capítulo 01

1.1 Introdução

A Gestão do Trabalho se configura como área estratégica do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, responsável pela regulação dos processos de trabalho, aprimoramento dos programas, projetos, serviços e benefícios socioassistenciais, melhoria das condições do exercício profissional, qualificação e valorização dos(as) trabalhadores(as).

Estabelecida como eixo estruturante do trabalho pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS, compreende ações que visam reconhecer a centralidade do(a) trabalhador(a) e do trabalho social na qualidade dos serviços ofertados, com definição e implementação de estratégias para a superação dos desafios que se colocam no cotidiano dos(as) profissionais do SUAS, relativos às condições e relações de trabalho, planejamento, educação permanente, práticas profissionais, interdisciplinaridade, estruturação dos serviços socioassistenciais, regulação de fluxos e protocolos, produção e disseminação de conhecimentos, entre outros, objetivando transpor as marcas de ações assistencialistas, efêmeras e descontinuadas, para uma política de direitos consolidada, qualificada e fundamentada em princípios éticos, técnicos e políticos.

Significativos avanços foram alcançados nos últimos 18 anos de implantação e implementação do Sistema Único de Assistência Social e, dentre eles, relevantes conquistas na estruturação e organização da gestão do trabalho e educação permanente. Marcos normativos como a Lei 12.435 de 2011 – que altera a Lei Orgânica da Assistência Social de 1993 – e Norma Operacional Básica do SUAS – NOB-SUAS (2012), que trazem a Gestão do Trabalho como função precípua na organização do trabalho social e sua implantação como um dos objetivos da política; a já citada NOB-RH/SUAS, que institui os princípios e diretrizes nacionais para a Gestão do Trabalho no SUAS; as Resoluções Nº 17/2011 e Nº 09/2014 do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, que estabelecem as categorias profissionais que devem compor as equipes de referência do SUAS; entre outros tantos progressos alcançados pelas trabalhadoras e trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social.

Na trilha desses avanços, nasce a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS, aprovada pelo CNAS por meio da Resolução Nº 04/2013, como fruto de amplos debates nos diversos espaços deliberativos do



SUAS, implicando os diferentes atores envolvidos nas faces e interfaces da política de assistência social, configurando-se como uma “resposta às demandas por qualificação do provimento dos serviços socioassistenciais, da gestão e do controle social do SUAS” (BRASIL, 2013).

A PNEP/SUAS traz diretrizes inovadoras ao planejamento, execução, monitoramento e avaliação das ações de qualificação profissional realizadas pelos entes federados, visando superar concepções institucionais historicamente limitadas a respeito dos processos de capacitação das equipes e aprimoramento dos serviços, instituindo objetivos comuns a todo o Sistema Único.

Neste sentido, avança em estabelecer princípios, diretrizes e objetivos, tais como: percursos formativos, configuração das modalidades de ensino-aprendizagem de forma contínua e permanente, responsabilidades de cada ente, além da perspectiva político-pedagógica que deve nortear as ações, baseada no “processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho [...] mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existent” (BRASIL, 2013), caracterizando processo de aprendizagem significativa, exigindo assim que os(as) profissionais da assistência social adotem uma postura proativa e criativa frente à complexidade do trabalho social, não se limitando a desenvolver competências apenas via modelos tradicionais de transmissão de conteúdos e pela hierarquização e fragmentação de saberes.

Nesta perspectiva político-pedagógica, entende-se que a educação permanente deve primar por iniciativas que garantam a centralidade nos processos de trabalho e práticas profissionais que reconheçam a importância dos diversos saberes das equipes do SUAS, com desenvolvimento de aprendizagem que faça sentido ao(à) trabalhador(a), considerando suas reais necessidades de aprimoramento conceitual, ético-político e metodológico e o contexto social e histórico em que realidades são construídas, tendo como finalidade a promoção de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o exercício profissional no SUAS.

Fundar uma cultura de pensamento crítico acerca do planejamento, execução e avaliação do próprio trabalho enquanto a manifestação dos princípios e conceitos de uma política de direitos não é tarefa fácil, uma vez que exige um exercício permanente de reflexão entre a relação teoria e prática, de forma progressiva e sistemática, dentro e fora do espaço de trabalho. Esse diálogo entre o conhecimento vivenciado no cotidiano profissional e aquele que o alicerça no campo teórico não vem, muitas vezes, de forma natural, tendo em vista a predis-

posição global à priorização do “consumir” antes e muito mais do que “construir”; de esperar que o conhecimento já chegue pronto para ser “digerido”, dentro da perspectiva de uma “educação bancária”, na qual o(a) professor(a) é detentor(a) do saber e o(a) aluno(a) apenas um receptáculo ao qual será depositado o conteúdo.

O conhecimento dialeticamente construído não é, portanto, parte onipresente do ambiente escolar/acadêmico, tampouco profissional. Some-se a isso a inclinação geral contemporânea de organizações em negligenciar práticas criativas e inovadoras de seus(suas) trabalhadores(as) para focar apenas em características individuais que consideram necessitar de aperfeiçoamento, por não se adequarem a métodos institucionais na maioria das vezes descontextualizados e engessados. Desenha-se assim um cenário de restrição de autonomia técnica, no qual ao(à) profissional é determinado o papel de ser um(a) mero executor(a) de processos pré-definidos institucionalmente, sem o estímulo a melhorá-los de acordo com a realidade de seu cotidiano de trabalho.

Assim, por considerar esse processo de mudança de paradigma educacional e institucional imperativo para o avanço da política de assistência social, a Fundação de Ação Social - FAS vem buscando, entre outras prioridades, aprimorar os meios de desenvolvimento das ações de capacitação, de forma contínua, sistematização e de produção/disseminação de conhecimento na área. Movimentos em direção a uma prática profissional reflexiva e criativa vêm sendo evidenciados ano a ano, visando a qualidade dos processos de gestão e execução da política por meio da instrumentalização ética, técnica e política dos(as) trabalhadores(as) do SUAS de Curitiba.

O Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS é um produto do Programa de Educação Permanente previsto no Plano de Governo Municipal de 2021/2024. É também uma das ações previstas no Plano Municipal de Assistência 2022-2025. Como os dois planos anteriores, vem com o objetivo de superar ações pontuais, fragmentadas, descontinuadas, desconexas e desconectadas da realidade que se apresenta nos territórios, na oferta dos serviços socioassistenciais. Busca orientar as ações de capacitação de acordo com as diretrizes nacionais estabelecidas na PNEP/SUAS, formatando-as pela perspectiva dos percursos formativos – a saber: provimento de serviços e benefícios socioassistenciais, controle social e gestão do SUAS – e instituindo estratégias de educação permanente e processos de monitoramento e avaliação das ações, de forma a qualificar a gestão e o trabalho social no SUAS.

Para isso, conforme previsto no Plano Municipal de Assistência 2022-



2025, a Fundação de Ação Social institui, por meio da Portaria nº 546 de 06 de setembro de 2022 (Anexo 01), o Núcleo Municipal de Educação Permanente (NUMEP), composto por servidores(as) das áreas de gestão, de proteção social e da política do trabalho e emprego, designados(as) por meio da Portaria nº 651 de 14 de outubro de 2022 (Anexo 02). O Núcleo Municipal tem como objetivos centrais:

I – Promover a interlocução, diálogo e cooperação dos(as) profissionais envolvidos(as) na implementação da Política de Educação Permanente, visando ações de formação e qualificação dos(as) trabalhadores(as) da FAS, da rede socioassistencial não governamental e agentes do controle social;

II – Elaborar diagnósticos de necessidades de qualificação e formação para gestores(as), trabalhadores(as) e conselheiros(as) do Conselho Municipal de Assistência Social;

III – Elaborar o Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS para posterior aprovação pelo Conselho Municipal de Assistência Social;

IV – Elaborar o Plano Municipal de Educação Permanente da Política do Trabalho e Emprego;

IV – Planejar, formatar, acompanhar, executar, monitorar e avaliar as ações de formação e capacitação no âmbito da FAS;

V – Propor novas metodologias e conteúdo para ações de educação permanente na FAS;

VI – Mapear e sistematizar práticas e a produção de conhecimentos na FAS;

VII – Promover a produzir conhecimento sobre os diferentes aspectos do trabalho e do controle social;

VIII – Organizar observatórios de práticas profissionais;

IX – Contribuir com a realização de estudos e pesquisas que valorizem e publicizem os conhecimentos e experiências construídos no âmbito da Política de Assistência Social e da Política do Trabalho e Emprego;

X – Desenvolver estratégias para disseminar informações e conhecimentos produzidos com as ações de formação e de capacitação;

XI – Validar certificados de ações de formação e capacitação;

XII – Organizar e realizar o Encontro FAS, anualmente;

XIII – Articular com o Núcleo Estadual e Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS.

O Núcleo realiza reuniões mensais, promovendo alinhamento entre os diversos setores da gestão municipal envolvidos nas ações de educação per-

manente. Dentre as principais, destacam-se: a produção e validação dos formulários para compor o diagnóstico do Plano Municipal de Educação Permanente, propondo estratégias para superação de dificuldades e novas metodologias; o acompanhamento, avaliação e o aprimoramento do planejamento, assim como a execução, o monitoramento e avaliação das ações de educação permanente; a elaboração de estratégias para o compartilhamento de informações e conhecimentos; a construção da Agenda Anual de Educação Permanente da FAS e demais ações correlatas.

1.2 Trabalho Social e o(a) Profissional do SUAS

O trabalho social no SUAS adquire papel substancial nos processos de qualificação e aprimoramento estabelecidos pela Política Nacional de Educação Permanente, dada a sua relevância enquanto mediador central entre os direitos socioassistenciais e o público atendido pela política. As ações de educação permanente devem, assim, responder às demandas originadas a partir da realidade vivenciada pelos(as) profissionais do SUAS e estar necessariamente sob o constante crivo da prática em território. Neste sentido, não há, dentro da perspectiva político-pedagógica da Política Nacional de Educação Permanente, construção teórico-metodológica que esteja desvinculada da prática profissional cotidiana.

Isso requer ao(à) trabalhador(a) do SUAS contínua postura crítica, investigativa e propositiva (BRASIL, 2013) a respeito dos processos de trabalho e de sua experiência prática, de seus conhecimentos, procedimentos, condutas, valores e de sua leitura de mundo.

Os(as) profissionais das equipes de referência estabelecidas pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS, pelas Resoluções nº 17/2011 e nº 09/2014 do CNAS e pelas orientações técnicas dos serviços socioassistenciais são reconhecidos(as) como aqueles(as) que detém as competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) necessárias para atuar no enfrentamento às situações de desproteção social, na acolhida e escuta qualificada, na preservação, fortalecimento e restauração de laços de pertencimento familiares, comunitários e sociais, no desenvolvimento da autonomia e do protagonismo, no acesso à renda, entre outras seguranças afiançadas.

Atuando na gestão e provimento de serviços e benefícios socioassistenciais, os(as) trabalhadores(as) do SUAS devem promover suas intervenções de forma articulada, tanto no campo dos conhecimentos específicos de suas formações (de forma interdisciplinar), quanto no âmbito das Proteções Sociais Básica e Especial (de forma intersetorial).



Entretanto, sabe-se que historicamente, no Brasil, as políticas públicas foram construídas com as marcas da setorização, fragmentação e às vezes sobreposição das ações, não atendendo às necessidades sociais do(a) cidadão(ã) de forma integral. Na política de assistência social, a definição de responsabilidades entre proteções e entre profissões foi e é necessária para a organização e oferta dos serviços do SUAS, porém, pode, por vezes, gerar o mesmo efeito, se o trabalho social não for pautado por ações conectadas e complementares (sem abrir mãos das suas especificidades), de forma a efetivar os direitos socioassistenciais do(a) usuário(a).

Assim, para que seja favorecida a centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais no desenho de estratégias para a qualificação do trabalho, tal cenário precisa ser superado, garantindo-se que seja respeitada a integralidade dos contextos de vida, demandas e aspirações das populações atendidas (BRASIL, 2013). É necessário que o trabalho social integrado ganhe evidência em contraposição ao trabalho setorizado e ao conhecimento fragmentado.

Historicamente, o trabalhador da assistência social tem se identificado com os programas, projetos e serviços pontuais, pois esses são os elementos que dão materialidade à sua ação. O trabalhador se reconhece como um agente da operação do Programa Bolsa Família, do PAIF, do PETI e não como um agente do Sistema Único da política de assistência social. A visão fragmentada do Sistema redundava na visão fragmentada do trabalhador enquanto sujeito coletivo (Santos Paula, 2014).

Dessa forma, cabe ao(à) profissional do SUAS reconhecer as vulnerabilidades e as situações de violência e violações de direitos como resultado das múltiplas expressões da desigualdade social, multifacetadas por natureza, demandando estratégias de intervenção de constituição complexa, inovadora, integrada e flexível. É, portanto, fundamental que a qualificação do trabalho no SUAS seja pautada pelo aprimoramento das competências técnicas, éticas e políticas essenciais aos serviços.

O arcabouço teórico basilar da política de assistência social é vasto, exigindo-se do(a) trabalhador(a) do SUAS, nas funções de gestão e no provimento de serviços e benefícios, a compreensão a respeito: da construção socio-histórica brasileira e as principais sequelas das desigualdades sociais que atingem a população, como a pobreza, a miséria, as múltiplas formas de violência; a fragilidade de vínculos sociais; a trajetória histórica da assistência social no Brasil; os fundamentos, objetivos, princípios e seguranças afiançadas pela PNAS;

os direitos sociais e socioassistenciais garantidos pela Constituição Federal de 1988, direitos humanos e direitos de populações específicas; as normativas reguladoras e de execução dos programas, projetos, serviços e benefícios socioassistenciais; os dispositivos e recursos do Sistema de Garantia de Direitos, entre outros.

No campo prático, é necessário ao(à) profissional da assistência social ter domínio de técnicas de intervenção individuais e coletivas (de resgate e fortalecimento de laços de pertencimento, preventivas, socioeducativas, de fomento à participação social e ao protagonismo, exercício da cidadania, autocuidado, etc.); habilidades para desenvolvimento do trabalho interdisciplinar, interproteções, intersetorial e interinstitucional; conhecimento dos fluxos institucionais e dos processos de trabalho; domínio de instrumentos técnicos próprios da política e de sua área de formação; o registro e armazenamento adequado de informações; capacidade de análise, leitura crítica e diagnóstico do contexto socioterritorial e sobre as representações de indivíduos e famílias a respeito de suas vivências decorrentes de situações de vulnerabilidade, violência e violação de direitos; realizar o planejamento, a execução, o monitoramento, a avaliação e o aprimoramento de seu próprio trabalho e dos processos nos quais está inserido; além de diversas outras competências, como habilidades interpessoais (comunicação, iniciativa, flexibilidade, autopercepção, administração de conflitos, participação em grupos, liderança democrática e participativa etc.) (MOSCOVICI, 1997); capacidade de operar sistemas informatizados; operacionalizar a concessão de benefícios socioassistenciais; realização de Cadastro Único; etc.

Cabe ressaltar que o desenvolvimento de competências no SUAS difere do modelo de competências profissionais, criado no mundo empresarial como uma estratégia para o aumento da produtividade, agilidade dos processos e redução de custos.

Para as organizações empresariais, a gestão por competências implica em dispor de trabalhadores flexíveis, para lidar com as mudanças no processo produtivo enfrentando imprevistos; polivalentes para assumir novas funções conforme as exigências da produção; e, ainda, capazes de desenvolver e atualizar sistematicamente suas competências, para garantir o diferencial ou a "vantagem competitiva" necessários à desenfreada concorrência na economia internacionalizada. (MUNIZ, 2011).

No SUAS, o conceito de competência profissional implica atributos de dimensões não só técnico-operativas ou teórico-metodológicas, mas também ético-políticas. Isso significa que é dever do(a) trabalhador(a) da política de assis-



tência social primar por uma prática consonante com os princípios éticos de sua profissão e do SUAS. Implica postura ética e respeitosa, proteção à privacidade e ao sigilo, respeito às questões relativas à faixa etária, naturalidade, características étnicas, de classe social, de gênero, orientação sexual, deficiência e à pluralidade e diversidade cultural, socioeconômica, política, religiosa, costumes e tradições, garantia da autonomia e capacidade de atuar na direção da viabilização dos direitos socioassistenciais e sociais, frente aos diversos mecanismos conjunturais que geram e, com frequência, agravam a desproteção social de indivíduos e famílias. Indica o compromisso com a promoção do acesso à informação e registros administrativos, o fomento à participação social do(a) usuário(a) nos processos decisórios de sua comunidade, seu bairro, sua cidade, seu país e das políticas públicas as quais acessa, entre outros.

Não ao acaso, o SUAS estabelece em suas normativas princípios éticos a serem seguidos por todos(as) os(as) seus(suas) trabalhadores(as), delineando assim como deve se dar a condução da oferta de todos os seus serviços, programas, projetos e benefícios. De acordo com a Norma Operacional Básica do SUAS (2012), são **princípios éticos para a oferta da proteção socioassistencial no SUAS:**

I - Defesa incondicional da liberdade, da dignidade da pessoa humana, da privacidade, da cidadania, da integridade física, moral e psicológica e dos direitos socioassistenciais;

II - Defesa do protagonismo e da autonomia dos usuários e a recusa de práticas de caráter clientelista, vexatório ou com intuito de benesse ou ajuda;

III - Oferta de serviços, programas, projetos e benefícios públicos gratuitos com qualidade e continuidade, que garantam a oportunidade de convívio para o fortalecimento de laços familiares e sociais;

IV - Garantia da laicidade na relação entre o cidadão e o Estado na prestação e divulgação das ações do SUAS;

V - Respeito à pluralidade e diversidade cultural, socioeconômica, política e religiosa;

VI - Combate às discriminações etárias, étnicas, de classe social, de gênero, por orientação sexual ou por deficiência, dentre outras;

VII - Garantia do direito a receber dos órgãos públicos e prestadores de serviços o acesso

às informações e documentos da assistência social, de interesse particular, ou coletivo, ou geral - que serão prestadas dentro do prazo da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 - Lei de Acesso à Informação - LAI, e a identificação daqueles que o atender;

VIII - Proteção à privacidade dos usuários, observando o sigilo profissional, preservando sua intimidade e opção e resgatando sua história de vida;

IX - Garantia de atenção profissional direcionada para a construção de projetos pessoais e sociais para autonomia e sustentabilidade do usuário;

X - Reconhecimento do direito dos usuários de ter acesso a benefícios e à renda;

XI - Garantia incondicional do exercício do direito à participação democrática dos usuários, com incentivo e apoio à organização de fóruns, conselhos, movimentos sociais e cooperativas populares, potencializando práticas participativas;

XII - Acesso à assistência social a quem dela necessitar, sem discriminação social de qualquer natureza, resguardando os critérios de elegibilidade dos diferentes benefícios e as especificidades dos serviços, programas e projetos;

XIII - Garantia aos profissionais das condições necessárias para a oferta de serviços em local adequado e acessível aos usuários, com a preservação do sigilo sobre as informações prestadas no atendimento socioassistencial, de forma a assegurar o compromisso ético e profissional estabelecidos na Norma Operacional Básica de Recurso Humanos do SUAS - NOB-RH/SUAS;

XIV - Disseminação do conhecimento produzido no âmbito do SUAS, por meio da publicação e divulgação das informações colhidas nos estudos e pesquisas aos usuários e trabalhadores, no sentido de que estes possam usá-las na defesa da assistência social, de seus direitos e na melhoria da qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios;

XV - Simplificação dos processos e procedimentos na relação com os usuários no acesso aos serviços, programas, projetos e benefícios, agilizando e melhorando sua oferta;

XVI - Garantia de acolhida digna, atenciosa, equitativa, com qualidade, agilidade e continuidade;



XVII - Prevalência, no âmbito do SUAS, de ações articuladas e integradas, para garantir a integralidade da proteção socioassistencial aos usuários dos serviços, programas, projetos e benefícios;

XVIII - Garantia aos usuários do direito às informações do respectivo histórico de atendimentos, devidamente registrados nos prontuários do SUAS.

No mesmo sentido, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS (FERREIRA, 2011) normatiza os **princípios éticos para os(as) trabalhadores(as) da assistência social**. São eles:

- a) Defesa intransigente dos direitos socioassistenciais;
- b) Compromisso em ofertar serviços, programas, projetos e benefícios de qualidade que garantam a oportunidade de convívio para o fortalecimento de laços familiares e sociais;
- c) Promoção aos usuários do acesso à informação, garantindo conhecer o nome e a credencial de quem os atende;
- d) Proteção à privacidade dos usuários, observado o sigilo profissional, preservando sua privacidade e opção e resgatando sua história de vida;
- e) Compromisso em garantir atenção profissional direcionada para construção de projetos pessoais e sociais para autonomia e sustentabilidade;
- f) Reconhecimento do direito dos usuários a ter acesso a benefícios e renda e a programas de oportunidades para inserção profissional e social;
- g) Incentivo aos usuários para que estes exerçam seu direito de participar de fóruns, conselhos, movimentos sociais e cooperativas populares de produção;
- h) Garantia do acesso da população a política de assistência social sem discriminação de qualquer natureza (gênero, raça/etnia, credo, orientação sexual, classe social, ou outras), resguardados os critérios de elegibilidade dos diferentes programas, projetos, serviços e benefícios;
- i) Devolução das informações colhidas nos estudos e pesquisas aos usuários, no sentido de que estes possam usá-las para o fortalecimento de seus interesses;
- j) Contribuição para a criação de mecanismos que venham desburocratizar a relação com os usuários, no sentido de agilizar e melhorar os serviços prestados;

Este conjunto de princípios demarcados pelas duas normas demonstra que o desenvolvimento do trabalho na assistência social está voltado precipuamente aos direitos do(a) cidadão(ã) que demanda sua proteção, constituindo-se como referência para a conduta profissional no SUAS e, ao mesmo tempo,

diretrizes para a oferta dos serviços. Assim, a concepção do(a) usuário(a) da política como pessoa “carente” e “necessitada” dá lugar à do sujeito de direitos, de dignidade e capacidade de fazer as próprias escolhas, não mais permitindo entendimentos equivocados da assistência social como “favor” ou “benesse” a um determinado indivíduo ou família, distinção entre quem “merece” ou “não merece” acesso a um benefício ou serviço socioassistencial, desrespeito ao direito à privacidade das famílias, de impedimento da decisão do(a) usuário(a) a respeito dos rumos de sua própria vida, entre outros.

As cinco seguranças afiançadas pelo SUAS (BRASIL, 2012) são alicerçadas nesta concepção de usuário, “reconhecido na condição de sujeito que sente, pensa, julga, deseja e pode buscar, ou mesmo lutar, para garantir seus direitos” (MUNIZ, 2011). Assim, cabe às equipes de referência assegurar que o(a) usuário(a) seja acolhido(a) com respeito e receptividade à sua subjetividade e história de vida e que possa acessar as ofertas do SUAS desenvolvendo sua autonomia, tornando-se protagonista de suas mudanças.

Isso significa que as equipes devem trabalhar tanto para diagnosticar e propor alternativas para as demandas dos(as) usuários(as), como incentivá-los a fazer suas próprias escolhas para a superação das situações vivenciadas, evitando o viés prescritivo e impositivo e favorecendo o protagonismo.

Note-se que o trabalho voltado para o protagonismo se dá não somente em espaços institucionais predelimitados para a participação social, mas também na prática diária, envolvendo, sobretudo, o compromisso ético-político do(a) trabalhador(a) e da gestão com o fortalecimento das condições de participação e tomada de decisões compartilhadas.

Diante desta perspectiva, o(a) profissional tem como eixo estruturante do trabalho social, promover estratégias de organização política dos(as) usuários(as), desde estimular durante a própria intervenção profissional a avaliação do serviço socioassistencial acessado, identificando as fragilidades e possibilidades existentes, até garantir acesso aos prontuários, quando os(as) usuários(as) assim o desejarem, além da participação desses na construção de instrumentos técnicos como o Plano de Acompanhamento Familiar ou Individual.

Nesse sentido, cabe destacar que, por vezes, práticas institucionalizadas de fomento à participação social se tornam inócuas, quando voltadas somente para o preenchimento formal de “vagas para usuários(as)” em instâncias deliberativas. Embora se constitua como uma substancial conquista para o SUAS a garantia da presença de cidadãos em espaços coletivos de participação política, convidá-los(as) para conferências ou audiências públicas poucos dias antes dos



eventos, sem promover um trabalho prévio e permanente com esses a respeito dos seus direitos, deveres, demandas coletivas e individuais, formas de participação, organização política, regras, regimento, entre outros, pode acentuar ideias discriminatórias a respeito da aptidão popular na participação em processos decisórios e, conseqüentemente, inibir usuários(as) em ocupar seu lugar de direito na democracia participativa.

Nesse processo de inclusão, os usuários se deparam com dois riscos principais: o primeiro, diz respeito às possibilidades de cooptação política que se expressa na inclusão subalterna; o segundo, é a incorporação artificial que desconsidera a representatividade dos atores e exponencia o simbolismo da presença. Todavia, tais riscos não podem servir de obstáculos para elidir a participação desse segmento nas instâncias que se ocupam de avaliar a execução de política e propor diretrizes para o aprimoramento do sistema. (CAMPOS, 2009)

RIZZOTTI (2011) indica alguns caminhos para o aprimoramento da participação social, enfatizando que o(a) trabalhador(a) da assistência deve se desembaraçar de elementos e procedimentos que ainda persistem no cotidiano da operação do SUAS e concentrar esforços em ações que permitam:

- Adoção de postura democrática por parte de profissionais e gestores, ampliando cada vez mais os espaços decisórios com a devida revisão dos modelos gerenciais pautados em resultados quantitativos e práticas disciplinares;
- Superação radical da condição de subalternidade dos usuários e seu envolvimento em práticas e ações que contribuam para a compreensão de cidadãos de direitos;
- Socialização de informações com tráfego/trânsito límpido, honesto e contínuo, com a viabilização de espaços que permitam uma composição dialógica;
- Proposição de serviços na direção da coletivização das demandas e na sua articulação com as demais políticas sociais setoriais, assim como com os movimentos e organizações do espaço territorial;
- Reconhecimento e definição de estratégias diante das disputas de projetos políticos abrangentes e calcados em ideários contraditórios e antagônicos;
- Comprometimento radical com as lutas mais amplas na perspectiva de adensar os ideários que sustentam transformações societárias.

Compete assim, às equipes do provimento de serviços e benefícios so-

cioassistenciais, à gestão do SUAS e às instâncias de controle social, garantir à população atendida permanentes espaços de participação política e envolver progressivamente os(as) usuários(as) da assistência social nos processos avaliativos e decisórios do SUAS, o que inclui a construção coletiva de planejamento e avaliação dos serviços socioassistenciais, além de participação nos processos de elaboração dos instrumentos inerentes ao trabalho social (PIA, Plano de Acompanhamento Familiar, etc.) e instrumentos de gestão das unidades (Regimento Interno, Projeto Político Pedagógico, entre outros).

1.3 Diretrizes Gerais da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS

Na perspectiva de promoção da garantia da profissionalização da Assistência Social como política pública, a Lei Orgânica de Assistência Social - LOAS preconiza em seu artigo 6º parágrafo V a importância de implementar a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente e reforça ainda, em seu artigo 19 que compete ao órgão da Administração Pública Federal “formular política para qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da assistência social”, perspectiva reafirmada pelo Plano Decenal da Assistência Social de 2005¹ e pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS, de 2006.

Os documentos supracitados colocaram em evidência a necessidade da implementação da gestão do trabalho e da educação permanente no Sistema Único de Assistência Social – SUAS, o que suscitou um amplo diálogo no âmbito do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS e como resultado desse processo de debates envolvendo gestores(as) das três esferas federativas, entidades de classe, trabalhadores(as), conselheiros(as) e usuários(as) do SUAS e de deliberações de oito conferências, foi aprovada pelo CNAS, por meio da Resolução nº 04 de 13 de março de 2013 a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS, tratando-se de um grande avanço no que se refere ao estabelecimento de uma perspectiva político pedagógica e da cultura da educação permanente, estabelecendo os princípios e diretrizes para a instituição dos processos de operacionalização e efetivação desta.

1.3.1 Perspectiva Político-Pedagógica da PNEP/SUAS

1. O Plano Decenal da Assistência Social 2016/2026, da mesma forma, reafirma o papel central da educação permanente na qualificação dos serviços socioassistenciais, estabelecendo como uma de suas metas: “Ampliar e aprimorar as ações de capacitação e de formação com base nos princípios e diretrizes da Educação Permanente do SUAS, fomentando a Rede Nacional de Educação Permanente do SUAS”, apontando-a como um dos pilares que corroboram com o avanço teórico-conceitual do SUAS na última década, na direção de um projeto de sociedade mais justa, sem opressões e desigualdades. (BRASIL, 2016)



A PNEP/SUAS parte do princípio que todo(a) trabalhador(a) e conselheiro(a) possui um conjunto de saberes que precisa ser valorizado. Esses são construídos no decorrer de sua existência, através das experiências e dos processos de trabalho vivenciados em seu cotidiano.

Nesse sentido, a educação permanente no SUAS deve ir além de processos de educação formal. Deve problematizar os contextos de trabalho e as práticas profissionais, buscando assim desenvolver a capacidade crítica dos trabalhadores e daqueles que exercem o controle social para que possam construir saberes, de forma compartilhada, que visem as mudanças necessárias da prática profissional.

Conforme BARATA e CRUS (2014), são dimensões estratégicas da PNEP/SUAS:

- A concepção dos ambientes de trabalho como espaços democráticos de escuta, envolvendo trabalhadores(as) e usuários(as) para aperfeiçoamento dos processos de trabalho;
- A compreensão do trabalho como espaço de aprendizado (dimensão pedagógica) e de compromisso com a mudança da realidade (dimensão ético-política);
- A educação permanente no trabalho como campo da construção do saber, de sentidos e significados para as práticas e não apenas a transmissão de saberes.

Assim, deve ser um processo contínuo de atualização, renovação de conceitos e práticas, pautado na problematização e na reflexão de experiências e valores preexistentes que orientam a ação no contexto organizacional.

A perspectiva político-pedagógica da PNEP/SUAS é fundamentada em 5 princípios, que se caracterizam como pilares norteadores para o desenvolvimento das ações de educação permanente. São eles:

A Centralidade dos Processos de Trabalho e das Práticas Profissionais

Este princípio se constitui no papel que os processos de trabalho e as práticas profissionais desempenham como “principais mediadores da gestão descentralizada e participativa do SUAS e da concretização dos serviços e benefícios ofertados” (BRASIL, 2013).

O planejamento, a oferta e a implementação de ações de formação e capacitação no SUAS devem responder às demandas e dificuldades do cotidiano dos processos de trabalho e proporcionar aos indivíduos e equipes de profissionais da política de assistência social a possibilidade de promover processos

reflexivos, reconhecendo os usuários como sujeitos de direito.

A Interdisciplinaridade

A promoção de melhorias ocorre necessariamente com a qualificação dos(as) profissionais que planejam, organizam e operam os serviços e benefícios, bem como os que exercem o controle social, sendo imprescindível superar a hierarquização e fragmentação de saberes.

É, assim, preconizado pela PNEP/SUAS que o conhecimento, cuja centralidade se localiza na prática profissional, deve estar fundamentado na complementaridade dos saberes específicos de cada área do conhecimento, de forma a valorizar o trabalho interdisciplinar, ampliando a visão e favorecendo maior aproximação das equipes à integralidade das situações de desproteção social, resultando assim no enriquecimento recíproco entre as diferentes formações.

Cabe ressaltar que o princípio da interdisciplinaridade evocado pela PNEP/SUAS não indica a supressão dos saberes específicos em nome da completude do conhecimento, haja vista que as normativas do SUAS reconhecem e valorizam a contribuição das diferentes formações tanto nas funções de gestão quanto no provimento dos serviços. Significa sim, distanciar-se da disputa ou justaposição de discursos monológicos, privilegiando o diálogo entre as áreas de conhecimento, visando o atendimento integral do sujeito e a construção compartilhada de estratégias de intervenção.

A Aprendizagem Significativa

O princípio da aprendizagem significativa enfatiza a apreensão de novos conhecimentos, habilidades e atitudes por meio da ressignificação de estruturas cognitivas preexistentes do sujeito. Isso quer dizer que, na educação permanente, o processo de interiorização de conteúdos deve ocorrer a partir da mobilização de valores, conhecimentos, habilidades e experiências prévias do(a) trabalhador(a), elementos que atuam como “ancoragem cognitiva” (BRASIL, 2013) para a compreensão e assimilação de novos conceitos.

Convergindo com a perspectiva andragógica de educação, a aprendizagem significativa na educação permanente do SUAS enfatiza as particularidades do processo de aprendizagem do sujeito adulto, pois enquanto na educação convencional o(a) estudante se adéqua às disciplinas curriculares, na educação para adultos(as) o currículo é construído em função dos interesses e necessidades dos(as) estudantes. O(A) adulto(a) se torna, assim, sujeito, e não objeto, do processo educacional.



Em outras palavras, para que a aprendizagem ocorra eficientemente, deve ter significado para o(a) profissional do SUAS, ecoando continuamente com as suas vivências e percepções no trabalho, para assim viabilizar reflexão e reconstrução de práticas e atitudes em conformidade com novos referenciais.

A Historicidade

É o princípio que expressa o permanente movimento e transformação da ideia de realidade, pois essa se revela nunca em essência, mas por meio de mediações simbólicas. Isso se aplica tanto a conceitos individuais de verdade, ou visão de mundo, estruturados a partir dos valores, critérios, sistema de crenças e história de vida de cada um(a), como para conceitos compartilhados, que são validados e consolidados coletivamente. Como exemplo da historicidade, pode-se pensar o SUAS e sua lógica de funcionamento como produtos e ao mesmo tempo constituintes de um determinado contexto de sociedade e de Estado, em um período específico da história, e que deve, portanto, estar sob constante análise, avaliação e revisão.

Assim, entendidos como uma produção histórica e compreendidos dentro da dinâmica espacial e temporal das relações sociais, os conceitos e metodologias assimilados nos processos de educação permanente devem ser, da mesma forma, continuamente submetidos ao “crivo e ao solo da história, da cultura e do território” (BRASIL, 2013), passando a vigorar pela mediação do trabalho social, e em constante transformação.

O Desenvolvimento das Capacidades e Competências Requeridas pelo SUAS

Competências são o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções e atribuições laborais de um(a) trabalhador(a) (BRASIL, 2013).

No SUAS, o trabalho social não se alicerça somente na dimensão técnica, mas também nas dimensões ética e política. Assim, o aprimoramento das competências e capacidades dos(as) profissionais do SUAS requer, além de permanente qualificação de métodos, técnicas e procedimentos, também o engajamento com os princípios éticos e organizativos da política de assistência social e com a efetivação dos direitos socioassistenciais.

O trabalho orientado por princípios ético-políticos de compromisso com a qualidade de vida e com os direitos dos usuários exige um sujeito profissional capaz de realizar um trabalho complexo, social e coletivo [...] Envolve o trabalhador social como intelectual capaz de realizar a apreensão

crítica da realidade e do trabalho no contexto dos interesses sociais e da correlação de forças políticas que o tencionam; e que estimule a construção de estratégias coletivas e de alianças políticas que possam reforçar direitos das classes subalternas na esfera pública. (RAICHELIS, 2011).

As competências requeridas pelo SUAS estão ligadas a:

- Aproximação reflexiva e crítica com os temas trabalhados;
- Conexão entre a teoria e o cotidiano profissional;
- Compreensão da realidade a partir dos fenômenos sociais problematizados;
- Atuação de modo criativo diante das vulnerabilidades e riscos sociais na busca da garantia de direitos;
- Prática profissional com intencionalidade política, percebendo a dimensão transformadora do trabalho social;
- Compreensão do(a) usuário(a) como um sujeito de direitos em transformação constante pelo meio e por si mesmo;
- Compreensão da possibilidade de fortalecer as potencialidades dos sujeitos, dos territórios e demais atores relacionados ao seu trabalho;
- Possibilidade em fortalecer a autonomia dos sujeitos na tomada de decisões;
- Realizar análises de conjuntura levando em consideração as dimensões políticas, sociais e culturais da realidade;
- Compreender o território a partir da construção sócio-histórica;
- Postura crítica, investigativa e propositiva diante das experiências vivenciadas no cotidiano.

1.3.2 Percursos Formativos da PNEP/SUAS

A PNEP/SUAS estabelece que as ações de formação e capacitação devem ser organizadas em Percursos Formativos, remetendo-se ao conceito de Trilhas de Aprendizagem, nas quais o(a) trabalhador(a) tem autonomia para construir o próprio trajeto de formação, estando o desenvolvimento das competências profissionais vinculado tanto às próprias aspirações do profissional, quanto às necessidades da organização para a qual trabalha.

As trilhas de aprendizagem representam o estabelecimento de uma rota de navegação, pois entende-se que “como navegadores que têm em suas mãos as cartas geográficas, bússola e informações meteorológicas, cada profissional têm um mapa de oportunidades disponíveis para que se escolha qual caminho



seguir e aonde quer chegar” (ALMEIDA, 2014).

Com o objetivo de qualificar a gestão e o provimento de serviços e aprimorar o controle social, a PNEP/SUAS propõe que as ações de capacitação e formação sejam organizadas em três percursos formativos: Gestão do SUAS, Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais e Controle Social. Esses devem estar acessíveis a todos os públicos abrangidos por esta política.

As funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios são essenciais para a viabilização dos direitos sociais, porém cada uma deve ser pensada em sua especificidade.

O percurso de gestão do SUAS deve objetivar a qualificação dos(as) trabalhadores(as) que executam as funções de gestão na política, na condução de processos de planejamento, monitoramento e avaliação, orientação e acompanhamento aos serviços e benefícios, nos espaços de tomada de decisão, deliberação e gestão participativa, coordenação de equipes etc. Já o percurso de Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais destina-se à formação e à capacitação dos profissionais das equipes de referência que atuam nas unidades socioassistenciais presentes nos territórios, cuja prática está diretamente voltada às populações que demandam proteção social.

O controle social é fundamental para que seja garantida a democracia participativa, pois prioriza a participação popular, a qual é exercida também pelos Conselhos de Assistência Social. Dessa maneira, as ações de capacitação dentro desse percurso formativo devem ser destinadas especificamente ao fortalecimento da participação popular e do controle social no SUAS.

1.3.3 Formatos das Ações de Educação Permanente

Para todos os percursos formativos, a política prevê como forma de oferta e realização dois tipos de ação: de formação e de capacitação.

As ações de capacitação são definidas em três modalidades:

Capacitação Introdutória: com carga horária entre 20 e 40 horas/aula de duração, tem como finalidade desenvolver as competências basilares essenciais ao trabalho no SUAS ou específicas de cada programa, projeto, serviço ou benefício. Deve ser ofertada a todos(as) os(as) trabalhadores(as) do SUAS e conselheiros(as) de assistência social;

Capacitação de Atualização: deve ter carga horária entre 40 e 100 horas/aula e tem 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. Pode ser destinada a trabalhadores(as) e conse-

lheiros(as);

Supervisão Técnica: prevista na PNEP/SUAS e descrita na Resolução nº 06, de 13 de abril de 2016 - CNAS, destina-se a trabalhadores(as) do SUAS de diferentes funções e níveis de formação, quando estes compartilharem um mesmo campo de responsabilidades. Caracteriza-se como um tempo para reflexão e estudo coletivo acerca de questões relacionadas aos processos cotidianos de trabalho, às práticas profissionais, às articulações com o território, na perspectiva institucional e intersetorial. Tem por finalidade apoiar e acompanhar o desenvolvimento das equipes no desenvolvimento de suas funções, fornecendo subsídios teóricos, metodológicos, técnicos, operativos e éticos para a construção crítica e criativa de novas alternativas de intervenção. Configura-se como uma ação contínua de qualificação profissional, que deve ser estruturada por um período de, no mínimo, 06 meses, com no mínimo 04 horas mensais para cada grupo de trabalho com no máximo 20 participantes, com periodicidade preferencialmente quinzenal.

As ações de formação apresentam carga horária mais extensa e maior aprofundamento de conteúdos do que as ações de capacitação, e obedecem às diretrizes do Ministério da Educação. São elas:

Formação técnica: destinada a trabalhadores(as) de nível médio e tem como finalidade qualificá-los(as) nas competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das atividades de apoio ao provimento dos serviços. Possuem como carga horária mínima 1800 horas/aula;

Aperfeiçoamento: destinado a trabalhadores(as) e conselheiros(as) portadores de diploma de graduação e têm por finalidade gerar, aprimorar e aperfeiçoar as competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento do trabalho no SUAS. Possuem carga horária mínima de 180 horas/aula;

Especialização: destina-se exclusivamente a trabalhadores(as) que possuem nível superior e tem como objetivo permitir o aprofundamento dos(as) profissionais e a elaboração de pesquisas em uma área específica do conhecimento, assim como a geração de novas competências para o SUAS. Possui carga horária mínima de 360 horas/aula;

Mestrado: destina-se exclusivamente a trabalhadores(as) que possuem nível superior e tem por finalidade a realização de estudos aprofundados e a elaboração de pesquisas direcionadas a investigar e a responder questões relacionadas aos desafios cotidianos dos(as) trabalhadores(as) do SUAS. Possui tempo de duração aproximado de dois anos.

1.3.4 Ações Complementares



Além dos formatos de ações previstos na PNEP/SUAS, outras estratégias educativas são estabelecidas como ações complementares àquelas previstas pela política. Essas ações podem adotar diferentes formatos e cargas horárias, a depender dos objetivos e públicos envolvidos, tais como:

- Seminário: Reunião de um grupo de estudos que centraliza debates de assuntos expostos pelos(as) participantes. Trata-se de uma exposição oral para participantes que possuam algum conhecimento prévio do assunto a ser debatido. A duração do Seminário é no mínimo de 6 (seis) horas.
- Mesa redonda: Preparada e conduzida por um(a) coordenador(a) que funciona como elemento moderador, orientando a discussão para que se mantenha em torno do tema principal. Os(as) participantes geralmente são especialistas que apresentam seus pontos de vista sobre o tema, com tempo-limite para a exposição. Após as exposições, os(as) participantes são levados a debater entre si os vários pontos de suas análises. O êxito da mesa-redonda depende do(a) coordenador(a), que tem a missão de conduzir os trabalhos de forma a atingir os objetivos.
- Jornada: Reunião de determinados grupos de profissionais realizada periodicamente, com o objetivo de discussão em eventos maiores. São pequenos congressos, mas menores em alcance e em número de participantes. Considera-se Jornada a ação com carga horária igual ou superior a 12 (doze) horas.
- Oficina: Metodologia de trabalho que prevê construção coletiva do conhecimento, de análise da realidade, de confronto e troca de experiências. a partir da horizontalidade na construção do saber inacabado. Oficina a ação com carga horária igual ou superior a 2 (duas) horas.
- Aula Expositiva/Dialogada: A aula expositiva é uma das técnicas mais antigas utilizadas para a transmissão de conhecimentos. É um modelo de aula criticado por muitos(as) teóricos(as) que as concebem como um modo arcaico de ensino, onde eles(as) a veem apenas como uma forma de transmissão do conteúdo pelo(a) professor(a) e onde os(as) alunos(as) se tornam apenas sujeitos passivos da interação.
- Roda de conversa: São momentos dedicados ao debate sobre um determinado tema, nos quais os(as) participantes se reúnem for-

mando um círculo e todos(as) têm oportunidade de expressarem-se, dentro de uma determinada ordem, previamente informada pelo(a) mediador(a), que é a pessoa responsável por organizar e conduzir o diálogo.

- Grupo de Estudo: é definido como um conjunto de indivíduos que se reúnem para estudar, discutir e aprofundar seus conhecimentos sobre determinado(s) tema(s). O período também é utilizado para trocar resumos, praticar questionários e atividades grupais.
- Palestra: conversa, apresentação de ideias ou conceitos sobre determinado assunto. Um tipo de palestra muito conhecida e usual é a aula expositiva.
- Ciclo de palestras: série de palestras pronunciadas por vários(as) palestrantes especialistas na matéria abordada. Pode ser um tema ou diferentes temas que se complementam.
- Semana de estudos: Tipo de evento composto por palestras, oficinas, mesa redonda que remetem ao tema principal do evento ou subtemas relacionados. São momentos de aprofundamento das aprendizagens essenciais.
- Painel: forma de reunião limitada a um pequeno número de especialistas, em que os(as) expositores(as) debatem entre si o assunto em pauta. Há um quadro de apresentações, formado por um(a) orador(a) e painelistas.
- Exposição: exibição pública de produção artística, industrial, técnica ou científica. Não há interação entre expositor(a) e visitante.
- Feira: demonstração pública de serviços ou produtos de uma maneira bem pessoal e próxima. Permitem aos(as) visitantes saber a fundo sobre o que está em exposição (Feira de Boas práticas, Feira sobre o PETI, por exemplo).
- Fórum: tipo de reunião menos técnica cujo objetivo é conseguir a efetiva participação de um público numeroso, que deve ser motivado. Caracteriza-se pela troca de informações e debate de ideias.
- Simpósio: reunião de iniciativa de determinada classe profissional para debates ligados a um assunto específico e a discussão de tema afim a seus interesses. O simpósio é derivado da mesa-redonda; nele os(as) participantes não debatem entre si.

Por fim, ressalta-se que, sendo objetivo da PNEP/SUAS dar relevância as

ações de educação permanente, indica-se aos órgãos gestores do SUAS responsáveis pela organização das capacitações e formações que seus(suas) participantes devem ser certificados.

1.4 Deliberações da XIV Conferência Municipal de Assistência Social de Curitiba

No dia 26 de agosto de 2021, foi realizada em Curitiba a XIV Conferência Municipal de Assistência Social. Devido às restrições sanitárias devido às medidas de prevenção ao COVID, foi decidido pela comissão organizadora que as pré-conferências e a conferência municipal seriam realizadas de forma híbrida, ou seja, online na sua maior parte, e parcialmente presencial, respeitando as recomendações do Informe CNAS nº 2/2022.

O evento contou com a presença de conselheiros(as) do Conselho Municipal de Assistência Social, gestores(as) e profissionais ligados ao órgão gestor da política de assistência social no município, representantes de entidades não governamentais, usuários(as) do SUAS, entre outros(as), e teve como tema central **“Assistência Social: Direito do povo e Dever do Estado, com Financiamento Público para Enfrentar as Desigualdades e Garantir Proteção Social”**.

Na conferência, como resultado das discussões realizadas a partir de 5 eixos temáticos, foram eleitas 36 deliberações para a assistência social no município de Curitiba. Dessas, 3 (três) deliberações em âmbito municipal eram pertinentes à educação permanente, sendo duas no eixo 1 e uma no eixo 3:

Quadro 01: Deliberações de Educação Permanente da Conferência Municipal - Eixo 1

Eixo 1	“Proteção social não-contributiva e o princípio da equidade como paradigma para a gestão dos direitos socioassistenciais no enfrentamento das desigualdades”
Deliberação 05	Promoção da formação continuada e conjunta entre as equipes municipais e estadual, alinhando fluxos de atendimento ao público alvo dos serviços de assistência social;
Deliberação 06	Qualificação profissional continuada dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, com plano anual que contemple efetivamente a demanda de trabalho, a área de atuação e as temáticas pertinentes à rotina de trabalho, a fim de melhor atender ao público alvo da assistência social do município.

Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Deliberações da XIV Conferência Municipal de Assistência Social de Curitiba-PR. 2022

Quadro 02: Deliberações de Educação Permanente da Conferência Municipal - Eixo 3

Eixo 3	“Controle social: o lugar da sociedade civil no SUAS e a importância da participação dos(as) usuários(as)”
Deliberação 02	Realizar formação profissional permanente para os(as) trabalhadores(as) do SUAS (governamental e não governamental) com a finalidade de instrumentalizar os(as) usuários(as) e lideranças comunitárias para a participação e controle social nos diversos espaços de debate, por meio do desenvolvimento de reuniões periódicas com metodologias participativas e formação de multiplicadores primando pela linguagem acessível

Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Deliberações da XIV Conferência Municipal de Assistência Social de Curitiba-PR. 2022

Assim, além das prioridades estabelecidas a partir dos diagnósticos de Educação Permanente, faz-se necessário que o presente Plano de 2023/2025 contemple também as temáticas relativas às deliberações supracitadas, com foco em realizar formação profissional permanente para os(as) trabalhadores(as) do SUAS.

1.5 Metas dos Planos Municipais

Somando-se aos temas levantados nos diagnósticos e nas deliberações da conferência, cabe destacar que o aprimoramento da gestão do SUAS em Curitiba por meio da educação permanente é também meta do Plano de Governo Municipal 2021/2024, compondo o Programa Viva Curitiba que Não Dorme.

Dentro do Projeto “Proteção Social e Garantia de Direitos”, a educação permanente está contemplada no produto 9 (nove): Programa de Educação Permanente implantado. Além dessa ação, outros produtos do Plano de Governo Municipal 2021/2024, também preveem ações que envolvem práticas de Educação Permanente em seus marcos de acompanhamento.

Por fim, estão previstas metas da FAS no âmbito da Educação Permanente em outros 11 (onze) planos municipais, são eles:

- Plano Municipal de Assistência Social 2022-2025;
- Plano Municipal Decenal dos Direitos das Crianças e Adolescentes 2017-2027;
- Plano Municipal Decenal de Convivência Familiar e Comunitária 2017-2027;
- Plano Municipal Decenal da Pessoa Idosa 2017-2027;
- Plano Municipal Decenal dos Direitos da Pessoa com Deficiência 2017-2027;
- Plano Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente 2022-2025;



- Plano Municipal Intersetorial de Atenção à População em Situação de Rua;
- Plano Municipal de Atendimento Socioeducativo em Meio Aberto 2014-2023;
- Plano Municipal de Promoção da Igualdade Étnico-Racial 2022-2024;
- Plano Municipal de Ações Estratégicas do PETI 2021-2023;
- Plano Municipal de Economia Popular Solidária 2022-2025.

capítulo 02

A elaboração do diagnóstico do Sistema Único de Assistência Social foi baseada nos dados do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS (PMEP 2018-2020) e do Plano Municipal de Assistência Social (PMAS 2022-2025), porém com informações atualizadas para o ano de 2022².

2.1 Dados Sociodemográficos

O Município de Curitiba, metrópole, capital do Estado do Paraná, unidade territorial de 434,892 km² (IBGE, 2012), sendo considerado completamente urbanizado, é a cidade polo de 29 municípios que formam a Região Metropolitana. É dividida territorialmente em 10 regionais, cada uma composta por um quantitativo diferente de bairros, somando um total de 75 bairros no município.

Segundo o Censo 2010, Curitiba possui 575.899 domicílios considerados particulares, ou seja, que foram construídos para habitação. Desses, 96,3% possuem esgotamento sanitário adequado, 99,66% têm energia elétrica fornecida por companhia distribuidora, 99,08% estão ligados à rede geral de abastecimento de água, e 100% dos domicílios têm lixo coletado por serviço de limpeza (IBGE, 2021).

De acordo com a estimativa do Censo/IBGE 2010 (IBGE, 2012), a população curitibana totaliza, em 2021, 1.963.726 habitantes, sendo a população estimada em cada regional da cidade a seguinte:

Quadro 3: População por Regionais

Regionais	População Projetada 2022
Regional Bairro Novo	174.921
Regional Boa Vista	271.332
Regional Boqueirão	210.039
Regional Cajuru	252.623
Regional CIC	210.039
Regional Matriz	210.498
Regional Pinheirinho	153.474
Regional Portão	220.746
Regional Santa Felicidade	146.129
Regional Tatuquara	131.997

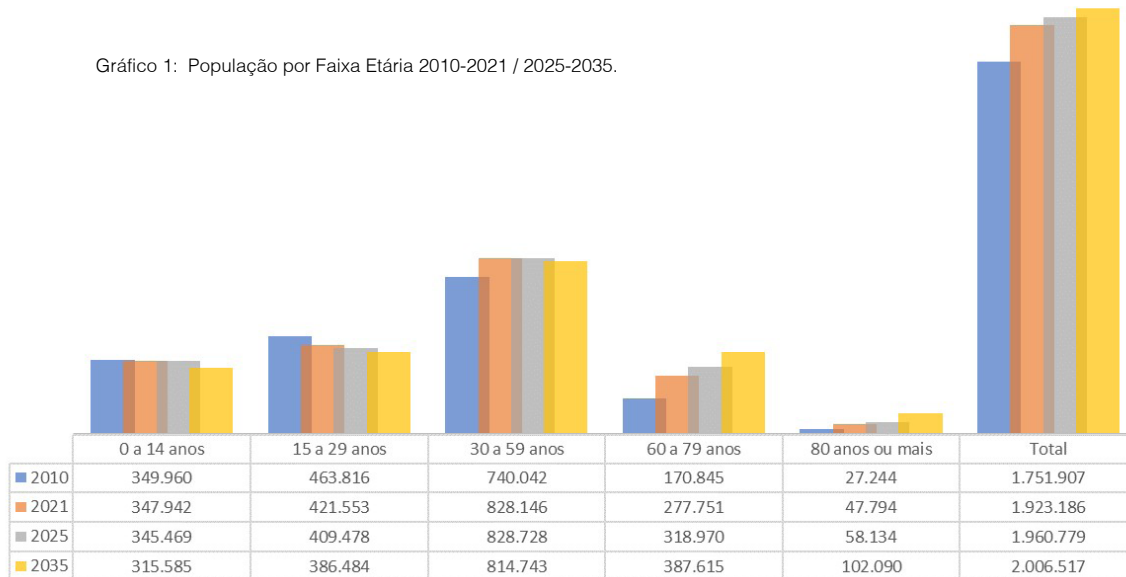
Fonte: IBGE, IPPUC: População Projetada 2022³.

2. Se houver interesse, sugere-se verificar o Plano Municipal de Assistência Social de Curitiba 2022-2025.

3. No PMAS 2022-2025, o valor informado foi uma estimativa calculada pelo IBGE, tendo por base a taxa de natalidade e de mortalidade do ano anterior (2020). É um cálculo que o IBGE faz todo ano, já que não há dados censitários atualizados. No ano (2022), devido ao recenseamento, o IBGE ainda não apresentou a estimativa com base nos dados de 2021. Assim, os dados repassados pelo IBGE/IPPUC para 2022 são de fato uma projeção do Censo de 2010, e não uma estimativa dos dados do ano passado.

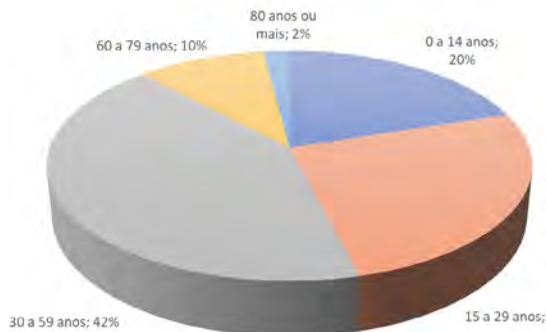
A população é formada predominantemente por pessoas adultas com idade entre 30 e 59 anos, seguido por jovens entre 15 e 29 anos, conforme é possível verificar nos gráficos abaixo.

Gráfico 1: População por Faixa Etária 2010-2021 / 2025-2035.



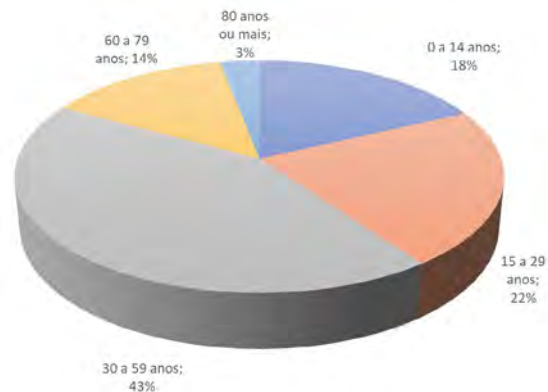
Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, 2021.

Gráfico 2: População por Faixa Etária 2010.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, 2021.

Gráfico 3: População por Faixa Etária 2025 (Projeção).



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, 2021.

Percebe-se, na projeção das faixas etárias em Curitiba até 2025, um aumento das populações idosas (de 60 a 79 e de 80 ou mais) e uma diminuição gradativa da população mais jovem, principalmente nas faixas de 0 a 14 e de 15 a 29 anos.

A estimativa de um aumento da população idosa em Curitiba pode apontar que houve uma melhoria na qualidade de vida da população. No entanto, também sinaliza para que o município se estruture para uma maior atenção e

proteção voltada especificamente a esse público. Assim, a ampliação e as consequentes demandas que são características do público idoso vêm sendo estudadas e consideradas pela administração pública municipal como um dos focos de prioridade para o planejamento de ações, a exemplo do Plano Setorial de Desenvolvimento Social, que apresenta a previsão de ações de atenção e cuidados à população idosa até o ano de 2030 em um de seus três eixos de atuação: “Da Infância à Velhice: Igualdade de Oportunidades para o Desenvolvimento Humano”.

No campo da assistência social, o atendimento à população idosa ocorre por meio de serviços socioassistenciais como o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos, o Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio, o Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas Deficiências, Idosas e suas Famílias, entre outros.

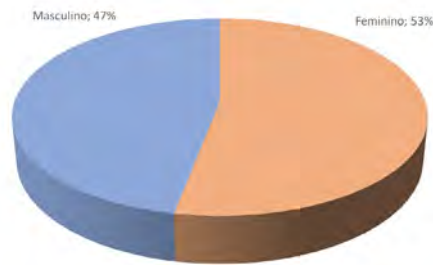
Já a crescente redução da população jovem pode ocorrer devido a fatores como baixas taxas de natalidade/fertilidade da população e altas taxas de mortalidade, que somados à ampliação da população idosa, pode dissipar a proporção de jovens na população.

Gráfico 4: População por Sexo 2010.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, 2021.

Gráfico 5: População por Sexo 2025 (Projeção).

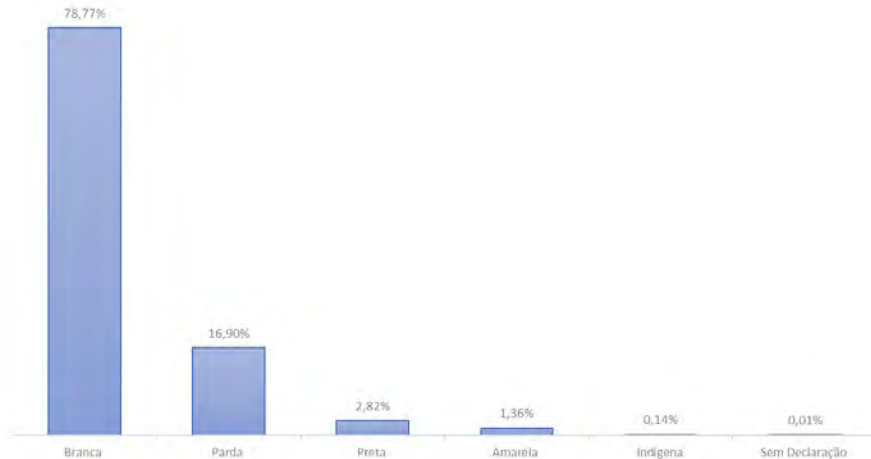


Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, 2021.

Há, no município a prevalência da população feminina sobre a masculina, que se mantém na projeção do ano de 2025. Em 2010, a população feminina curitibana era de 916.792, e a masculina de 835.115. Com a projeção de 2025, a população feminina chega a 1.031.991, enquanto a masculina vai a 928.788.



Gráfico 6: População por Cor e Raça 2010.

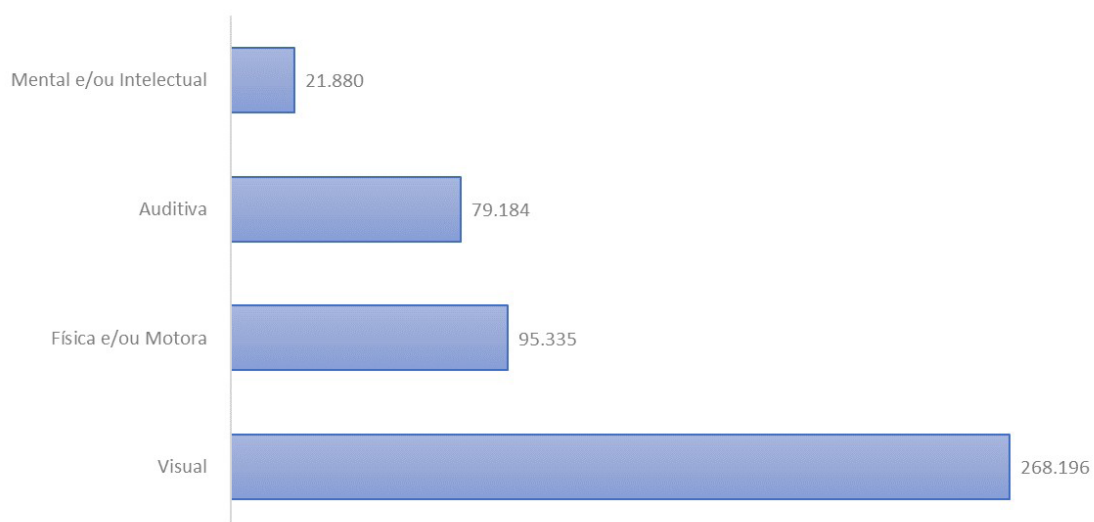


Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, 2021.

Em 2010, a população curitibana era composta predominantemente por pessoas que se autodeclaravam de cor/raça branca (78,77%), seguida por parda (16,90%), preta (2,82%), amarela (1,36%), indígena (0,14%) e 0,01% sem declaração de cor/raça.

Não há dados estatísticos atualizados de cor ou raça pelo Censo IBGE, porém, de acordo com dados do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual – 1ª visita) de 2019, a população de Curitiba que se autodeclara de cor/raça branca é de 75,9%, 19,3% autodeclarada parda e 3,6% preta. Em comparação com a mesma pesquisa, em âmbito nacional, a população brasileira que se autodeclarou branca foi de 42,7% do total, parda de 46,8% e preta de 9,4%.

Gráfico 7: População por Tipo de Deficiência 2010.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, 2021.

Os dados sobre deficiência, presentes no Censo 2010 – IBGE, apresentam a prevalência de deficientes visuais (268.169) em Curitiba, seguida por deficiência física e/ou motora (95.335), deficiência auditiva (79.184) e mental e/ou intelectual (21.880). É importante ressaltar que é possível que uma pessoa apresente mais de uma deficiência, portanto, o somatório de pessoas com cada tipo de deficiência não coincidirá necessariamente com o total de pessoas com deficiência no município. O total de pessoas que responderam não possuir nenhuma deficiência foi de 1.396.500. Não há dados atualizados do IBGE sobre deficiência, no município.

2.2 Vulnerabilidade e Risco Pessoal e Social

Segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2013), Curitiba possui um Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M) de 0,823, considerado “Muito Alto” nos termos de classificação do instituto. O índice é medido pelas dimensões “longevidade”, “educação” e “renda”, e utiliza como base os dados do Censo IBGE. Curitiba apresentou um aumento no IDH-M em comparação com os dados do Censo IBGE de 2000, passando de 0,750 para 0,823.

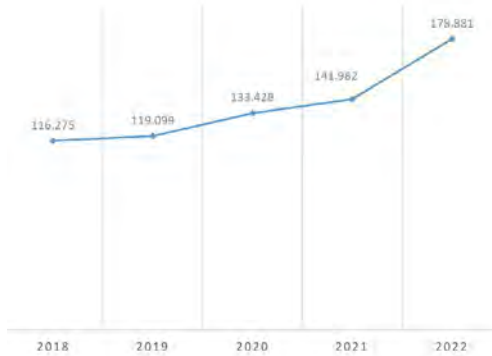
O Índice de Vulnerabilidade Social (IVS) de Curitiba, proporcionalmente, apontou para uma diminuição, se em comparação com o IVS da década de 2000, que era de 0,337, e passou para 0,253 na década seguinte. O IVS também utiliza como base os dados do Censo IBGE.

Os dados municipais apresentados a seguir, relativos a famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade social e risco pessoal e social nos últimos quatro anos são procedentes da base de dados do Cadastro Único para Programas Sociais, que além de se caracterizar como o principal instrumento para a viabilização do acesso aos serviços, programas e benefícios socioassistenciais, configura-se como uma ferramenta singular para o alcance de informações, por vezes inacessíveis pelos processos tradicionais de pesquisa censitária, que permitem identificar características da população alvo da política de assistência social.

Há que se considerar as implicações da pandemia do novo coronavírus na vida de famílias e indivíduos entre os anos de 2020 e 2022, sobretudo naquelas que se encontram em condições precárias de subsistência, com fragilização de vínculos familiares, comunitários e de redes de apoio. Por isso, essa dimensão do diagnóstico socioterritorial trará dados dos últimos cinco anos, bem como o recorte relativo ao período pandêmico.

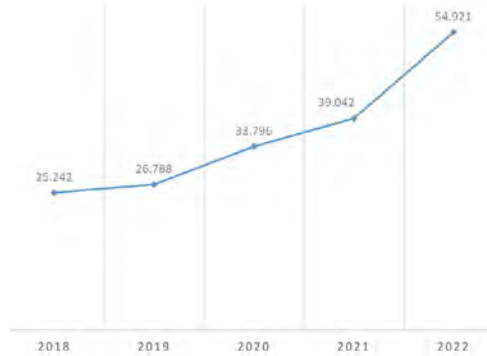
No gráfico 08, nota-se que o número de famílias inscritas no Cadastro Único em 2018 passou de 116.275 para 178.881 em 2022.

Gráfico 8: Cadastro Único Famílias cadastradas.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, outubro de 2022.

Gráfico 9: Cadastro Único Famílias em situação de extrema pobreza.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, outubro de 2022.

O gráfico 09 evidencia o expressivo aumento do número de famílias em situação de extrema pobreza ao longo dos últimos cinco anos em Curitiba, sobretudo nos anos de 2021 e 2022, o que está provavelmente atrelado às decorrências da pandemia do COVID-19.

Gráfico 10: Cadastro Único Famílias beneficiárias do Programa de Transferência de Renda – Bolsa Família (PBF)/ Auxílio Brasil (PAB) – Famílias Beneficiárias

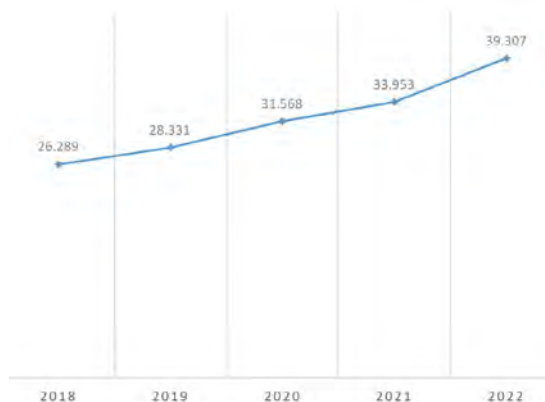


Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, outubro de 2022.

No número de famílias cadastradas em 2020, percebe-se que houve uma baixa no número de famílias beneficiárias de Programa de Transferência de Renda, em 2019. Porém, a ocorrência foi devido a um conjunto de fatores, como a interrupção da concessão de benefícios a novas famílias pelo Governo Federal, o cancelamento de benefícios devido a alterações cadastrais, e a inclusão de famílias nos processos de Averiguação Cadastral e Revisão Cadastral. As concessões do Governo Federal voltaram a acontecer em 2020 e 2021. Ainda, é importante ressaltar que esse período se caracterizou pelo estado de emergência em saúde pública, o que ocasionou aumento da extrema pobreza, como descrito

acima, ampliando o número de famílias com perfil elegível para o Programa de Transferência de Renda.

Gráfico 11: Cadastro Único Famílias Pessoas com Deficiência.

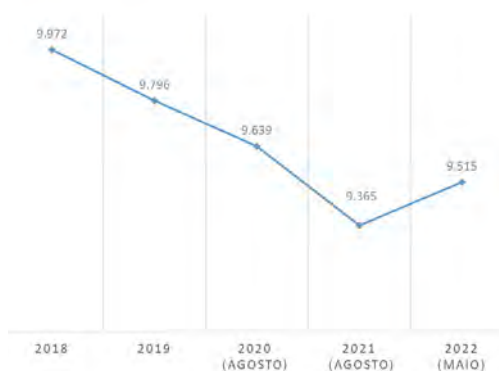


Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, outubro de 2022.

No âmbito da pessoa com deficiência, percebe-se um aumento gradativo do número de usuários(as) cadastrados(as) no Cadastro Único nos últimos anos. Porém, considerando que os dados do Censo IBGE correspondem ao ano de 2010, não é possível afirmar se existiu um aumento de pessoas com deficiência no Município de Curitiba ou se o público referido passou a acessar mais amplamente o Cadastro Único.

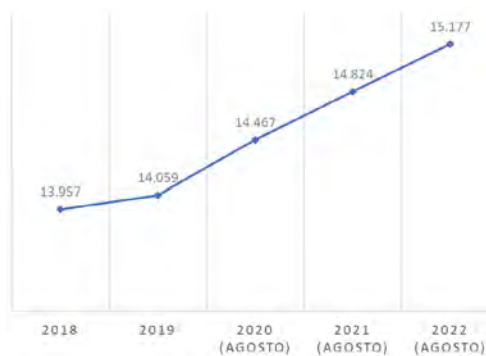
Outro dado importante é que o cadastro dos beneficiários do Benefício de Prestação Continuada (BPC) no Cadastro Único passou a ser, após o Decreto nº 8.805/2016, fator condicionante para o recebimento do benefício.

Gráfico 12: Pessoas idosas com deficiência beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada (BPC).



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Listagem de BPC. Outubro de 2022.

Gráfico 13: Pessoas idosas com deficiência beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada (BPC).



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Listagem de BPC. Outubro de 2022.



2.2.1 Proteção Social Básica

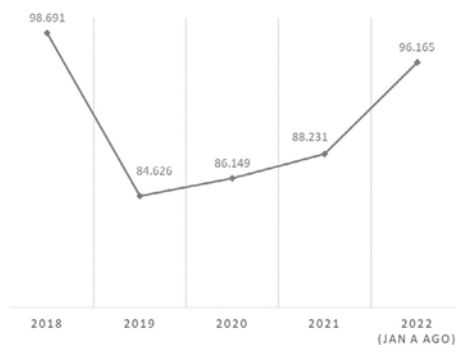
A Proteção Social Básica tem como objetivos prevenir situações de risco, por meio do desenvolvimento de potencialidades, aquisições e o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários. Destina-se à população que vive em situação de vulnerabilidade social, decorrente da pobreza, privação e/ou fragilização de vínculos afetivos – relacionais e de pertencimento social (NOB/SUAS, 2012).

O Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF) é o serviço realizado exclusivamente pela equipe técnica do CRAS, e consiste no trabalho social com famílias, de caráter continuado, com a finalidade de fortalecer a função protetiva das famílias, prevenir a ruptura dos vínculos, promover o acesso e usufruto a direitos e contribuir na melhoria da qualidade de vida (CURITIBA, 2016). Tem seu principal foco no desenvolvimento do protagonismo e autonomia das famílias.

Em 2022, até o mês de agosto, foram atendidas por esse serviço 96.165 famílias, que receberam 335.281 atendimentos particularizados nos CRAS ou nas Unidades de Atendimento.

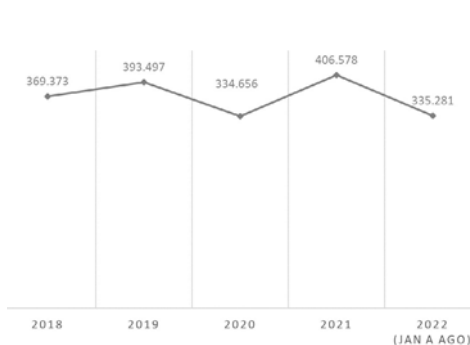
Nota-se no gráfico 18 uma queda significativa no número de famílias atendidas no PAIF entre os anos de 2018 para 2019. Uma das hipóteses para essa diminuição pode ser devido a um aprimoramento do registro das famílias atendidas no relatório mensal dos CRAS, que ocorreu nesse período.

Gráfico 14: Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF): Famílias Atendidas.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Relatório Mensal dos CRAS.

Gráfico 15: Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF): Atendimentos Particularizados.



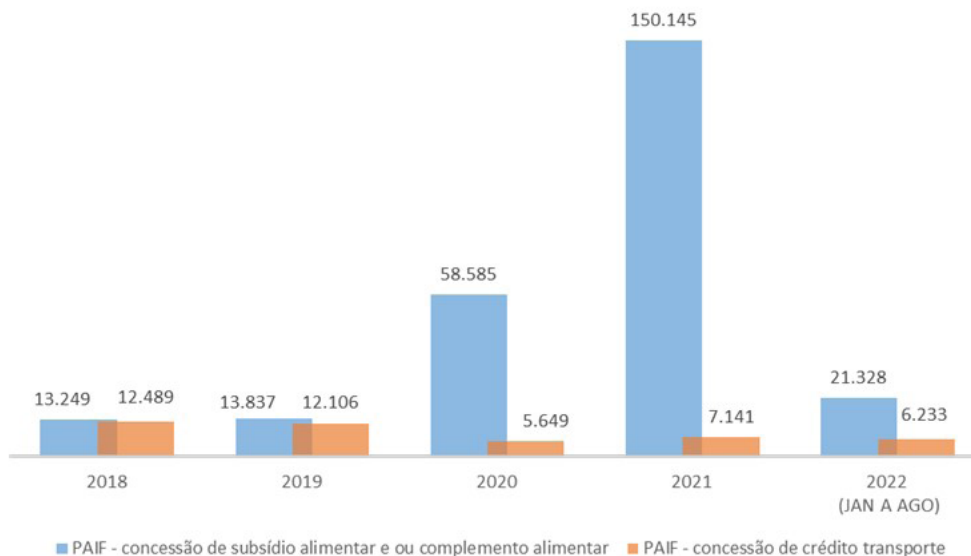
Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Relatório Mensal dos CRAS.

No mesmo período, foram realizadas 21.328 concessões de subsídio alimentar e ou complemento alimentar e 6.233 concessões de crédito transporte. Como se percebe no gráfico 20, houve um aumento considerável do subsídio alimentar e complemento alimentar desde o início da pandemia, possivelmente

em decorrência do aumento da extrema pobreza no município.

Ainda em 2022, foram concedidos, até o mês de agosto, créditos transporte para 6.233 pessoas. Neste caso, houve uma diminuição na liberação do benefício, que pode ser reflexo de fatores como o isolamento de públicos mais vulneráveis no período pandêmico e as necessárias suspensões de alguns serviços. Mesmo assim, buscou-se garantir a segurança alimentar e nutricional de diversas famílias em situação de vulnerabilidade.

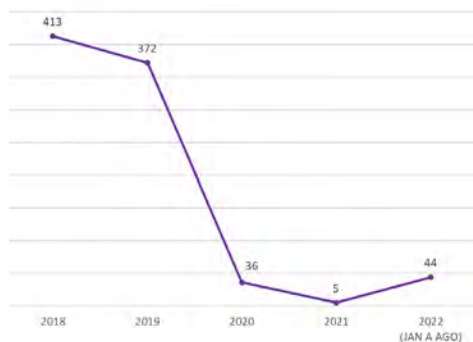
Gráfico 16: Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF): Benefícios Eventuais.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Relatório Mensal dos CRAS.

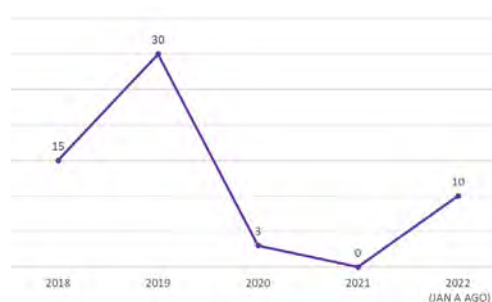
Também no contexto do PAIF, os gráficos 21 e 22 mostram as ações coletivas de atendimento coletivo (acolhida em grupo, oficina com famílias e ações comunitárias) e de acompanhamento coletivo (grupos) que o município executa, respectivamente. Observa-se nos anos de 2021 e 2022 uma diminuição nas ações coletivas, fator também relacionado à pandemia da COVID-19.

Gráfico 17: Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF): Atendimento Coletivo.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Relatório Mensal dos CRAS.

Gráfico 18: Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF): Acompanhamento Coletivo.

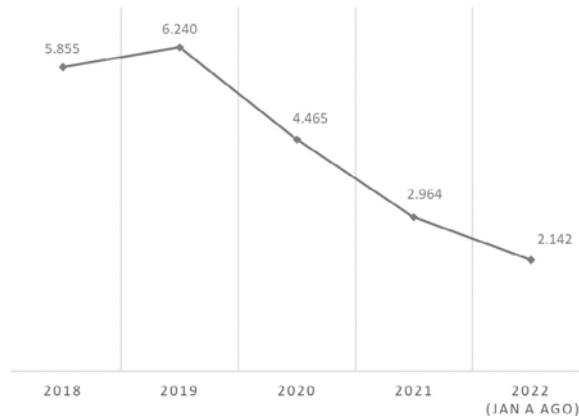


Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Relatório Mensal dos CRAS.



Em 2022, até o mês de agosto, foram acompanhadas sistematicamente 2.142 famílias pelo PAIF, conforme gráfico seguinte.

Gráfico 19: Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF): Famílias Acompanhadas.



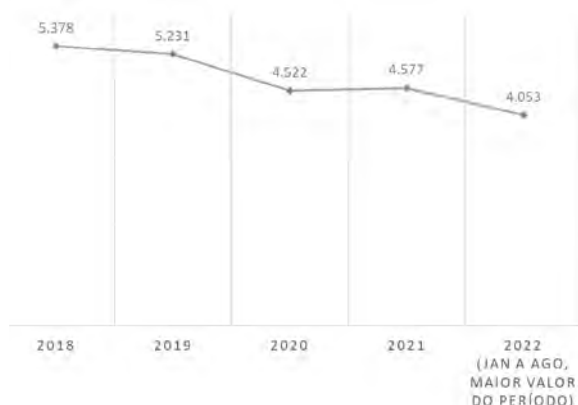
Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Relatório Mensal dos CRAS.

O Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) é ofertado de forma complementar ao trabalho social com famílias realizado pelo PAIF e pelo Serviço de Proteção e Atendimento Especializado às Famílias e Indivíduos (PAEFI). Tem caráter preventivo e proativo, e deve ser ofertado de modo a garantir as seguranças de acolhida, de convívio familiar e comunitário, assim como estimular a autonomia dos(as) seus(suas) usuários(as). O serviço é organizado a partir de percursos, proporcionando aquisições progressivas aos(a) seus(suas) usuários(as), de acordo com o seu ciclo de vida, e realizado continuamente e ininterruptamente nos Centros de Referência de Assistência Social – CRAS e nos espaços a eles referenciados (CURITIBA, 2016).

Assim como as ações coletivas do PAIF, a execução presencial do SCFV também foi suspensa durante o período de pandemia. Desta forma, a equipe técnica se adequou para realizar o acompanhamento dos(as) participantes, assim como atividades em grupos, de forma remota.

Em 2022, foram 4.053 participantes do SCFV, sendo eles(as): crianças, adolescentes e idosos(as) entre a faixa etária de 0 a 60 anos ou mais, em grupos de execução direta e indireta.

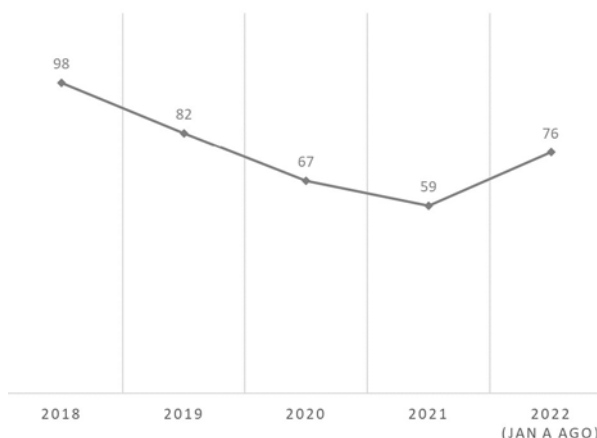
Gráfico 20: Serviço de Convivência e Fortalecimentos de Vínculos - Participantes.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial 2022.

O terceiro serviço da Proteção Social Básica previsto na Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais (2009) é nomeado Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas, que tem por objetivo prevenir o rompimento de vínculos familiares e sociais, situações de risco, exclusão e isolamento, assim como garantir direitos e desenvolver a autonomia. Foram acompanhadas 76 pessoas em 2022 nesse serviço em Curitiba.

Gráfico 21: Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas: Pessoas Acompanhadas.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial 2022.

2.2.2 Proteção Social Especial

A Proteção Social Especial tem por objetivos prover atenções socioassistenciais a 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 socioedu-



cativas, situação de rua, situação de trabalho infantil, entre outras (NOB/SUAS, 2005).

A oferta de serviços, programas e projetos para esse público é realizada nas modalidades de média e alta complexidade.

Na média complexidade, estão previstos pela Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais (2009) os serviços:

- Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI);
- Serviço Especializado em Abordagem Social;
- Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de LA e PSC;
- Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias;
- Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua.

Os Centros de Referência Especializados de Assistência Social (CREAS) são as unidades governamentais de referência para os serviços de média complexidade, com exceção do Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua, que deve necessariamente ser ofertados nos Centros de Referência Especializados para População de Rua (Centros POP).

Na alta complexidade são ofertados: Serviço de Acolhimento Institucional; Serviço de Acolhimento em Repúblicas; Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora; Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências.

PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL – MÉDIA COMPLEXIDADE

O Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI) é realizado exclusivamente pela equipe técnica dos CREAS, e consiste no apoio, orientação e acompanhamento de famílias com um ou mais de seus membros em situação de ameaça ou violação de direitos, visando promover direitos, preservar e fortalecer os vínculos familiares, comunitários e sociais. O objetivo do serviço é o fortalecimento da função protetiva das famílias diante do conjunto de situações que as vulnerabilizam e/ou as submetem a situações de risco pessoal e social, evitando a reincidência de violação de direitos. (CURITIBA, 2020).

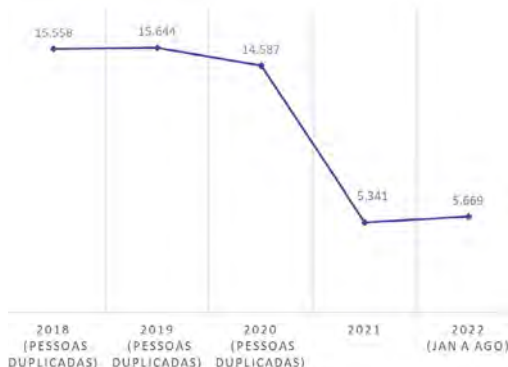
De janeiro a agosto de 2022, foram realizados 19.939 atendimentos à 5.669 indivíduos nos CREAS por meio do PAEFI, como é possível verificar no gráfico 26.

Gráfico 22: Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI): Atendimentos.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Relatório Mensal dos CREAS.

Gráfico 23: Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI): Indivíduos atendidos.

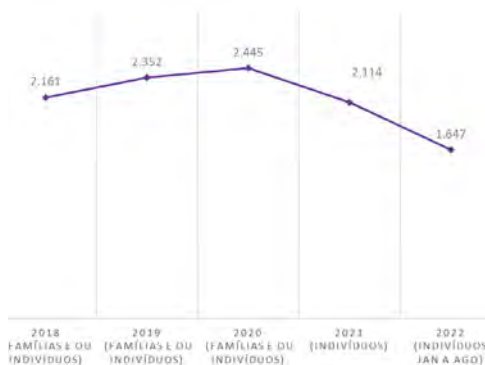


Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Relatório Mensal dos CREAS.

As situações de direitos violados que chegam aos CREAS exigem, muitas vezes, um processo contínuo de estudo e um conjunto de intervenções. Nessas situações, a família ou indivíduo são incluídos no acompanhamento. Como se observa no gráfico 28, de janeiro a agosto de 2022 foram acompanhadas 1.647 famílias e ou indivíduos.

A partir de 2021 houve um aprimoramento nos registros de acompanhamento do PAEFI, o que impactou na diminuição do número de acompanhados(as).

Gráfico 24: Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI): Famílias e ou indivíduos acompanhados.



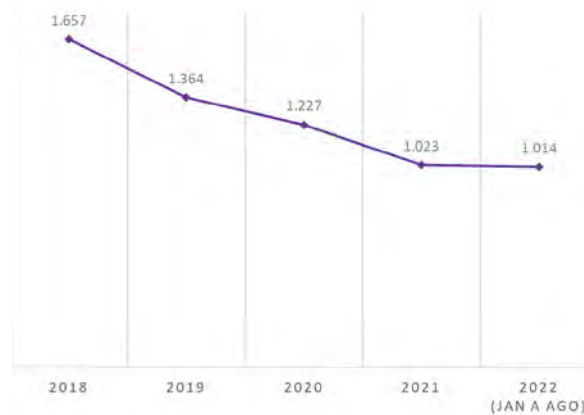
Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Relatório Mensal dos CREAS.

Outro serviço que compõem as ações do CREAS é o Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa. É um serviço socioassistencial que incorporou em seus objetivos a responsabilização e a proteção social do(a) adolescente ou jovem em decorrência das particularidades das medidas socioeducativas de liberdade assistida e de prestação de serviços à comunidade, instituídas pelo Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA. Além do acompanhamento do(a) adolescente ou jovem no cumprimento da me-

didá, o serviço viabiliza o acesso a direitos e demais serviços socioassistenciais, priorizando ações que possibilitem a capacidade de reflexão acerca do ato infracional cometido, de modo que a medida aplicada produza motivação social e participação solidária na reorganização de seu projeto de vida, interrompendo a trajetória infracional (CURITIBA, 2020).

De janeiro a agosto de 2022, foram acompanhados neste serviço 1.014 adolescentes, conforme apresentado no gráfico abaixo.

Gráfico 25: Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC): Adolescentes acompanhados.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Relatório Mensal dos CREAS.

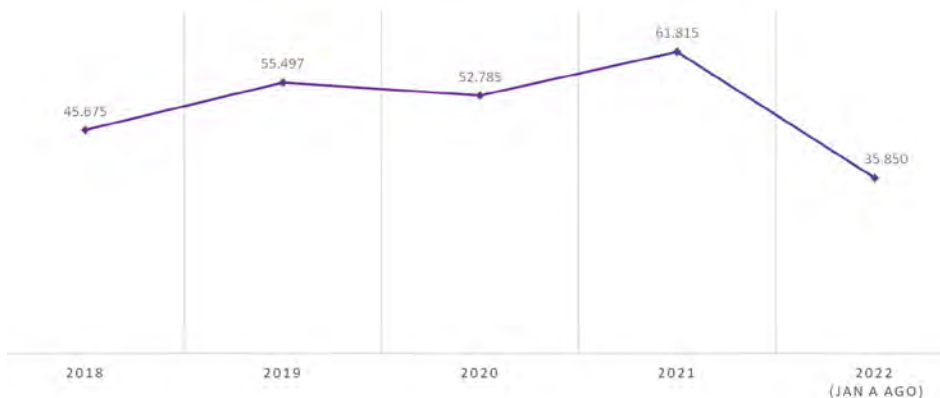
Quanto ao Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias, o município dispõe de um equipamento próprio, na modalidade de Centro Dia, com 60 vagas, para atendimento à pessoa com deficiência, e 01 unidade para o atendimento de idosos(as) na rede parceira, com disponibilidade de 20 vagas. Nesses espaços, são desenvolvidas, junto ao(à) usuário(a), a autonomia, inclusão social e melhoria da qualidade de vida, com o objetivo de promover a inclusão social, o fortalecimento de vínculos familiares, sociais e comunitários, potencializando o papel protetivo da família de modo a reduzir a exclusão social, tanto do(a) usuário(a) como do(a) cuidador(a) a sobrecarga proveniente da prestação de cuidados realizados por este, bem como cessar e superar as violações de direitos que vulnerabilizam estas famílias (CURITIBA, 2020).

O Serviço Especializado em Abordagem Social busca a resolução de necessidades imediatas e promover a inserção da família na rede de serviços socioassistenciais e das demais políticas públicas na perspectiva da garantia dos direitos. Este atendimento prevê abordagens programadas e busca ativa, aproxi-

mação, identificação, formação de vínculo, avaliação da demanda apresentada e encaminhamentos imediatos.

No Município de Curitiba, o Serviço Especializado de Abordagem Social é realizado pelos CREAS e Central de Encaminhamento Social (CES). O total de abordagens realizada até agosto de 2022 foi de 35.850.

Gráfico 26: Serviço Especializado em Abordagem Social: Abordagens Realizadas.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, RMA.

Além das abordagens, foram realizados 54.636 atendimentos nos Centros POP, até agosto de 2022.

Gráfico 27: Centro POP: Atendimentos



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Relatório Mensal dos Centros POP.

Quanto à queda apresentada a partir de 2019, entende-se que está relacionada ao reordenamento dos serviços nos Centros POP no município, com o objetivo de abrir novas vagas de acolhimento institucional para essa população e desenvolver ações com vistas à prevenção e proteção, estratégias para um atendimento qualificado às pessoas em situação de rua. Esse reordenamento

ampliou vagas em outras unidades da rede socioassistencial e impactou nos dados apresentados, reduzindo o número de atendimentos realizados nesse serviço.

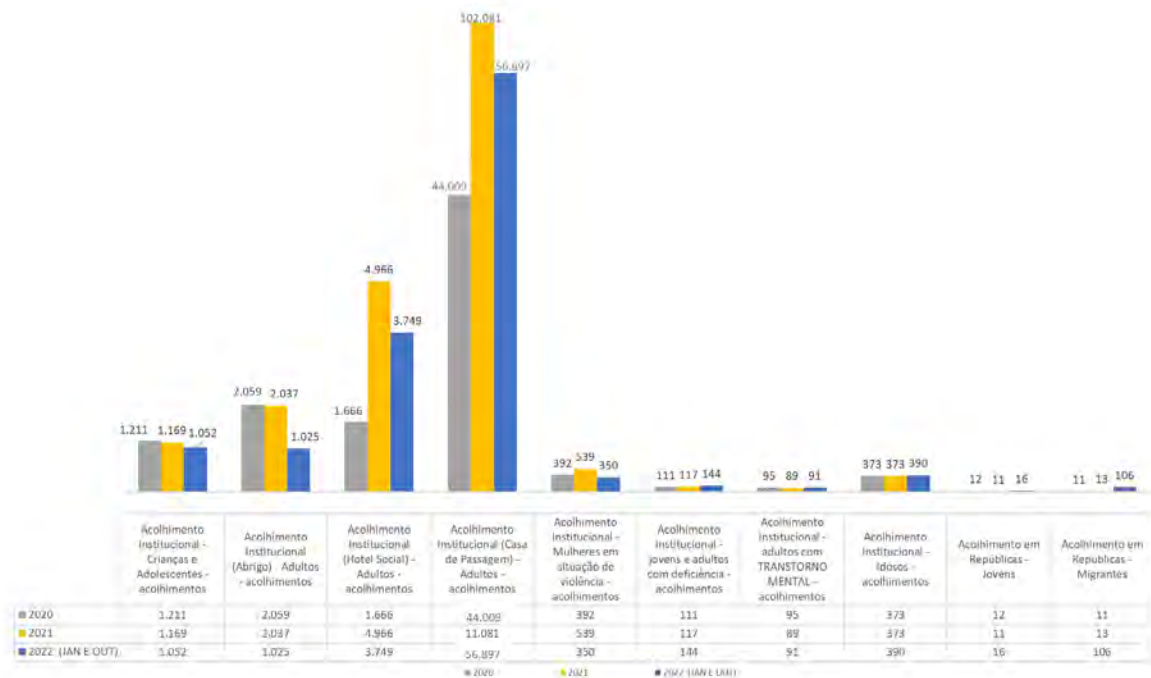
PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL – ALTA COMPLEXIDADE

Os serviços de alta complexidade em Curitiba estão subdivididos em: Serviço de Acolhimento Institucional, Serviço de Acolhimento em Repúblicas e Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora.

O Serviço de Acolhimento Institucional oferece acolhimento e proteção a pessoas e famílias afastadas temporariamente do seu núcleo familiar e/ou comunitários de origem, e se encontram em situação de abandono, ameaça ou violação de direitos.

Referente aos dados do público acolhido nesse serviço, o gráfico abaixo apresenta os acolhimentos por perfil da população atendida a partir de 2020, quando se iniciou o registro de atendimentos no Sistema Regulador de Vagas.

Gráfico 28: Serviços de Acolhimento Institucional – Atendimentos



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Coordenação de Vigilância Socioassistencial, Sistema Regulador de Vagas.

Curitiba também executa o Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora para crianças e adolescentes, por meio de parceria com 02 (duas) Organizações da Sociedade Civil, que selecionam, capacitam, cadastram e acompanham as famílias acolhedoras, bem como realizam o acompanhamento do(a) acolhi-

do(a) e de sua família de origem. O serviço prioriza o restabelecimento dos direitos das crianças e adolescentes, propiciando que convivam em família e criem vínculos em comunidade, até que a reintegração familiar ou a adoção aconteça.

Os dados do Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora passaram a ser registrados no Sistema Regulador de Vagas a partir de 2020. O gráfico apresenta 33 acolhimentos em 2022.

Gráfico 29: Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS.
Coordenação de Vigilância Socioassistencial,
Sistema Regulador de Vagas.

2.3 Recursos Humanos e Financeiros

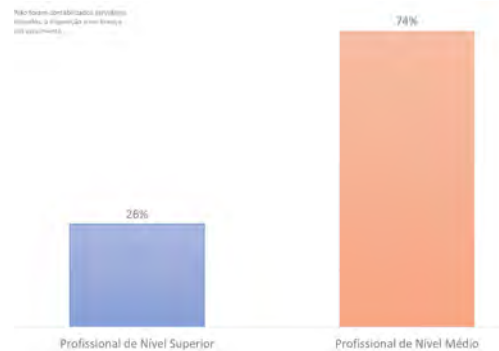
2.3.1 Recursos Humanos

A Rede Socioassistencial de Curitiba conta hoje com trabalhadores(as) vinculados diretamente ao órgão gestor (Fundação de Ação Social), bem como às organizações não governamentais que prestam serviços socioassistenciais compõem a rede socioassistencial não governamental de Curitiba.

De acordo com dados da Coordenação de Recursos Humanos da FAS - Relação Funcional, são hoje 1.176 servidores(as) atuando na FAS (não contabilizando aqueles(as) afastados(as), à disposição para outros órgãos e os(as) em licença sem vencimento). Os(as) profissionais de nível médio da rede socioassistencial governamental representam 74% dessa quantia, seguidos por(pelas) profissionais de nível superior, que são 26% do total.

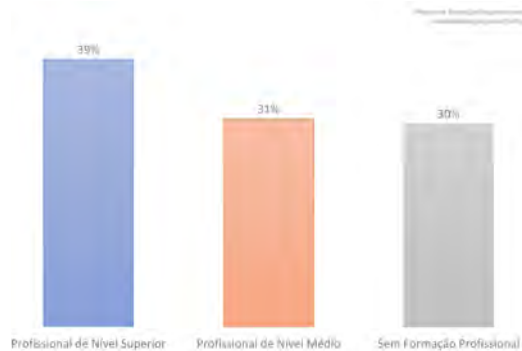
Para a rede socioassistencial não governamental, utilizou-se os dados do último Censo SUAS, realizado em 2021. O total de profissionais da rede não governamental apresentado pelo Censo é de 1.981 profissionais. Percebe-se maior equivalência entre os resultados, sendo 39% profissionais de nível superior, 31% de nível médio e 30% sem formação profissional.

Gráfico 30: Dados da Relação Funcional da FAS – Servidores(as) da FAS.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Relação Funcional da Coordenação de Recursos Humanos da FAS. Agosto de 2022.

Gráfico 31: Dados do Censo SUAS 2021 – Trabalhadores(as) Não Governamentais de Curitiba-PR.

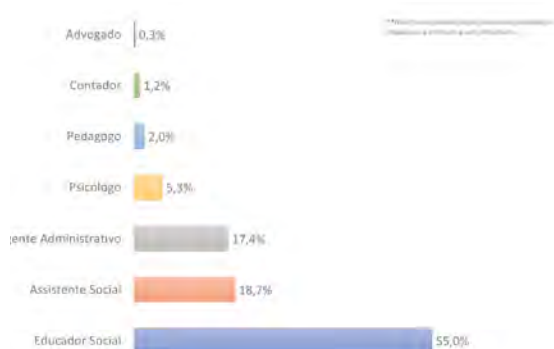


Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Censo SUAS 2021: Recursos Humanos. Agosto de 2022.

Quanto às categorias profissionais, fazendo-se o recorte daquelas previstas nas normativas do SUAS (NOB-RH/SUAS, Resolução CNAS nº 17/2011 e Resolução CNAS nº 09/2014), os dados da Coordenação de Recursos Humanos da FAS apontam para a prevalência de profissionais educadores(as) sociais na rede governamental (55%), seguidos por assistentes sociais (18,7%) e agentes administrativos (17,4%).

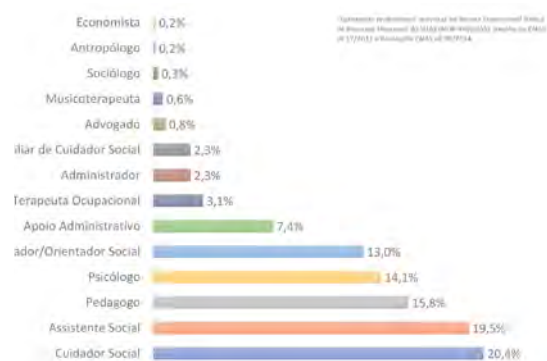
No caso da rede socioassistencial não governamental, utilizando-se o recorte das profissões previstas nas normativas da assistência social, os dados do Censo SUAS 2021 demonstram o predomínio de profissionais cuidadores(as) sociais (20,4%), seguidos por assistentes sociais, pedagogos(as) e psicólogos(as), com 19,5%, 15,8% e 14,1% respectivamente.

Gráfico 32: Dados da Relação Funcional da FAS – Categorias da FAS.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Relação Funcional da Coordenação de Recursos Humanos da FAS. Agosto de 2022.

Gráfico 33: Dados do Censo SUAS 2021 – Categorias da Rede Não Governamental de Curitiba-PR.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Censo SUAS 2021: Recursos Humanos. Agosto de 2022.

2.3.2 Recursos Financeiros

FUNDO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - FMAS

ESTIMATIVA DE RECEITAS 2023 - 2025

Quadro 04: Estimativa de Receitas 2023 - 2025

Descrição	2023	2024	2025
TRANSFERÊNCIA DA UNIÃO/FEDERAL			
Bloco de Financiamento de Proteção Social Básica - Portaria MDS 113/2015	7.648.000,00	7.648.000,00	7.649.000,00
Bloco de Financiamento da Proteção Social Especial - Portaria MDS 967/2018	11.697.000,00	11.698.000,00	11.698.000,00
Bloco de Financiamento da Gestão do Programa Bolsa Família e Cadastro Único - Portaria MDS 113/2015 (3% Conselho de Assistência Social) *	2.269.000,00	2.338.000,00	2.409.000,00
IGDSuas Portaria MDS 337/2011 (3% Conselho de Assistência Social) *	160.000,00	160.000,00	160.000,00
TOTAL TRANSFERÊNCIA DA UNIÃO	21.774.000,00	21.844.000,00	21.916.000,00
TRANSFERÊNCIA DO ESTADO			
Acolhimento Institucional para Mulheres em Situação de Violência - Deliberação CEAS Nº 29/2018	79.000,00	79.000,00	79.000,00
Casa de Passagem Regionalizada - Acolhimento de Adultos e Famílias	343.000,00	343.000,00	343.000,00
Cofinanciamento Estadual da PSE- Média Complexidade modalidade PPAS II - Centro Pop	831.000,00	831.000,00	831.000,00
Cofinanciamento Estadual da PSE de Alta Complexidade PPAS V - Acolhimento Institucional	120.000,00	120.000,00	120.000,00
Cofinanciamento Estadual do Serviço de Acolhimento para Crianças, Adolescentes e Jovens	1.895.000,00	1.896.000,00	1.896.000,00
Cofinanciamento Estadual - Acolhimento Institucional e Serviço Especializado em Abordagem Social	1.357.000,00	1.357.000,00	1.357.000,00
Cofinanciamento Estadual Programa Viver Sem Limite - Centro Dia	263.000,00	264.000,00	264.000,00
TOTAL TRANSFERÊNCIA DO ESTADO	4.888.000,00	4.890.000,00	4.890.000,00
TRANSFERÊNCIA DO MUNICÍPIO			
Recursos do Tesouro (Descentralizados)	67.491.000,00	69.980.000,00	72.561.000,00
TOTAL DE TRANSFERÊNCIA DO MUNICÍPIO	67.491.000,00	69.980.000,00	72.561.000,00
RECURSOS PRÓPRIOS DO FUNDO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - FMAS			
Recursos Próprios do FMAS	55.000,00	55.000,00	59.000,00
TOTAL RECURSOS PRÓPRIOS DO FMAS	55.000,00	55.000,00	59.000,00
TOTAL DE RECEITAS PREVISTAS	94.208.000,00	96.769.000,00	99.426.000,00

Fonte: Diretoria Financeira da FAS. Dezembro de 2021.

*Sobre os recursos repassados referentes ao Bloco de Financiamento da Gestão do Programa Auxílio Brasil e Cadastro Único - Portaria Ministério da Cidadania 769/2022 e IGDSuas Portaria MDS 337/2011, o percentual de 3% (três por cento) destina-se a atender ações do Conselho Municipal de Assistência Social.

Obs.: Valores de receitas previstos com base na elaboração do Plano Plurianual para os exercícios de 2022 a 2025 - FMAS.



2.4 Recursos e Capacidades existentes

2.4.1 Cobertura da Rede

No Município de Curitiba, a política de assistência social dispõe de uma ampla rede de serviços, programas, projetos e benefícios, ofertados em âmbito governamental e não governamental para atendimento da população.

A rede governamental de serviços socioassistenciais de Curitiba conta hoje com:

- 39 Centros de Referência de Assistência Social (CRAS);
- 5 Centros de Atividades para Idosos (CATI);
- 10 Centros de Referência Especializados de Assistência Social (CREAS);
- 1 Centro dia para Pessoas com Deficiência;
- 3 Centros de Referência Especializado para População em Situação de Rua (Centro POP);
- 1 Central de Encaminhamento Social 24 Horas (CES 24 Horas);
- 1 Casa da Acolhida e do Regresso (CAR);
- 7 Unidades de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescente;
- 7 Repúblicas para Jovens;
- 1 Unidade de Acolhimento Institucional para Adulto PcD;
- 1 Unidade de Acolhimento Institucional para Mulheres em Situação de Violência;
- 5 Unidades de Acolhimento Institucional para Adultos modalidade Casa de Passagem;
- 4 Unidades de Acolhimento Institucional para Adultos modalidades Abrigo Institucional;
- 1 República para migrantes;
- 3 Hotéis Sociais (vagas).

A FAS estabelece também parcerias com Organizações da Sociedade Civil (OSC), para a oferta de serviços socioassistenciais, tais como:

- Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos para Crianças e Adolescentes – 18 OSC;
- 1 Centro Dia para Pessoas Idosas e suas Famílias - OSC;
- 2 Unidades de Acolhimento Institucional para Mulheres em Situação de Violência – OSC;
- 37 Unidades de Acolhimento Institucional para Crianças e Adoles-

centes – OSC;

- 3 Unidades de Acolhimento Institucional para Jovens e Adultos com deficiência – OSC;
- 6 Unidades de Acolhimento Institucional para Adultos - OSC;
- 8 Unidades de Acolhimento Institucional para Idosos (ILPI) – OSC.

2.5 Diagnóstico Situacional de Educação Permanente

O diagnóstico situacional de educação permanente de Curitiba foi elaborado e realizado pelo Núcleo Municipal de Educação Permanente - NUMEP⁴. No Núcleo, foram elaborados os instrumentos e as modalidades de coleta, o monitoramento do preenchimento e feita a análise dos resultados.

O processo de diagnóstico situacional de educação permanente foi realizado de forma on-line e presencial. Serão descritos detalhadamente cada processo, a seguir.

2.5.1 Diagnóstico Online

Para a realização do diagnóstico online, foi elaborado pela Coordenação de Gestão do Trabalho e Educação Permanente uma proposta de formulário online (Anexo 03)⁵ na plataforma Google. Este formulário foi baseado na experiência do plano de educação permanente anterior, no qual foi utilizada a mesma metodologia para a elaboração do diagnóstico situacional. Pensou-se que, ao se manter os mesmos procedimentos, poder-se-ia avaliar com mais precisão os avanços e desafios da educação permanente no município, de forma a permitir a comparação entre os resultados anteriores e os atuais.

O formulário foi dividido em três seções: 1. Perfil do(a) Trabalhador(a), contendo questões relativas a aspectos ocupacionais, como carga horária de trabalho, vínculo trabalhista, tempo de atuação na política, entre outros; 2. Ações de Educação Permanente, voltada a impressões e necessidades relativas à oferta das ações de educação permanente na FAS, envolvendo tipo de ação, modalidade, formato, temáticas etc.; 3. Aperfeiçoamento Profissional, abordando uma dimensão mais autorreflexiva a respeito dos processos de formação e qualificação profissional. Ainda, é importante salientar que se optou por não solicitar a identificação dos(as) participantes, favorecendo o sigilo para favorecer respostas sem receios de coerção.

4. Instituído, conforme apresentado no Capítulo I.

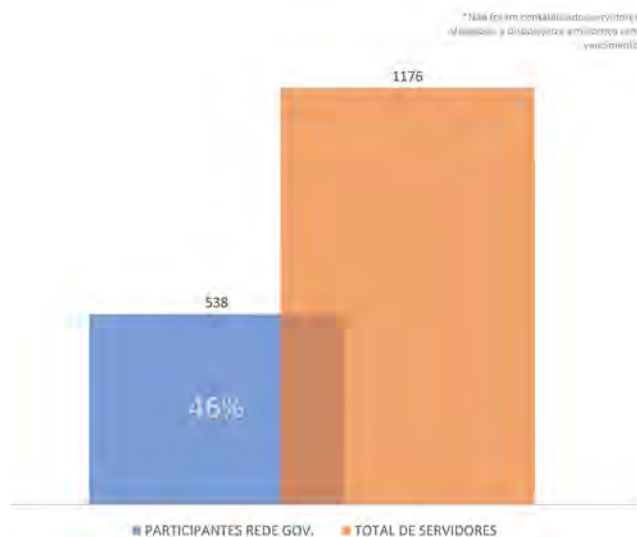
5. Posteriormente à elaboração deste Plano Municipal de Educação Permanente, em atenção a um pedido do Conselho Municipal de Assistência Social de Curitiba, foi disponibilizado aos(as) servidores(as) um formulário online complementar, com vistas a enriquecer o quadro de informações apresentado sobre o perfil dos(as) trabalhadores(as) da FAS. O resultado do Formulário Online Complementar pode ser encontrado no Anexo 03 deste plano.

Foram também definidos três públicos distintos para a aplicação do formulário: trabalhadores(as) da rede socioassistencial governamental de Curitiba; trabalhadores(as) da rede socioassistencial não governamental de Curitiba; conselheiros(as) do Conselho Municipal de Assistência Social de Curitiba. Dessa forma, a cada público foi direcionado um formulário online distinto, de forma a contemplar as características e especificidades do exercício profissional em cada área.

O formulário online voltado para os(as) trabalhadores(as) da rede governamental foi exposto inicialmente aos membros do NUMEP, para considerações e adequações. Uma vez validado, foi apresentado ao corpo gestor da FAS, em reunião de supervisores e em reunião de diretores(as), definindo-se a data limite de trinta dias para que o número máximo possível de profissionais pudessem respondê-lo. Utilizou-se o e-mail institucional da FAS (imprensafas@curitiba.pr.gov.br) para a divulgação do formulário, tendo em vista ser a ferramenta comunicacional digital de maior alcance da instituição.

A pesquisa foi respondida por 538 profissionais, de um total de 1176 servidores(as) da FAS – quadro de agosto de 2022 (REFERÊNCIA CRH – RELAÇÃO FUNCIONAL AGO/22) – caracterizando 46% do total de servidores(as) da FAS. Essa porcentagem demonstra que os resultados podem ser extrapolados para o universo de servidores(as) da FAS, com uma margem de erro amostral de 3,11%.

Gráfico 34: Participação de Trabalhadores(as) da Rede Governamental.



Fontes: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022. Coordenação de Recursos Humanos. Relação Funcional, agosto de 2022.

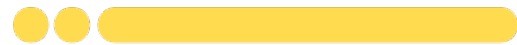
É importante esclarecer que o número total de servidores(as) da FAS apresentado acima, que foi contabilizado utilizando-se a relação funcional da Coordenação de Recursos Humanos da FAS, difere do totalizador trazido pelo Censo SUAS 2021 (1305 profissionais), possivelmente não somente devido a uma diferença no processo de contagem dos dois instrumentos, como também pela exclusão dos(as) servidores(as) afastados(as), em licença sem vencimento e à disposição para outras secretarias e órgãos.

A pesquisa ficou disponível para preenchimento online do dia 09 de agosto de 2022 ao dia 09 de setembro de 2022. A cada semana, durante esse período, a Coordenação de Gestão do Trabalho e Educação Permanente enviava, por e-mail, aos(às) supervisores(as) e diretores(as) da FAS, um relatório atualizado do status de preenchimento do formulário, de forma a auxiliá-los(as) a mobilizar os(as) profissionais em suas regionais ou diretorias para o preenchimento.

Para a divulgação do formulário online voltado para os(as) trabalhadores(as) da rede socioassistencial não governamental, foi solicitado auxílio da Diretoria de Relações com o Terceiro Setor da FAS (DRTS). O link para o preenchimento do formulário foi assim encaminhado à referida diretoria, que por sua vez o enviou às organizações da sociedade civil (OSC) conveniadas à FAS. O formulário foi respondido por 50 profissionais e ficou disponível para preenchimento do dia 19 de setembro de 2022 ao dia 02 de outubro de 2022.

A proposta de pesquisa online relativa ao controle social foi apresentada em reunião da comissão de políticas públicas do CMAS realizada no dia 19 de outubro de 2022, e depois em reunião plenária no dia 25 de outubro de 2022, para avaliação dos(as) conselheiros(as). O formulário, adaptado para o levantamento de aspectos relativos ao exercício do controle social, foi aprovado em plenária e respondido por 18 conselheiros(as), atingindo um percentual de 50% do total de conselheiros(as). A pesquisa permaneceu disponível para preenchimento do dia 25 de outubro de 2022 ao dia 04 de novembro de 2022.

Abaixo, serão apresentados alguns resultados mais significativos das três pesquisas online (trabalhadores(as) governamentais, trabalhadores(as) não governamentais e conselheiros(as) do CMAS).



TRABALHADORES(AS) DA REDE SOCIOASSISTENCIAL GOVERNAMENTAL

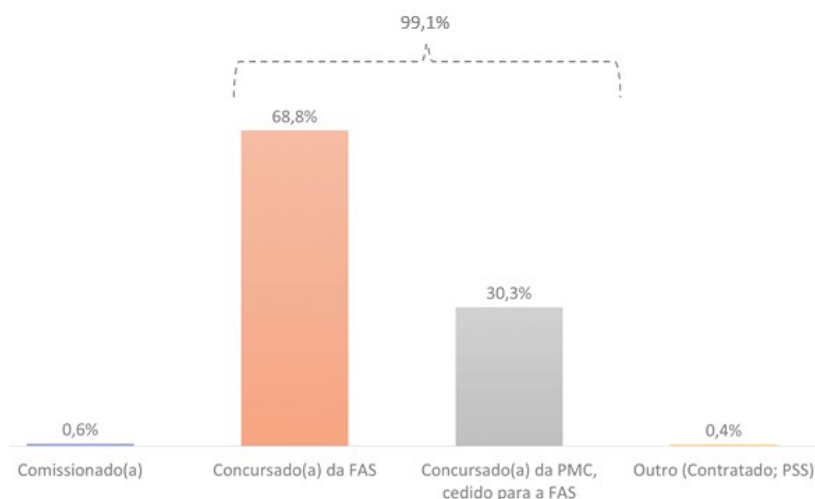
Número de participantes: 538

Seção I – Perfil do(a) Trabalhador(a)

Vínculo

O resultado da pesquisa quanto ao perfil dos(as) trabalhadores(as) da FAS participantes aponta para um quantitativo quase absoluto de profissionais concursados(as), representando somados 99,1% da amostra, conforme é possível verificar no gráfico abaixo:

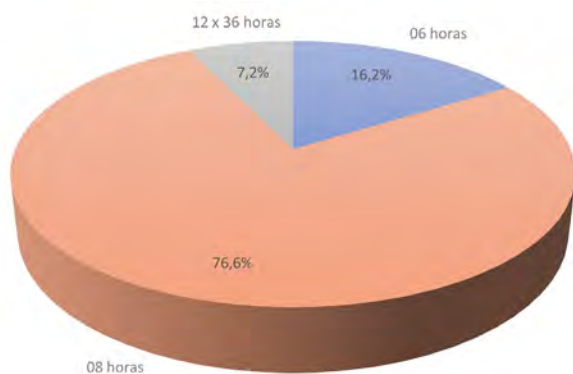
Gráfico 35: Vínculo de Trabalho dos(as) Participantes.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Jornada Diária de Trabalho

Gráfico 36: Jornada Diária de Trabalho dos(as) Participantes.



Desse contingente de trabalhadores(as), a maior parte cumpre jornada diária de trabalho de 08 horas (76,6%), seguidos por profissionais com jornada de 06 horas diárias de trabalho (16,2%) e um número menor de trabalhadores(as) com jornada 12 horas por 36 horas (7,2%).

Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Cargo

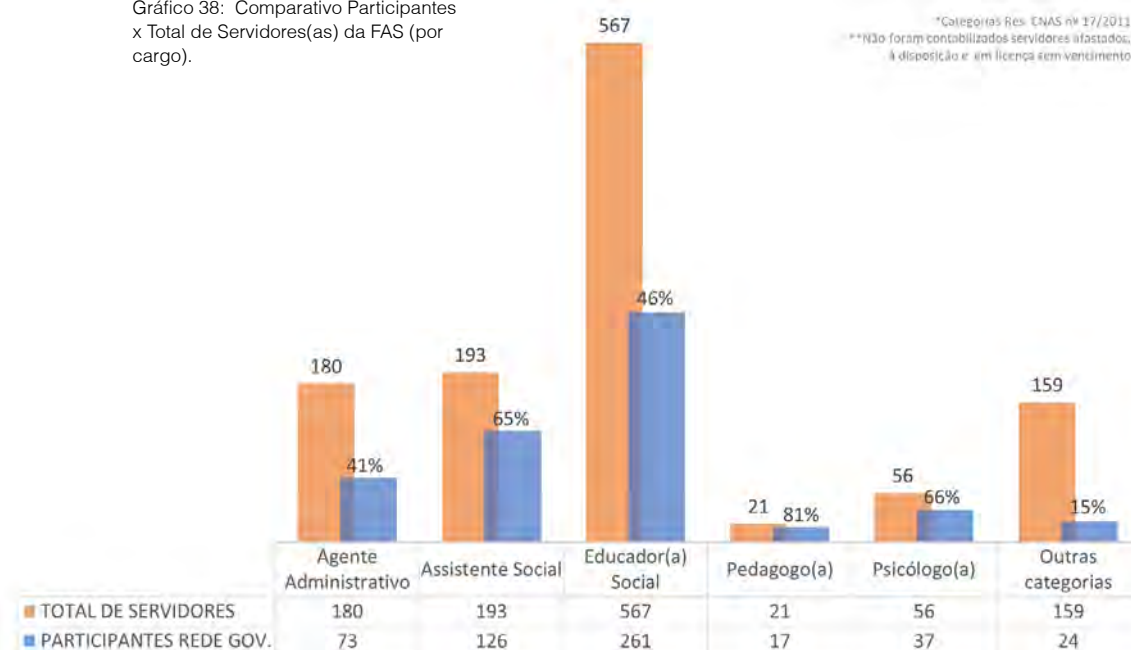
Ao se observar os participantes da pesquisa separados por cargo, nota-se a presença significativa de profissionais educadores(as) sociais, representando 49% da amostra, seguidos por assistentes sociais (23%) e agentes administrativos (14%).

Gráfico 37: Cargos dos(as) Participantes.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Gráfico 38: Comparativo Participantes x Total de Servidores(as) da FAS (por cargo).

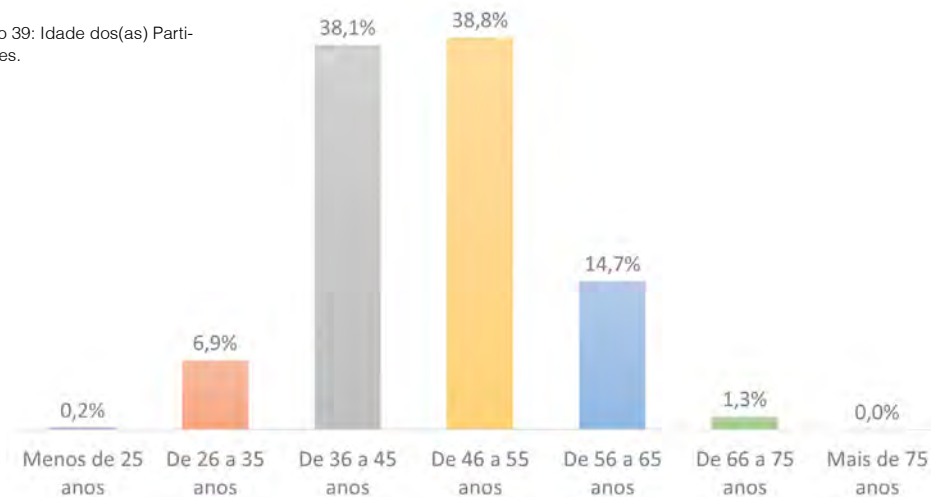


Fontes: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022. Coordenação de Recursos Humanos. Relação Funcional, agosto de 2022.

Na comparação do número total de servidores(as), contabilizados por meio da relação funcional da FAS (CRH – Relação Funcional Ago/22), com o número de participantes da pesquisa separados por cargo, percebe-se no quadro acima uma participação proporcionalmente maior dos(as) profissionais de Pedagogia (81% do total de pedagogos(as) da FAS), Psicologia (66% do total de psicólogos(as) da FAS) e Serviço Social (65% do total de assistentes sociais da FAS). Entretanto, ressalta-se o grande número de participantes educadores(as) sociais (261), representando 46% do total de servidores(as) nesse cargo.

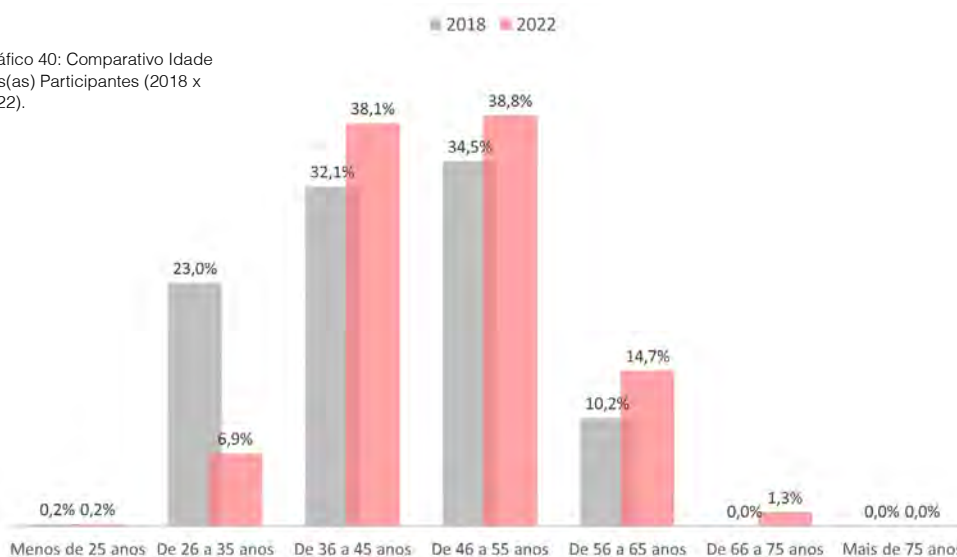
Idade e Tempo de Atuação

Gráfico 39: Idade dos(as) Participantes.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Gráfico 40: Comparativo Idade dos(as) Participantes (2018 x 2022).

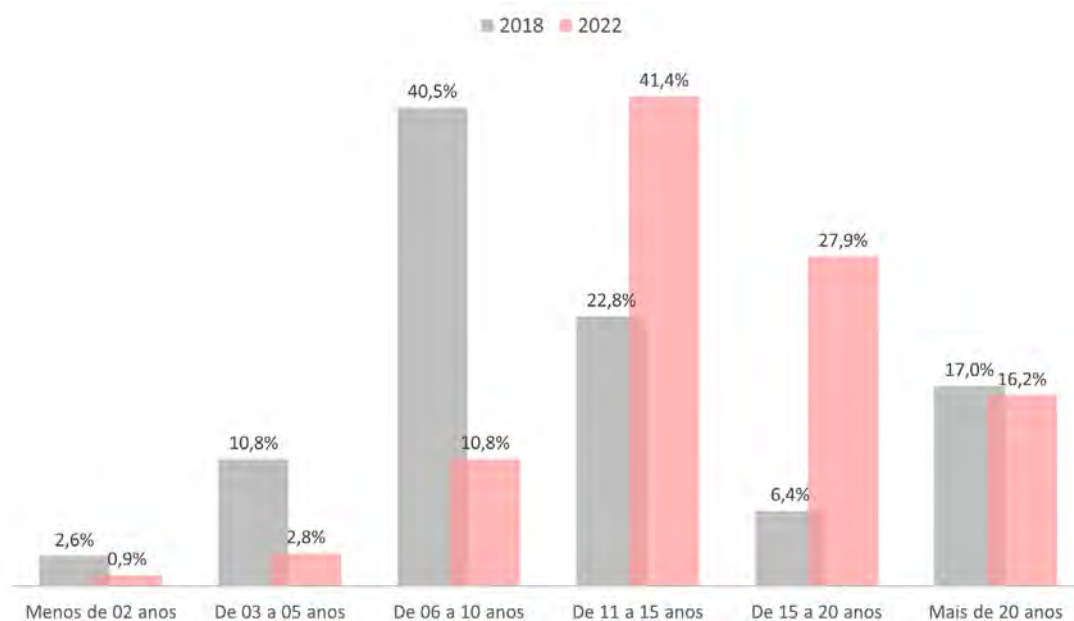


Fontes: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022. Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, 2018.

Percebe-se também, da amostra pesquisada, uma prevalência de preenchimento do formulário por profissionais entre 36 e 55 anos. No comparativo com a amostra pesquisada no plano de educação permanente anterior (2018), nota-se que houve uma baixa significativa no número de profissionais com idade entre 26 e 35 anos, o que pode estar relacionado ao avanço natural da idade dos(as) profissionais (que passaram a compor a faixa etária seguinte), ao somatório de exonerações sem reposição no período, ou mesmo a uma baixa adesão de participantes dessa idade à pesquisa. No entanto, não se nota o mesmo grau de variação nos demais grupos etários.

Note-se ainda no gráfico abaixo, o crescimento do número de profissionais que atuam na política de assistência social pelos períodos de 11 a 15 anos e de 15 a 20 anos, se comparado à pesquisa realizada em 2018, bem como a baixa no número de servidores(as) que atuam na política pelos períodos de 3 a 5 anos e de 6 a 10 anos. Tais variações estão provavelmente relacionadas aos ciclos de entrada de profissionais na FAS por meio de concursos públicos, que ocorreram em maior intensidade entre os anos de 2008 e 2015. Indica também a permanência e consequente experiência dos(as) servidores(as) nesta área de atuação, bem como a baixa entrada de novos profissionais ao longo dos últimos anos, tendo em vista o número reduzido de servidores(as) que atuam na assistência social por menos de 2 anos.

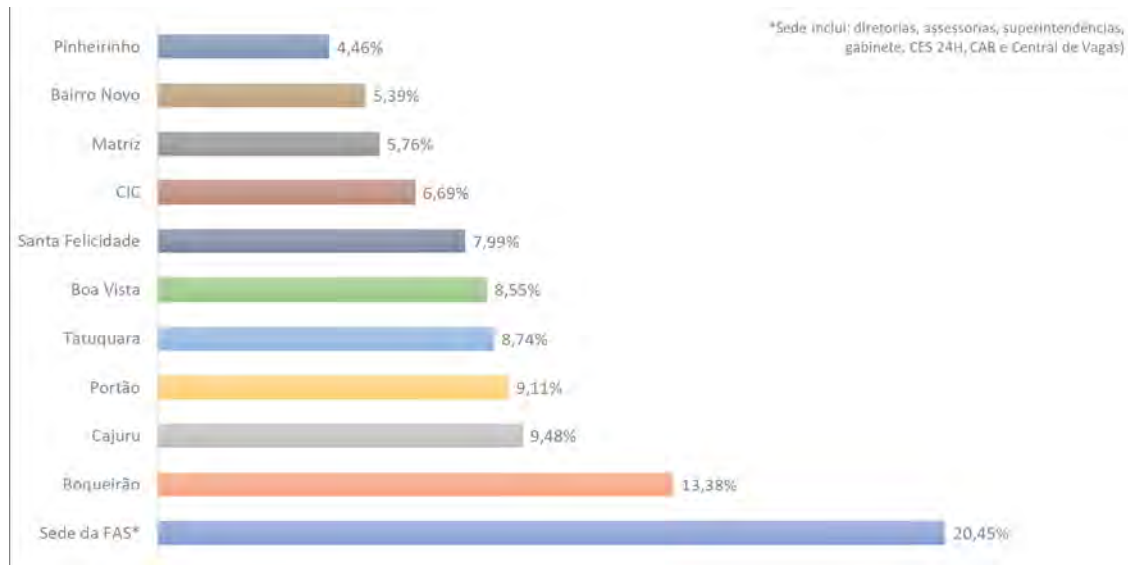
Gráfico 41: Comparativo Tempo de Atuação dos(as) Participantes na Política de Assistência Social (2018 x 2022).



Fontes: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022. Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, 2018.

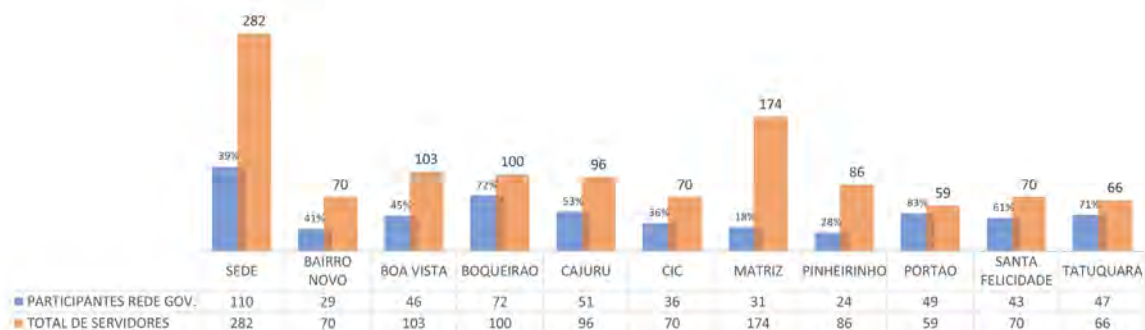
Local de Trabalho

Gráfico 42: Local de Trabalho dos(as) Participantes.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Gráfico 43: Comparativo: Participantes x Total de Servidores(as) (por local de trabalho).



Fontes: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022; Coordenação de Recursos Humanos. Relação Funcional, agosto de 2022.

Ao se comparar o número total de servidores(as) com o número de participantes da pesquisa, separados por regional de lotação e sede, mostra-se que as regionais Portão, Boqueirão e Tatuquara (nessa ordem) tiveram a maior taxa de respostas ao formulário. As menores taxas foram das regionais Matriz, Pinheirinho e CIC, e da Sede da FAS.

Função no SUAS

Percebe-se no gráfico 44 que o maior número de profissionais respondentes atuam na área da gestão (37%), seguidos por profissionais da proteção social

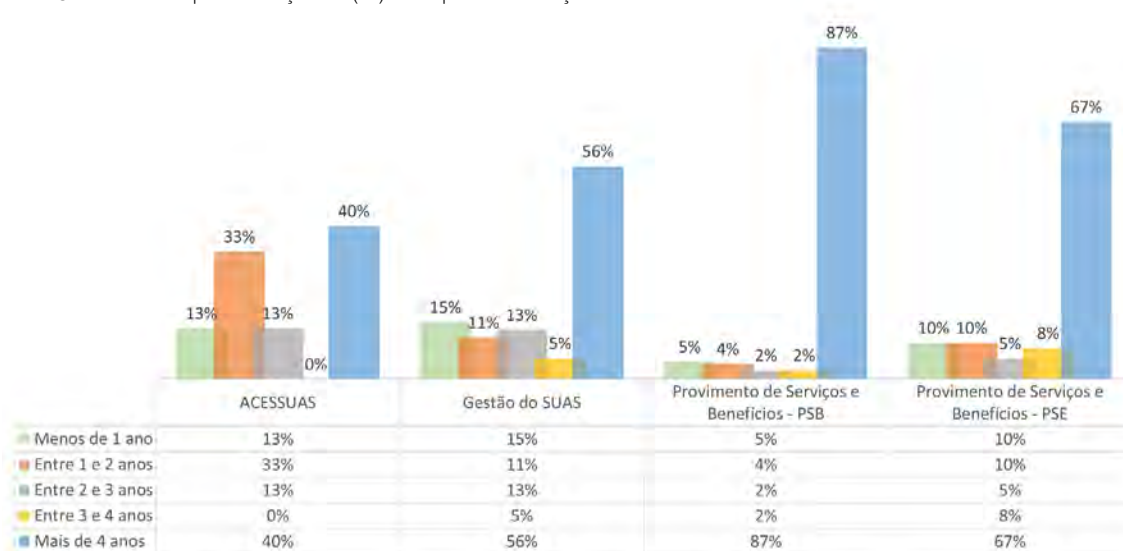
básica (33%), proteção social especial (27%) e ACESSUAS (3%). Evidencia-se ainda, ao se observar o gráfico 45, o número expressivo de profissionais que atuam na proteção social básica há mais de 4 anos, em comparação com o demais períodos mensurados e com as demais áreas de atuação. Nota-se também um número menor de profissionais que atuam no ACESSUAS há mais de quatro anos, estando próximo do número de profissionais que atuam na área entre 1 e 2 anos, o que pode estar relacionado ao remanejamento de profissionais para este serviço com a vinculação da política do trabalho e emprego à FAS a partir do ano de 2017.

Gráfico 44: Função dos(as) Participantes no SUAS.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

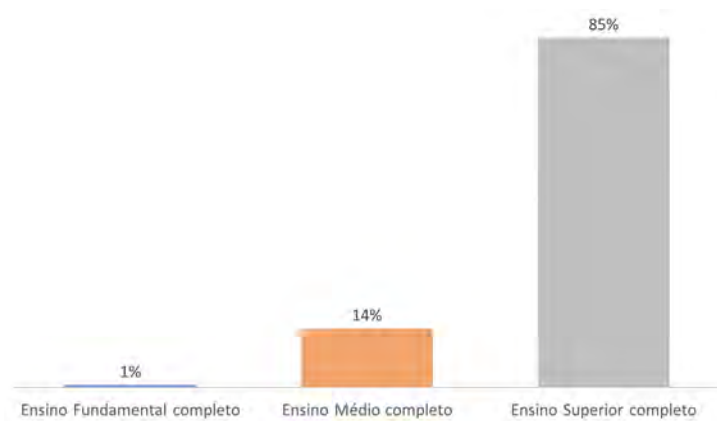
Gráfico 45: Tempo de Atuação dos(as) Participantes na Função Indicada.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Escolaridade

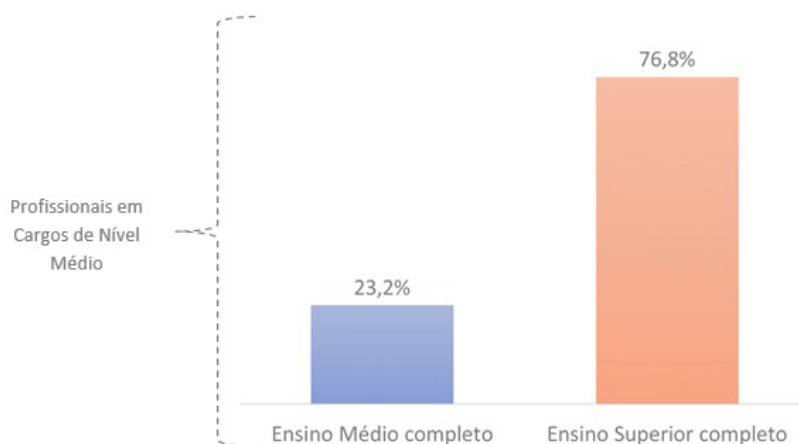
Gráfico 46: Escolaridade dos(as) Participantes.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

O gráfico 46 demonstra a prevalência de profissionais da FAS com ensino superior completo entre os(as) respondentes, o que é ratificado pelo gráfico 47, que mostra a quantidade de profissionais em cargos de nível médio que apresentam formação de nível superior.

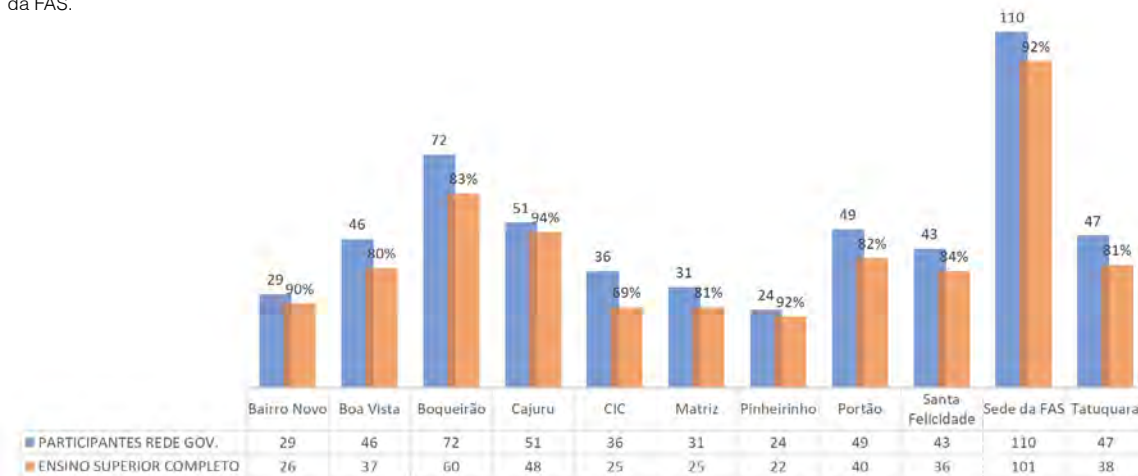
Gráfico 47: Escolaridade dos(as) Participantes em Cargos de Nível Médio.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Um outro dado relevante é a distribuição de profissionais com formação de nível superior por regional/sede (gráfico 48) na amostra pesquisada. Percebe-se que há um índice acima de 80% do total de profissionais que possuem formação de nível superior em grande parte das regionais e na sede da FAS, sendo a regional Cajuru a com a maior taxa (94%) e a Regional CIC com a menor (69%).

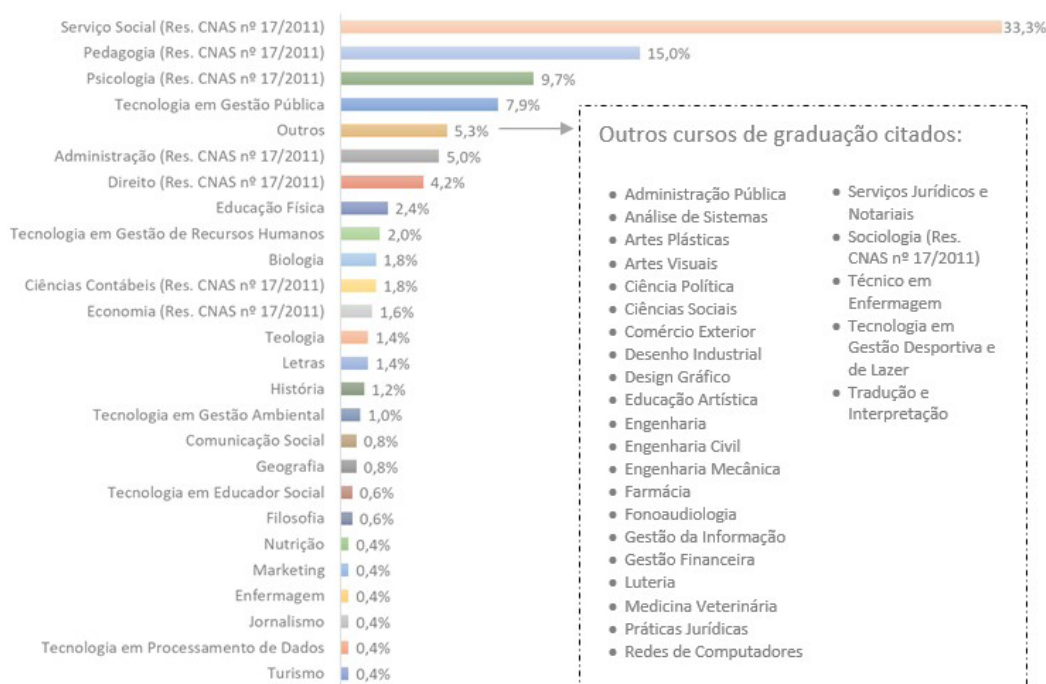
Gráfico 48: Comparativo Participantes com Ensino Superior Completo, por Regional/Sede da FAS.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Pode-se verificar no gráfico abaixo os cursos de graduação concluídos pelos(as) participantes que relataram ter formação de nível superior. É importante ressaltar que esta questão permitiu mais de uma resposta.

Gráfico 49: Graduação dos(as) Participantes.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

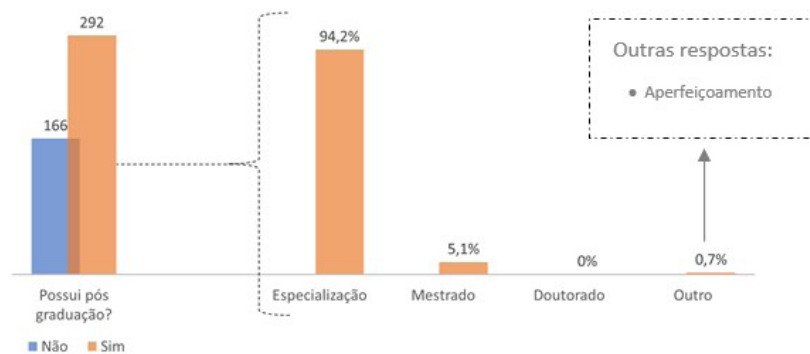
Foram indicadas no gráfico as formações que correspondem àquelas previstas na Resolução nº 17/2011 do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) como categorias profissionais de nível superior reconhecidas para aten-



der as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do SUAS.

Cabe ainda enfatizar que a maioria dos(as) profissionais com escolaridade superior concluíram ao menos uma pós graduação. No gráfico abaixo, é possível ver o número total (292) e, desse quantitativo, o significativo percentual de servidores(as) cuja pós graduação consiste em especialização.

Gráfico 50: Pós Graduação dos(as) Participantes.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Participantes com Deficiência

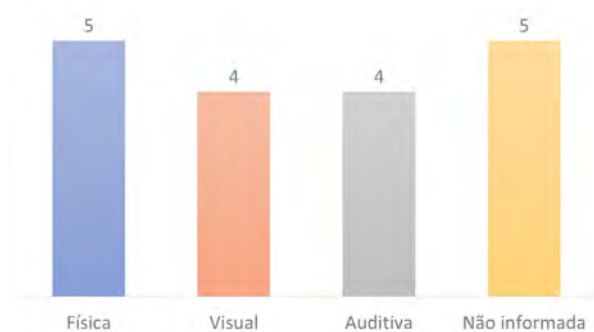
A maior parte dos(as) participantes relataram não possuir deficiência. Do total (538), foram 18 os que indicaram algum tipo de deficiência ou limitação, sendo 5 trabalhadores(as) com deficiência física, 4 com deficiência visual e 4 com deficiência auditiva. Os(as) outros(as) 05 profissionais que relataram possuir deficiência não informaram o tipo.

Gráfico 51: Participantes com Deficiência.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Gráfico 52: Tipo de Deficiência/Limitação.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

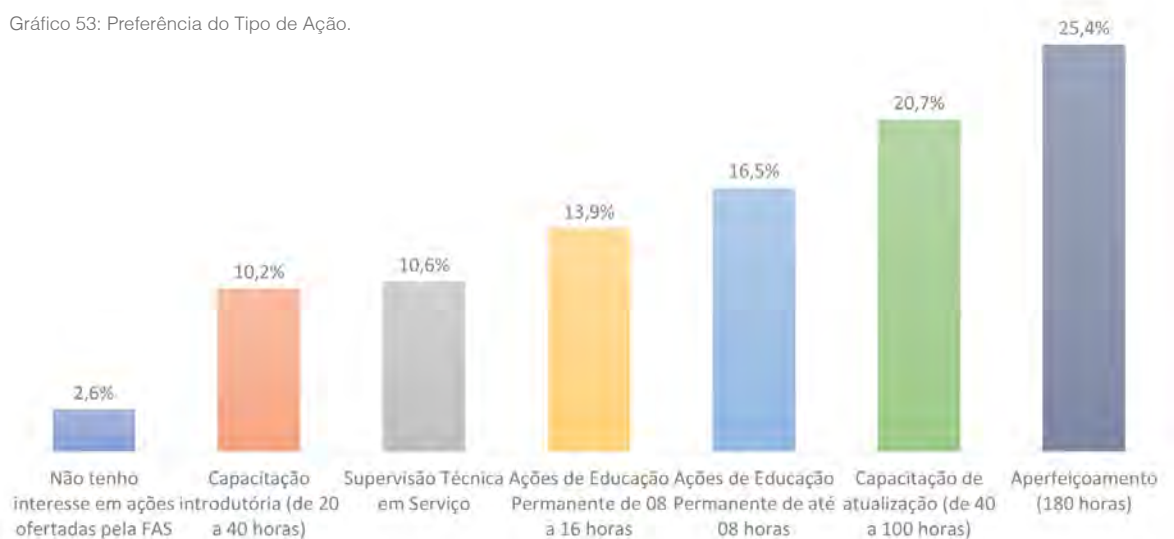
Seção II – Ações de Educação Permanente

Por abordar as preferências dos(as) trabalhadores(as) da FAS quanto à oferta das ações de educação permanente, a seção II apresentará, além dos dados totalizadores, as informações relativas a dois segmentos alusivos aos percursos formativos: 1. Provimento de Serviços e Benefícios e 2. Gestão do SUAS, visto que são as duas trilhas que contemplarão as competências necessárias para a efetivação do trabalho social na FAS.

Tipo de Ação

A primeira pergunta dizia respeito aos tipos de ações de educação permanente ofertadas, tendo por base a classificação dada pela Política Nacional de Educação Permanente. Foi permitida aqui a escolha de múltiplas respostas:

Gráfico 53: Preferência do Tipo de Ação.

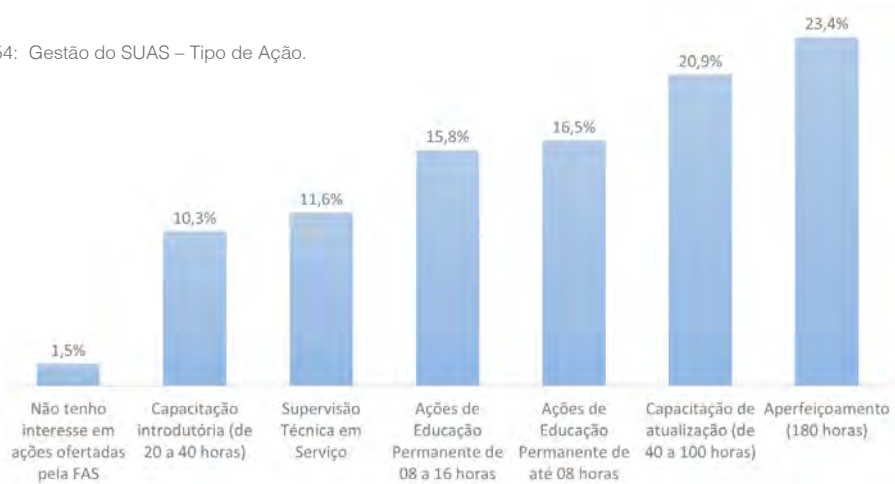


Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Percebe-se a prevalência da preferência por ações de longo prazo, como o Aperfeiçoamento de 180 horas e a Atualização de 40 a 100 horas.

Ao se observar a pontuação de acordo com os segmentos Gestão do SUAS e Provimento de Serviços e Benefícios/ACESSUAS, nota-se a predominância do Aperfeiçoamento como tipo de ação mais requisitado por ambos os públicos, conforme pode ser visto abaixo.

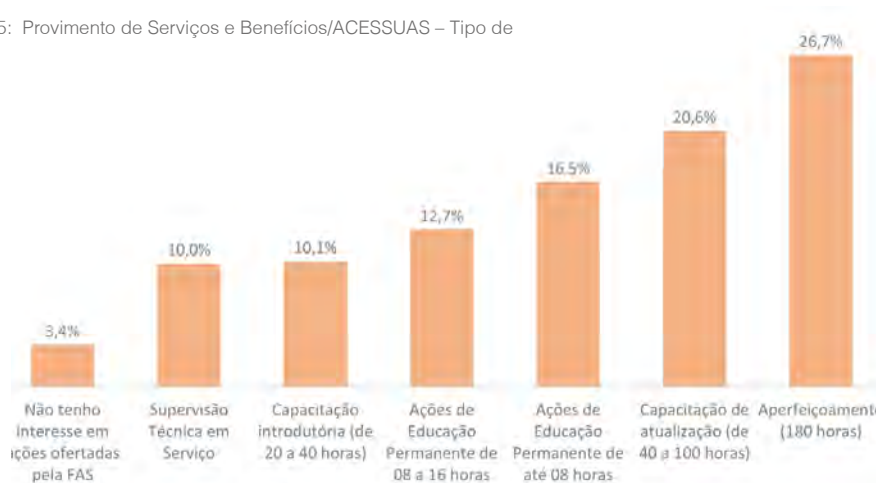
Gráfico 54: Gestão do SUAS – Tipo de Ação.



Gestão do SUAS

Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

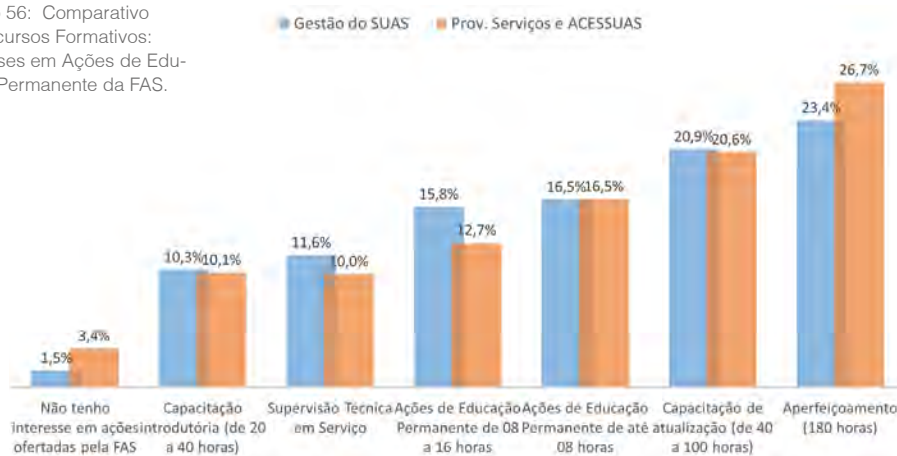
Gráfico 55: Provimento de Serviços e Benefícios/ACESSUAS – Tipo de Ação.



Provimento de Serviços e Benefícios/ACESSUAS

Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Gráfico 56: Comparativo de Percursos Formativos: Interesses em Ações de Educação Permanente da FAS.

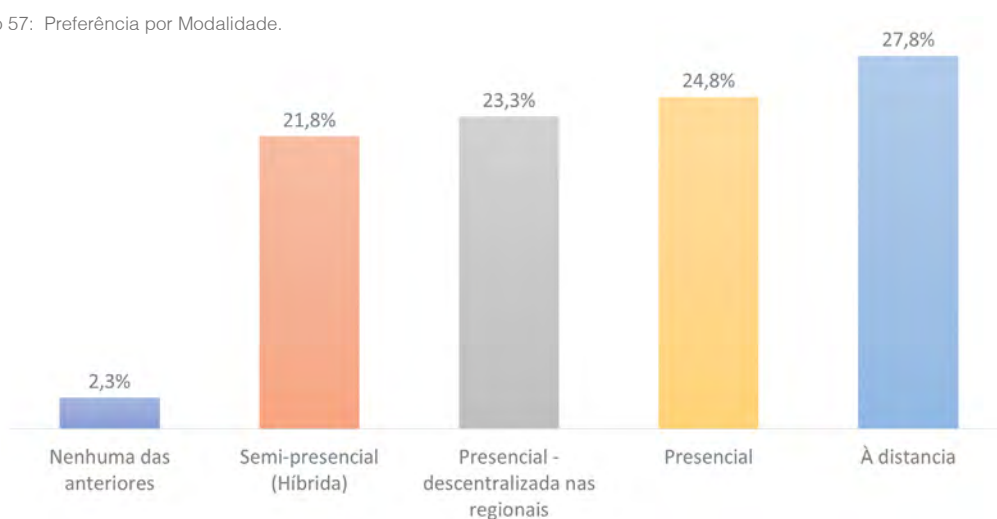


Referência: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Modalidade de Ação

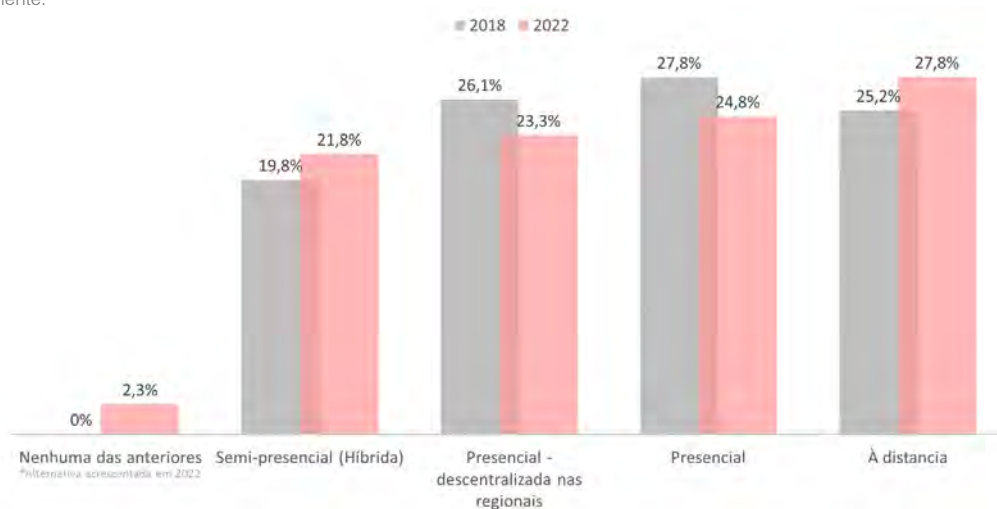
Quanto à modalidade das ações de educação permanente, constata-se uma mudança nas respostas para a mesma questão realizada no plano de educação permanente anterior (2018). Como se pode ver nos gráficos a seguir, há na pesquisa corrente a preferência pela modalidade à distância. Porém, ao se observar o comparativo com a pesquisa de 2018, ocorre uma troca entre as modalidades presencial e à distância, sendo a primeira a escolhida no plano anterior e a última a modalidade atualmente preferida.

Gráfico 57: Preferência por Modalidade.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Gráfico 58: Comparativo 2018 x 2022 - Preferência por Modalidades das Ações de Educação Permanente.



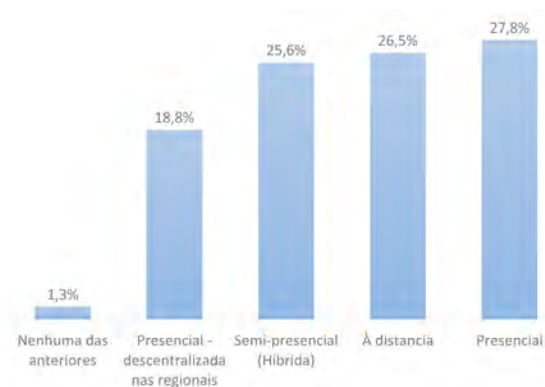
Fontes: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022. Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, 2018.

Um possível fator levantado para a ocorrência dessa mudança foi a pandemia causada pelo coronavírus entre os anos de 2020 e 2022, que pode ter fomentado um maior interesse pelo uso de tecnologias remotas como instrumentos capazes de mediar o aprendizado.

Analisando os dois segmentos em separado, nota-se uma pequena prevalência pela modalidade presencial no percurso Gestão do SUAS e da modalidade à distância no percurso Provimento de Serviços e Benefícios/ACESSUAS. Observe-se também a alta incidência da modalidade presencial descentralizada nas regionais nesse percurso formativo.

Ressalta-se que esta pergunta também permitiu a escolha de mais de uma resposta.

Gráfico 59: Gestão do SUAS - Modalidades.



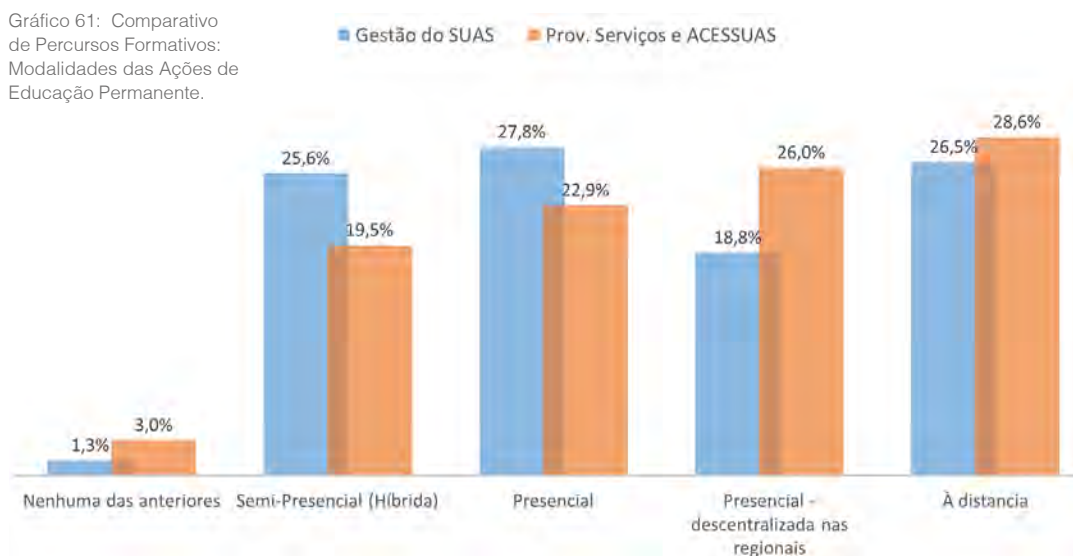
Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Gráfico 60: Provimento de Serviços e Benefícios/ACESSUAS - Modalidades.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Gráfico 61: Comparativo de Percursos Formativos: Modalidades das Ações de Educação Permanente.

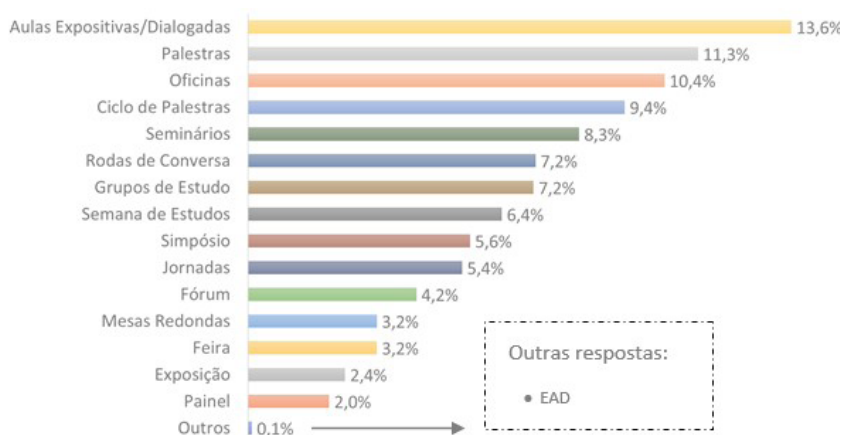


Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Formato da Ação

A pergunta sobre o formato das ações foi aprimorada a partir do questionamento realizado no ano de 2018, pois foram incluídos ao formulário pequenos textos explicativos referentes a cada formato apresentado, e também acrescentados novos formatos não presentes na pesquisa anterior. É possível verificar o modelo do questionário no anexo 03. A questão permitiu mais de uma escolha. O resultado segue abaixo.

Gráfico 62: Preferência por Formato.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Embora formatos tradicionais de ensino-aprendizagem como aula expositiva e palestras tenham recebido maior pontuação, nota-se um equilíbrio ao se comparar a soma das pontuações desses formatos com o somatório de formatos interativos/participativos, a exemplo das oficinas e rodas de conversa, como se pode ver no quadro a seguir.

Gráfico 63: Formatos Tradicionais x Formatos Interativos.



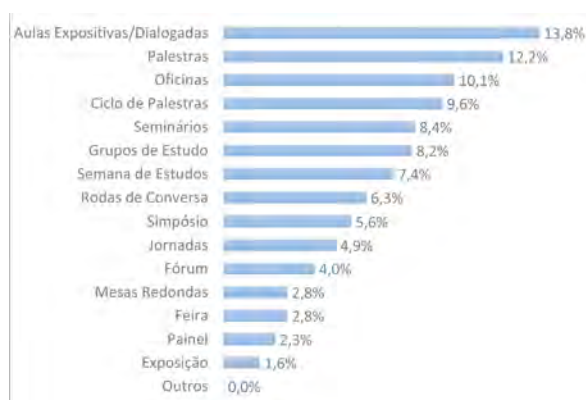
Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Isso pode indicar uma maior abertura dos(as) profissionais para formatos que favoreçam maior intercâmbio de saberes e o uso de metodologias ativas e participativas, modelos esses preconizados pela Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

Por percurso formativo, nota-se nesse quesito uma semelhança entre a Gestão do SUAS e o Provimento de Serviços/ACESSUAS:

Gestão do SUAS

Gráfico 64: Gestão do SUAS - Formatos.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Provimento de Serviços e Benefícios/ACESSUAS

Gráfico 65: Provimento de Serviços e Benefícios/ACESSUAS - Formatos.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Temas

A pergunta sobre os temas que devem ser abordados com prioridade nas ações de educação permanente elencou um conjunto de conteúdos vinculados ao Sistema Único de Assistência Social, permitindo a marcação de mais de uma alternativa.

É importante salientar que, na elaboração do formulário, a definição dos temas que constituíram a lista disponibilizada procurou contemplar e sumarizar os principais aspectos envolvidos no cotidiano do trabalho social, de forma a apresentar, de forma ampla, as temáticas que circunscrevem as competências técnicas, éticas e políticas necessárias para o exercício profissional no SUAS, nas dimensões de gestão e de provimento de serviços e benefícios.

Trabalhadores(as) da Rede Governamental: Temas

Quadro 05: Preferência de temas

Nº	Temas	Quantidade de respostas	Nº	Temas	Quantidade de respostas
1º	Gestão de pessoas: recursos humanos; relacionamento Interpessoal; relações de trabalho; comunicação; mediação de conflitos; autoconhecimento, liderança e gestão de equipes	258	16º	Técnicas socioeducativas	165
2º	Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais	245	17º	Elaboração de relatórios e demais instrumentos técnicos	165
3º	Sistema de Garantia de Direitos: Seguridade social, políticas públicas, Sistema de Justiça etc.	240	18º	Instrumentos técnicos: PIA, Plano de Acompanhamento, Prontuário SUAS, Relatórios, etc	165
4º	Direitos sociais e direitos socioassistenciais	237	19º	Inovação na administração pública	164
5º	Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, idoso, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua etc.	229	20º	Trabalho entre proteções e intersetorial	162
6º	Relações com o Sistema de Justiça	220	21º	Metodologias ativas na área social	159
7º	Proteção social	219	22º	Trabalho multi e interdisciplinar	158
8º	Princípios e diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização etc.	213	23º	Cadastro Único	144
9º	Trabalho social com famílias	208	24º	Trajetória da assistência social no Brasil, desigualdade social, exclusão social etc.	143
10º	Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público, códigos de ética das categorias etc.	201	25º	Vigilância socioassistencial	143
11º	Ações de integração para o mundo do trabalho	191	26º	Área administrativa/operacional: informática, recepção, atendimento ao cidadão, arquivo, redação oficial etc.	141
12º	Sistemas: CadÚnico, SISC, SIMPETI, SIBEC, SICON, SUASWEB, CADSUAS, Censo SUAS, STV, SIT, SIFF e demais sistemas do governo federal, IMO, Aprender, Portal Aprendiz, relatórios mensais e sistema de informação; etc	189	27º	Participação Social: formação político-cidadã; espaços de participação social; estratégias de fomento à participação social	139
13º	Direitos humanos	188	28º	Técnicas de redação	126
14º	Gestão pública e instrumentos de gestão: gestão orçamentária e financeira (ex: orçamento, LOA, LDO)	187	29º	Vínculo SUAS: Rede socioassistencial não governamental; monitoramento da rede; Marco Regulatório; etc	119
15º	Trabalho social com grupos	182	30º	Seguranças afiançadas pelo SUAS	118

Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.



Gestão do SUAS

Quadro 06: Gestão do SUAS - Preferência de Temas

Nº	Temas	Quantidade de respostas	Nº	Temas	Quantidade de respostas
1º	Gestão de pessoas: recursos humanos; relacionamento Interpessoal; relações de trabalho; comunicação; mediação de conflitos; autoconhecimento, liderança e gestão de equipes	5,3%	16º	Instrumentos técnicos: PIA, Plano de Acompanhamento, Prontuário SUAS, Relatórios, etc	3,4%
2º	Gestão pública e instrumentos de gestão: gestão orçamentária e financeira (ex: orçamento, LOA, LDO)	4,5%	17º	Sistemas: CadÚnico, SISC, SIMPETI, SIBEC, SICON, SUASWEB, CADSUAS, Censo SUAS, STV, SIT, SIFF e demais sistemas do governo federal, IMO, Aprender, Portal Aprendiz, relatórios mensais e sistema de informação; etc	3,4%
3º	Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais	4,1%	18º	Direitos humanos	3,3%
4º	Sistema de Garantia de Direitos: Seguridade social, políticas públicas, Sistema de Justiça etc.	3,9%	19º	Trabalho social com grupos	3,2%
5º	Princípios e diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização etc.	3,9%	20º	Trabalho multi e interdisciplinar	3,0%
6º	Proteção social	3,7%	21º	Vigilância socioassistencial;	3,0%
7º	Inovação na administração pública	3,7%	22º	Metodologias ativas na área social	3,0%
8º	Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, idoso, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua etc.	3,7%	23º	Área administrativa/operacional: informática, recepção, atendimento ao cidadão, arquivo, redação oficial etc.	3,0%
9º	Relações com o Sistema de Justiça	3,7%	24º	Técnicas de redação	2,6%
10º	Ações de integração para o mundo do trabalho	3,6%	25º	Técnicas socioeducativas	2,5%
11º	Elaboração de relatórios e demais instrumentos técnicos	3,6%	26º	Seguranças afiançadas pelo SUAS	2,5%
12º	Direitos sociais e direitos socioassistenciais	3,5%	27º	Vínculo SUAS: Rede socioassistencial não governamental; monitoramento da rede; Marco Regulatório; etc	2,5%
13º	Trabalho social com famílias	3,5%	28º	Trajetória da assistência social no Brasil, desigualdade social, exclusão social etc.	2,4%
14º	Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público, códigos de ética das categorias etc.	3,5%	29º	Participação Social: formação político-cidadã; espaços de participação social; estratégias de fomento à participação social	2,3%
15º	Trabalho entre proteções e intersetorial	3,5%	30º	Cadastro Único	2,2%

Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Provimento de Serviços e Benefícios/ACESSUAS

Quadro 07: Provimento de Serviços e Benefícios/ACESSUAS - Preferência de Temas

Nº	Temas	Quantidade de respostas	Nº	Temas	Quantidade de respostas
1º	Direitos sociais e direitos socioassistenciais	5,0%	16º	Cadastro Único	3,0%
2º	Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais	4,8%	17º	Metodologias ativas na área social	2,9%
3º	Sistema de Garantia de Direitos: Seguridade social, políticas públicas, Sistema de Justiça etc.	4,8%	18º	Trabalho multi e interdisciplinar	2,8%
4º	Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, idoso, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua etc.	4,6%	19º	Trajetória da assistência social no Brasil, desigualdade social, exclusão social etc.	2,8%
5º	Gestão de pessoas: recursos humanos; relacionamento interpessoal; relações de trabalho; comunicação; mediação de conflitos; autoconhecimento, liderança e gestão de equipes	4,4%	20º	Instrumentos técnicos: PIA, Plano de Acompanhamento, Prontuário SUAS, Relatórios, etc	2,8%
6º	Relações com o Sistema de Justiça	4,3%	21º	Gestão pública e instrumentos de gestão: gestão orçamentária e financeira (ex: orçamento, LOA, LDO)	2,7%
7º	Proteção social	4,3%	22º	Participação Social: formação político-cidadã; espaços de participação social; estratégias de fomento à participação social	2,7%
8º	Trabalho social com famílias	4,1%	23º	Elaboração de relatórios e demais instrumentos técnicos	2,6%
9º	Princípios e diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização etc.	4,0%	24º	Trabalho entre proteções e intersetorial	2,6%
10º	Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público, códigos de ética das categorias etc.	3,9%	25º	Inovação na administração pública	2,5%
11º	Direitos humanos	3,6%	26º	Vigilância socioassistencial;	2,3%
12º	Sistemas: CadÚnico, SISC, SIMPETI, SIBEC, SICON, SUASWEB, CADSUAS, Censo SUAS, STV, SIT, SIFF e demais sistemas do governo federal, IMO, Aprender, Portal Aprendiz, relatórios mensais e sistema de informação; etc	3,5%	27º	Área administrativa/operacional: informática, recepção, atendimento ao cidadão, arquivo, redação oficial etc.	2,3%
13º	Trabalho social com grupos	3,5%	28º	Técnicas de redação	2,1%
14º	Ações de integração para o mundo do trabalho	3,5%	29º	Vínculo SUAS: Rede socioassistencial não governamental; monitoramento da rede; Marco Regulatório; etc	2,0%
15º	Técnicas socioeducativas	3,4%	30º	Seguranças afiançadas pelo SUAS	1,9%

Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Complementarmente à lista disponibilizada aos(às) participantes, foi possibilitado aos(às) respondentes, por meio de pergunta aberta, indicarem temas

que entendiam relevantes para a execução de seu trabalho. As respostas foram compiladas e classificadas em temas maiores, e contabilizadas, conforme é possível verificar no quadro a seguir:

Quadro 08: Outros Temas

Em sua opinião, além dos temas listados, há outros que merecem maior ênfase nas ações de educação permanente?					
Classificação por tema	Resumo das respostas	Nº de respostas	Classificação por tema	Resumo das respostas	Nº de respostas
Metodologias de Trabalho	Prática socioassistencial e promoção de autonomia; trabalho socioeducativo; escuta qualificada; acompanhamento familiar; arbitragem e conciliação; instrumentos técnicos PSE, Plano de Ação; metodologias para trabalhar com idosos; estratégias de enfrentamento de violências; como trabalhar com os grupos pop rua, crianças e adolescentes; oficinas de atividades pedagógicas; educação financeira; mediação de conflitos; troca de experiências com outros municípios; comunicação não violenta; trabalhos em grupo nos CREAS	16	Inovação na Administração Pública	Criatividade; novas ferramentas e tecnologias; criatividade e motivação	3
Saúde do Trabalhador	"Cuidando do cuidador"; autoconhecimento, bem estar, cuidados com os profissionais; acolhida e autoestima; saúde dos trabalhadores do SUAS	7	Organização do Trabalho	Informações acerca dos diversos setores e espaços de trabalho na FAS; estrutura organizacional da FAS; fluxos de atendimento	3
Saúde Mental	Saúde mental; prevenção ao uso de drogas; manejo de casos de saúde mental	6	Previdência Social	INSS; previdência social	3
Comunicação	Curso de línguas estrangeiras; LIBRAS; oratória; comunicação	6	Serviços, Programas, Projetos e Benefícios	Acolhimento institucional; SCFV; SIMASE	3
Gestão de Pessoas	Gestão de equipes; gestão de RH; trabalho em equipe; política de RH; assédio moral	5	Vínculo SUAS	Acompanhamento e monitoramento; estratégias de contratação no terceiro setor; terceiro setor	3
Proteção Social	Organização das proteções; rede de proteção; especificidades na atuação com o trabalho infantil; temáticas específicas de forma aprofundada	5	Ética Profissional	Ética do servidor público; ética profissional; princípios éticos SUAS, códigos de ética das categorias	2
Vigilância Socioassistencial	Banco de dados e sistemas; vigilância socioassistencial; sistemas internos; sistema da FAS	4	Trabalho Intersetorial	Ações intersetoriais; relações intersetoriais e desenvolvimento urbano	2
Fundamentação Teórica	Atualização das legislações vigentes; legislação de contratos; aspectos políticos e históricos do Brasil; exclusão social e direitos específicos de migrantes, mulheres, LGBTQIA+, cotas, trabalho infantil	4	Direitos Humanos	Violências e violação de direitos; direitos da pessoa com deficiência	2
Sistema de Garantia de Direitos	Fluxo Judiciário – SIMASE; visita a equipamentos (CENSE, D.A., Semi liberdade); Sistema de Garantia de Direitos; relações com o Sistema de Justiça	4	Controle Social	Controle social no SUAS	1
Área Administrativa/Operacional	Área administrativa/operacional; gestão documental	3	Direitos do Trabalhador	Direitos dos servidores públicos	1
Direitos Sociais e Socioassistenciais	Deveres sociais e socioassistenciais; direitos e justiça social	3	Elaboração de Relatórios/Técnicas de Redação	Elaboração de relatórios/técnicas de redação	1
Gestão do SUAS	Diagnóstico, planejamento, monitoramento e avaliação no SUAS; gestão do SUAS; capacitações para gestores	3	Prática Profissional	Especificidades de cargos/funções e atribuições	1
Gestão do Trabalho	Planos de carreiras, cargos e salários; participação; perfil do servidor do SUAS	3	SUAS Geral	SUAS em toda sua dimensão	1
Gestão Pública	Gestão pública; gestão democrática; ferramentas de planejamento e gestão	3	Outros	Atualização e pesquisa área social; consciência de classe; contratação de profissionais externos; necessidade de concursos públicos para Assistentes Sociais e Psicólogos; maior formalização da investida nos cargos públicos; defasagem de equipe e equipamentos; todos os temas são relevantes; cursos em profissões básicas; educação ambiental; área jurídica e da assistência social	11

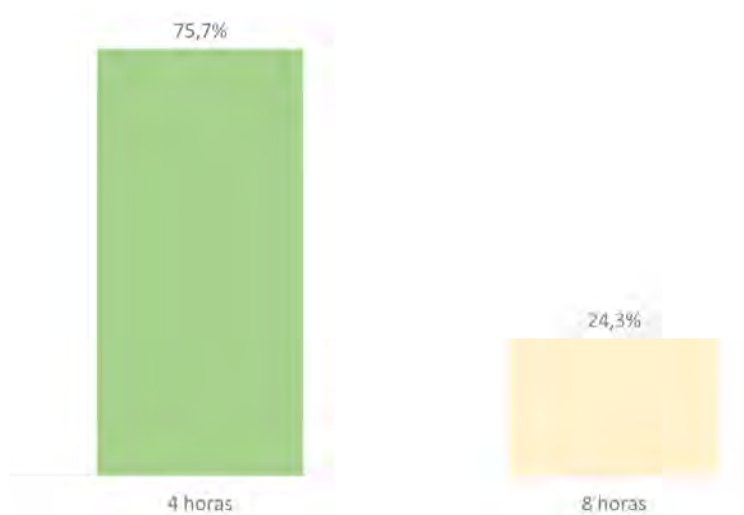
Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Carga Horária e Período das Ações de Educação Permanente

A preferência pela carga horária diária das ações de educação permanente para 75,7% dos(as) profissionais respondentes é de 4 horas. Dessa forma

optou-se, em ações presenciais, pela realização de encontros com menos horas seguidas.

Gráfico 66: Preferência de Carga Horária.

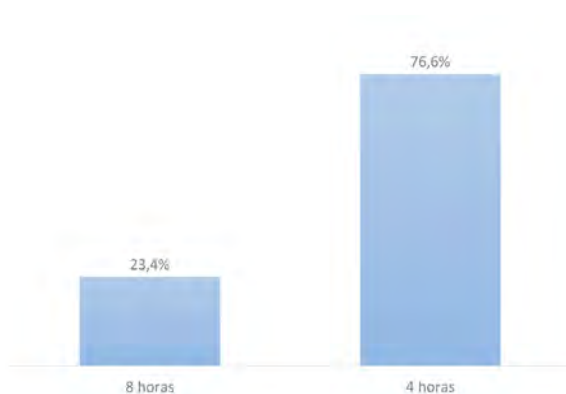


Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

É oportuno salientar que a carga horária diária da ação de educação permanente não se refere necessariamente à carga horária total do curso, mas sim à quantidade de horas seguidas utilizadas para a execução de um módulo, aula ou unidade de aprendizagem que compõem uma ação mais ampla, com um múltiplo número de encontros. Tal preferência é equivalente em ambos os percursos formativos abordados:

Gestão do SUAS

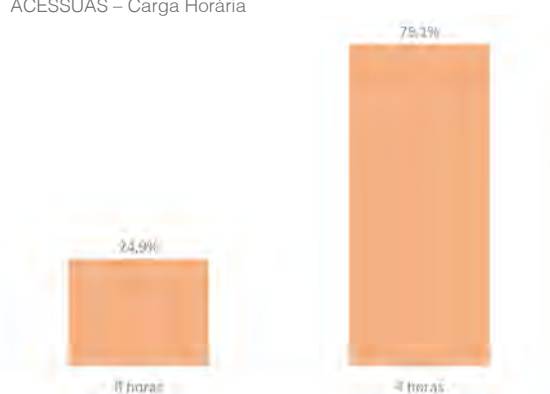
Gráfico 67: Gestão do SUAS – Carga Horária.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Provimento de Serviços e Benefícios/ACES-SUAS

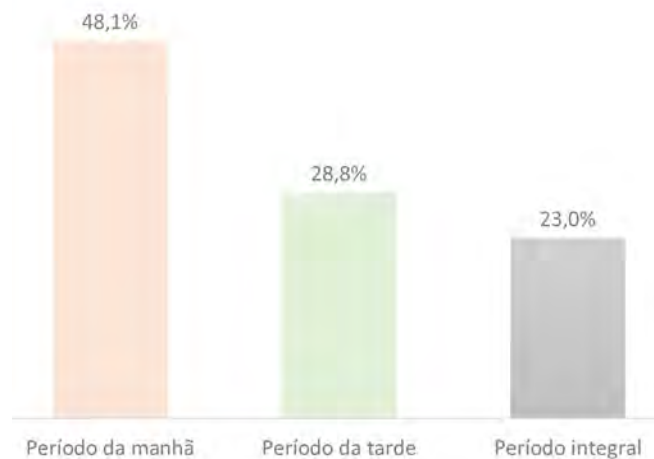
Gráfico 68: Provimento de Serviços e Benefícios/ACES-SUAS – Carga Horária



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

No que se refere ao período de execução da ação, a predileção é pelo turno da manhã, alcançando em torno de 50% das respostas dos(as) participantes.

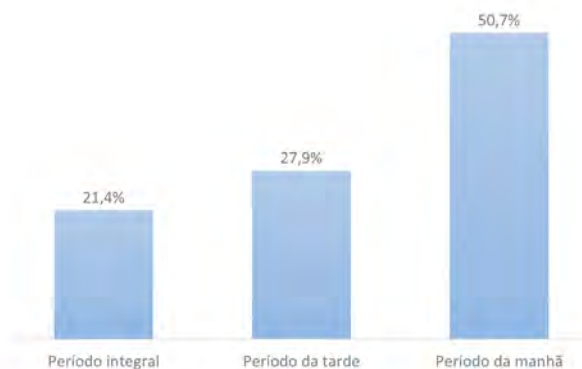
Quadro 69: Outros Temas.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Gestão do SUAS

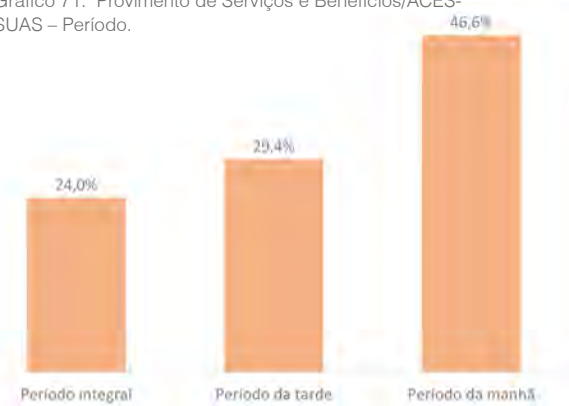
Gráfico 70: Preferência por Período



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Provimento de Serviços e Benefícios/ACESSUAS

Gráfico 71: Provimento de Serviços e Benefícios/ACESSUAS – Período.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Dificuldades para a Participação em Ações de Educação Permanente

As dificuldades envolvidas na participação de servidores(as) em ações de educação permanente foram predefinidas no formulário, e permitiu-se a marcação de mais de uma alternativa. No entanto, era possível ao respondente

acrescentar outras dificuldades no campo “Outros”.

As respostas remetem principalmente ao déficit de profissionais nas equipes das unidades e setores da FAS: 23% das respostas indicaram a escassez de servidores(as) nas equipes como a principal dificuldade enfrentada. Outras adversidades pontuadas envolvem majoritariamente o local da oferta da ação, que com frequência é distante do local de trabalho e exige a previsão de tempo para deslocamento, nem sempre disponível, tendo em vista a dinâmica do trabalho no SUAS.

Gráfico 72: Dificuldades para Participação.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

No comparativo entre os percursos formativos, percebe-se uma correspondência entre os aspectos mais bem ranqueados, indicando que as dificuldades apresentadas refletem não somente na disponibilidade das equipes de referência para participação em ações de educação permanente, como também no corpo gestor da FAS:

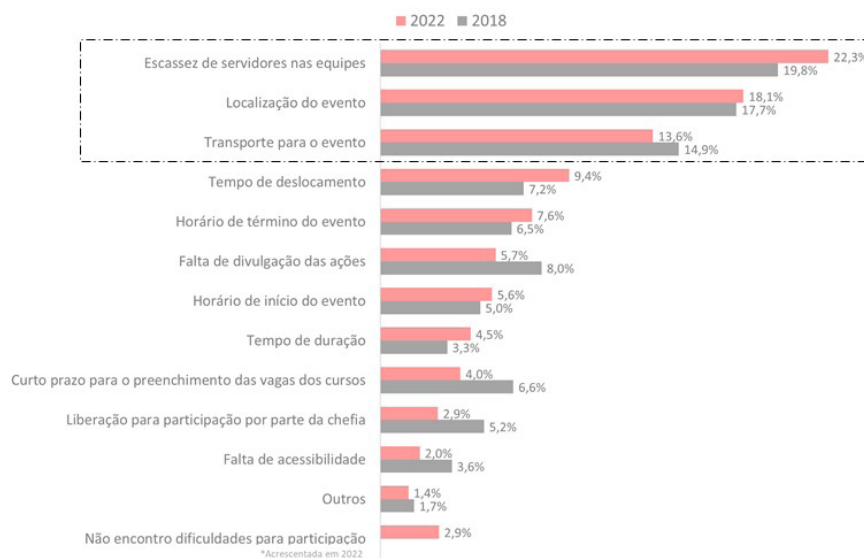
Gráfico 73: Comparativo de Percursos Formativos - Dificuldades para a Participação nas Ações.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

É importante notar que foi demonstrada uma percepção semelhante na pesquisa realizada em 2018 (gráfico comparativo abaixo), na qual as três dificuldades com maior incidência foram as mesmas: escassez de servidores(as) nas equipes (19,8%), localização do evento (17,7%) e transporte para o evento (14,9%).

Gráfico 74: Comparativo 2018 x 2022 - Dificuldades para a Participação nas Ações.



Fontes: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022. Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, 2018.

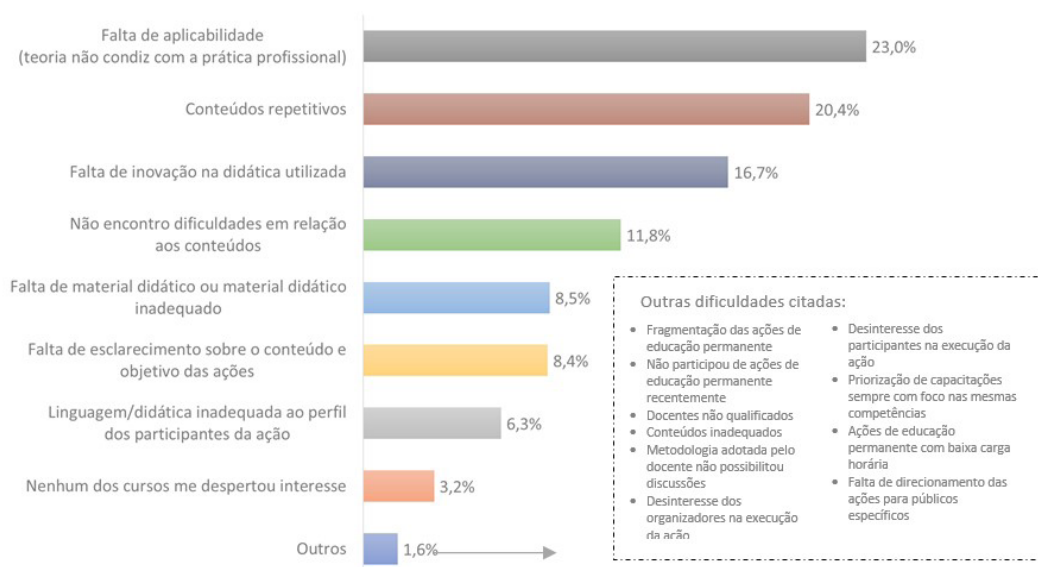
Os referidos dados apontam para dificuldades não ainda superadas no âmbito institucional, geradas prioritariamente pela insuficiência de profissionais nas equipas de referência da FAS, evidenciando a necessidade de sua recomposição.

Ainda, fortalecem a perspectiva da implementação de modalidades de educação permanente à distância, que não exijam a presença física do(a) profissional no local da capacitação. Apontam também para a importância de uma maior aproximação das ações de educação permanente ao local de trabalho dos(as) servidores(as) da FAS.

Dificuldades com os Conteúdos das Ações de Educação Permanente

Igualmente à questão sobre dificuldades para a participação, a pergunta sobre dificuldades encontradas em relação aos conteúdos das ações de educação permanente elencou uma série de aspectos predefinidos relativos ao assunto, e permitiu a escolha de múltiplas alternativas, abrindo a possibilidade de os(as) participantes acrescentarem outras dificuldades no campo “outros”. O resultado segue abaixo.

Gráfico 75: Dificuldades nos Conteúdos.



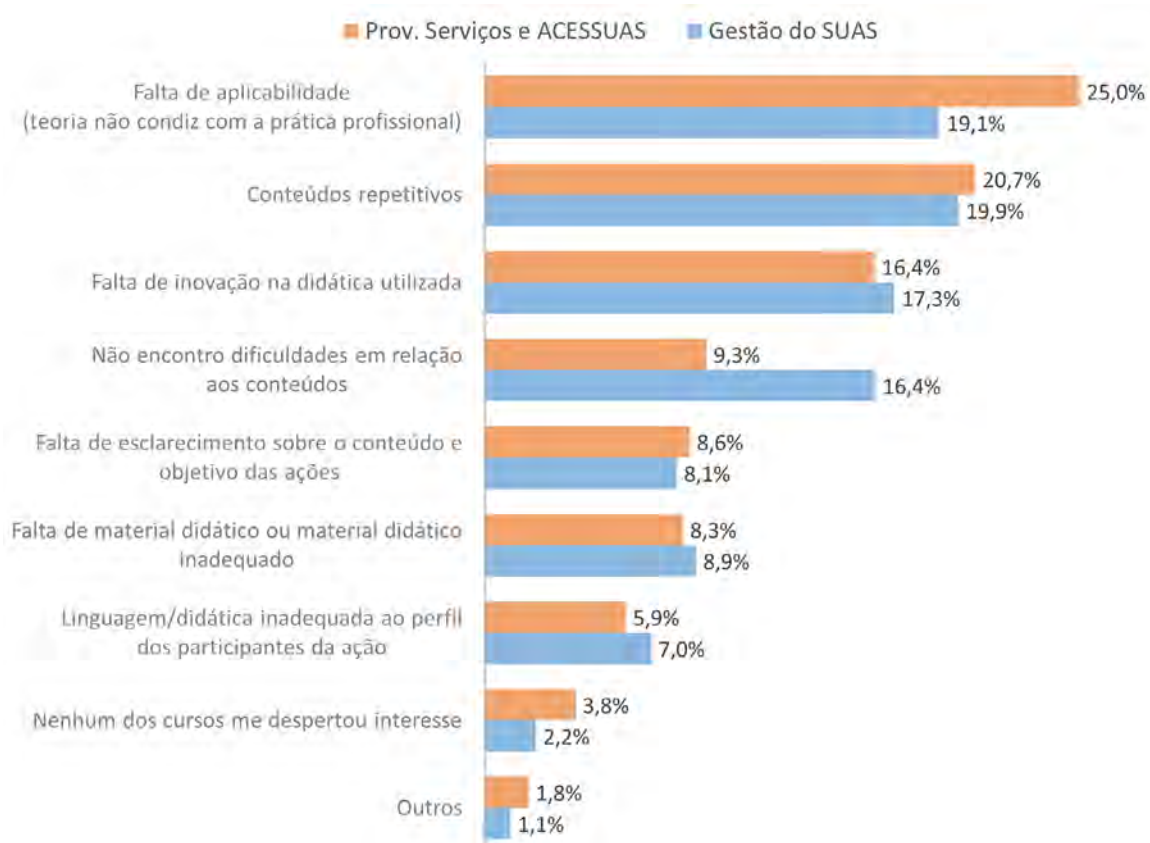
Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

A falta de aplicabilidade dos conteúdos à prática profissional no SUAS foi o aspecto mais sinalizado pelos(as) participantes, seguida pela abordagem de

conteúdos repetitivos e a falta de inovação na didática utilizada.

É interessante perceber que a falta de aplicabilidade se apresenta como uma dificuldade mais expressiva entre profissionais do provimento de serviços e benefícios do que entre os(as) gestores da FAS, como é possível analisar no gráfico abaixo. Esse dado aponta para a necessidade de uma maior aproximação dos conteúdos trabalhados nas ações de educação permanente com o cotidiano dos(as) trabalhadores(as), que promovam maior articulação entre a teoria e a prática.

Gráfico 76: Comparativo de Percursos Formativos – Dificuldades nos Conteúdos.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

A falta de inovação na didática, também bastante sinalizada nos dois segmentos, corrobora a necessidade da adoção de metodologias ativas e práticas mais interativas nas ações de educação permanente, superando os formatos tradicionais de ensino-aprendizagem.

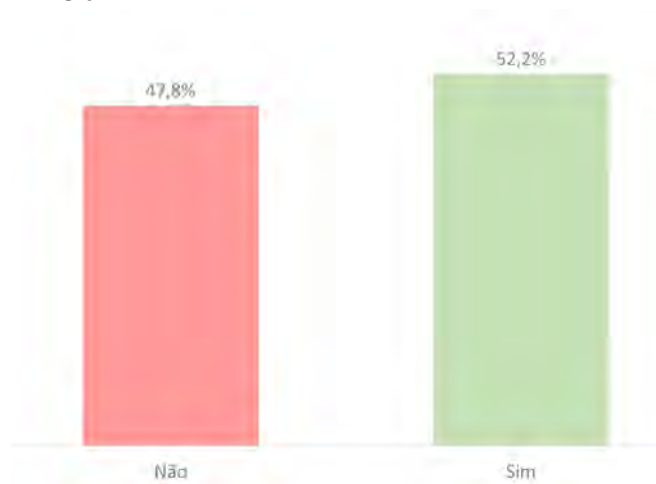
Outro aspecto relevante do gráfico comparativo é que parcela significativa do público gestor aponta não encontrar dificuldades em relação aos conteúdos

(16,4%), bem acima da pontuação desse quesito, quando se observa as respostas de profissionais do provimento de serviços e benefícios (9,3%).

Divulgação das Ações de Educação Permanente

Ao serem questionados sobre a efetividade da divulgação das ações de educação permanente, evidenciou-se um equilíbrio entre os(as) participantes que responderam sim e não, com uma contagem moderadamente superior para aqueles que entendem que a divulgação vem sendo realizada de forma efetiva (52,2%).

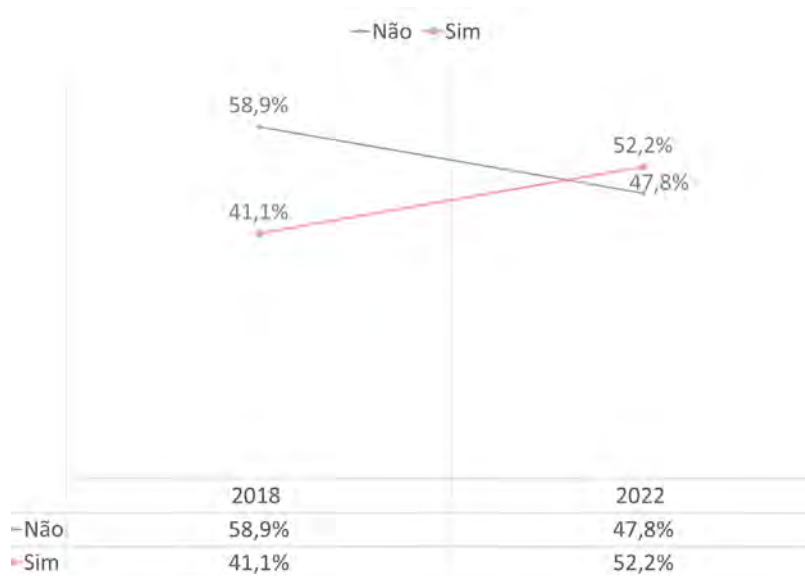
Gráfico 77: Efetividade na Divulgação.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Em comparação com o resultado da pesquisa realizada em 2018, é possível constatar que houve uma mudança na percepção desse quesito pelo público envolvido. Destaca-se uma diminuição das respostas que consideravam a divulgação pouco efetiva (de 58,9% em 2018 para 47,8% em 2022) e um crescimento daquelas que indicavam efetividade na divulgação (de 41,1% em 2018 para 52,2% em 2022), conforme observa-se no gráfico comparativo a seguir.

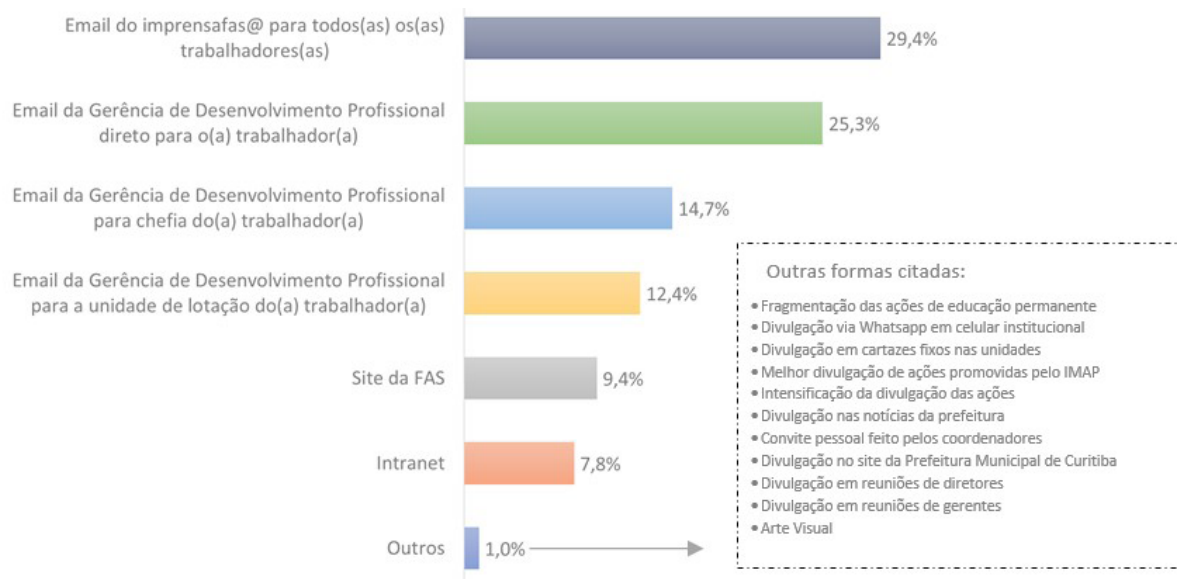
Gráfico 78: Comparativo 2018 x 2022: Efetividade da Divulgação das Ações de Educação Permanente.



Fontes: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022 / Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, 2018.

Quanto aos meios mais efetivos para a divulgação das ações de educação permanente, as alternativas mais pontuadas foram a comunicação por e-mail, prioritariamente pelo “imprensafas@curitiba.pr.gov.br” para todos(as) os(as) servidores(as) (29,4%) e em segundo lugar pelo e-mail da Gerência de Desenvolvimento Profissional diretamente para o(a) trabalhador(a) (25,3%), indicando a necessidade de uma comunicação mais direta dos(as) organizadores(as) da ação com o público que se pretende alcançar.

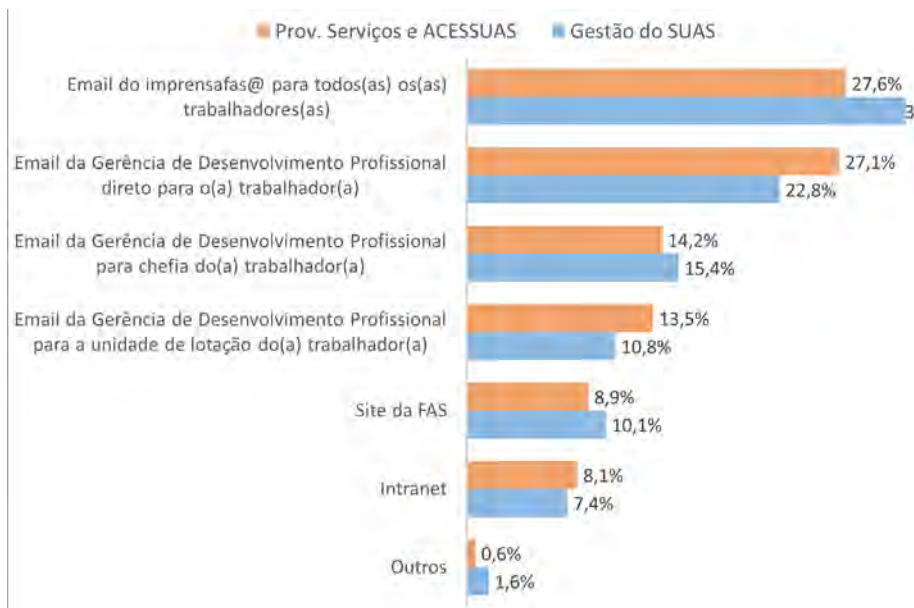
Gráfico 79: Meios para Divulgação.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

A preferência pelo e-mail “imprensafas@curitiba.pr.gov.br” como forma principal de divulgação é mais evidente no segmento Gestão do SUAS (32%) do que no segmento Provimento de Serviços e Benefícios, em que o referido meio se equivale ao e-mail da Gerência de Desenvolvimento Profissional direto para o(a) trabalhador(a), conforme o gráfico a seguir.

Gráfico 80: Comparativo de Percursos Formativos – Meios para Divulgação.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Seção III – Aperfeiçoamento Profissional

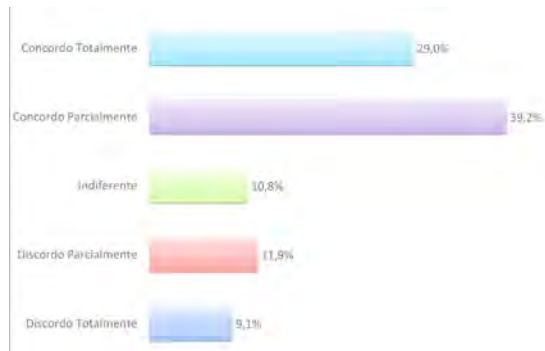
A seção III elencou um conjunto de questões que envolveram a autopercepção dos(as) servidores(as) quanto às suas competências e motivações para o exercício profissional no SUAS, bem como a percepção dos aspectos de seu entorno que favorecem a troca e o compartilhamento de conhecimentos no ambiente de trabalho.

Para cada questão, foram disponibilizadas alternativas, utilizando-se o método “escala Likert”, com 5 opções de escolha para cada pergunta, sendo possível marcar apenas uma opção. Eram elas: 1 – discordo totalmente; 2 – discordo parcialmente; 3 – indiferente; 4 – concordo parcialmente; 5 – concordo totalmente.

Seguem abaixo os resultados referentes às questões que integraram a seção III.

Sinto-me motivado(a) a participar de ações de educação permanente.

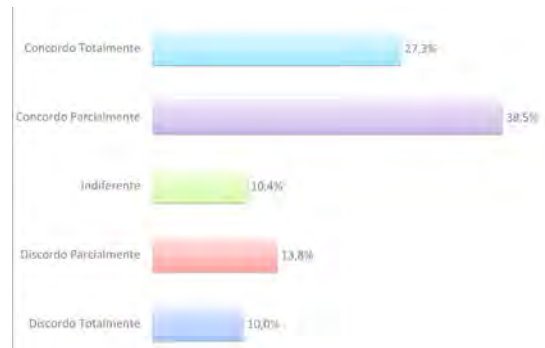
Gráfico 81: Motivação para participação em ações de EP.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Sinto-me motivado(a) a participar de ações de educação permanente promovidas pela FAS.

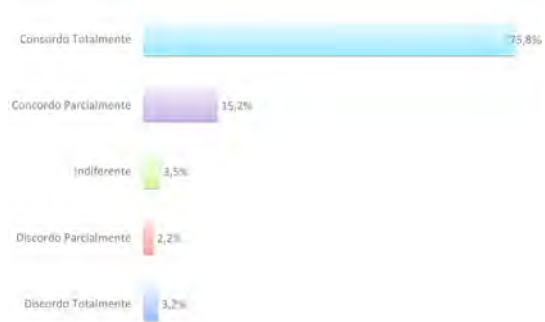
Gráfico 82: Motivação para participação em ações de EP da FAS.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Percebo a importância de me capacitar para o exercício do meu trabalho.

Gráfico 83: Percepção da importância de se capacitar.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Considero os meus conhecimentos suficientes para exercer o meu trabalho.

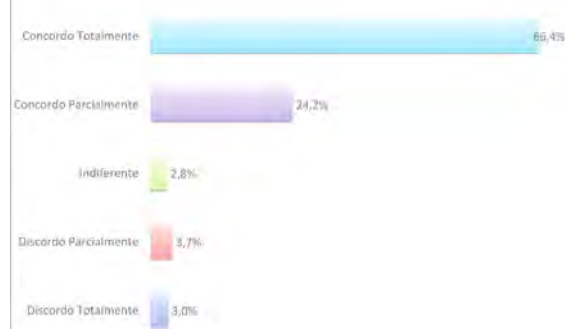
Gráfico 84: Necessidade de novos conhecimentos.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Considero minha atuação em consonância com os princípios éticos do SUAS e do serviço público.

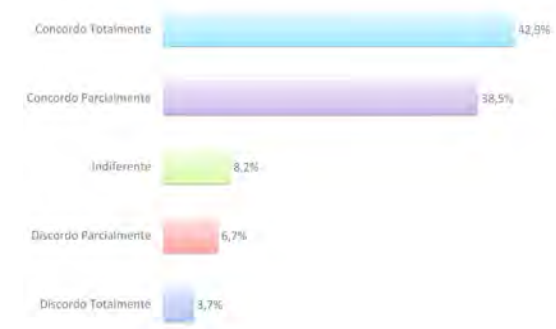
Gráfico 85: Consonância com os princípios éticos.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Busco espontaneamente participar de ações para meu aperfeiçoamento profissional.

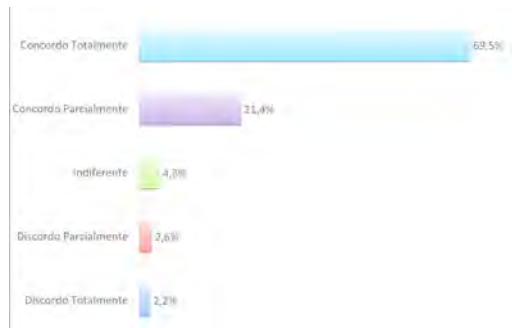
Gráfico 86: Busca espontânea por aperfeiçoamento.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Percebo a importância de compartilhar o conhecimento adquirido com meus(minhas) colegas de trabalho.

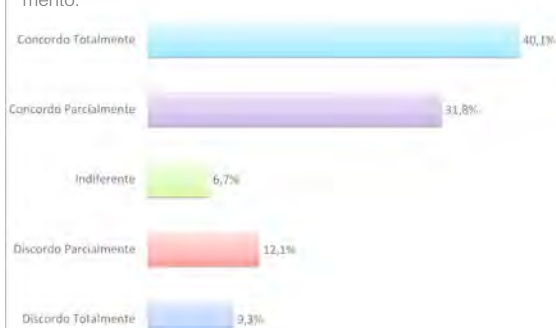
Gráfico 87: Importância de compartilhar conhecimentos.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Reconheço em meu ambiente de trabalho, espaços para a construção e compartilhamento de saberes.

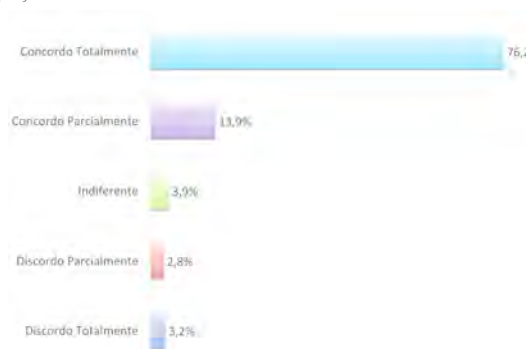
Gráfico 88: Reconhecimento de espaços de compartilhamento.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Considero importante que sejam garantidos espaços de discussão, estudo, planejamento e troca de experiências em local e horário normal de trabalho, que possam ser usufruídos pelos(as) profissionais de nível superior, médio e fundamental.

Gráfico 89: Espaços de estudo.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

Como é possível perceber nos dois primeiros gráficos desta seção, a maior parte dos(as) servidores(as) declaram se sentirem motivados a participar de ações de educação permanente, sejam elas promovidas pela FAS ou por outra instituição. No entanto, deve-se atentar também para o conjunto de profissionais que apontaram discordar total ou parcialmente das afirmações, bem como para aqueles que se mostraram indiferentes, que somados representam em torno de um terço do total de participantes (31,8% e 34,2%). Assim, embora a maioria dos(as) profissionais se encontre motivada a ingressar em ações que oportunizem o aprimoramento profissional, há que se olhar para a parcela considerável de servidores(as) que não se mostra estimulada ao desenvolvimento de novas competências, sendo imprescindível um estudo mais aprofundado sobre esse quesito.



Tal desmotivação se torna ainda mais relevante quando se observa o resultado do gráfico 87, no qual em torno de 90% dos(as) respondentes dizem perceber a importância de se capacitar para o trabalho, com uma parcela expressiva que concorda totalmente com a afirmação (75,8%). Esse cenário ratifica os resultados do gráfico 88, no qual se percebe que a maioria dos(as) participantes entende que seus conhecimentos não são ao todo suficientes para o exercício de seu trabalho, visto que o conjunto de servidores(as) que relatam concordar totalmente com a afirmação é de apenas 11,7%. Com esses dados, é possível afirmar que, embora haja um número razoável de servidores(as) não motivados para participarem de capacitações, isso não se dá por uma percepção de domínio completo das competências afetas ao seu campo de atuação.

Noventa vírgula seis por cento (90,6%) dos(as) participantes entendem que sua atuação está integralmente ou parcialmente em acordo com os princípios éticos do SUAS e do serviço público (de acordo com o gráfico 89), e desses, 66,4% estando em concordância total com a afirmação.

Quanto à procura por ações que favoreçam o aprimoramento profissional, 81,4% dizem buscá-las espontaneamente. Porém, chama a atenção novamente o número alto (18,6%) que se mostram indiferentes ou discordam parcial ou totalmente da afirmação, podendo esse dado estar também relacionado à falta de motivação de um terço da amostra pesquisada para a participação em ações de educação permanente.

As últimas três afirmações abordaram aspectos relacionados à aprendizagem por meio da troca de conhecimentos em ambiente de trabalho.

Os gráficos mostram que embora haja uma concordância quase completa – se somados os resultados “totalmente” e “parcialmente” – sobre a importância do compartilhamento de conhecimentos com colegas no ambiente de trabalho (90,9%, gráfico 91) e sobre a importância e necessidade de espaços para discussões, estudos, planejamento e troca de saberes entre todos(as) os(as) profissionais da equipe em local e horário normal de trabalho (90,1%, gráfico 93), 28,1% dos participantes – somados “discordo totalmente”, “discordo parcialmente” e “indiferente” – não reconhecem hoje espaços para a construção e compartilhamento de saberes no seu ambiente de trabalho (gráfico 92).

Esse quantitativo, ainda que não represente a maioria, denota que perto de 30% dos(as) servidores(as) não constatarem em sua rotina de trabalho oportunidades para a aquisição de novos conhecimentos por meio da troca com colegas, ou mesmo um lugar garantido para o planejamento do trabalho, o que sinaliza para a necessidade da padronização desses espaços em âmbito institucional.

Sugestões

O formulário permitiu também aos(às) participantes incluírem sugestões para o aprimoramento da educação permanente em Curitiba. Foram registradas ao todo 123 sugestões, que foram categorizadas de acordo com o foco de intervenção proposto. Segue abaixo o resultado:

Quadro 09: Sugestões Trabalhadores(as) Governamentais.

Além dos pontos levantados acima, você tem alguma outra sugestão que pode contribuir para o aprimoramento das ações de educação permanente promovidas pela FAS?					
Categoria	Resumo da resposta	Nº de respostas	Categoria	Resumo da resposta	Nº de respostas
Escassez de RH	Escassez e falta de RH dificultam a participação nas ações de Educação Permanente	12	Ações para construção de fluxo e processos	Reuniões com as Diretorias Técnicas, construção e discussões sobre fluxos e processos, evitar as mudanças de fluxos e processos	4
Educação Permanente	Orçamento, prioridade, valorização, formação para gestores, ações de formação, bolsa de estudo; Falta de capacitações, que seja realiza ações de Educação Permanente: cursos, palestras, seminários, outros com mais frequência	10	Ações online	Opção de escolha de cursos: on line, híbrido e EAD, disponíveis para os servidores para facilitar o acesso.	4
Ações para troca de experiências	Intercambio, revista, troca de experiências	6	Valorização do servidor	Valorizar servidor que participa das ações de Educação Permanente, contrapartida de profissionais participam das capacitações externas, valorizar o educador	4
Plano de Carreira - Crescimento	Retorno do Plano de carreira e crescimentos para motivar os servidores, planos de crescimento, investir em programas de pós-graduação, bolsas e descontos	6	Ações e temas compatíveis com a realidade e com o território	Ações, temas e profissionais compatíveis com a realidade e que contribuam com o dia a dia	4
Reuniões com as equipes	Reuniões de alinhamento, aprimoramento, estratégias de execução, reuniões semanais com a equipes	5	Ações Inovadoras	Inovação, novas ferramentas para auxiliar nas ações diárias e no aprendizado, outras técnicas mais efetivas	3
Ações para melhorar a comunicação	Ouvir as chefias, ouvir as equipes, aprimorar a comunicação entre equipes e equipamentos, consultar as equipes, comunicação e qualidade	5	Parcerias com Instituições de Ensino	Parcerias com universidades para ações com temáticas que tem relação com a realidade, com professores de referência. Uma escola/universidade da FAS. Convênios para pós, mestrado entre outros.	3
Ações de atualização sobre o SUAS	Ações de atualização constantes de conhecimentos, discussões sobre novos saberes e os desafios da Política de Assistência Social, cursos sobre temas e ferramentas específicos do SUAS.	5	Gestão Pública	Formação para gestores, desburocratização no serviço público, outros	3
Ações para ouvir o interesse dos trabalhadores	Ações de interesse dos trabalhadores, não indicados pelas chefias, ouvir opinião	4	Ações continuadas	Ações continuadas em diversas áreas da assistências social, para todos os servidores independente onde atua	3
Gestão de Pessoas	Acolhida, pertencimento, gestão de conflito, qualificação, competências, novas estratégias	4	Ações para área administrativa/ operacional	Ações de Educação permanente para os agentes administrativos, os saberes são passados de servidor para servidor, ações de educação que contribuam para o dia a dia	3
Supervisão Técnica	Retomar Supervisão Técnica, Supervisão entre equipamentos, espaços de discussão entre sede e territórios, aproximação, aprendizado, orientação	4	Sugestões diversas 2 respostas similares	Transporte para ações de Educação Permanente, melhorar a divulgação e a distribuição de vagas, ações temas atuais e específicos, espaço para estudo, ações para trabalhadores nível médio e educadores, horário acessível, ações para os trabalhadores - "Cuidar de quem cuida"	16
Ações em locais mais acessíveis	Ações no próprio local de trabalho, em locais mais centrais, ações que todos possam participar	4	Temas diversos 11 respostas	Articulação com SGD, elogio, produção de materiais técnicos, melhorar a estrutura física, ações de capacitação em línguas, retirar a obrigatoriedade dos cursos, conteúdos repetidos, apoio técnico, não tem sugestões, ações relacionadas a Política do Trabalho, Emprego e Renda, cursos profissionalizantes, docentes da própria instituição, transporte para as ações de educação permanente que não onere o servidor	11

Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) Governamentais, agosto de 2022.

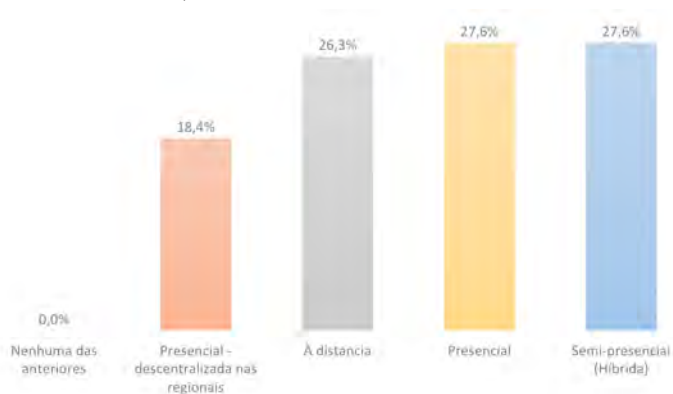
TRABALHADORES(AS) DA REDE SOCIOASSISTENCIAL NÃO GOVERNAMENTAL

Número de participantes: 50

O formulário relativo aos(as) trabalhadores(as) da gestão e do provimento de serviços e benefícios da rede socioassistencial não governamental foi disponibilizado para respostas do dia 19/09/2022 ao dia 02/10/2022.

Neste capítulo, serão apresentados alguns resultados das seções II e III do formulário. Embora os resultados se assemelhem, de modo geral, aos(as) dos(as) trabalhadores(as) da rede socioassistencial governamental, há alguns pontos que merecem destaque.

Gráfico 90: Preferência por Modalidades.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores da Rede Não Governamental, setembro de 2022.

No que diz respeito às modalidades das ofertas de ações de educação permanente, há uma distribuição equânime entre as preferências pelos modos à distância, presencial ou híbrido, como pode ser visto no gráfico ao lado. Igualmente aos(as) trabalhadores(as) governamentais, uma hipótese para o aumento da demanda por ações à distância

ou híbridas é possivelmente devido às medidas restritivas ocasionadas pelo período pandêmico, que compeliram as instituições a novas formas de organização do trabalho e de ensino/aprendizagem. A preferência foi pelos formatos interativos sobre os formatos tradicionais para ações de educação permanente, porém sem grande variação. A soma

Gráfico 91: Preferência por Formatos..



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) da Rede Não Governamental, setembro de 2022.

da pontuação dos formatos tradicionais foi de 48,3%, enquanto o conjunto de formatos interativos somaram 51,7% das respostas. Esse dado aponta novamente para a necessidade de uma maior utilização de metodologias participativas e inovadoras em processos de formação.

Temas

Os temas mais bem pontuados pelos(as) trabalhadores(as) da rede socioassistencial não governamental se assemelham em parte com aqueles escolhidos pelos(as) profissionais do Provimento de Serviços e Benefícios da rede governamental, sendo os 5 primeiros temas priorizados: “Serviços, programas, projetos e benefícios”, “Direitos sociais e direitos socioassistenciais”, “Proteção social”, “Trabalho social com famílias” e “Direitos específicos”.

Quadro 10: Temas Trabalhadores(as) Não Governamentais.

Nº	Temas Rede Não Governamental	Nº de respostas	Nº	Temas Rede Não Governamental	Nº de respostas
1º	Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais	5,6%	16º	Direitos humanos	3,3%
2º	Direitos sociais e direitos socioassistenciais	5,4%	17º	Participação Social: formação político-cidadã; espaços de participação social; estratégias de fomento à participação social	3,1%
3º	Proteção social	4,7%	18º	Sistemas: CadÚnico, SISC, SIMPETI, SIBEC, SICON, SUASWEB, CADSUAS, Censo SUAS, STV, SIT, SIFF e demais sistemas do governo federal, IMO, Aprender, Portal Aprendiz, relatórios mensais e sistema de informação; etc	3,1%
4º	Trabalho social com famílias	4,7%	19º	Técnicas socioeducativas	2,9%
5º	Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, idoso, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua etc.	4,5%	20º	Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público, códigos de ética das categorias etc.	2,7%
6º	Vínculo SUAS: Rede socioassistencial não governamental; monitoramento da rede; Marco Regulatório; etc	4,4%	21º	Técnicas de redação	2,7%
7º	Ações de integração para o mundo do trabalho	4,2%	22º	Trajetória da assistência social no Brasil, desigualdade social, exclusão social etc.	2,5%
8º	Sistema de Garantia de Direitos: Seguridade social, políticas públicas, Sistema de Justiça etc.	4,2%	23º	Trabalho social com grupos	2,5%
9º	Princípios e diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização etc.	4,0%	24º	Vigilância socioassistencial;	2,5%
10º	Elaboração de relatórios e demais instrumentos técnicos	4,0%	25º	Cadastro Único	2,4%
11º	Trabalho multi e interdisciplinar	3,8%	26º	Seguranças afiançadas pelo SUAS	2,2%
12º	Instrumentos técnicos: PIA, Plano de Acompanhamento, Prontuário SUAS, Relatórios, etc	3,8%	27º	Área administrativa/operacional: informática, recepção, atendimento ao cidadão, arquivo, redação oficial etc.	2,2%
13º	Gestão pública e instrumentos de gestão: gestão orçamentária e financeira (ex: orçamento, LOA, LDO), instrumentos de gestão	3,4%	28º	Trabalho entre proteções e intersetorial	1,8%
14º	Gestão de pessoas: recursos humanos; relacionamento Interpessoal; relações de trabalho; comunicação; mediação de conflitos; autoconhecimento, liderança e gestão de equipes	3,4%	29º	Relações com o Sistema de Justiça	1,3%
15º	Metodologias ativas na área social	3,4%	30º	Inovação na administração pública	1,1%

Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) da Rede Não Governamental, setembro de 2022.



Como no formulário destinado aos(as) trabalhadores(as) da rede governamental, neste levantamento também foi possibilitado aos(as) participantes sugerirem outros temas além dos listados na questão anterior. Seguem abaixo as respostas:

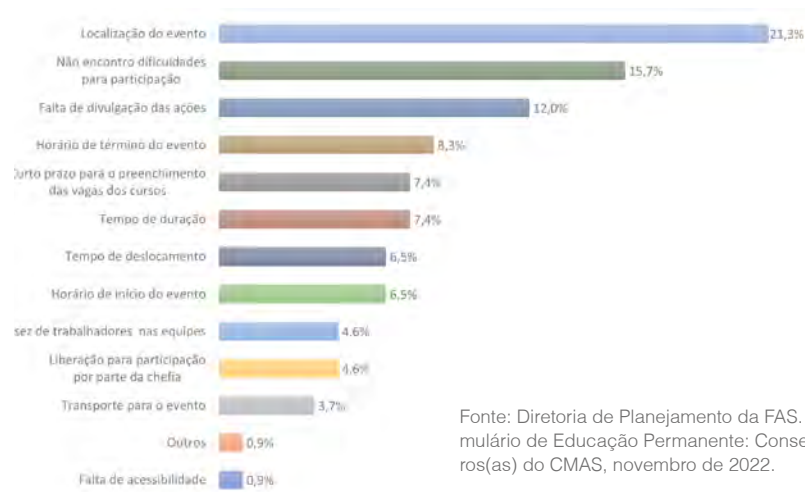
Quadro 11: Outros Temas Trabalhadores(as) Não Governamentais.

Em sua opinião, além dos temas listados, há outros que merecem maior ênfase nas ações de educação permanente?		
Classificação por tema	Resumo das respostas	Nº de respostas
Gestão de Pessoas	No ítem gestão de pessoas creio ser importante abordar a questão da vocação para o trabalho e engajamento no trabalho	1
Proteção Social	As atribuições da rede de proteção, como funciona no dia a dia	1
Gestão Pública	Elaboração de projetos	1
Serviços, Programas, Projetos e Benefícios Socioassistenciais	Capacitação para preparação de educadores e cuidadores para atuar em acolhimento institucional	1
Outros	Todos os temas são importantes; Monitorar se está sendo efetivo o trabalho desenvolvido	2

Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) da Rede.

A localização do evento foi pontuada como a maior dificuldade encontrada pelos(as) trabalhadores(as) para participação em ações de educação permanente, com 21,3% das respostas. Chamam a atenção também a falta de divulgação como a terceira alternativa mais pontuada, e a quantidade que relata não encontrar dificuldades para participação (15,7%). Outra dificuldade citada foi: “indicação de pelo menos duas pessoas por instituição”.

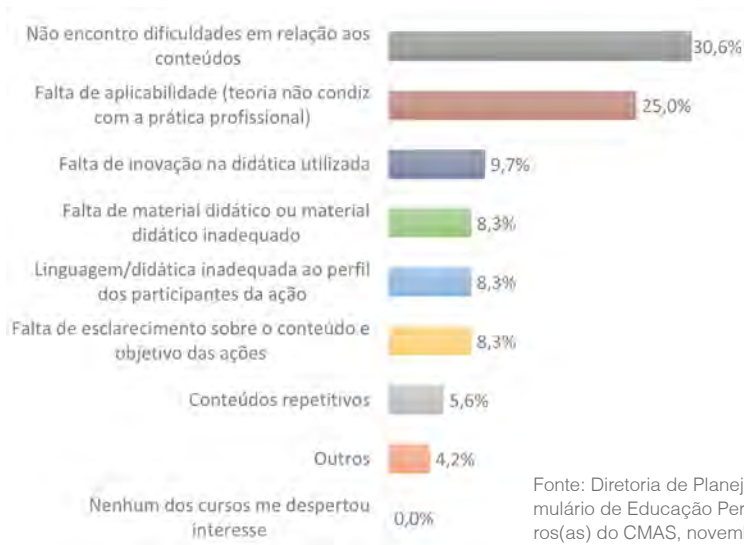
Gráfico 92: Dificuldades para Participação.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

No gráfico que apresenta os resultados sobre os conteúdos, é interessante notar que uma parcela significativa de participantes (30,6%) também relatou não encontrar dificuldades nesse quesito, seguido pela falta de aplicabilidade e pela falta de inovação na didática utilizada, sinalizando novamente para a importância das capacitações se aproximarem mais do cotidiano profissional, com metodologias inovadoras. Outras dificuldades citadas foram: “Há muito tempo não temos convite para ações de educação permanente” e “Nunca fui informada dos cursos”.

Gráfico 93: Dificuldade com Conteúdos.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Na seção III, quatro gráficos foram destacados, a respeito das percepções dos trabalhadores(as) quanto às suas motivações, competências e o compartilhamento de conhecimentos no local de trabalho.

Sinto-me motivado(a) a participar de ações de educação permanente.

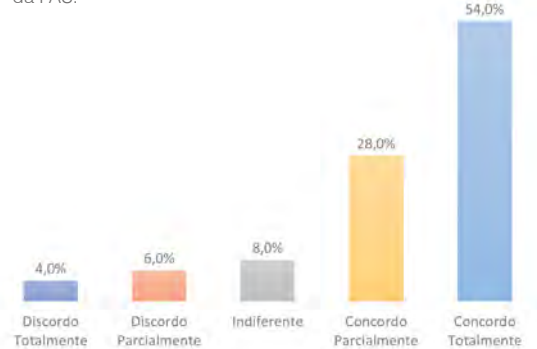
Gráfico 94: Motivação para participação em ações de EP.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) da Rede Não Governamental, setembro de 2022.

Sinto-me motivado(a) a participar de ações de educação permanente promovidas pela FAS.

Gráfico 95: Motivação para participação em ações de EP da FAS.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) da Rede Não Governamental, setembro de 2022.

Percebo a importância de me capacitar para o exercício do meu trabalho.

Gráfico 96: Percepção da importância de se capacitar.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) da Rede Não Governamental, setembro de 2022.

Percebo a importância de compartilhar o conhecimento adquirido com meus(minhas) colegas de trabalho.

Gráfico 97: Importância de compartilhar conhecimentos.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Trabalhadores(as) da Rede Não Governamental, setembro de 2022.

Nota-se que grande parte da amostra pesquisada se sente motivada a participar de ações de educação permanente ofertadas pela FAS e por outras instituições. O grupo também é praticamente uniforme na percepção sobre a importância de se capacitar e de compartilhar os conhecimentos com os(as) colegas de trabalho, o que favorece a participação em ações para o aprimoramento do trabalho social ofertados nas instituições não governamentais de Curitiba.

Como sugestões gerais para processos de educação permanente da FAS em Curitiba, foram citados pelos(as) trabalhadores(as) da rede não governamental:

- Acredito que uma maior divulgação dos cursos;
- Creio que profissionais da FAS destinados a somente esse trabalho, porque há dificuldades na avaliação dos projetos que mandamos, pois os(as) profissionais estão envolvidos em diversas atividades, demorando assim na devolutiva e finalização dos projetos;
- Que sejam ações que envolvam funcionários(as) da FAS e das OSC juntamente;
- Parabéns pela iniciativa de compartilhar conhecimento sobre os temas apresentados;
- Melhoria na rede de contatos do terceiro setor com as OSC;
- Padronizar o PIA – Plano de Atendimento Individual para acolhimento;
- Parabéns pela pesquisa. Que possamos ver reflexo dela em breve;
- Agilidade em análises de processos, instruções mais claras nas exigências e um melhor direcionamento em solicitações de ajustes.

CONSELHEIROS(AS) DO CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CMAS)

Número de participantes: 18

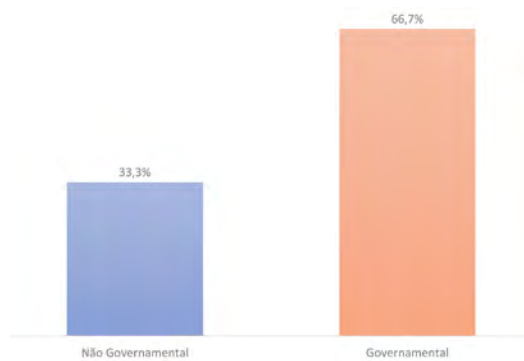
O formulário online disponibilizado para os(as) conselheiros(as) do Conselho Municipal de Assistência Social de Curitiba (CMAS) ficou aberto para respostas do dia 26 de outubro ao dia 04 de novembro de 2022, e foi preenchido por 18 participantes, de um total de 36 conselheiros(as) titulares e suplentes, abrangendo 50% do público.



Seção I – Perfil do(a) Conselheiro(a)

Representação

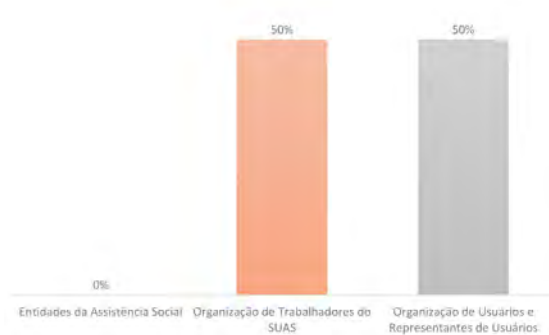
Gráfico 98: Representação dos(as) Participantes.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Segmento

Gráfico 99: Não Governamental – Segmento dos(as) Participantes.



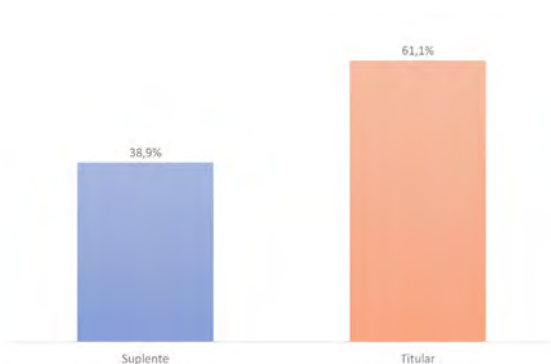
Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Do total de conselheiros(as) participantes, 66,7% são representantes governamentais e 33,3% ocupam cadeiras não governamentais. Realizando-se o recorte dos representantes não governamentais, a participação ficou igualmente dividida entre conselheiros(as) do segmento “Organização de Trabalhadores(as) do SUAS” (50%) e conselheiros(as) do segmento “Organização de Usuários(as) e Representantes de Usuários(as)” (50%). Não houve participação de conselheiros(as) representantes do segmento “Entidades da Assistência Social”.

A maior parte dos(as) conselheiros(as) participantes eram titulares (61,1%) e já haviam atuado enquanto conselheiros(as) do CMAS (61,1%), apontando que a maioria já possuía experiência prévia no exercício dessa atribuição, como pode ser verificado nos gráficos abaixo.

Cargo

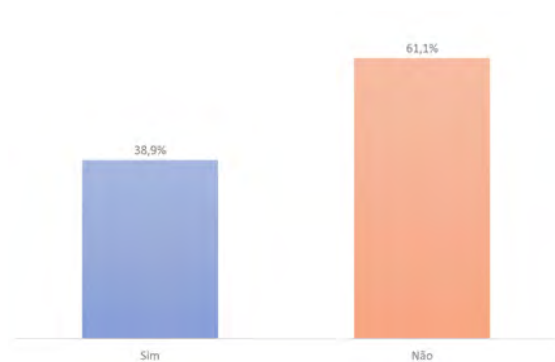
Gráfico 100: Cargo dos(as) Participantes.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Experiência

Gráfico 101: É a primeira vez que atua neste conselho?

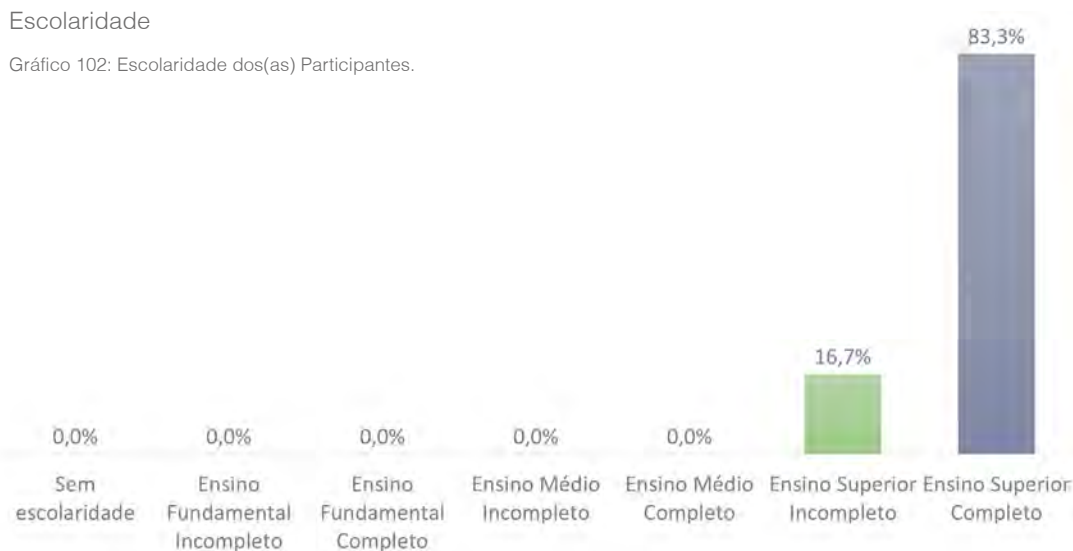


Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

No formulário, foi possibilitado aos(as) conselheiros(as) indicarem sua escolaridade, sendo habilitadas as sete opções de escolha, apresentadas ao lado. O resultado apontou para a predominância de ensino superior completo (83,3%), e uma parcela menor com ensino superior incompleto (16,7%).

Escolaridade

Gráfico 102: Escolaridade dos(as) Participantes.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Dos(as) participantes que responderam possuir ensino superior completo, a maior parte indicou ter cursado Serviço Social (50%), seguido por Pedagogia e Psicologia. É possível verificar todos os cursos citados no gráfico a seguir.

Escolaridade

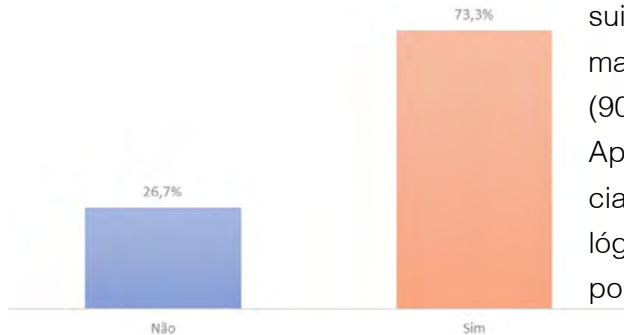
Gráfico 103: Cursos de Graduação dos(as) Participantes.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Pós-Graduação

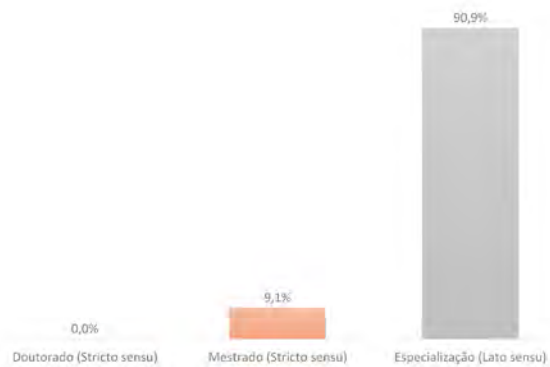
Gráfico 104: Possui Pós Graduação?



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Setenta e três por cento (73%) dos(as) participantes relataram possuir curso de pós graduação, sendo a maior parte cursos de especialização (90,9%), e na área de Ciências Sociais Aplicadas (50%), seguida por Ciências Humanas (22,8%) e Ciências Biológicas ou da Saúde (22,2%), como pode-se ver nos dois gráficos abaixo.

Gráfico 105: Possui Pós Graduação?



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Gráfico 106: Pós Graduação do(as) Participantes.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

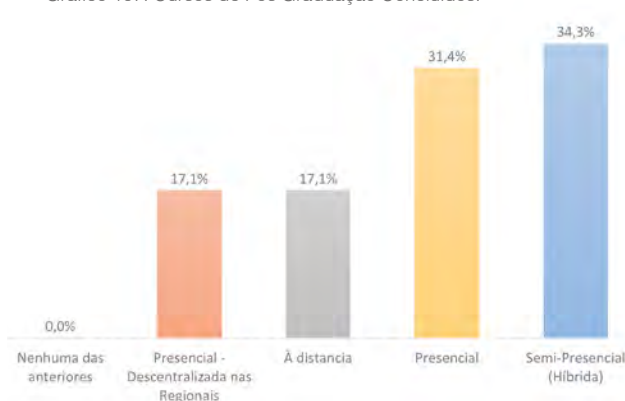
Participantes com Deficiência

Na amostra pesquisada, não houve nenhum(a) conselheiro(as) que tenha relatado possuir deficiência.

Seção II – Ações de Educação Permanente

Na seção II, foram apresentadas aos(as) conselheiros(as) perguntas relativas à oferta das ações de capacitação pela FAS. A maior parte das questões contidas nesta seção permitiram a escolha de múltiplas respostas. O resultado está descrito abaixo.

Gráfico 107: Cursos de Pós Graduação Concluídos.

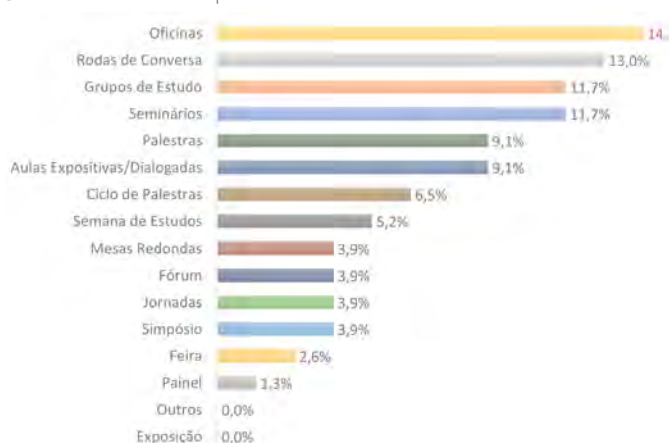


Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

A modalidade de preferência entre os(as) conselheiros(as) do CMAS participantes foi a semipresencial (híbrida), com 34,3% das respostas, seguida pela presencial com 31,4%. Dessa forma, o resultado aponta para o desenvolvimento de ações EAD em conjunto com ações presenciais, o que pode favorecer a participação, tendo em vista as dificuldades na oferta de capacitações para o grupo

de conselheiros(as), como local ou horário, podem ser sanadas com a realização mesclada de ações à distância e presenciais.

Gráfico 108: Preferência por Formatos.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Controle Social: Temas

Os temas disponibilizados no formulário online para os(as) conselheiros(as) diferiram em parte das alternativas apresentadas aos(às) trabalhadores(as) do SUAS, trazendo novas temáticas como “atribuições do(a) conselheiro(as)” e “formalização de parcerias”. Segue o resultado abaixo:

Quadro 12: Temas Controle Social.

Nº	Temas	Nº de respostas	Nº	Temas	Nº de respostas
1º	Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais	8,4%	11º	Direitos sociais e direitos socioassistenciais	4,8%
2º	Gestão pública e instrumentos de gestão: gestão orçamentária e financeira (ex: fundos públicos, orçamento, LOA, LDO), instrumentos de gestão (ex: PPA, PMAS), planejamento estratégico, monitoramento e avaliação, criação de indicadores de monitoramento, etc.	6,6%	12º	Participação Social: formação político-cidadã; espaços de participação social; estratégias de fomento à participação social	4,8%
3º	Vínculo SUAS: Rede socioassistencial não governamental; monitoramento da rede; Marco Regulatório; etc	6,6%	13º	Ética profissional: princípios éticos do SUAS	4,8%
4º	Atribuições do(a) conselheiro(a)	6,6%	14º	Vigilância socioassistencial	4,8%
5º	Sistema de Garantia de Direitos: Seguridade social, políticas públicas, Sistema de Justiça etc.	6,0%	15º	Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, pessoa idosa, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua etc.	4,2%
6º	Sistemas: CadÚnico, SISC, SIMPETI, SIBEC, SICON, SUASWEB, CADSUAS, Censo SUAS, STV, SIT, SIFF e demais sistemas do governo federal, IMO, Aprender, Portal Aprendiz, relatórios mensais e sistema de informação; etc	6,0%	16º	Instâncias de pactuação do SUAS	4,2%
7º	Princípios e diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização etc.	5,4%	17º	Trajetória da assistência social no Brasil, desigualdade social, exclusão social etc.	3,6%
8º	Formalização de parcerias (legislação e instrumentais), contratos, emendas parlamentares	5,4%	18º	Seguranças afiançadas pelo SUAS	3,6%
9º	Proteção social	4,8%	19º	Elaboração de relatórios e demais instrumentos técnicos	3,6%
10º	Direitos humanos	4,8%	20º	Técnicas de redação	1,2%

Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Foi também possibilitado aos(às) conselheiros(as) sugerir outros temas além dos apresentados:

Quadro 13: Outros Temas Controle Social

Outros Temas Citados
Articulações e/ou apresentações dos demais conselhos, bem como atuações destes na esfera estadual e federal
Elaboração de projetos sociais

Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Dificuldades: Participação e Conteúdos

Gráfico 109: Dificuldades para Participação.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

tenho compromissos que podem impedir a participação caso seja dia de folga do trabalho”.

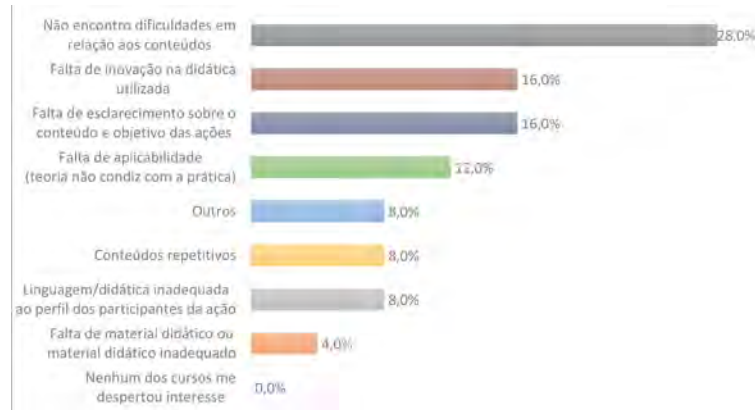
- “Que seja possível participar mesmo sem ter ido ao evento, vídeo permanente disponível a todos”.
- “Não houve nenhum curso ao longo da atual gestão do CMAS”.

Vinte e quatro por cento (24%) das respostas para a questão sobre dificuldades para participação afirmaram não encontrar impedimentos nesse quesito, seguidas por tempo de duração. As alternativas “tempo de deslocamento” e “localização do evento” pontuaram tanto quanto a alternativa “outro”, para a qual foram citados:

- “Como trabalho em dias alternados em escala de 12x36,

Igualmente à questão anterior, a resposta dos(as) conselheiros(as) com maior pontuação sobre os conteúdos das ações foi de que não encontram dificuldades, com 28%. A falta de inovação e o não esclarecimento sobre o conteúdo e objetivo das ações representaram 16% das respostas. As dificuldades pontuadas na alternativa “outros” foram que não ocorreram capacitações para os(as) conselheiros(as) recentemente.

Gráfico 110: Dificuldades com Conteúdos.



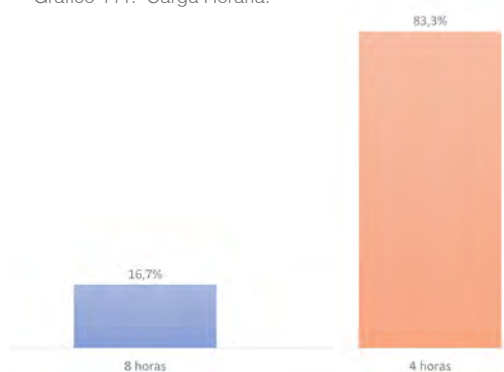
Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Carga Horária e Período das Ações de Educação Permanente

Como é possível verificar nos gráficos 115 e 116, a carga horária diária de preferência dos(as) conselheiros(as) para as capacitações presenciais foi de ações com no máximo 4 horas (83,3%), no período da manhã (61,1%), o que aponta para ações de curta duração, compatíveis com a dinâmica de trabalho dos(as) conselheiros(as).

Carga Horária das Ações de Educação Permanente

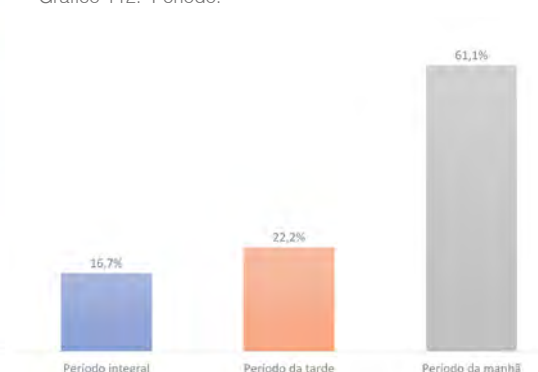
Gráfico 111: Carga Horária.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Período das Ações de Educação Permanente

Gráfico 112: Período.

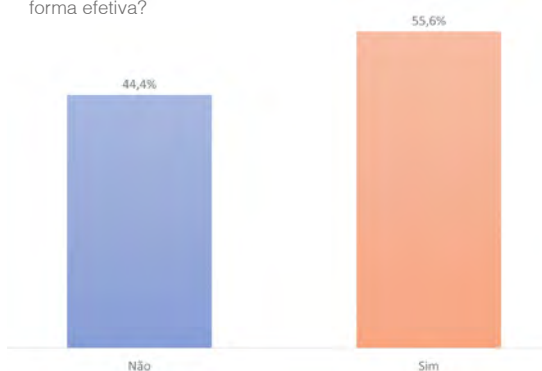


Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Quanto à divulgação das ações de educação permanente, percebe-se efetividade em sua realização (55,6%) para a maioria dos(as) conselheiros, porém com uma pequena diferença para aqueles que entendem o contrário (44,4%). Como meio principal sugerido para a divulgação das ações, a resposta com maior pontuação foi por “e-mail”, com 36,2%, seguido mensagens por celular (27,7%) e avisos em reuniões ordinárias (21,3%).

Efetividade da Divulgação das Ações de Educação Permanente

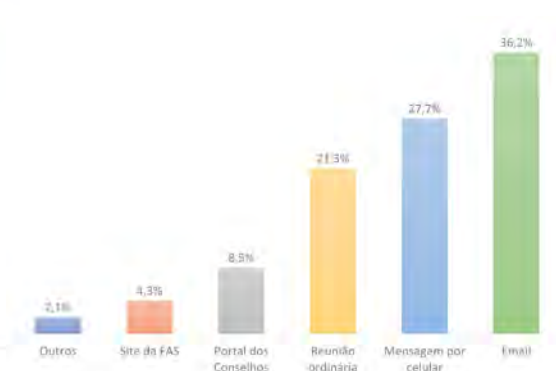
Gráfico 113: A divulgação tem sido realizada de forma efetiva?



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Meios para Divulgação das Ações de Educação Permanente

Gráfico 114: Meios para Divulgação.



Fonte: Diretoria de Planejamento da FAS. Formulário de Educação Permanente: Conselheiros(as) do CMAS, novembro de 2022.

Como sugestões gerais para a educação permanente em Curitiba, foram citados:

- Fazer calendário para melhor planejamento e adesões na educação permanente;
- Disponibilizar mais vagas para eventos em outras cidades, como conferências estaduais e federais;
- Avaliação de processos de inscrições do CMAS com exemplos de vários casos para que fique bem didático;
- Linguagem mais acessível ao(à) conselheiro(a) iniciante, pontuando as siglas com seus significados.

2.5.2 Diagnóstico Presencial

Para elaboração do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS, foi apresentada ao Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS) a proposta de elaboração do diagnóstico por meio de formulário online, a ser enviado a



todos os(as) servidores(as) da FAS, trabalhadores(as) da rede socioassistencial não governamental e aos(às) próprios(as) conselheiros(as). Porém, na ocasião, os(as) conselheiros(as) solicitaram que fosse realizada também, de forma complementar, a escuta dos(as) profissionais, por meio de encontros presenciais.

Assim, a Coordenação de Gestão do Trabalho e Educação Permanente, em conjunto com o NUMEP, elaboraram o Diagnóstico Presencial do Plano Municipal de Educação Permanente, com o objetivo de subsidiar o planejamento de atividades que irão compor o plano, convergindo com as principais necessidades relacionadas a horários, abordagens metodológicas e temáticas a serem trabalhadas, além de promover maior aproximação das ações de educação permanente com a prática. Coube à Coordenação de Gestão do Trabalho e Educação Permanente a organização dos recursos necessários à execução e a elaboração da metodologia, e aos membros do NUMEP a validação da proposta, bem como a avaliação e o aprimoramento da metodologia.

Seguindo os princípios da Política Nacional de Educação Permanente, a metodologia escolhida para esse diagnóstico presencial foi o “World Café”, que consiste em um processo criativo que visa gerar e fomentar diálogos entre os indivíduos, criar uma rede viva colaborativa que acessa e aproveita a inteligência coletiva para responder questões de grande relevância para organizações e comunidades⁶.

Para contemplar todos os segmentos dos(as) profissionais que atuam no SUAS, foram realizados diagnósticos presenciais dos percursos formativos: Controle Social, Gestão do SUAS e Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais, divididos em 5 (cinco) turmas.

A metodologia escolhida, do “World Café”, foi aplicada em todos os grupos. Porém, cada grupo teve suas particularidades, principalmente considerando que o público alvo de cada um era diferente. A seguir, apresentar-se-á resumidamente os trabalhos e os resultados dos grupos.

A sala foi preparada para reproduzir uma atmosfera similar a um café com amigos(as): conversas informais, ambiente descontraído e confortável, para que os(as) participantes se sentissem à vontade em expor suas ideias, sem julgamentos ou questionamentos. Essa preparação acolhedora resultou em ideias e sugestões, com alto potencial criativo (Anexo 06).

6. Fonte: The World Café, s.d. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3116723/mod_resource/content/1/world-cafe3a9.pdf. Acesso em: 10/08/2022.

Cada grupo tinha em média 3 a 6 participantes e 2 anfitriões(ãs). Os(as) anfitriões ficaram com a atribuição de orientar e organizar os(as) participantes sobre a atividade, fomentar o diálogo, encorajar que os(as) “participantes” expressassem suas ideias, auxiliar na conexão das ideias e registrar as respostas.

Para estimular o debate, foram disponibilizados materiais para subsidiar os grupos (Anexo 04), contendo: o objetivo do diagnóstico, a metodologia do World Café, as modalidades, os formatos e os temas da Educação Permanente. Além desse material, também foram expostos na sala, cartazes com o conceito e princípios da Educação Permanente.

A metodologia previa três perguntas (Anexo 05), aplicadas em três rodadas de respostas, além de uma rodada de escolha das respostas nos pequenos grupos e uma rodada de escolha das respostas no grande grupo. Cada dupla de anfitriões(ãs) tinham um formulário com a sua respectiva pergunta para registro.

A primeira ação de Diagnóstico de Educação Permanente Presencial foi do Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais. Este Percorso Formativo inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de provimento de serviços e benefícios, relacionadas às: a) competências individuais relacionadas ao desempenho da função e atribuição laboral que cada profissional desempenha no quadro das Equipes de Referência ou nas atividades de apoio finalístico a estas; b) relacionadas à articulação e combinação sinérgica dessas competências individuais para a resolução de problemas e a consecução de objetivos comuns às equipes. (BRASIL, 2013, p.42)

Realizado em 30 de agosto de 2022, este diagnóstico foram duas turmas, sendo uma turma no período manhã e outra à tarde, com disponibilidade de vinte vagas, totalizando dezoito participantes (dois representantes de cada serviço socioassistencial), sendo todos(as) servidores(as) atuantes nos territórios, de nível médio e superior, indicados pelas diretorias. A ação contemplou os seguintes serviços: Serviço Especializado em Abordagem Social; Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosos e suas Famílias (Centro Dia); Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família - PAIF; Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua (Centro Pop); Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV; ACESSUAS; SIMASE; Serviço de Acolhimento Institucional Criança e Adolescente; Serviço de Acolhimento Institucional para Pessoas em Situação de Rua.

O resultado das respostas eleitas e elencadas pelos trabalhos em grupo

do percurso formativo de Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais foi:

Pergunta 1: Elenque os três formatos de capacitação que mais se adaptam ao cotidiano do trabalho e que auxiliarão para aprimorar a atuação dentro do serviço		
Turma	Classificação	Respostas Eleitas pelo Grupo
Manhã	1º	Dia de estudos: palestra; ciclo; fórum
	2º	Roda de conversa (acolhida)
	3º	Oficina (acolhida)
Tarde	1º	Roda de conversa
	2º	Mesa redonda
	3º	Seminários regionalizados, geral e específicos
Pergunta 2: Escolha três temas de capacitação que você considera fundamental para os(as) profissionais que atuam nos serviços		
Turma	Classificação	Respostas Eleitas pelo Grupo
Manhã	1º	Ética Profissional e Gestão de Pessoas
	2º	Saúde Mental. Direitos Específicos
	3º	Instrumentos Técnicos - Processos de Trabalho - Padronização Sistemas Operacionais
Tarde	1º	Trabalho Social com Grupos e Metodologias Ativas
	2º	Trabalho entre as proteções e intersetorial: Serviços, Programas e Projetos
	3º	Desenvolvimento Humano
Pergunta 3: Como você acha que podemos enriquecer as capacitações? (Docentes externos e/ ou internos. Troca de experiências entre os(as) profissionais, etc)		
Turma	Classificação	Respostas Eleitas pelo Grupo
Manhã	1º	Temas que se preocupem com o cuidado com o servidor(a) e que enfatizem a acolhida do(a) usuário(a)
	2º	Diversificar metodologias, trazendo o conhecimento dos(as) servidores(as) e de especialistas
	3º	Garantia de espaço para estudo nos equipamentos para todos(as) os(as) servidores(as)
Tarde	1º	Ampliar o escopo de conhecimentos, através de especialistas e profissionais externos com metodologias ativas
	2º	Capacitações conjuntas com outras secretarias e órgãos, fortalecendo a intersetorialidade e compartilhando conhecimentos e experiências
	3º	Consistência no cronograma das ações e continuidade da participação dos(as) servidores(as) (evitar cancelamentos ou substituições de participantes)

Na sequência, em 08 de novembro de 2022, foi realizado o diagnóstico presencial do percurso formativo Controle Social. Esse percurso formativo específico é destinado à formação e à oferta de ações de formação e capacitação, orientadas para o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias e essenciais ao fortalecimento da participação popular e do controle social no SUAS. (BRASIL, 2013, p.32)

A ação foi realizada em uma única turma, com seis participantes, indica-

dos pelo Conselho Municipal de Assistência Social de Curitiba (CMAS). Esses participantes representaram os(as) conselheiros(as) e seus respectivos segmentos de atuação no controle social do SUAS, sendo: 3 conselheiros(as) governamentais e 3 não governamentais. Os(as) não governamentais representariam: Entidades Sociais, Trabalhadores(as) e Usuários(as), no entanto, como não houve indicação de representante de Entidade Social, uma representante dos trabalhadores foi indicada no lugar para ocupar a vaga.

O resultado das respostas eleitas pelo trabalho do grupo do percurso formativo do Controle Social foram:

Pergunta 1: Elenque os três formatos de capacitação que mais se adaptam ao cotidiano do trabalho e que auxiliarão para aprimorar a atuação dentro do Controle Social do SUAS.		
Turma	Classificação	Respostas Eleitas pelo Grupo
Única Manhã	1º	Aula Expositiva
	2º	Oficina
	3º	Roda de Conversa
Pergunta 2: Escolha três temas de capacitação que você considera fundamental para os(as) profissionais que atuam no Controle Social do SUAS.		
Turma	Classificação	Respostas Eleitas pelo Grupo
Única Manhã	1º	Trajetória da Assistência Social, Diretrizes do SUAS; Serviços, Programas, Projetos e Benefícios; Gestão Pública e Instrumentos de Gestão
	2º	Participação Social; Atribuições do(as) Conselheiro(as) e Ética Profissional; Princípios Éticos do SUAS
	3º	Direitos Sociais, Socioassistenciais e Direitos Específicos
PERGUNTA 3: Como você acha que podemos enriquecer as capacitações no âmbito do Controle Social do SUAS? (Docentes externos e/ ou internos. Troca de experiências, etc)		
Turma	Classificação	Respostas Eleitas pelo Grupo
Única Manhã	1º	Vídeos introdutórios realizados por profissionais do SUAS e de outras Políticas Setoriais
	2º	Troca de experiências Intersetoriais/Interconselhos
	3º	Cartilha/material didático com linguagem acessível para Conselheiros(as) e Usuários(as)

A última ação do Diagnóstico Presencial de Educação Permanente foi realizada em 10 de novembro de 2022, referente ao percurso formativo da Gestão do SUAS. O foco foi no desenvolvimento das funções de gestão no SUAS, que requerem a mobilização do(a) trabalhador(a) no que se refere aos recursos teóricos, metodológicos e tecnológicos adequados às diferentes dimensões da gestão. Tal mobilização visa à produção de mecanismos que permitam o aprimoramento dos fluxos de informação e dos processos de tomada de decisão, os



quais venham a facilitar o acesso dos(as) usuários(as) aos serviços e benefícios, bem como fortaleçam os espaços de deliberação e gestão participativa. (BRASIL, 2103. p.29).

Assim como os encontros referentes ao percurso formativo Provimento de Serviços e Benefícios, este Diagnóstico Presencial foi realizado com dois grupos, em dois períodos, com aproximadamente 10 servidores(as) em cada período, totalizando 22 participantes, sendo indicados pelas diretorias, superintendências, assessorias, entre outras áreas de gestão da FAS. Os(as) servidores(as) indicados(as) representaram os(as) profissionais da FAS que atuam nas funções de gestão do SUAS, em diferentes dimensões e áreas de gerenciamento, envolvendo setores responsáveis pela proteção social no SUAS - coordenadores(as) de unidades e gerentes regionais; coordenadores(as), gerentes e diretores(as) da Diretoria de Proteção Social Básica, Diretoria de Proteção Social Especial, Diretoria de Atenção à População em Situação de Rua, Diretoria de Relações com o Terceiro Setor e Diretoria de Planejamento – representantes da política do trabalho e emprego (gerente regional do trabalho, coordenador(a) e diretor(a) da Diretoria de Qualificação e Relações do Trabalho), bem como gestores(as) das áreas executivas e estratégicas da FAS, como supervisão regional, assessoria jurídica, diretorias financeira e administrativa, superintendências e gabinete da presidência.

O resultado das respostas eleitas pelo trabalho do grupo Percurso Formativo do Gestão do SUAS foi:

Pergunta 1: Elenque os três formatos de capacitação que mais se adaptam ao cotidiano do trabalho e que auxiliarão para aprimorar a atuação dentro da Gestão SUAS.		
Turma	Classificação	Respostas Eleitas pelo Grupo
Manhã	1º	Oficinas e Palestras seguidas por:
	2º	Cursos (parceria com IMAP);
	3º	Grupos de estudo
Tarde	1º	Oficinas (vivenciais e práticas de simulação)
	2º	Grupos de estudos
	3º	Cursos de curta duração EAD
Pergunta 2: Escolha três temas de capacitação que você considera fundamental para os(as) profissionais que atuam na Gestão do SUAS.		
Turma	Classificação	Respostas Eleitas pelo Grupo
Manhã	1º	Gestão Pública e Instrumentos de Gestão
	2º	Gestão de Pessoas
	3º	Sistema de Garantia de Direitos, Direitos Específicos e Serviços, Programas, Projetos e Rede Socioassistencial
Tarde	1º	Gestão de pessoas
	2º	Gestão Pública e instrumentos de Gestão
	3º	A Vigilância Socioassistencial para subsidiar a elaboração de Serviços, Programas e Projetos Inovadores na Gestão Pública
Pergunta 3: Como você acha que podemos enriquecer as capacitações no âmbito da Gestão do SUAS? (Docentes externos e/ ou internos. Troca de experiências entre os(as) profissionais, etc)		
Turma	Classificação	Respostas Eleitas pelo Grupo
Manhã	1º	Troca de conhecimento entre gestores operacionais, utilizando metodologias alternativas. (com envio prévio de material de apoio)
	2º	Troca de conhecimento entre Núcleos e Gestão Sede. (Docentes internos e externos)
	3º	Empatia e valorização por meio de ações que sensibilizem os(as) servidores(as)
Tarde	1º	Alinhamento conceitual e construção de procedimentos
	2º	Troca de experiências
	3º	Grupos de Trabalho / Estudos

Por fim, considera-se que Diagnóstico Presencial de Educação Permanente do SUAS alcançou o objetivo esperado, com a participação de aproximadamente 46 trabalhadores(as) do SUAS. Nele, foi traçado uma amostra do perfil, levantados dados sobre suas impressões pessoais, com uma aproximação das suas avaliações quanto à rotina de ações e o impacto dessas em seu cotidiano profissional.

Além disso, a equipe organizadora avaliou – por meio de impressões pessoais e de relatos de participantes – que o trabalho com a metodologia “World Café” proporcionou aos(às) profissionais uma experiência participativa, acolhedora e que gerou um sentimento de valorização.

Algumas das considerações e avaliações do NUMEP:



- A metodologia foi considerada muito boa, pois houve participação ativa dos profissionais.
- Houve relatos que os(as) participantes se sentiram acolhidos(as) pelos(as) anfitriões(ãs), e que essa acolhida se deu devido à recepção da equipe organizadora, que acolheu com carinho e atenção os(as) servidores(as), bem como ao ambiente preparado para reproduzir a atmosfera similar a de um café. Foi destacada a importância da “acolhida” em todos os encontros, e sugerida a adoção de momentos de acolhida nas capacitações, a fim de contribuir para ambientes criativos de construção coletiva de novos conhecimentos e de troca de experiências;
- Outro destaque relatado foi que os(as) servidores(as) ficaram satisfeitos em receber um convite nominal para participar de um encontro para construção de um diagnóstico. Esses(as) profissionais relataram se sentirem honrados(as) e valorizados(as) em contribuir com o processo.
- Avalia-se que foi uma construção positiva, de valorização do(a) servidor(a), que se sentiu confortável e à vontade para falar, sem receio de constrangimentos ou coerções;
- Os(as) participantes se demonstraram receptivos, apresentando contribuições ricas, assuntos pertinentes e trazendo pontos de vistas diferentes;
- O trabalho em grupos pequenos foi considerado positivo e sugere-se a adoção dessa estratégia em outras ações;
- A metodologia foi muito dinâmica e envolveu todos os(as) participantes. Muitos relataram que o tempo dos encontros passou muito rápido;
- Foi apontada a importância de se ter um “Banco de Profissionais da FAS” para serem docentes em capacitações, pois há muitos profissionais na instituição com capacidade técnica para contribuir;
- Foi proposto pelo NUMEP que exista uma contrapartida do(a) servidor(a), quando ele(ela) participar de cursos externos.

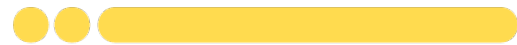
capítulo 03

Objetivos

A política de educação permanente tem como público alvo os(as) trabalhadores(as) do SUAS com ensino fundamental, médio e superior que atuam na rede socioassistencial, em unidades estatais e na rede privada, bem como gestores(as) e agentes de controle social, tendo como objetivo geral: “Institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação”.

Os objetivos específicos da educação permanente no SUAS são:

1. Desenvolver as competências técnicas, éticas e políticas necessárias para a atuação no provimento de serviços e benefícios socioassistenciais do SUAS;
2. Desenvolver as competências técnicas, éticas, políticas e gerenciais necessárias para a atuação na gestão do SUAS;
3. Desenvolver as competências técnicas, éticas e políticas para a atuação no controle social do SUAS;
4. Estimular a interatividade, a inovação e a troca de conhecimentos entre os(as) profissionais do SUAS, de forma a favorecer a interdisciplinaridade e a aprendizagem significativa, princípios pedagógicos da Política Nacional de Educação Permanente;
5. Promover e potencializar a produção de conhecimentos, de materiais orientadores, de projetos interventivos e a troca de experiências dos(as) servidores(as);
6. Aferir o grau de eficiência, eficácia e efetividade do plano e suas respectivas ações desenvolvidas, propiciando a todos(as) os(as) envolvidos(as) a ampliação da capacidade de



análise e apropriação crítica acerca do plano de educação permanente.

Ações de Educação Permanente em Curitiba

capítulo 04

Ações de Educação Permanente em Curitiba

O aprimoramento dos programas, projetos, serviços e benefícios do SUAS se dá por meio de um conjunto de iniciativas por parte da gestão, dos(as) profissionais que atuam nos territórios e de agentes do controle social na direção do desenvolvimento de melhores condições de trabalho, permanente atualização de fluxos e processos instituídos e qualificação das competências das equipes de referência, com vistas a garantir e concretizar os direitos socioassistenciais.

De acordo com CARVALHO e SILVEIRA (2011), a competência técnica é uma “construção cotidiana”, em função das interpelações da realidade encontrada diariamente no provimento dos serviços, visto que cada território apresenta características específicas a serem estudadas, delineadas, mapeadas, e que devem ser utilizadas como alicerce para o planejamento das ações. A educação permanente se apresenta como um modelo de gestão do conhecimento capaz de facilitar essa construção, pois se fundamenta na prática profissional como a fonte basilar do saber, posicionando o(a) trabalhador(a) no centro de sua produção e com papel ativo no processo educativo, de forma a identificar e elaborar soluções coletivas para a resolução de nós críticos emergentes do cotidiano do trabalho.

Dessa forma, um plano de educação permanente difere de um simples plano de capacitações, porque se propõe a transformar o paradigma organizacional da apartação constituída historicamente entre “aqueles(as) que pensam e dirigem” e “aqueles(as) que produzem e executam”, envolvendo o saber edificado pelo(a) trabalhador(a) em sua prática diária no processo de construção contínua de conhecimento.

O Plano Municipal de Educação Permanente da FAS 2023/2025 – PMEP/ SUAS busca consolidar em Curitiba as diretrizes e a perspectiva político-pedagógica estabelecidas na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, elenca estratégias institucionais para alcançar essa mudança paradigmática, sendo fundamental nesse processo o envolvimento dos(as) gestores(as), dos(as) trabalhadores(as) nos territórios e dos(as) agentes do controle social, pensando conjuntamente em métodos inovadores de aprendizagem.



4.1. Ações Prioritárias do PMP 2023-2025

Para definição das prioridades do PMP 2023-2025, foram considerados os resultados obtidos nos diagnósticos de educação permanente online e presenciais, cujos resultados foram fundamentais para compreender os interesses e necessidades técnicas, financeiras, de recursos materiais e humanos disponíveis, e que podem ser mobilizados para execução do plano.

As ações prioritárias do PMP foram divididas conforme os três percursos formativos: Provimento de Serviços e Benefícios, Gestão do SUAS e Controle Social. São elas:

Prioridades do Percurso Formativo Provimento de Serviços e Benefícios

- Ações de aperfeiçoamento, com carga horária de 180 horas;
- Ações na modalidade à distância/híbrida;
- Ações com formato interativo/participativo, com a utilização de metodologias ativas e inovadoras em processos de formação, a exemplo das oficinas e rodas de conversa, grupo de estudo, mesa redonda;
- Ações com temas relacionados a: direitos sociais e socioassistenciais; serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais; Sistema de Garantia de Direitos; direitos específicos; gestão de pessoas e ética profissional; saúde mental; instrumentos técnicos; trabalho social com grupos e metodologias ativas; trabalho entre proteções e intersetorial; desenvolvimento humano.
- Ações com carga horária diária de no máximo 04 horas, preferencialmente no período da manhã;
- Priorização de ações regionalizadas e à distância, a fim de melhorar a participação nas ações de educação permanente;
- Proporcionar espaços de estudo nos equipamentos para todos(as) os(as) servidores(as), a fim de ampliar conhecimentos e experiências e aprimorar o planejamento das ações;
- Aplicação de práticas inovadoras, com metodologias ativas, e conteúdos mais próximos do contexto dos(as) trabalhadores(as);
- Divulgação das ações de educação permanente por meio do e-mail institucional “imprensafas@curitiba.pr.gov.br” para todos(as) os(as) trabalhadores(as).

Prioridades do Percurso Formativo Gestão do SUAS

- Ações de aperfeiçoamento, com carga horária de 180 horas, com

linguagem acessível e de fácil acesso;

- Ações nas modalidades presencial e à distância;
- Ações com formatos interativos/participativos, com a utilização de metodologias ativas e inovadoras em processos de formação, a exemplo das oficinas (vivenciais e práticas e simulação) e rodas de conversa, entre outras.
- Ações com temas relacionados a: gestão de pessoas; gestão pública e instrumentos de gestão; serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais; Sistema de Garantia de Direitos; princípios e diretrizes do SUAS; vigilância socioassistencial;
- Ações com carga horária diária de no máximo 04 horas, preferencialmente no período da manhã;
- Desenvolvimento de estratégias para fortalecer a presença e participação dos(as) trabalhadores(as) nas ações de educação permanente, por meio de ações regionalizadas e à distância;
- Aplicação de metodologias ativas e práticas mais interativas, com inovação na didática;
- Divulgação das ações de educação permanente por meio do e-mail institucional "imprensafas@curitiba.pr.gov.br" para todos(as) os(as) trabalhadores(as);
- Proporcionar espaços de estudo para alinhamento conceitual, troca de conhecimentos e experiências entre gestores(as), utilizando metodologias alternativas.

Prioridades do Percorso Formativo Controle Social

- Ação de capacitação introdutória, com carga horária de 20 a 40 horas;
- Ações nas modalidades semipresencial (híbrida) e presencial;
- Ações com formatos interativos/participativos, com a utilização de metodologias ativas e inovadoras em processos de formação (oficinas, rodas de conversa, grupos de estudo, vídeos introdutórios, troca de experiências);
- Ações com temas relacionados a: serviços, programas, projetos e benefícios; direitos sociais e direitos socioassistenciais; proteção social; trabalho social com famílias e direitos específicos; atribuições do conselheiro e ética profissional; formalização de parcerias; diretrizes do SUAS; gestão pública e instrumentos de gestão; participação social;



princípios éticos do SUAS.

- Ações com carga horária diária de no máximo 04 horas, preferencialmente no período da manhã;
- Divulgação as ações de educação permanente por e-mail.

Além das prioridades elencadas acima, no decorrer do processo de execução, monitoramento e avaliação das ações do PMEP, serão consideradas e revistas as demais sugestões, necessidades e informações apontadas nos diagnósticos.

A fim de proporcionar acesso ao conhecimento e desenvolvimento competências e capacidades específicas aos(as) trabalhadores(as) do SUAS, buscou-se neste plano disponibilizar as ações de educação permanente, de forma que o(a) profissional trilhe seu percurso formativo conforme sua necessidade e interesse.

4. 2. Estratégias

Agenda Pactuada Anual

A Agenda Pactuada Anual se caracteriza como o conjunto de ações de educação permanente para execução no ano vigente, nas modalidades e formatos previstos no Plano Municipal de Educação Permanente – capacitações, formações, supervisões técnicas, encontros, grupos de estudo, seminários, oficinas, jornadas etc. – pensadas para atender a demandas específicas de qualificação das equipes da Proteção Social Básica, Proteção Social Especial e da gestão da FAS. Assim, são previstas e planejadas pelas diretorias, assessorias e núcleos regionais da FAS⁷.

Além disso, a Agenda é construída e validada pelo NUMEP e está em constante monitoramento. Sendo assim, ela pode ser constantemente atualizada e aprimorada em conjunto.

As diretorias, assessorias e núcleos regionais fundamentaram o planejamento e execução das ações de educação permanente nos resultados do diagnóstico situacional do Plano Municipal de Educação Permanente, no que se refere aos conteúdos, métodos de aprendizagem, formatos e modalidades das ações previstas na Agenda Pactuada Anual, de forma a melhor atender às

7. O planejamento dos Núcleos Regionais é baseado nos fundamentos e diretrizes de todo o PMEP, entretanto, são ações que não foram contempladas no planejamento das diretorias/assessorias e precisam ser realizadas para atender demanda regional e/ou local.

necessidades dos(as) trabalhadores(as) e favorecer o processo de apropriação e construção de conhecimentos. Ressalta-se ainda que as ações são planejadas na perspectiva integrada das proteções sociais, aprimorando os fluxos e relações intersetoriais, sem desrespeitar as especificidades de cada serviço e dos territórios.

Certificação

De acordo com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, todas as ações de educação permanente que atenderem aos formatos por ela estabelecidos devem ser certificadas.

Em Curitiba, o Instituto Municipal de Administração Pública – IMAP é o órgão municipal responsável pela certificação das ações de capacitação e formação. Sendo assim, atua de forma integrada com a FAS e com as demais secretarias e fundações municipais, com o objetivo de regulamentar e padronizar os procedimentos administrativos para a realização das ações, qualificar o planejamento, a execução, o monitoramento e a avaliação das mesmas, prover suporte técnico para os órgãos municipais que promovem capacitações, entre outros.

Dessa forma, para que recebam certificação, as ações de educação permanente ofertadas pela FAS devem atender não somente às diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, mas também aos princípios e diretrizes do Projeto Político-Pedagógico do IMAP, conforme a Portaria nº 59 de 2021.

Para isso, a FAS mantém uma relação próxima com a Escola de Administração Pública do IMAP, de forma a poder orientar suas diretorias, assessorias e núcleos regionais quanto aos requisitos para a certificação das ações realizadas.

Espaços de Estudo nas Unidades

O desenvolvimento das competências requeridas pelo Sistema Único de Assistência Social – SUAS exige do órgão gestor o estabelecimento de práticas institucionais que ultrapassam a simples organização e oferta de cursos sobre temas específicos. A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS prima pela qualificação dos programas, projetos, serviços e benefícios socioassistenciais, apontando ao(a) trabalhador(a) do SUAS caminhos que não se restringem ao aprendizado em sala de aula, mas para a constante reflexão e questionamento a respeito da sua conduta profissional, de seus saberes, suas experiências e valores pré-existentes, dos processos de trabalho em que está inserido(a) e sobre a efetiva garantia dos direitos socioassistenciais à população atendida.



As equipes de referência se caracterizam por permitirem processos de trabalho voltados às necessidades de cada indivíduo e família referenciados e o território como base de organização dos serviços: as equipes conhecem os usuários sob sua responsabilidade e se torna reconhecida por eles, e isso favorece a construção de vínculos, a responsabilização das equipes e sua constituição efetiva como referência para o usuário e para o território. Para tanto, torna-se fundamental a criação de espaços coletivos, em que as equipes compartilhem saberes, contribuindo para o “pensar” e o “fazer” coletivo, qualificando a participação e os serviços. (MUNIZ, 2011)

No intuito de qualificar as práticas profissionais e superar as fragilidades territoriais com as quais as equipes se deparam no enfrentamento às situações de vulnerabilidade, violência e violação de direitos, e com vistas a favorecer momentos para a reflexão sobre o trabalho, o estudo de conteúdos afetos à assistência social e aprimoramento do planejamento dos serviços socioassistenciais ofertados nas unidades, a FAS instituiu, por meio da Orientação Técnica nº 01/2013 (Anexo 07), os **Espaços de Estudo** nos equipamentos, caracterizados como estratégia institucional para promover e potencializar a produção de conhecimentos, de materiais orientadores e de projetos interventivos.

Diante do entendimento de que a competência técnica e o desenvolvimento de soluções criativas e inovadoras para os desafios que emergem nos territórios são construídas sobretudo no cotidiano profissional, os Espaços de Estudo representam o lugar prioritário que a educação permanente ocupa no SUAS em Curitiba, sendo recomendado na Orientação Técnica nº 01/2013 que as equipes organizem seus estudos em reuniões sistemáticas, com periodicidade semanal ou quinzenal e com a participação de todos(as) os(as) profissionais da unidade ou da regional.

Cabe ressaltar que os Espaços de Estudo diferem das reuniões rotineiras de equipe, pois não se trata de um meio institucionalizado para repasse de informações, mas sim de um momento reservado especificamente para o estudo aprofundado de temas relativos ao trabalho social, reflexões sobre a prática, avaliação de resultados alcançados, diagnóstico e leitura dos territórios, aprimoramento dos fluxos institucionais e intersetoriais, discussão e análise de casos complexos, elaboração de estratégias interventivas conjuntas entre as diferentes categorias profissionais, etc.

Nos anos de 2023 a 2025, o NUMEP pretende retomar a utilização desses espaços, com a implementação de uma proposta metodológica que envolva a realização de estudos e a produção de conhecimentos em local de trabalho.

Outras Estratégias de Produção e Disseminação de Saberes

A produção, sistematização e disseminação de conhecimentos cumprem papel de destaque na qualificação do trabalho social, contribuindo para o desenvolvimento científico do campo da assistência social e estimulando uma cultura institucional de inovação e troca de saberes.

Além das estratégias já expostas neste capítulo, a FAS vem procurando aprimorar os meios de disseminação e compartilhamento de conhecimentos construídos por seus(suas) trabalhadores(as). Para atingir esse objetivo, propõe-se a utilização de ambiente virtual com acesso livre para todos os(as) trabalhadores(as) da FAS⁸, que possibilite o compartilhamento de: documentos norteadores da política de assistência social e do exercício profissional no SUAS; práticas exitosas pensadas, planejadas, executadas e descritas pelos(as) trabalhadores(as) do SUAS de Curitiba, no desenvolvimento do seu trabalho nas funções de gestão e provimento de serviços e benefícios; subsídios teórico-práticos elaborados pelos(as) profissionais, como forma de qualificar e organizar a oferta dos serviços socioassistenciais; divulgação de artigos, monografias, teses e dissertações, decorrentes de pesquisas científicas com escopo na assistência social, realizadas por profissionais do SUAS, bem como por estudantes de graduação e pós graduação, que utilizaram a FAS como campo de estudo e análise; entre outros.

8. Hoje, o site da FAS (Portal da FAS), embora com recursos ainda limitados, cumpre a função de ambiente virtual disponível para acesso dos(as) trabalhadores(as).

capítulo 05

Plano de Ação

Metas

As metas foram elaboradas com base nos diagnósticos presencial e on-line, conforme as prioridades apresentadas no capítulo IV (Ações de Educação Permanente em Curitiba). São metas amplas, com o objetivo de contemplar o maior número possível de trabalhadores(as) do SUAS e conselheiros(as), assim como as temáticas sugeridas pelo referido diagnóstico.

Nº	DESCRIÇÃO DA DEMANDA	OBJETIVO	META	INDICADORES	PERIODICIDADE	PRAZO	FONTE ORÇAMENTÁRIA	RESPONSÁVEL
1	Aperfeiçoamento foi o tipo de ação com maior pontuação no diagnóstico online de educação permanente para servidores(as) em provimento de serviços Aperfeiçoamento foi o tipo de ação com maior pontuação no diagnóstico online para rede não governamental	Desenvolver as competências técnicas, éticas e políticas necessárias para a atuação no provimento de serviços e benefícios socioassistenciais do SUAS	Realizar uma ação de Aperfeiçoamento (180 horas) para o Percorso Formativo do Provimento de Serviços e Benefícios	Uma ação de aperfeiçoamento realizada Fonte: Sistema Aprender	Contínua	2025	IGD-SUAS	NUMEP
2	Aperfeiçoamento foi o tipo de ação com maior pontuação no diagnóstico online de educação permanente para servidores(as) em gestão	Desenvolver as competências técnicas, éticas, políticas e gerenciais necessárias para a atuação na gestão do SUAS	Realizar uma ação de Aperfeiçoamento (180 horas) para o Percorso Formativo Gestão do SUAS	Uma ação de aperfeiçoamento realizada Fonte: Sistema Aprender	Contínua	2025	IGD-SUAS	NUMEP
3	Política Nacional de Educação Permanente prevê ações com formatos interativos/participativos Formatos interativos/participativos (oficinas, rodas de conversa, grupos de estudo, semanas de estudos, exposições, jornadas, etc.) pontuaram em conjunto 46% no diagnóstico online para servidores(as)	Estimular a interatividade, a inovação e a troca de conhecimentos entre os(as) profissionais do SUAS, de forma a favorecer a interdisciplinaridade e a aprendizagem significativa, princípios pedagógicos da Política Nacional de Educação Permanente	Garantir que, anualmente, 20% das ações de educação permanente contemplem formatos interativos/participativos, com metodologias ativas (grupos de estudos, palestras, oficinas, práticas de simulação, mesa redonda, troca de experiências, entre os(as) profissionais)	20% dos projetos apresentados no ano contemplando metodologias ativas Fonte: Projetos de Educação Permanente	Anual	2025	Todas as fontes, conforme a ação	NUMEP

	Formatos interativos/participativos (oficinas, rodas de conversa, grupos de estudo, semanas de estudos, exposições, jornadas, etc.) pontuaram em conjunto 51,8% no diagnóstico online para rede não governamental							
4	Demanda é prevista na Nota Técnica nº 14/2021 do Ministério da Cidadania, que dá orientações gerais aos(as) gestores(as) do SUAS para a elaboração do Plano de Educação Permanente	Aferir o grau de eficiência, eficácia e efetividade do plano e suas respectivas ações desenvolvidas, propiciando a todos(as) os(as) envolvidos(as) a ampliação da capacidade de análise e apropriação crítica acerca do plano de educação permanente	Promover uma ação anual de avaliação do PMP, envolvendo o NUMEP e representantes dos segmentos envolvidos na construção do plano	01 ação de avaliação realizada no ano Fonte: Memória da reunião e listas de presença do NUMEP	Anual	2025	IGD-SUAS	NUMEP
5	Demanda dos Diagnósticos presenciais e on-line das ações de Educação Permanente do SUAS 2022. Demanda do NUMEP	Promover e potencializar a produção de conhecimentos, de materiais orientadores, de projetos interventivos e a troca de experiências dos(as) servidores(as)	Retomar os espaços de estudos nas unidades socioassistenciais da FAS	1. 01 (uma) Orientação Técnica sobre Espaços de Estudo atualizada Fonte: Site da FAS 2. Número de espaços de estudo implantados nas unidades da FAS até 2025 Fonte: Relatório dos Núcleos Regionais	Contínua	2025	Não é necessário	NUMEP
6	Demanda dos Diagnósticos presenciais e on-line das ações de Educação Permanente do SUAS 2022.	Desenvolver as competências técnicas, éticas e políticas necessárias para a atuação no controle social do SUAS	Realizar uma ação capacitação Introdutória (20 a 40 horas) para o Percorso Formativo Controle Social	01 (uma) ação de capacitação realizada a cada dois anos Fonte: Sistema Aprender	Bienal	2025	IGD-PAB	NUMEP



Temáticas a Serem Desenvolvidas nas Ações de Educação Permanente

As temáticas que serão desenvolvidas nas ações de educação permanente no triênio deverão contemplar prioritariamente os conteúdos abaixo apresentados. Cabe ressaltar que os temas específicos elencados correspondem aos temas gerais dos diagnósticos online e presencial, assim como aos planos municipais vigentes e deliberações da conferência de assistência social. Porém, não excluem a possibilidade do desenvolvimento de ações que envolvam outros temas que se mostrem necessários ao longo do processo e nos ciclos de avaliação do PMEPE.

<p>OBJETIVO</p> <p>Estimular a interatividade, a inovação e a troca de conhecimentos entre os(as) profissionais do SUAS, de forma a favorecer a interdisciplinaridade e a aprendizagem significativa, para o desenvolvimento do trabalho social de forma coletiva com indivíduos e famílias.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais; • Metodologias ativas na área social; • Inovação na administração pública.
---	--

<p>TEMA ESPECÍFICO</p>
<p>Projetos e Tecnologias Sociais para trabalho social coletivo com indivíduos e famílias.</p>

<p>OBJETIVO</p> <p>Promover a integração dos diversos serviços ofertados pela Proteção Social Básica visando a qualificados processos de trabalho, as orientações para acesso à benefícios direcionados ao público da Assistência Social.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais • Direitos sociais e direitos socioassistenciais; • Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, pessoa idosa, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua etc.
--	--

<p>TEMA ESPECÍFICO</p>
<p>Integração entre os serviços e benefícios ofertados no trabalho social com famílias e indivíduos.</p>

OBJETIVO	TEMA GERAL
Capacitar os(as) trabalhadores(as) das Organizações da Sociedade Civil que executam os serviços socioassistenciais, visando a qualificação das ações ofertadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais; • Direitos sociais e direitos socioassistenciais; • Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, idoso, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua etc.

TEMA ESPECÍFICO
Documentos Orientadores e Padrões de Qualidade dos serviços desenvolvidos pelas organizações da sociedade civil (SCFV, acolhimento, aprendizagem, Centro Dia, assessoramento defesa e garantia de direitos, etc.)

OBJETIVO	TEMA GERAL
Sensibilizar e desenvolver as competências das equipes do SUAS, de profissionais da rede de proteção e dos integrantes do CMETI para o trabalho de prevenção e proteção a crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Garantia de Direitos; • Direitos específicos Criança e Adolescente; • Proteção Social.

TEMA ESPECÍFICO
Trabalho Infantil e Ações Estratégicas do PETI em Curitiba e Acompanhamento Especializado pelos CREAS.

OBJETIVO	TEMA GERAL
Sensibilizar das equipes do SUAS e os(as) profissionais da rede de proteção para o trabalho de prevenção, proteção e atendimento a crianças e adolescentes vítimas de exploração sexual.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Garantia de Direitos; • Direitos específicos Criança e Adolescente.

TEMA ESPECÍFICO
Dia Nacional de Combate ao Abuso e Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes. Visando a proteção das crianças e adolescentes.



<p>OBJETIVO</p> <p>Desenvolver as competências das equipes do SUAS e de profissionais que fazem parte da Comissão Intersetorial do SIMASE, para o trabalho junto aos(às) adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Garantia de Direitos/Direitos específicos Criança e Adolescente; • Direitos Humanos.
---	---

TEMA ESPECÍFICO
SIMASE e Direitos Humanos

<p>OBJETIVO</p> <p>Desenvolver as competências das equipes que atuam nos serviços de acolhimento institucional e familiar da rede oficial e conveniada.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Garantia de Direitos; • Direitos específicos Criança e Adolescente.
--	--

TEMA ESPECÍFICO
A importância da aplicação da medida protetiva de acolhimento.

<p>OBJETIVO</p> <p>Promover ações de sensibilização dos(as) profissionais envolvidos no Sistema de Garantia de Direitos e toda a rede socioassistencial quanto a importância da Convivência Familiar e Comunitária.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Garantia de Direitos; • Direitos específicos Criança e Adolescente.
--	--

TEMA ESPECÍFICO
Direito à Convivência Familiar e Comunitária para crianças e adolescentes.

<p>OBJETIVO</p> <p>Desenvolver as competências das equipes do SUAS para inclusão, monitoramento e acompanhamento das famílias acolhedoras aptas para o acolhimento de pessoas idosas como alternativa ao atendimento asilar.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Garantia de Direitos; • Direitos específicos da Pessoas Idosas.
---	--

<p>TEMA ESPECÍFICO</p>
<p>Direito à Convivência Familiar e Comunitária para pessoas idosas.</p>

<p>OBJETIVO</p> <p>Realizar capacitações e treinamentos direcionados a todos(as) os(as) profissionais que prestam atendimento a pessoa idosa com foco nas garantias de direitos.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Garantia de Direitos; • Direitos específicos para a Pessoa Idosa.
---	--

<p>TEMA ESPECÍFICO</p>
<p>Sistema de Garantia de Direitos da pessoa idosa.</p>

<p>OBJETIVO</p> <p>Qualificar o atendimento prestado por servidores(as) que atuam com a população em situação de rua para o desenvolvimento do trabalho social com indivíduos e famílias para o protagonismo dos(as) usuários(as) em situação de vulnerabilidade e risco social.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Serviços, Programas, Projetos e Benefícios Socioassistenciais; • Direitos Específicos: criança e adolescente, PCD, idoso, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua.
---	---

<p>TEMA ESPECÍFICO</p>
<p>Serviço Especializado em Abordagem Social e os direitos das pessoas em situação de rua.</p>



OBJETIVO	TEMA GERAL
Capacitar os(as) servidores(as) que atuam com pessoas em situação de rua, com foco em princípios éticos e direitos humanos contemplando os eixos Igualdade de Gênero, Promoção Igualdade Étnico Racial, Diversidade Sexual e Promoção e Proteção das Pessoas em Situação de Rua.	<ul style="list-style-type: none"> • Direitos Humanos;

TEMA ESPECÍFICO
Direitos Humanos e a População em Situação de Rua.

OBJETIVO	TEMA GERAL
Capacitar os(as) servidores(as) que atuam com pessoas em situação de rua, com foco em princípios éticos e direitos humanos contemplando os eixos Igualdade de Gênero, Promoção Igualdade Étnico Racial, Diversidade Sexual e Promoção e Proteção das Pessoas em Situação de Rua.	<ul style="list-style-type: none"> • Direitos Humanos;

TEMA ESPECÍFICO
Direitos Humanos e a População em Situação de Rua.

OBJETIVO	TEMA GERAL
Capacitar e instrumentalizar os(as) servidores(as) com técnicas socioeducativas e metodologias adequadas para desenvolver o trabalho social com pessoas em situação de rua.	<ul style="list-style-type: none"> • Serviços, Programas, Projetos e Benefícios Socioassistenciais; • Trabalho Social com Grupos; • Metodologias Ativas.

TEMA ESPECÍFICO
Serviço de Acolhimento Institucional e as Atividades Socioeducativas

OBJETIVO	TEMA GERAL
Capacitar os(as) servidores(as) para atuar no Programa Família Segura e nas ações intersetoriais que atendem à população em situação de rua.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho entre as proteções e intersetorial; • Serviços, Programas e Projetos e Benefícios Socioassistenciais.

TEMA ESPECÍFICO
Programas e Projetos Intersetoriais voltados à PSR - Família Segura e Ações Inverno, Ação Integrada.

OBJETIVO	TEMA GERAL
Capacitar os(as) servidores(as) e promover a utilização e aplicação dos instrumentos técnicos para atendimento e acompanhamento à população em situação de rua.	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos técnicos: PIA, Plano de Acompanhamento, Prontuário SUAS, Relatórios, etc

TEMA ESPECÍFICO
Protocolos de Média e Alta Complexidade e demais instrumentos técnicos de atendimento à população em situação de rua.

OBJETIVO	TEMA GERAL
Subsidiar profissionais do SUAS para o desenvolvimento e, ou implementação das ações relacionadas ao mundo do trabalho, orientando para o desenvolvimento das ações do Programa ACESSUAS Trabalho e fortalecimento do papel do Sistema Único da Assistência Social.	<ul style="list-style-type: none"> • Ações de Integração ao mundo do trabalho; • Proteção Social.

TEMA ESPECÍFICO
Conhecendo o ACESSUAS Trabalho e sua interface com a Proteção Social do SUAS.



<p>OBJETIVO</p> <p>Apresentar a metodologia de oficinas comportamentais e vivenciais e os conceitos referente ACESSUAS Trabalho e as Ações de Integração ao Mundo do Trabalho.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ações de Integração ao mundo do trabalho; • Técnicas socioeducativas; • Metodologias ativas na área social.
---	--

<p>TEMA ESPECÍFICO</p>
<p>Programa Mobiliza - Formação de Facilitadores.</p>

<p>OBJETIVO</p> <p>Aprimorar o trabalho realizado nas Ações de Integração ao Mundo do Trabalho, bem como, a execução da metodologia do Programa Mobiliza</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ações de Integração ao mundo do trabalho; • Técnicas socioeducativas; • Metodologias ativas na área social.
---	--

<p>TEMA ESPECÍFICO</p>
<p>Aperfeiçoamento de facilitadores - Programa Mobiliza.</p>

<p>OBJETIVO</p> <p>Aprimorar o trabalho realizado nas Ações de Integração ao Mundo do Trabalho, bem como, a execução do Programa ACESSUAS Trabalho.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ações de Integração ao mundo do trabalho; • Trabalho social com grupos.
--	---

<p>TEMA ESPECÍFICO</p>
<p>A Economia Popular Solidária, e o papel do ACESSUAS TRABALHO.</p>

<p>OBJETIVO</p> <p>Capacitar os(as) profissionais da FAS e OSC, de forma a qualificar o atendimento especializado para públicos específicos (PCD, migrantes estrangeiros, idosos, etc.)</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direitos específicos; • Inovação; • Proteção Social.
--	---

TEMA ESPECÍFICO
O atendimento especializado para públicos específicos (acessibilidade).

<p>OBJETIVO</p> <p>Capacitar Organizações da Sociedade Civil - OSC para as ações de Integração ao Mundo do Trabalho e Programas de Aprendizagem.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ações de Integração ao mundo do trabalho.
---	--

TEMA ESPECÍFICO
Documentos Orientadores e Padrões de Qualidade das Ações de Integração ao Mundo do Trabalho e do Programa de Aprendizagem.

<p>OBJETIVO</p> <p>Capacitar as Organizações da Sociedade Civil e servidores(as) para a operacionalização do sistema E-Parceria.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestão pública e instrumento de gestão
---	---

TEMA ESPECÍFICO
Navegação e utilização do Sistema E-Parceria



<p>OBJETIVO</p> <p>Qualificar os(as) gestores(as) da Proteção Social Básica para a gestão dos processos de trabalho nos equipamentos, ressaltando a área de atuação e as temáticas pertinentes à rotina de trabalho, a fim de aprimorar o atendimento ao público alvo da assistência social do município</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestão pública e instrumentos de gestão • Gestão de Serviços, Programas, Projetos e Benefícios
---	--

<p>TEMA ESPECÍFICO</p>
<p>Gestão dos processos de trabalho nos equipamentos de Proteção Social Básica</p>

<p>OBJETIVO</p> <p>Promover ações de sensibilização dos(as) profissionais das proteções do município visando a integração do trabalho social com famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade e risco social.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proteção social; • Sistema de Garantia de Direitos: Seguridade social, políticas públicas, Sistema de Justiça etc. • Trabalho <u>multi</u> e interdisciplinar
--	--

<p>TEMA ESPECÍFICO</p>
<p>Articulação entre as equipes do SUAS visando a proteção integral das famílias e indivíduos</p>

<p>OBJETIVO</p> <p>Qualificar a rede socioassistencial não governamental e demais trabalhadores do SUAS quanto às normas e legislações pertinentes à parceirização.</p>	<p>TEMA GERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestão pública e instrumento de gestão
--	---

<p>TEMA ESPECÍFICO</p>
<p>Parceirização e Legislação Pertinente</p>

OBJETIVO	TEMA GERAL
Qualificar a sociedade civil organizada e servidores(as) públicos(as) quanto aos documentos produzidos, com vistas à inscrição e renovação junto ao CMAS	<ul style="list-style-type: none"> Gestão pública e instrumento de gestão

TEMA ESPECÍFICO
Critérios de inscrição e renovação de OSC junto ao CMAS

OBJETIVO	TEMA GERAL
Desenvolver competências interpessoais dos servidores(as) com a finalidade de contribuir para a melhoria das relações de trabalho entre servidores(as), colaboradores(as) terceirizados(as) e no atendimento de qualidade	<ul style="list-style-type: none"> Gestão de pessoas: recursos humanos; relacionamento Interpessoal; relações de trabalho; comunicação; mediação de conflitos; autoconhecimento, liderança e gestão de equipes; Desenvolvimento Humano

TEMA ESPECÍFICO
Como promover relações mais empáticas no trabalho

OBJETIVO	TEMA GERAL
Qualificar o exercício do controle social no âmbito da política de assistência social	<ul style="list-style-type: none"> Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais

TEMA ESPECÍFICO
Regimento Interno do CMAS; Resolução que trata das inscrições de OSCs; Resoluções de Padrões de Qualidade



OBJETIVO Qualificar o exercício do controle social no âmbito da política de assistência social	TEMA GERAL <ul style="list-style-type: none">• Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais
--	---

TEMA ESPECÍFICO
Trajetória da Assistência Social, Diretrizes do SUAS; Serviços, Programas, Projetos e Benefícios; Gestão Pública e Instrumentos de Gestão

OBJETIVO Qualificar o exercício do controle social no âmbito da política de assistência social	TEMA GERAL <ul style="list-style-type: none">• Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais
--	---

TEMA ESPECÍFICO
Participação Social; Atribuições do Conselheiro e Ética Profissional; Princípios Éticos do SUAS

capítulo 06

Monitoramento e Avaliação

Na perspectiva de avaliar a qualidade e a efetividade do Plano Municipal de Educação Permanente (PMEP/SUAS), os processos de monitoramento e avaliação serão regidos de forma sistemática, colaborativa e reflexiva, durante toda a sua execução.

Em ambos processos, o objetivo é assegurar a qualidade de aprendizagem significativa das ações de educação permanente, na perspectiva de valorização dos(as) trabalhadores(as), a partir de suas vivências, escolhas, conhecimentos e saberes, bem como o reconhecimento de que, por meio do trabalho social, é possível ofertar serviços socioassistenciais com qualidade.

Cabe ressaltar ainda a importância de que o monitoramento e a avaliação sejam realizados na perspectiva de alinhamento com demais instrumentos de gestão, como o Plano de Governo, o Plano Municipal de Assistência Social e entre outros.

As informações e análises obtidas por meio das ações de monitoramento do desenvolvimento do plano serão socializadas com os envolvidos, por meio de debate reflexivo para a ampliação do processo avaliativo.

Para atingir os resultados esperados, é fundamental perceber o(a) trabalhador(a) como sujeito e agente transformador do seu ambiente, e que o trabalho seja visto como um processo de trocas, de criatividade, coparticipação e responsabilização, de enriquecimento e compromisso mútuo.

Considerando que o Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS - PMEP deve ser monitorado pela gestão municipal, por meio do(a) gestor(a) da política de educação permanente e em conjunto com o NUMEP, foi definido com os membros do referido núcleo uma meta específica para o monitoramento e avaliação, conforme exposto no Capítulo II. O objetivo dessa meta será aferir o grau de eficiência, eficácia e efetividade do plano e suas respectivas ações desenvolvidas, propiciando a todos os envolvidos a ampliação da capacidade de análise e apropriação crítica acerca do plano de educação permanente. A meta prevê a promoção de uma ação anual de avaliação do PMEP, envolvendo o NUMEP e representantes dos segmentos envolvidos na construção do plano. Além disso, o monitoramento e avaliação das ações executadas.

Para o monitoramento e a avaliação das ações realizadas, serão apli-



cadadas aos(as) participantes e colaboradores(as), ao final de cada encontro, as avaliações específicas. São elas: Avaliação de Reação I; Avaliação de Reação II; Avaliação do(a) Colaborador(a).

A avaliação individual é respondida pelos(as) participantes ao final de cada ação, por meio de um formulário, que pode ser de dois tipos: Avaliação de Reação I e Avaliação de Reação II. A definição de qual formulário será aplicado é de competência da área/setor que promove a ação, no momento da elaboração do Projeto de Educação Permanente. Em linhas gerais, o formulário de Reação I é mais detalhado e o de Reação II possui um formato mais sintético, tendo ambos o objetivo de avaliar os conteúdos desenvolvidos, métodos e técnicas utilizadas e a atuação do(a) docente.

Ainda, os(as) docentes devem responder à Avaliação do(a) Colaborador(a), que aborda aspectos como: problemas e intercorrências no decorrer da ação; atendimento prestado pela equipe organizadora; desenvolvimento da ação em relação aos objetivos do curso; cumprimento da carga horária prevista; metodologias e materiais utilizados; levantamento do perfil da turma; motivação dos participantes, entre outros.

Os instrumentos para a coleta dos dados quantitativos e qualitativos que subsidiarão o processo de avaliação se encontram no anexo 08 deste plano.

capítulo 07

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, M. A. **Trilhas de aprendizagem: um estudo de caso**. IX Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2014. Disponível em <https://www.academia.edu/24415201/TRILHAS_DE_APRENDIZAGEM_UM_ESTUDO_DE_CASO> Acesso em 08 de dezembro de 2022.

BARATA, J. e CRUS, J. **A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS: removendo pedras no meio do caminho** / Joaquina Barata e José Crus. Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta - Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª Ed. – Brasília: MDS, 2014.

BRASIL, Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 4, de 13 de março de 2013. **Institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social - PNEP/SUAS** – Brasília, DF, 2013.

BRASIL, Conselho Nacional de Assistência Social. 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 Permanente do SUAS – PNEP/SUAS** – Brasília, DF, 2016.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 33, de 12 de dezembro de 2012. **Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social** – Brasília, DF, 2012.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011. **Ratificar a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS e Reconhecer as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de**



gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS – Brasília, DF, 2011.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. **Resolução nº 09, de 15 de abril de 2014. Ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS** – Brasília, DF, 2014.

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, DF, 2006.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **I Plano Decenal da Assistência Social (2005/2015): SUAS - Plano 10** – Brasília, 2007. Disponível em <<https://www.blogcnas.com/plano-decenal>> Acesso em 09 de novembro de 2022.

BRASIL. Lei nº 12.435, de 06 de julho de 2011. **Altera a Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social** - Brasília, DF, 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário Conselho Nacional de Assistência Social. **Plano Decenal Nacional de Assistência Social 2016-2026**. Brasília-DF, 2016. Disponível em <https://www.blogcnas.com/plano-decenal> Acesso em 11 de novembro 2022.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução do Conselho Nacional de Assistência Social nº 109, de 11 de novembro de 2009**. Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais – Brasília-DF, 2009.

CAMPOS, E. **O Protagonismo do usuário da assistência social na implementação e controle social do SUAS** / Edval Bernardino Campos. Conselho Nacional de Assistência Social. Caderno de textos: subsídios para debates: participação e controle social do SUAS / Conselho Nacional de Assistência Social, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. – Brasília, DF: CNAS, MDS, 2009.

CARVALHO, A. M. P. e SILVEIRA, I. M. M. **A consolidação da assistência social como política pública no século XXI: o desafio da educação permanente como princípio estratégico na gestão do trabalho** / Alba Maria Pinho de Carvalho e Irma Martins Moroni da Silveira. Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS: Uma Contribuição Necessária. Brasília, DF: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

CENSO DO SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) – **Bases e Resultados**. Secretaria Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social. Disponível em: <https://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php> . Acesso em 29 de novembro de 2022.

CENTRO DE REFERÊNCIAS EM EDUCAÇÃO INTEGRAL. **Oficinas**. Disponível em: <<https://educacaointegral.org.br/glossario/oficinas/>> Acesso em 22 de novembro de 2022.

CENTRO UNIVERSITÁRIO PRIVADO DE BELO HORIZONTE. **Dicas de como montar grupos de estudos**. Disponível em <<https://www.unibh.br/blog/como-montar-grupos-de-estudos-durante-a-graduacao/>>. Acesso em agosto de 2022.

CURITIBA, Fundação de Ação Social. **Protocolo do Centro de Referência Especializado de Assistência Social – CREAS**. Curitiba-PR, 2020.

CURITIBA. Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS. Resolução nº 365, de 21 de dezembro de 2021. **Aprova o Plano Municipal de Assistência Social 2022-2025**. Curitiba-PR, 2021. Disponível em <<https://fas.curitiba.pr.gov.br/conteudo.aspx?idf=1567>> Acesso em 09 de novembro de 2022.

CURITIBA. Conselho Municipal de Economia Popular Solidária. Resolução nº 05 de 09 de dezembro de 2021. **Aprovar o I Plano Municipal de Economia Popular Solidária**. Curitiba-PR.

CURITIBA. Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Curitiba – COMTIBA. **Plano Decenal dos Direitos Humanos da Criança e do Adolescente de Curitiba para o Decênio 2017-2027**. Curitiba – PR, 2016. Disponível em < <https://fas.curitiba.pr.gov.br/conteudo.aspx?idf=127>> Acesso em 16 de novembro 2022.



CURITIBA. Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Curitiba – COMTIBA. **Plano Municipal de Promoção, Proteção e Defesa do Direito de Crianças e Adolescentes à Convivência Familiar e Comunitária.** Curitiba – PR, 2017. Disponível em < <https://fas.curitiba.pr.gov.br/conteudo.aspx?idf=127>> Acesso em 16 de novembro 2022.

CURITIBA. Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Curitiba – COMTIBA. Resolução nº 04 de 26 de janeiro de 2021. **Aprova a atualização do Plano Municipal de Ações estratégicas do PETI – AEPETI (2021-2023).** Curitiba-PR.

CURITIBA. Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Decreto Municipal nº 1049, de 11 de agosto de 2020. Institui o Plano Decenal dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Município de Curitiba.** Curitiba-PR, 2020. Disponível em <https://pcd.mppr.mp.br/arquivos/File/DECRETO_1049_2020.pdf> Acesso em 18 de novembro de 2021.

CURITIBA. Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Idosa – CMDPI. **Plano Municipal da Pessoa Idosa 2017-2027.** Curitiba - PR, 2017. Disponível em <<https://fas.curitiba.pr.gov.br/conteudo.aspx?idf=59>> Acesso em 16 de novembro 2022.

CURITIBA. Decreto 1.716, de 20 de dezembro de 2019. **Dispõe sobre a Política Municipal Intersectorial de Atenção à População em Situação de Rua e dá outras providências.** Curitiba-PR, 2019.

CURITIBA. Fundação de Ação Social. **Plano Decenal Municipal de Atendimento Socioeducativo em Meio Aberto de Curitiba 2014–2023.** Curitiba-PR.

CURITIBA. Fundação de Ação Social. **Plano Municipal de Educação Permanente 2018-2019.** Curitiba-PR. Disponível em <https://fas.curitiba.pr.gov.br/conteudo.aspx?idf=1298> acesso em 17 de novembro de 2022.

CURITIBA. Fundação de Ação Social. Portaria nº 546, de 06 de setembro de 2022. **Institui o Núcleo Municipal de Educação Permanente (NUMEP) da Fundação de Ação Social (FAS), define objetivos e dá outras providências.** Curi-

tiba – PR, 2022.

CURITIBA. Fundação de Ação Social. Portaria nº 651, de 14 de outubro de 2022. **Designa servidores para compor o Núcleo Municipal de Educação Permanente da Fundação de Ação Social (NUMEP/FAS), define objetivos e dá outras providências.** Curitiba – PR, 2022.

CURITIBA. Fundação de Ação Social. **Protocolo dos Centros de Referência de Assistência Social de Curitiba – CRAS.** Curitiba-PR, 2016.

CURITIBA. Instituto Municipal de Administração Pública – IMAP. Portaria nº 59 do de 2 de julho de 2021. **Altera o regulamento das Ações de Formação e Desenvolvimento Profissional da Escola de Administração Pública (EAP) do Município de Curitiba.** Curitiba, 2021.

CURITIBA. Lei Municipal nº 15.919, de 10 de dezembro de 2021. **Institui o Plano Municipal de Promoção da Igualdade Étnico-Racial do Município de Curitiba – PLAMUPIR - 2022-2024.** Curitiba-PR.

CURITIBA. **Plano de Governo Municipal 2021-2024** – Curitiba, PR. 2022. Disponível em <<http://multimidia.transparencia.curitiba.pr.gov.br/PlanoGoverno/PlanoAcao/Programa-Viva-Curitiba-Que-Nao-Dorme-2022.pdf>> Acesso em 09 novembro de 2022.

Eventos & Nomas. **Eventos Acadêmicos e Científicos.** Disponível em <http://www.reitoria.unicamp.br/manualdeeventos/eventos/proto-eventos_cientificos.shtml> Acesso em 23 de novembro 2022.

FERREIRA, S. **NOB-RH anotada e comentada** – Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2010.** Rio de Janeiro-RJ: IBGE, 2012. Disponível em <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/curitiba/panorama>>. Acesso em 17 de novembro de 2022.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual – PNAD 1ª visita.** Rio de



Janeiro-RJ, 2019. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=o-que-e>> Acesso em 18 de novembro de 2022.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Atlas do Desenvolvimento Humano**. Rio de Janeiro-RJ, 2013.

LADIM, Thalita Andressa Barbosa Paes. **Aula Expositiva e o uso das tecnologias como forma de aproximação entre professores e alunos**. Disponível em <<https://sites.pucgoias.edu.br/pos-graduacao/mestrado-doutorado-educacao/wp-content/uploads/sites/61/2018/05/Thalita-Andressa-Barbosa-Paes-Landim.pdf>> Acesso em: 22 de novembro de 2022.

MUNIZ, E. **Equipes de referência no SUAS e as responsabilidades dos trabalhadores** / Egli Muniz. Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS: Uma Contribuição Necessária. Brasília, DF: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

RAICHELIS, R. **O trabalho e os trabalhadores do SUAS: o enfrentamento necessário na assistência social** / Raquel Raichelis. Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS: Uma Contribuição Necessária. Brasília, DF: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

RIZZOTTI, M. L. A. **A aliança estratégica entre os trabalhadores e os usuários do SUAS** / Maria Luiza Amaral Rizzotti. Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS: Uma Contribuição Necessária. Brasília, DF: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

SANTOS PAULA, R. F. **O Sistema Único de Assistência Social no contexto da gestão pública brasileira: desenvolvimento e “questão social”: volume 2** / Renato Francisco dos Santos Paula – São Paulo: Livrus Negócios Editoriais, 2014.

SILVEIRA, J.I. **Gestão do trabalho: concepção e significado para o SUAS** / Jucimeri Isolda Silveira. Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS: Uma Contribuição Necessária. Brasília, DF: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

SILVEIRA, J.I. **Profissões e trabalho social no Sistema Único de Assistência Social: significado histórico e projeto construído** / Jucimeri Isolda Silveira. Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta – Ministério do

Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª Ed. – Brasília: MDS, 2014.

SOARES. Andriara Ponte Casarotto. **A roda de conversa como estratégia para conhecer e ampliar a participação dos estudantes na gestão das ações do Pnaes: percepções das lideranças estudantis dos Cursos Técnicos Integrados do IFFar/Campus Alegrete.** Disponível em: <<https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/433385/2/ROTEIRO%20PARA%20RODA%20DE%20CONVERSA%20SOBRE%20O%20PNAES.pdf>> Acesso em 22 de novembro 2022.

YAZBEK, M. C. **Educação permanente e a política de assistência social: o papel da academia e os desafios para o serviço social** / Maria Carmelita Yazbek. Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta – Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª Ed. – Brasília: MDS, 2014.

capítulo 08

Anexos

ANEXO 1

Protocolo 01-175127/2022 Anexo 1.1 - PORTARIA 546 2022.PDF do Trâmite 1 INFORMAÇÃO - FASDPL



PORTARIA Nº 546

Institui o Núcleo Municipal de Educação Permanente (NUMEP) da Fundação de Ação Social (FAS), define objetivos e dá outras providências.

A PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO DE AÇÃO SOCIAL - FAS, nomeada pelo Decreto Municipal nº 740 de 30 de maio de 2022, no uso de suas atribuições legais e,

considerando o inciso V do art. 6º da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que estabelece dentre os objetivos do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, a implementação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente na Assistência Social;

considerando a Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004, do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, que aprova a Política Nacional de Assistência Social - PNAS;

considerando a Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006, do CNAS, que aprova a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social - NOB-RH/SUAS;

considerando a Resolução nº 33, de 12 de dezembro de 2012, do CNAS, que aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/SUAS (art. 12, incisos XXXI e XXXII);

considerando a Resolução nº 4, de 13 de março de 2013, do CNAS, que aprova a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP/SUAS, em seu Anexo, item 9.2, apresenta a importância da instituição dos Núcleos de Educação Permanente nas três esferas de gestão (União, Estados e Municípios);

considerando o disposto na Resolução nº 7, de 18 de maio de 2016, do CNAS, que aprova as metas nacionais do Plano Decenal de Assistência Social (2016-2026), dentre as quais se destaca a ampliação e aprimoramento das ações de capacitação e de formação com base nos princípios e diretrizes da Educação Permanente do SUAS, fomentando a Rede Nacional de Educação Permanente do SUAS;

considerando a Resolução nº 365, de 21 de dezembro de 2021 do Conselho Municipal de Assistência Social, que aprova o Plano Municipal de Assistência Social 2022-2025, o qual apresenta como meta da Fundação de Ação Social a realização de dez reuniões do Núcleo Municipal de Educação Permanente da FAS, anualmente;

considerando o Plano de Governo Municipal 2021-2024, que apresenta em seu Programa Viva Curitiba que Não Dorme, Projeto 1.1 Proteção Social e Garantia de Direitos, o Produto 9: Programa UNIFAS implantado,

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituído o Núcleo Municipal de Educação Permanente da Fundação de Ação Social - NUMEP/FAS, instância colegiada, responsável pelo planejamento e implementação de ações de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social e da Política do Trabalho e Emprego no Município de Curitiba.

Art. 2º O Núcleo Municipal de Educação Permanente da FAS tem como objetivos:



I - Promover a interlocução, diálogo e cooperação dos profissionais envolvidos na implementação da Política de Educação Permanente, visando ações de formação e qualificação dos trabalhadores da FAS, da rede socioassistencial não governamental e agentes do controle social;

II - Elaborar diagnósticos de necessidades de qualificação e formação para gestores, trabalhadores e conselheiros do Conselho Municipal de Assistência Social;

III - Elaborar e avaliar o Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS para posterior aprovação pelo Conselho Municipal de Assistência Social;

IV – Elaborar e avaliar o Plano Municipal de Educação Permanente da Política do Trabalho e Emprego;

V - Planejar, formatar, acompanhar, executar, monitorar e avaliar as ações de formação e capacitação no âmbito da FAS;

VI - Propor novas metodologias e conteúdo para ações de educação permanente na FAS;

VII - Mapear e sistematizar práticas e a produção de conhecimentos na FAS;

VIII - Promover a produzir conhecimento sobre os diferentes aspectos do trabalho e do controle social;

IX - Organizar observatórios de práticas profissionais;

X - Contribuir com a realização de estudos e pesquisas que valorizem e publicizem os conhecimentos e experiências construídos no âmbito da Política de Assistência Social e da Política do Trabalho e Emprego;

XI - Desenvolver estratégias para disseminar informações e conhecimentos produzidos com as ações de formação e de capacitação;

XII - Organizar e realizar o Encontro FAS;

XIII - Articular com o Núcleo Estadual e Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS.

Art. 3º O NUMEP/FAS será composto por representantes da Fundação de Ação Social, sendo 1 (um) titular e 1 (um) suplente, designados pelos respectivos setores ou segmentos abaixo relacionados:

I – Coordenação de Gestão do Trabalho e Educação Permanente (CGTEP);

II – Coordenação de Vigilância Socioassistencial

III – Gerência de Capacitação Profissional da FAS;

IV – Diretoria de Proteção Social Básica (DPSB);

V – Diretoria de Proteção Social Especial (DPSE);

VI – Diretoria de Relações com o Terceiro Setor (DRTS);

VII – Diretoria de Qualificação e Relações do Trabalho (DQRT);

VIII – Diretoria de Atenção à População em Situação de Rua (DPSR);



Protocolo 01-175127/2022 Anexo 1.1 - PORTARIA 546 2022.PDF do Trâmite 1 INFORMAÇÃO - FASDPL



IX – Diretoria Financeira (DF);

X – Diretoria Administrativa (DA).

§ 1º Os integrantes do NUMEP/FAS serão nomeados por meio de Portaria emitida pela Fundação de Ação Social de Curitiba.

§ 2º Poderão vir a compor o NUMEP/FAS, representações consideradas importantes no processo de implementação do SUAS e da Política do Trabalho e Emprego.

§ 3º Quando necessário, poderão ser convidados conselheiros, trabalhadores da rede socioassistencial governamental e não governamental, usuários do SUAS, instituições de ensino, especialistas, pesquisadores e outros profissionais que aportem conhecimentos para tratar de temas específicos.

Art. 4º O NUMEP/FAS se reunirá de forma ordinária mensalmente, e, em alguns casos, extraordinariamente quando necessitar, a critério da Coordenação de Gestão do Trabalho e Educação Permanente.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Fundação de Ação Social, 6 de setembro de 2022.

Maria Alice Erthal
Presidente da Fundação de Ação Social



Exportado do Sistema Único de Protocolos - 01-175127/2022 - por Paulo Roberto de Carvalho Mangili - Matrícula 80255 - em 10/10/2022 às 16:27:50

ANEXO 2

Protocolo 01-175127/2022 Anexo 21.1 - PORTARIA 651-2022 - NUMEP-FAS.PDF do Trâmite 21 INFORMAÇÃO - FASP



PORTARIA Nº 651

Designa servidores para compor o Núcleo Municipal de Educação Permanente da Fundação de Ação Social (NUMEP/FAS).

A PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO DE AÇÃO SOCIAL, nomeada pelo Decreto Municipal nº 740 de 30/05/2022, no uso de suas atribuições legais,

RESOLVE:

Art. 1º Designar os servidores abaixo relacionados para compor o Núcleo Municipal de Educação Permanente da Fundação de Ação Social (NUMEP/FAS), conforme art. 3º, §1º da Portaria nº 546 de 06 de setembro de 2022.

§ 1º Ficam designados para compor o Núcleo Municipal de Educação Permanente da FAS:

I - Coordenação de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

Titular: PAULO ROBERTO DE CARVALHO MANGILI – matrícula nº 86338 – FAS

Suplente: PATRICIA FABIANA FRANÇA – matrícula nº 86142 – FAS

II - Coordenação de Vigilância Socioassistencial

Titular: BEATRIZ DOS SANTOS BURGARDT FRANÇA – matrícula nº 88034 – FAS

Suplente: JORGE VELOSO DE LIMA JUNIOR – matrícula nº 86937 – FAS

III - Gerência de Capacitação Profissional da FAS

Titular: INDIARA CANAL DA SILVA – matrícula nº 85311 – FAS

Suplente: ELEANE DE LOURDES MARTINS – matrícula nº 84484 – FAS

IV - Diretoria de Proteção Social Básica

Titular: ROSECLER QUIRINO DA CUNHA – matrícula nº 87264 – FAS

Suplente: GISLANE MOREIRA – matrícula nº 86779 – FAS

V - Diretoria de Proteção Social Especial

Titular: ELOÁ CECY BARROSO SERPA – matrícula nº 84580 – FAS

Suplente: KÁTIA GRACIELA WOLF – matrícula nº 86349 – FAS

VI - Diretoria de Relações com o Terceiro Setor

Titular: ULIANE DE LIMA RODRIGUES – matrícula nº 86453 – FAS



Protocolo 01-175127/2022 Anexo 21.1 - PORTARIA 651-2022 - NUMEP-FAS.PDF do Trâmite 21 INFORMAÇÃO - FASP



Suplente: JOSÉ RONALDO DE AVELLAR JUNIOR – matrícula nº 88251 – FAS

VII - Diretoria de Qualificação e Relações do Trabalho

Titular: ELISANGELA STUPP – matrícula nº 85032 – FAS

Suplente: RENAN DE OLIVEIRA RODRIGUES – matrícula nº 88601 – FAS

VIII - Diretoria de Atenção à População em Situação de Rua

Titular: MÁRCIA REGINA HOBMEIR BIM – matrícula nº 86536 – FAS

Suplente: ARIANE DE ASSIS DE ANDRADE DO NASCIMENTO – matrícula nº 86436 – FAS

IX - Diretoria Financeira

Titular: CIRLEI BERNADETE DA COSTA PIRES – matrícula nº 84330 – FAS

Suplente: ALVIMAR RODRIGUES MAGALHÃES – matrícula nº 181.414 – PMC

X - Diretoria Administrativa

Titular: EDUARDO DOBIS PRODOSSIMO – matrícula nº 85.896 – FAS

Suplente: ALESSANDRA ALMEIDA MORAES GONÇALVES – matrícula nº 78.099 – FAS

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Fundação de Ação Social, 14 de outubro de 2022.

Maria Alice Erthal
Presidente da Fundação de Ação Social



Exportado do Sistema Único de Protocolos - 01-175127/2022 - por Paulo Roberto de Carvalho Jorginho Matrícula 86229 em 18/10/2022 às 17:23:53



DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO
ATOS DO MUNICÍPIO DE CURITIBA



Fundação de Ação Social, 14 de outubro de 2022.
Marcia Rosa Tardoski : Superintendente Executiva

PORTARIA Nº 651

Designa servidores para compor o Núcleo Municipal de Educação Permanente da Fundação de Ação Social (NUMEP/FAS).

A PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO DE AÇÃO SOCIAL, nomeada pelo Decreto Municipal nº 740 de 30/05/2022, no uso de suas atribuições legais,

RESOLVE:

Art. 1º Designar os servidores abaixo relacionados para compor o Núcleo Municipal de Educação Permanente da Fundação de Ação Social (NUMEP/FAS), conforme art. 3º, §1º da Portaria nº 546 de 06 de setembro de 2022.

§ 1º Ficam designados para compor o Núcleo Municipal de Educação Permanente da FAS:

I - Coordenação de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

Titular: PAULO ROBERTO DE CARVALHO MANGILI – matrícula nº 86338 – FAS

Suplente: PATRICIA FABIANA FRANÇA – matrícula nº 86142 – FAS

II - Coordenação de Vigilância Socioassistencial

Titular: BEATRIZ DOS SANTOS BURGARDT FRANÇA – matrícula nº 88034 – FAS

Suplente: JORGE VELOSO DE LIMA JUNIOR – matrícula nº 86937 – FAS

III - Gerência de Capacitação Profissional da FAS

Titular: INDIARA CANAL DA SILVA – matrícula nº 85311 – FAS

Suplente: ELEANE DE LOURDES MARTINS – matrícula nº 84484 – FAS

IV - Diretoria de Proteção Social Básica

Titular: ROSECLER QUIRINO DA CUNHA – matrícula nº 87264 – FAS

Suplente: GISLANE MOREIRA – matrícula nº 86779 – FAS

V - Diretoria de Proteção Social Especial

Titular: ELOÁ CECY BARROSO SERPA – matrícula nº 84580 – FAS

Suplente: KÁTIA GRACIELA WOLF – matrícula nº 86349 – FAS

VI - Diretoria de Relações com o Terceiro Setor

Titular: ULIANE DE LIMA RODRIGUES – matrícula nº 86453 – FAS

Suplente: JOSÉ RONALDO DE AVELLAR JUNIOR – matrícula nº 88251 – FAS

VII - Diretoria de Qualificação e Relações do Trabalho

Titular: ELISANGELA STUPP – matrícula nº 85032 – FAS

Suplente: RENAN DE OLIVEIRA RODRIGUES – matrícula nº 88601 – FAS

VIII - Diretoria de Atenção à População em Situação de Rua

Titular: MÁRCIA REGINA HOBMEIR BIM – matrícula nº 86536 – FAS

Suplente: ARIANE DE ASSIS DE ANDRADE DO NASCIMENTO – matrícula nº 86436 – FAS

IX - Diretoria Financeira

Titular: CIRLEI BERNADETE DA COSTA PIRES – matrícula nº 84330 – FAS



DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO
ATOS DO MUNICÍPIO DE CURITIBA



Suplente: ALVIMAR RODRIGUES MAGALHÃES – matrícula nº 181.414 – PMC
X - Diretoria Administrativa
Titular: EDUARDO DOBIS PRODOSSIMO – matrícula nº 85.896 – FAS
Suplente: ALESSANDRA ALMEIDA MORAES GONÇALVES – matrícula nº 78.099 – FAS
Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.
Fundação de Ação Social, 14 de outubro de 2022.
Maria Alice Erthal : Presidente da Fundação de Ação Social

CONSELHO - AVISO DE PUBLICAÇÃO Nº 396

Torna pública a republicação da Resolução n.º 224 /2022 – CMAS

A Secretaria Executiva dos Conselhos da Fundação de Ação Social, no uso de suas atribuições delegadas pelo Decreto Municipal n.º 07/2007, Art. 12 e da Resolução nº370/2021, por meio de sua Coordenadora de Suporte as Secretarias Executivas dos Conselhos,

RESOLVE:

Tornar pública a republicação da Resolução n.º 224 /2022, do Conselho Municipal de Assistência Social, que DEFERE, a Renovação de Inscrição 2022 da Organização da Sociedade Civil **ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE ENCONTRO COM DEUS**, conforme anexo.

Fundação de Ação Social, 14 de outubro de 2022.

Patricia Cristina Ribeiro Jess : Coordenadora Executiva dos Conselhos

(Republicado por ter saído com incorreção no Diário Oficial Eletrônico Nº 143 - Suplemento Nº 1 de 28/07/2022).

Exportado do Sistema Único de Protocolos 01-175127/2022 por Paulo Roberto de Arrascaeta Magalhães Matrícula 86338 em 18/10/2022 às 17:23:53

ANEXO 03

I. Formulários do Diagnóstico de Educação Permanente Online

Links

Trabalhadores(as) Governamentais:
<https://forms.gle/BbiAqYYv8RhKffTd9>

Trabalhadores(as) Não Governamentais:
<https://forms.gle/RJfPdXayEt9KbrTq7>

Controle Social:
<https://forms.gle/Pd8JCESF5RhA1b9q8>

Formulário Online Complementar:
<https://forms.gle/VKwtAu2HBjyKEbw99>

II. Formulário Online Complementar de Educação Permanente

Entre os dias 28 de fevereiro e 28 de março de 2023, por solicitação do Conselho Municipal de Assistência Social de Curitiba (CMAS), foi realizada uma nova consulta aos(as) servidores(as) da FAS, com vistas a complementar o Perfil do(a) Trabalhador(a) constante no Diagnóstico Online, com informações sobre identidade de gênero, orientação sexual e declaração de cor ou raça/etnia.

Para tanto, elaborou-se um formulário online no Google Forms, no qual foram elencadas três questões, uma para cada quesito, e inseridas informações auxiliares referentes às três questões. Tais informações foram submetidas à avaliação e aprovação da Assessoria de Direitos Humanos da Prefeitura Municipal de Curitiba. Não foram solicitados dados de identificação no formulário, garantindo-se assim o anonimato.

O formulário foi divulgado pelo e-mail imprensafas@curitiba.pr.gov.br e disponibilizado para resposta dos(as) servidores(as) entre os dias 28 de fevereiro e 28 de março do ano de 2023, totalizando 266 respostas. Segue o resultado:



Identidade de Gênero (Conceitos)

A identidade de gênero se refere à percepção íntima que uma pessoa tem de si, a forma que se sente, se reconhece e se identifica, que pode ou não corresponder ao sexo biológico atribuído no nascimento. São identidades de gênero:

CISGÊNERO: pessoa que se identifica, em todos os aspectos, com o gênero atribuído ao nascer. Ou seja, a identidade de gênero está em alinhamento com o sexo biológico.

TRANSGÊNERO: pessoa que se identifica com um gênero diferente do seu sexo biológico atribuído no momento do nascimento. São transgênero as pessoas denominadas transexuais e travestis.

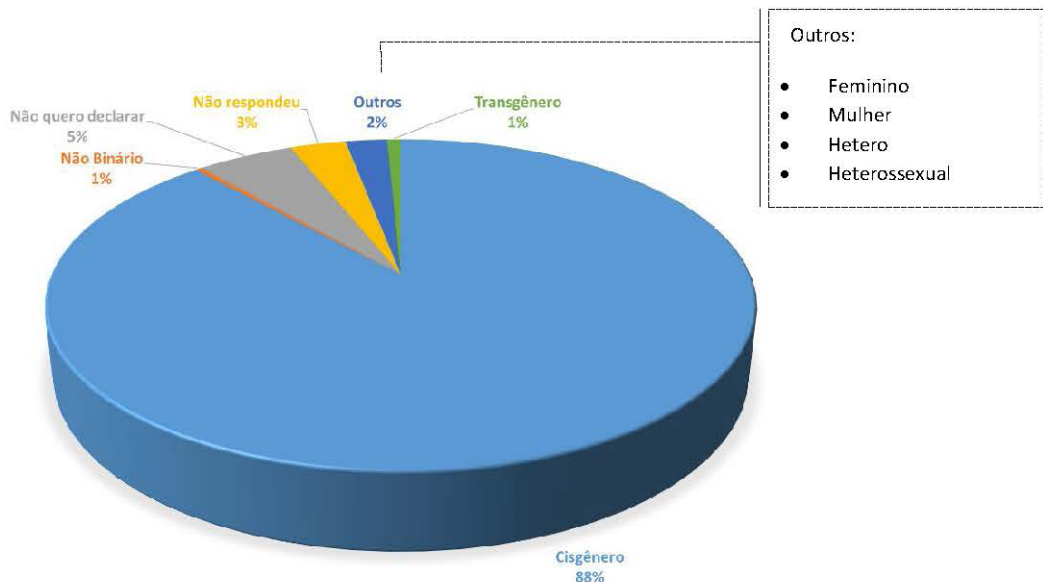
-> **Transexual:** pessoa que se identifica com um gênero diferente daquele correspondente ao seu sexo biológico atribuído no momento do nascimento. A pessoa transexual pode ter sexo biológico masculino ou feminino, mas possuir identidade de gênero diferente.

-> **Travesti:** pessoa que, embora tenha seu sexo biológico atribuído ao nascimento como sendo masculino, realiza uma construção física e de gênero feminina, de caráter permanente.

GÊNERO NÃO BINÁRIO: pessoa cuja identidade ou expressão de gênero não está limitada às duas únicas formas distintas e opostas como: macho x fêmea; masculino x feminino; homem x mulher.

Fonte: Prefeitura Municipal de Curitiba. Assessoria de Políticas para Diversidade Sexual: Cartilha Diversidade Sexual. Curitiba-PR, 2022.

Identidade de Gênero



Orientação Sexual (Conceitos)

Orientação Sexual se refere à atração afetiva, emocional e/ou sexual que uma pessoa sente em relação a outra, podendo ser ou não do mesmo gênero.

BISSEXUAL: pessoa que sente atração afetiva, emocional e/ou sexual por pessoas de ambos os sexos/gênero. Popularmente, é utilizada a expressão “Bi” para se referir a mulheres e homens bissexuais.

HETEROSSEXUAL: pessoa que sente atração afetiva, emocional e/ou sexual por pessoas do sexo/gênero oposto ao seu.

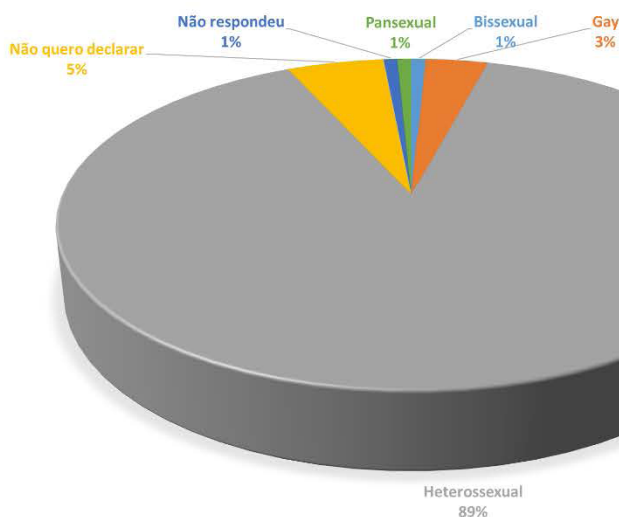
LÉSBICA: mulher (cis ou trans) que sente atração afetiva, emocional e/ou sexual por outras mulheres (cis ou trans).

GAY: homem (cis ou trans) que sente atração afetiva, emocional e/ou sexual por outros homens (cis ou trans).

PANSEXUAL: pessoa que sente atração afetiva, emocional e/ou sexual por outras pessoas, independentemente de sexo/gênero.

Fonte: Prefeitura Municipal de Curitiba. Assessoria de Políticas para Diversidade Sexual: Cartilha Diversidade Sexual. Curitiba-PR, 2022.

Orientação Sexual





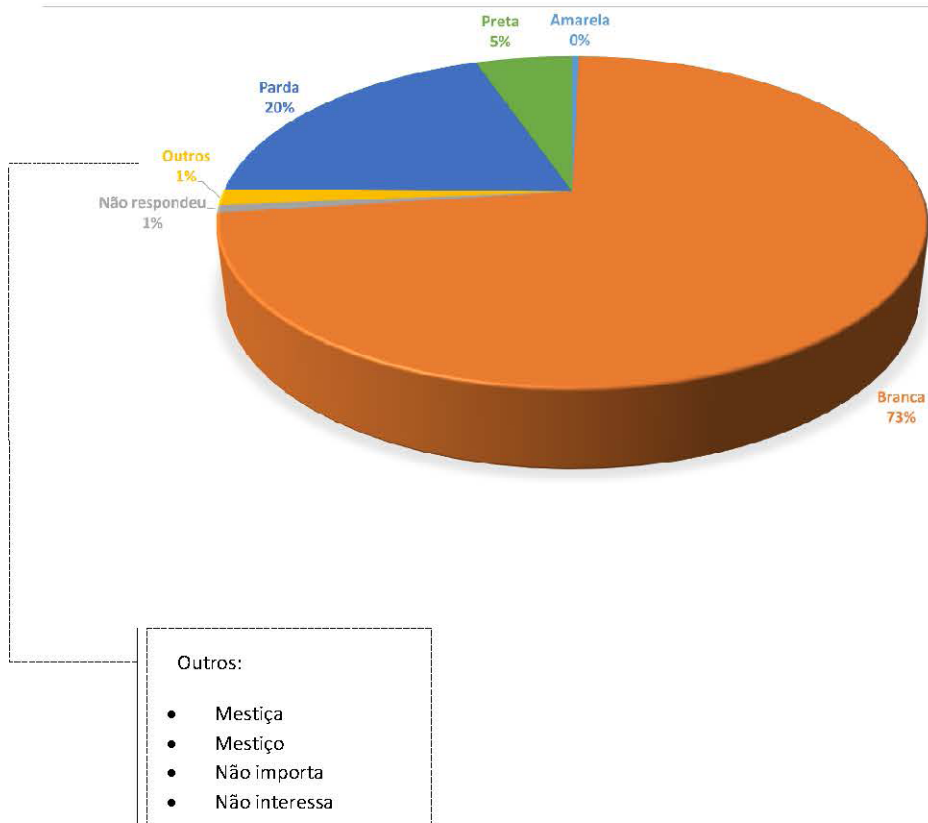
Cor ou Raça/Etnia (Conceitos)

Para esta seção, utiliza-se o critério de autodeclaração do usuário nos padrões utilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Atualmente, são cinco classificações: PRETOS ou PARDOS (indivíduos dos dois grupos são considerados negros), BRANCOS, AMARELOS e INDÍGENAS.

Autodeclaração: a classificação de cor ou raça empregada nas pesquisas do IBGE é um desafio para a formulação de subsídios, uma vez que a definição da pertença racial varia circunstancialmente, ou seja, a autoatribuição de cor não é um dado imutável e tem revelado uma significativa fluidez ao longo do tempo devido a formas de autoidentificação que se alteram, apresentando impactos nos indicadores populacionais. Nesse sentido, a variável cor não está relacionada somente aos atributos físicos das pessoas. Além de possuir múltiplas categorias, não possui um limite rígido que permita a inclusão de uma pessoa numa categoria ou noutra, podendo variar.

Fonte: Prefeitura Municipal de Curitiba. Cartilha Curitiba Consciente: Políticas de Promoção da Igualdade Racial em Curitiba. Curitiba, 2019. Disponível em <<https://mid.curitiba.pr.gov.br/2019/00253993.pdf>> Acesso em 25 de janeiro de 2023.

Cor ou Raça/Etnia



ANEXO 4

ANEXO 04

Material para subsidiar os grupos

Diagnóstico Presencial de Educação Permanente

Percurso Formativo Provimento de Serviços e Benefícios



Objetivo do Diagnóstico Presencial

Tem por objetivo traçar um perfil dos trabalhadores da FAS, levantar dados sobre suas impressões pessoais, bem como conhecer e se aproximar de suas avaliações quanto à rotina de ações de educação permanente e o impacto dessas em seu cotidiano profissional.

Por que realizar um Diagnóstico Presencial?

Para subsidiar o planejamento de atividades que irão compor o Plano Municipal de educação Permanente, convergindo com as principais necessidades relacionadas a horários, abordagens metodológicas e temáticas a serem trabalhadas, além de promover maior aproximação das ações de educação permanente com a prática das equipes.

O que é a metodologia do World Café?

World Café foi a metodologia escolhida para esse diagnóstico. É um processo criativo que visa gerar e fomentar diálogos entre os indivíduos, criar uma rede viva colaborativa que acessa e aproveita a inteligência coletiva para responder questões de grande relevância para organizações e comunidades. (The World café, s.d. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3116723/mod_resource/content/1/world-cafc3a9.pdf. Acesso em: 10/08/2022)

O que são ações de Educação Permanente?

Entende-se ação de educação permanente no SUAS como ação ou estratégia educativa que vise a qualificação técnica, ética e política dos trabalhadores do SUAS (provimento de serviços e benefícios e gestão do SUAS), podendo ser ofertada por meio de capacitações, formações, supervisões técnicas, oficinas, seminários, jornadas, mesas-redondas, grupos de estudo, entre outras.

As ações podem ser certificadas ou não certificadas, de acordo com o formato, a complexidade do conteúdo e a carga horária.

Modalidade das ações de educação permanente?

- ✓ Presencial - descentralizada nas regionais
- ✓ Presencial
- ✓ Semi-presencial (Híbrida)
- ✓ À distancia



Formatos de ações que devem ser utilizados prioritariamente nas ofertas de educação permanente da FAS:

<p>Aula Expositiva/Dialogada</p> <p>Repete de conhecimento e informações de forma tradicional ao público.</p>	<p>Jornada</p> <p>Reunião de determinados grupos de profissionais realizada periodicamente, com o objetivo de discussão em eventos maiores. São pequenos congressos, mas menores em alcance e em número de participantes. Considera-se Jornada a ação com carga horária igual ou superior a 12 (doze) horas.</p>
<input type="checkbox"/> Aulas Expositivas/Dialogadas	<input type="checkbox"/> Jornadas
<p>Roda de Conversa</p> <p>São momentos dedicados ao debate sobre um determinado tema, nos quais os participantes se reúnem formando um círculo e todos têm oportunidade de expressarem-se, dentro de uma determinada ordem, previamente informada pelo mediador, que é a pessoa responsável por organizar e conduzir o diálogo.</p>	<p>Oficina</p> <p>Metodologia de trabalho que prevê construção coletiva do conhecimento, de análise da realidade, de confronto e troca de experiências, a partir da horizontalidade na construção do saber inacabado. Com carga horária igual ou superior a 2 (duas) horas.</p>
<input type="checkbox"/> Rodas de Conversa	<input type="checkbox"/> Oficinas
<p>Grupo de Estudos</p> <p>É definido como um conjunto de indivíduos que se reúnem para estudar, discutir e aprofundar seus conhecimentos sobre determinado tema(s). O período também é utilizado para trocar resumos, praticar questionários e atividades grupais.</p>	<p>Palestra</p> <p>Conversa, apresentação de ideias ou conceitos sobre determinado assunto. Um tipo de palestra muito conhecida e usual é a aula expositiva.</p>
<input type="checkbox"/> Grupos de Estudo	<input type="checkbox"/> Palestras
<p>Ciclo de Palestras</p> <p>Série de palestras pronunciadas por vários palestrantes especialistas na matéria abordada. Pode ser um tema ou diferentes temas que se complementam.</p>	<p>Semana de Estudos</p> <p>Tipo de evento composto por palestras, oficinas, mesa redonda que remetem ao tema principal do evento ou subtemas relacionados. São momentos de aprofundamento das aprendizagens essenciais.</p>
<input type="checkbox"/> Ciclo de Palestras	<input type="checkbox"/> Semana de Estudos

Seminário

Reunião de um grupo de estudos que centraliza debates de assuntos expostos pelos participantes. Trata-se de uma exposição oral para participantes que possuam algum conhecimento prévio do assunto a ser debatido. A duração do Seminário é no mínimo de 6 (seis) horas.

Seminários

Mesa Redonda

Preparada e conduzida por um coordenador que funciona como elemento moderador, orientando a discussão para que se mantenha em torno do tema principal. Os participantes geralmente são especialistas que apresentam seus pontos de vista sobre o tema, com tempo-limite para a exposição. Após as exposições, os participantes são levados a debater entre si os vários pontos de suas análises.

Mesas Redondas

Painel

Forma de reunião limitada a um pequeno número de especialistas, em que os expositores debatem entre si o assunto em pauta. Há um quadro de apresentações, formado por um orador e painelistas.

Painel

Exposição

Exibição pública de produção artística, industrial, técnica ou científica. Não há interação entre expositor e visitante.

Exposição

Feira

Demonstração pública de serviços ou produtos de uma maneira bem pessoal e próxima. Permite aos visitantes saber a fundo sobre o que está em exposição (Feira de boas práticas, Feira sobre o PETI, por exemplo).

Feira

Fórum

Tipo de reunião menos técnica, cujo objetivo é conseguir a efetiva participação de um público numeroso, que deve ser motivado. Caracteriza-se pela troca de informações e debate de ideias.

Fórum

Outra:

Simpósio

Reunião de iniciativa de determinada classe profissional para debates ligados a um assunto específico e a discussão de tema afim a seus interesses. O simpósio é derivado da mesa-redonda; nele os participantes não debatem entre si.

Simpósio



Sugestões de temas para as ações de educação permanente:

- ✓ Trajetória da assistência social no Brasil, desigualdade social, exclusão social etc.
- ✓ Princípios e diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização etc.
- ✓ Seguranças afiançadas pelo SUAS
- ✓ Proteção social
- ✓ Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais
- ✓ Ações de integração para o mundo do trabalho
- ✓ Cadastro Único
- ✓ Sistema de Garantia de Direitos: Seguridade social, políticas públicas, Sistema de Justiça etc.
- ✓ Relações com o Sistema de Justiça
- ✓ Direitos humanos
- ✓ Direitos sociais e direitos socioassistenciais
- ✓ Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, idoso, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua etc.
- ✓ Trabalho social com grupos
- ✓ Trabalho social com famílias
- ✓ Trabalho multi e interdisciplinar
- ✓ Trabalho entre proteções e intersetorial
- ✓ Instrumentos técnicos: PIA, Plano de Acompanhamento, Prontuário SUAS, Relatórios, etc
- ✓ Elaboração de relatórios e demais instrumentos técnicos
- ✓ Técnicas de redação
- ✓ Técnicas socioeducativas
- ✓ Metodologias ativas na área social
- ✓ Participação Social: formação político-cidadã; espaços de participação social; estratégias de fomento à participação social
- ✓ Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público, códigos de ética das categorias etc.
- ✓ Gestão de pessoas: recursos humanos; relacionamento Interpessoal; relações de trabalho; comunicação; mediação de conflitos; autoconhecimento, liderança e gestão de equipes
- ✓ Área administrativa/operacional: informática, recepção, atendimento ao cidadão, arquivo, redação oficial etc.
- ✓ Gestão pública e instrumentos de gestão: gestão orçamentária e financeira (ex: orçamento, LOA, LDO), instrumentos de gestão (ex: PPA, Plangov, PMAS), planejamento estratégico, monitoramento e avaliação, formalização de parcerias (legislação e instrumentais), contratos, criação de indicadores de monitoramento, etc.
- ✓ Inovação na administração pública
- ✓ Vínculo SUAS: Rede socioassistencial não governamental; monitoramento da rede; Marco Regulatório; etc.
- ✓ Vigilância socioassistencial;
- ✓ Sistemas: CadÚnico, SISC, SIMPETI, SIBEC, SICON, SUASWEB, CADSUAS, Censo SUAS, STV, SIT, SIFF e demais sistemas do governo federal, IMO, Aprender, Portal Aprendiz, relatórios mensais e sistema de informação; etc.

Material para subsidiar os grupos
Diagnóstico Presencial de Educação Permanente
Percurso Formativo Controle Social do SUAS



Objetivo do Diagnóstico Presencial:

Tem por objetivo traçar um perfil dos(as) conselheiros(as) do Conselho Municipal de Assistência Social de Curitiba (CMAS), levantar dados sobre suas impressões pessoais, bem como conhecer e se aproximar de suas avaliações quanto à rotina de ações de educação permanente e o impacto dessas em seu cotidiano.

Por que realizar um Diagnóstico Presencial?

Para subsidiar o planejamento de atividades que irão compor o Plano Municipal de Educação Permanente, convergindo com as principais necessidades relacionadas a horários, abordagens metodológicas e temáticas a serem trabalhadas, além de promover maior aproximação das ações de educação permanente com a prática do controle social.

Por que realizar um Diagnóstico Presencial do Controle Social do SUAS?

Realizamos em agosto de 2022 o Diagnóstico Presencial referente ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Em novembro deste ano, vamos realizar o Diagnóstico Presencial da Gestão e do Controle Social no SUAS.

A Política Nacional de Educação Permanente, traz as funções de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, de gestão e a função do controle social no SUAS.

A função de controle social no SUAS está ancorada ao **princípio da participação popular**, a qual é estruturante da gestão da Política de Assistência Social e do SUAS, e é exercida especialmente pelos conselhos de Assistência Social. Segundo o art. 119 da NOB/SUAS/2012, os conselhos de Assistência Social são instâncias deliberativas colegiadas do SUAS, vinculadas à estrutura do órgão gestor de Assistência Social da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.

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

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

Diante disso, foi elaborada esta ação de Diagnóstico Presencial de Educação Permanente do Controle Social no SUAS, a fim de proporcionar a participação dos(as) envolvidos(as) na construção do Plano



Municipal de Educação Permanente, contribuindo na eficiência das ações de capacitação no âmbito do SUAS, com foco no fortalecimento do controle social no SUAS.

Qual a importância do controle social no SUAS?

A participação social é um dos alicerces do SUAS, sendo preconizada na Constituição Federal (1988), Art. 204, inciso II, como uma das diretrizes da assistência social:

Art. 204. As ações governamentais na área da assistência social serão realizadas com recursos do orçamento da seguridade social, previstos no art. 195, além de outras fontes, e organizadas com base nas seguintes diretrizes:

I - Descentralização político-administrativa, cabendo a coordenação e as normas gerais à esfera federal e a coordenação e a execução dos respectivos programas às esferas estadual e municipal, bem como a entidades beneficentes e de assistência social;

II - Participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis.

Dessa forma, o controle social compõe o conjunto de diretrizes estruturantes da gestão do SUAS, conforme estabelece a Norma Operacional Básica do SUAS:

São as diretrizes estruturantes da gestão do SUAS:

- I - primazia da responsabilidade do Estado na condução da política de assistência social;
- II - descentralização político-administrativa e comando único das ações em cada esfera de governo;
- III - financiamento partilhado entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;
- IV - matricialidade sociofamiliar;
- V - territorialização;
- VI - fortalecimento da relação democrática entre Estado e sociedade civil;
- VII - controle social e participação popular.**

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.

O que é a metodologia do World Café?

World Café foi a metodologia escolhida para esse diagnóstico. É um processo criativo que visa gerar e fomentar diálogos entre os indivíduos, criar uma rede viva colaborativa que acessa e aproveita a inteligência coletiva para responder questões de grande relevância para organizações e comunidades. (The World café, s.d. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3116723/mod_resource/content/1/world-cafc3a9.pdf. Acesso em: 10/08/2022)

O que são ações de Educação Permanente?

Entende-se ação de educação permanente no SUAS como ação ou estratégia educativa que vise a qualificação técnica, ética e política dos(as) trabalhadores(as) e conselheiros(as) do SUAS, podendo ser ofertada por meio de capacitações, formações, supervisões técnicas, oficinas, seminários, jornadas, mesas-redondas, grupos de estudo, entre outras.

As ações podem ser certificadas ou não certificadas, de acordo com o formato, a complexidade do conteúdo e a carga horária.

Modalidades das ações de educação permanente

- ✓ Presencial - descentralizada nas regionais
- ✓ Presencial
- ✓ Semi-presencial (Híbrida)
- ✓ À distancia

Formatos de ações que devem ser utilizados prioritariamente nas ofertas de educação permanente da FAS:

 <p>Aula Expositiva/Dialogada</p> <p>Repasse de conhecimento e informações de forma tradicional ao público.</p>	 <p>Jornada</p> <p>Reunião de determinados grupos de profissionais realizada periodicamente, com o objetivo de discussão em eventos maiores. São pequenos congressos, mas menores em alcance e em número de participantes. Considera-se Jornada a ação com carga horária igual ou superior a 12 (doze) horas.</p>
<input type="checkbox"/> Aulas Expositivas/Dialogadas	<input type="checkbox"/> Jornadas
 <p>Roda de Conversa</p> <p>São momentos dedicados ao debate sobre um determinado tema, nos quais os participantes se reúnem formando um círculo e todos têm oportunidade de expressarem-se, dentro de uma determinada ordem, previamente informada pelo mediador, que é a pessoa responsável por organizar e conduzir o diálogo.</p>	 <p>Oficina</p> <p>Metodologia de trabalho que prevê construção coletiva do conhecimento, de análise da realidade, de confronto e troca de experiências, a partir da horizontalidade na construção do saber inacabado. Com carga horária igual ou superior a 2 (duas) horas.</p>
<input type="checkbox"/> Rodas de Conversa	<input type="checkbox"/> Oficinas
 <p>Grupo de Estudos</p> <p>É definido como um conjunto de indivíduos que se reúnem para estudar, discutir e aprofundar seus conhecimentos sobre determinado tema(s). O período também é utilizado para trocar resumos, praticar questionários e atividades grupais.</p>	 <p>Palestra</p> <p>Conversa, apresentação de ideias ou conceitos sobre determinado assunto. Um tipo de palestra muito conhecida e usual é a aula expositiva.</p>
<input type="checkbox"/> Grupos de Estudo	<input type="checkbox"/> Palestras
 <p>Ciclo de Palestras</p> <p>Série de palestras pronunciadas por vários palestrantes especialistas na matéria abordada. Pode ser um tema ou diferentes temas que se complementam.</p>	 <p>Semana de Estudos</p> <p>Tipo de evento composto por palestras, oficinas, mesa redonda que remetem ao tema principal do evento ou subtemas relacionados. São momentos de aprofundamento das aprendizagens essenciais.</p>
<input type="checkbox"/> Ciclo de Palestras	<input type="checkbox"/> Semana de Estudos



Seminário

Reunião de um grupo de estudos que centraliza debates de assuntos expostos pelos participantes. Trata-se de uma exposição oral para participantes que possuam algum conhecimento prévio do assunto a ser debatido. A duração do Seminário é no mínimo de 6 (seis) horas.

Seminários

Mesa Redonda

Preparada e conduzida por um coordenador que funciona como elemento moderador, orientando a discussão para que se mantenha em torno do tema principal. Os participantes geralmente são especialistas que apresentam seus pontos de vista sobre o tema, com tempo-limite para a exposição. Após as exposições, os participantes são levados a debater entre si os vários pontos de suas análises.

Mesas Redondas

Painel

Forma de reunião limitada a um pequeno número de especialistas, em que os expositores debatem entre si o assunto em pauta. Há um quadro de apresentações, formado por um orador e painelistas.

Painel

Exposição

Exibição pública de produção artística, industrial, técnica ou científica. Não há interação entre expositor e visitante.

Exposição

Feira

Demonstração pública de serviços ou produtos de uma maneira bem pessoal e próxima. Permite aos visitantes saber a fundo sobre o que está em exposição (Feira de boas práticas, Feira sobre o PETI, por exemplo).

Feira

Fórum

Tipo de reunião menos técnica, cujo objetivo é conseguir a efetiva participação de um público numeroso, que deve ser motivado. Caracteriza-se pela troca de informações e debate de ideias.

Fórum

Outra:

Simpósio

Reunião de iniciativa de determinada classe profissional para debates ligados a um assunto específico e a discussão de tema afim a seus interesses. O simpósio é derivado da mesa-redonda; nele os participantes não debatem entre si.

Simpósio

Sugestões de temas para as ações de educação permanente:

- ✓ Trajetória da assistência social no Brasil, desigualdade social, exclusão social etc.
- ✓ Princípios e diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização etc.
- ✓ Seguranças afiançadas pelo SUAS
- ✓ Proteção social
- ✓ Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais
- ✓ Sistema de Garantia de Direitos: Seguridade social, políticas públicas, Sistema de Justiça etc.
- ✓ Direitos humanos
- ✓ Direitos sociais e direitos socioassistenciais
- ✓ Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, pessoa idosa, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua etc.
- ✓ Elaboração de relatórios e demais instrumentos técnicos
- ✓ Técnicas de redação
- ✓ Participação Social: formação político-cidadã; espaços de participação social; estratégias de fomento à participação social
- ✓ Ética profissional: princípios éticos do SUAS
- ✓ Gestão pública e instrumentos de gestão: gestão orçamentária e financeira (ex: fundos públicos, orçamento, LOA, LDO), instrumentos de gestão (ex: PPA, PMAS), planejamento estratégico, monitoramento e avaliação, criação de indicadores de monitoramento, etc.
- ✓ Formalização de parcerias (legislação e instrumentais), contratos, emendas parlamentares
- ✓ Vínculo SUAS: Rede socioassistencial não governamental; monitoramento da rede; Marco Regulatório; etc.
- ✓ Vigilância socioassistencial
- ✓ Sistemas: CadÚnico, SISC, SIMPETI, SIBEC, SICON, SUASWEB, CADSUAS, Censo SUAS, STV, SIT, SIFF e demais sistemas do governo federal, IMO, Aprender, Portal Aprendiz, relatórios mensais e sistema de informação; etc.
- ✓ Instâncias de pactuação do SUAS
- ✓ Atribuições do(a) conselheiro(a)



Material para subsidiar os grupos

Diagnóstico Presencial de Educação Permanente Percurso Formativo Gestão do SUAS



Objetivo do Diagnóstico Presencial:

Tem por objetivo traçar um perfil dos trabalhadores da FAS, levantar dados sobre suas impressões pessoais, bem como conhecer e se aproximar de suas avaliações quanto à rotina de ações de educação permanente e o impacto dessas em seu cotidiano profissional.

Por que realizar um Diagnóstico Presencial?

Para subsidiar o planejamento de atividades que irão compor o Plano Municipal de Educação Permanente, convergindo com as principais necessidades relacionadas a horários, abordagens metodológicas e temáticas a serem trabalhadas, além de promover maior aproximação das ações de educação permanente com a prática das equipes.

Por que realizar um Diagnóstico Presencial da Gestão do SUAS?

A Política Nacional de Educação Permanente, traz as seguintes funções do SUAS: a de gestão, a de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, e a de controle social, que são diferentes e ao mesmo tempo complementares.

Cada uma delas apresenta suas particularidades, processos de trabalho, competências específicas e composição profissional, mas se unificam em torno de uma mesma finalidade e por estarem contidas em um mesmo contexto.

O desenvolvimento da função da gestão no SUAS requer a mobilização do trabalhador no que se refere aos recursos teóricos, metodológicos e tecnológicos adequados às diferentes dimensões da gestão.

Tal mobilização visa à produção de mecanismos que permitam o aprimoramento dos fluxos de informação e dos processos de tomada de decisão, os quais venham a facilitar o acesso dos usuários aos serviços e benefícios, bem como fortaleçam os espaços de deliberação e gestão participativa.

Além da participação dos setores ligados diretamente à oferta de serviços (Coordenações de unidades, Núcleos Regionais, DPSB, DPSE, DPSR, etc.), a avaliação do NUMEP sobre o Diagnóstico Presencial apontou a importância de também envolver as Diretorias “Meio” (como a Diretoria Administrativa, a Financeira e demais setores) neste processo, a fim mapear suas necessidades de capacitações e de sensibilizá-las quanto ao seu papel no processo de consolidação da política de assistência social no Município de Curitiba.

Considerando a Política Nacional de Educação Permanente e a avaliação do NUMEP, que trazem a importância da participação das Diretorias técnicas, administrativas, financeiras e demais envolvidas nos processos de capacitações no Diagnóstico Presencial da Gestão do SUAS, foi elaborada esta ação, a fim de sensibilizar e contribuir na eficiência nas ações de capacitação no âmbito do SUAS.

Quais são as diretrizes estruturantes da gestão do SUAS, conforme o Art. 5º da NOBSUAS?

São as diretrizes estruturantes da gestão do SUAS:

- I - primazia da responsabilidade do Estado na condução da política de assistência social;
- II - descentralização político-administrativa e comando único das ações em cada esfera de governo;
- III - financiamento partilhado entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;

- IV - matricialidade sociofamiliar;
- V - territorialização;
- VI - fortalecimento da relação democrática entre Estado e sociedade civil;
- VII – controle social e participação popular.

Percurso Formativo – Gestão do SUAS: Tomando por base as funções de gestão do SUAS, as ações de formação e capacitação são organizadas em torno do Percurso Formativo – Gestão do SUAS e englobam diferentes estratégias destinadas à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desempenhadas atribuições de gestão, em consonância às normativas vigentes.

O que é a metodologia do World Café?

World Café foi a metodologia escolhida para esse diagnóstico. É um processo criativo que visa gerar e fomentar diálogos entre os indivíduos, criar uma rede viva colaborativa que acessa e aproveita a inteligência coletiva para responder questões de grande relevância para organizações e comunidades.

(The World café, s.d. Disponível em:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3116723/mod_resource/content/1/world-cafc3a9.pdf.

Acesso em: 10/08/2022)

O que são ações de Educação Permanente?

Entende-se ação de educação permanente no SUAS como ação ou estratégia educativa que vise a qualificação técnica, ética e política dos trabalhadores do SUAS (provimento de serviços e benefícios e gestão do SUAS) e de agentes do controle social, podendo ser ofertada por meio de capacitações, formações, supervisões técnicas, oficinas, seminários, jornadas, mesas-redondas, grupos de estudo, entre outras.

As ações podem ser certificadas ou não certificadas, de acordo com o formato, a complexidade do conteúdo e a carga horária.

Modalidade das ações de educação permanente?

- ✓ Presencial - descentralizada nas regionais
- ✓ Presencial
- ✓ Semi-presencial (Híbrida)
- ✓ À distancia



Formatos de ações que devem ser utilizados prioritariamente nas ofertas de educação permanente da FAS:

Aula Expositiva/Dialogada

Repasso de conhecimento e informações de forma tradicional ao público.

Aulas Expositivas/Dialogadas

Jornada

Reunião de determinados grupos de profissionais realizada periodicamente, com o objetivo de discussão em eventos maiores. São pequenos congressos, mas menores em alcance e em número de participantes. Considera-se Jornada a ação com carga horária igual ou superior a 12 (doze) horas.

Jornadas

Roda de Conversa

São momentos dedicados ao debate sobre um determinado tema, nos quais os participantes se reúnem formando um círculo e todos têm oportunidade de expressarem-se, dentro de uma determinada ordem, previamente informada pelo mediador, que é a pessoa responsável por organizar e conduzir o diálogo.

Rodas de Conversa

Oficina

Metodologia de trabalho que prevê construção coletiva do conhecimento, de análise da realidade, de confronto e troca de experiências, a partir da horizontalidade na construção do saber inacabado. Com carga horária igual ou superior a 2 (duas) horas.

Oficinas

Grupo de Estudos

É definido como um conjunto de indivíduos que se reúnem para estudar, discutir e aprofundar seus conhecimentos sobre determinado tema(s). O período também é utilizado para trocar resumos, praticar questionários e atividades grupais.

Grupos de Estudo

Palestra

Conversa, apresentação de ideias ou conceitos sobre determinado assunto. Um tipo de palestra muito conhecida e usual é a aula expositiva.

Palestras

Ciclo de Palestras

Série de palestras pronunciadas por vários palestrantes especialistas na matéria abordada. Pode ser um tema ou diferentes temas que se complementam.

Ciclo de Palestras

Semana de Estudos

Tipo de evento composto por palestras, oficinas, mesa redonda que remetem ao tema principal do evento ou subtemas relacionados. São momentos de aprofundamento das aprendizagens essenciais.

Semana de Estudos

Seminário

Reunião de um grupo de estudos que centraliza debates de assuntos expostos pelos participantes. Trata-se de uma exposição oral para participantes que possuam algum conhecimento prévio do assunto a ser debatido. A duração do Seminário é no mínimo de 6 (seis) horas.

Seminários

Mesa Redonda

Preparada e conduzida por um coordenador que funciona como elemento moderador, orientando a discussão para que se mantenha em torno do tema principal. Os participantes geralmente são especialistas que apresentam seus pontos de vista sobre o tema, com tempo-limite para a exposição. Após as exposições, os participantes são levados a debater entre si os vários pontos de suas análises.

Mesas Redondas

Painel

Forma de reunião limitada a um pequeno número de especialistas, em que os expositores debatem entre si o assunto em pauta. Há um quadro de apresentações, formado por um orador e painelistas.

Painel

Exposição

Exibição pública de produção artística, industrial, técnica ou científica. Não há interação entre expositor e visitante.

Exposição

Feira

Demonstração pública de serviços ou produtos de uma maneira bem pessoal e próxima. Permite aos visitantes saber a fundo sobre o que está em exposição (Feira de boas práticas, Feira sobre o PETI, por exemplo).

Feira

Fórum

Tipo de reunião menos técnica, cujo objetivo é conseguir a efetiva participação de um público numeroso, que deve ser motivado. Caracteriza-se pela troca de informações e debate de ideias.

Fórum

Outra:

Simpósio

Reunião de iniciativa de determinada classe profissional para debates ligados a um assunto específico e a discussão de tema afim a seus interesses. O simpósio é derivado da mesa-redonda; nele os participantes não debatem entre si.

Simpósio



Sugestões de temas para as ações de educação permanente:

- ✓ Trajetória da assistência social no Brasil, desigualdade social, exclusão social etc.
- ✓ Princípios e diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização etc.
- ✓ Seguranças afiançadas pelo SUAS
- ✓ Proteção social
- ✓ Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais
- ✓ Ações de integração para o mundo do trabalho
- ✓ Cadastro Único
- ✓ Sistema de Garantia de Direitos: Seguridade social, políticas públicas, Sistema de Justiça etc.
- ✓ Relações com o Sistema de Justiça
- ✓ Direitos humanos
- ✓ Direitos sociais e direitos socioassistenciais
- ✓ Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, idoso, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua etc.
- ✓ Trabalho social com grupos
- ✓ Trabalho social com famílias
- ✓ Trabalho multi e interdisciplinar
- ✓ Trabalho entre proteções e intersetorial
- ✓ Instrumentos técnicos: PIA, Plano de Acompanhamento, Prontuário SUAS, Relatórios, etc
- ✓ Elaboração de relatórios e demais instrumentos técnicos
- ✓ Técnicas de redação
- ✓ Técnicas socioeducativas
- ✓ Metodologias ativas na área social
- ✓ Participação Social: formação político-cidadã; espaços de participação social; estratégias de fomento à participação social
- ✓ Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público, códigos de ética das categorias etc.
- ✓ Gestão de pessoas: recursos humanos; relacionamento Interpessoal; relações de trabalho; comunicação; mediação de conflitos; autoconhecimento, liderança e gestão de equipes
- ✓ Área administrativa/operacional: informática, recepção, atendimento ao cidadão, arquivo, redação oficial etc.
- ✓ Gestão pública e instrumentos de gestão: gestão orçamentária e financeira (ex: orçamento, LOA, LDO), instrumentos de gestão (ex: PPA, Plangov, PMAS), planejamento estratégico, monitoramento e avaliação, formalização de parcerias (legislação e instrumentais), contratos, criação de indicadores de monitoramento, etc.
- ✓ Inovação na administração pública
- ✓ Vinculo SUAS: Rede socioassistencial não governamental; monitoramento da rede; Marco Regulatório; etc.
- ✓ Vigilância socioassistencial;
- ✓ Sistemas: Cadastro Único, SISC, SIMPETI, SIBEC, SICON, SUASWEB, CADSUAS, Censo SUAS, STV, SIT, SIFF e demais sistemas do governo federal, IMO, Aprender, Portal Aprendiz, relatórios mensais e sistema de informação; etc.

ANEXO 5

ANEXO 05

Perguntas do Diagnóstico Presencial Percurso Formativo Provimento de Serviços e Benefícios



NOME DOS ANFITRIÕES:

Turma: () manhã () tarde

ORIENTAÇÕES

Será chamada de capacitação, neste instrumento, toda e qualquer ação de educação permanente.

A ideia é que o Plano de Educação Permanente esteja de acordo com as necessidades e vontades apontadas pelos profissionais que mais se beneficiarão com a Educação Permanente.

É importante, antes de responder as perguntas que os participantes tenham ciência que:

- a) os profissionais aqui presentes estão representando o serviço relativo à sua área de atuação;
- b) pensar nas necessidades de capacitações que os profissionais sentem, considerando: aqueles que estão no serviço há menos tempo que você, nos que estão há um tempo médio e naqueles que estão há mais tempo no serviço;
- c) há um material nas mesas para auxiliar nas respostas, se necessário.

PERGUNTA 1

Elenque os três formatos de capacitação que mais se adaptam ao cotidiano do trabalho e que auxiliarão para aprimorar a atuação dentro do serviço.

Respostas 1ª Mesa: (Tempo 15 minutos)

1.
2.
3.

Respostas 2ª Mesa: (Tempo 15 minutos)

1.



2.
3.

Respostas 3ª Mesa: (Tempo 15 minutos)

1.
2.
3.

Escolha das Respostas da Mesa 1. Cada grupo deverá eleger as três respostas escolhidas para sua respectiva pergunta, por meio das “tags”, seguindo a lógica das cores. Os participantes deverão registrar nas “tags”.

1º lugar “tag” verde:
2º lugar “tag” amarela:
3º lugar “tag” azul:

Respostas da pergunta n.1 aprovadas pelo grande grupo:

1.
2.
3.



NOME DOS ANFITRIÕES:

Turma: () manhã () tarde

ORIENTAÇÕES

Será chamada de capacitação, neste instrumento, toda e qualquer ação de educação permanente.

A ideia é que o Plano de Educação Permanente esteja de acordo com as necessidades e vontades apontadas pelos profissionais que mais se beneficiarão com a Educação Permanente.

É importante, antes de responder as perguntas que os participantes tenham ciência que:

- a) os profissionais aqui presentes estão representando o serviço relativo à sua área de atuação;
- b) pensar nas necessidades de capacitações que os profissionais sentem, considerando: aqueles que estão no serviço há menos tempo que você, nos que estão há um tempo médio e naqueles que estão há mais tempo no serviço;
- c) há um material nas mesas para auxiliar nas respostas, se necessário.

PERGUNTA 2

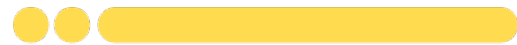
Escolha três temas de capacitação que você considera fundamental para os profissionais que atuam nos serviços.

Respostas 1ª Mesa: (Tempo 15 minutos)

1.
2.
3.

Respostas 2ª Mesa: (Tempo 15 minutos)

1.
2.
3.



Respostas 3ª Mesa: (Tempo 15 minutos)

1.
2.
3.

Escolha das Respostas da Mesa 2. Cada grupo deverá eleger as três respostas escolhidas para sua respectiva pergunta, por meio das “tags”, seguindo a lógica das cores. Os participantes deverão registrar nas “tags”.

1º lugar “tag” verde:
2º lugar “tag” amarela:
3º lugar “tag” azul:

Respostas da pergunta n.2 aprovadas pelo grande grupo:

1.
2.
3.



NOME DOS ANFITRIÕES:

Turma: () manhã () tarde

ORIENTAÇÕES

Será chamada de capacitação, neste instrumento, toda e qualquer ação de educação permanente.

A ideia é que o Plano de Educação Permanente esteja de acordo com as necessidades e vontades apontadas pelos profissionais que mais se beneficiarão com a Educação Permanente.

É importante, antes de responder as perguntas que os participantes tenham ciência que:

- a) os profissionais aqui presentes estão representando o serviço relativo à sua área de atuação;
- b) pensar nas necessidades de capacitações que os profissionais sentem, considerando: aqueles que estão no serviço há menos tempo que você, nos que estão há um tempo médio e naqueles que estão há mais tempo no serviço;
- c) há um material nas mesas para auxiliar nas respostas, se necessário.

PERGUNTA 3

Como você acha que podemos enriquecer as capacitações? (Docentes externos e/ ou internos. Troca de experiências entre os profissionais, etc.)

Respostas 1ª Mesa: (Tempo 15 minutos)

1.
2.
3.

Respostas 2ª Mesa: (Tempo 15 minutos)

1.
2.
3.

Respostas 3ª Mesa: (Tempo 15 minutos)



1.
2.
3.

Escolha das Respostas da Mesa 3. Cada grupo deverá eleger as três respostas escolhidas para sua respectiva pergunta, por meio das “tags”, seguindo a lógica das cores. Os participantes deverão registrar nas “tags”.

1º lugar “tag” verde:
2º lugar “tag” amarela:
3º lugar “tag” azul:

Respostas da pergunta n.3 aprovadas pelo grande grupo:

1.
2.
3.



Perguntas do Diagnóstico Presencial Percurso Formativo Controle Social

NOME DOS ANFITRIÕES:

Turma única - manhã

ORIENTAÇÕES

Será chamada de capacitação, neste instrumento, toda e qualquer ação de educação permanente.

A ideia é que o Plano de Educação Permanente esteja de acordo com as necessidades e vontades apontadas pelos profissionais que mais se beneficiarão com a Educação Permanente.

É importante, antes de responder as perguntas que os participantes tenham ciência que:

- a) os conselheiros aqui presentes estão representando o segmento relativo à sua área de atuação no Controle Social do SUAS (gestor, trabalhador, usuários, entidades);
- b) pensar nas necessidades de capacitações que os conselheiros sentem, considerando: aqueles que estão atuando há menos tempo que você, nos que estão há um tempo médio e naqueles que estão há mais tempo;
- c) há um material nas mesas para auxiliar nas respostas, se necessário.

PERGUNTA 1

Elenque os três formatos de capacitação que mais se adaptam ao cotidiano do trabalho e que auxiliarão para aprimorar a atuação dentro do Controle Social do SUAS.

Respostas Mesa A: (Tempo 20 minutos)

1.
2.
3.



PERGUNTA 2

Escolha três temas de capacitação que você considera fundamental para os profissionais que atuam no Controle Social do SUAS.

Respostas Mesa A: (Tempo 20 minutos)

1.
2.
3.

PERGUNTA 3

Como você acha que podemos enriquecer as capacitações no âmbito do Controle Social do SUAS? (Docentes externos e/ ou internos. Troca de experiências, etc.)

Respostas Mesa A: (Tempo 20 minutos)

1.
2.
3.



Perguntas do Diagnóstico Presencial Percurso Formativo Controle Social

4ª Rodada - Escolha e aprovação das respostas pelo grande grupo

PERGUNTA 1

Elenque os três formatos de capacitação que mais se adaptam ao cotidiano do trabalho e que auxiliarão para aprimorar a atuação dentro do Controle Social do SUAS.

Os dois grupos (A e B) deverão eleger as três respostas escolhidas para sua respectiva pergunta, por meio das “tags”, seguindo a lógica das cores. Os participantes deverão registrar nas “tags”. (Tempo 10 minutos para pergunta 1)

1º lugar “tag” verde:
2º lugar “tag” amarela:
3º lugar “tag” azul:

Aprovação final das respostas

Após a apresentação ao grande grupo, teve alteração nas respostas? () Sim () Não

Se sim, registre no quadro abaixo:

1º lugar “tag” verde:
2º lugar “tag” amarela:
3º lugar “tag” azul:



4ª Rodada - Escolha e aprovação das respostas pelo grande grupo

PERGUNTA 2

Escolha três temas de capacitação que você considera fundamental para os profissionais que atuam no Controle Social do SUAS.

Os dois grupos (A e B) deverão eleger as três respostas escolhidas para sua respectiva pergunta, por meio das "tags", seguindo a lógica das cores. Os participantes deverão registrar nas "tags". (Tempo 10 minutos para pergunta 2)

1º lugar "tag" verde:
2º lugar "tag" amarela:
3º lugar "tag" azul:

Aprovação final das respostas.

Após a apresentação ao grande grupo, teve alteração nas respostas? () Sim () Não

Se sim, registre no quadro abaixo:

1º lugar "tag" verde:
2º lugar "tag" amarela:
3º lugar "tag" azul:



4ª Rodada - Escolha e aprovação das respostas pelo grande grupo

PERGUNTA 3

Como você acha que podemos enriquecer as capacitações no âmbito do Controle Social do SUAS? (Docentes externos e/ ou internos. Troca de experiências, etc.)

Os dois grupos (A e B) deverão eleger as três respostas escolhidas para sua respectiva pergunta, por meio das “tags”, seguindo a lógica das cores. Os participantes deverão registrar nas “tags”. (Tempo 10 minutos para pergunta 3)

1º lugar “tag” verde:
2º lugar “tag” amarela:
3º lugar “tag” azul:

Aprovação final das respostas.

Após a apresentação ao grande grupo, teve alteração nas respostas? () Sim () Não

Se sim, registre no quadro abaixo:

1º lugar “tag” verde:
2º lugar “tag” amarela:
3º lugar “tag” azul:

Perguntas do Diagnóstico Presencial Percurso Formativo Gestão do SUAS



NOME DOS ANFITRIÕES:

Turma: () manhã () tarde

ORIENTAÇÕES

Será chamada de capacitação, neste instrumento, toda e qualquer ação de educação permanente.

A ideia é que o Plano de Educação Permanente esteja de acordo com as necessidades e vontades apontadas pelos profissionais que mais se beneficiarão com a Educação Permanente.

É importante, antes de responder as perguntas que os participantes tenham ciência que:

- d) os profissionais aqui presentes estão representando a função relativa à sua área de atuação na Gestão do SUAS;**
- e) pensar nas necessidades de capacitações que os profissionais sentem, considerando: aqueles que estão em funções de gestão há menos tempo que você, nos que estão há um tempo médio e naqueles que estão há mais tempo nessas funções;**
- f) há um material nas mesas para auxiliar nas respostas, se necessário.**

PERGUNTA 1

Elenque os três formatos de capacitação que mais se adaptam ao cotidiano do trabalho e que auxiliarão para aprimorar a atuação dentro da Gestão SUAS.

Respostas 1ª Mesa: (Tempo 20 minutos)

1.
2.
3.

Respostas 2ª Mesa: (Tempo 20 minutos)

1.



2.
3.

Respostas 3ª Mesa: (Tempo 20 minutos)

1.
2.
3.

Escolha das Respostas da Mesa 1. Cada grupo deverá eleger as três respostas escolhidas para sua respectiva pergunta, por meio das “tags”, seguindo a lógica das cores. Os participantes deverão registrar nas “tags”. (Tempo 15 minutos)

1º lugar “tag” verde:
2º lugar “tag” amarela:
3º lugar “tag” azul:

Respostas da pergunta n.1 aprovadas pelo grande grupo: (Tempo 15 minutos)

4.
5.
6.



NOME DOS ANFITRIÕES:

Turma: () manhã () tarde

ORIENTAÇÕES

Será chamada de capacitação, neste instrumento, toda e qualquer ação de educação permanente.

A ideia é que o Plano de Educação Permanente esteja de acordo com as necessidades e vontades apontadas pelos profissionais que mais se beneficiarão com a Educação Permanente.

É importante, antes de responder as perguntas que os participantes tenham ciência que:

- a) os profissionais aqui presentes estão representando a função relativa à sua área de atuação na Gestão do SUAS;
- b) pensar nas necessidades de capacitações que os profissionais sentem, considerando: aqueles que estão em funções de gestão há menos tempo que você, nos que estão há um tempo médio e naqueles que estão há mais tempo nessas funções;
- c) há um material nas mesas para auxiliar nas respostas, se necessário.

PERGUNTA 2

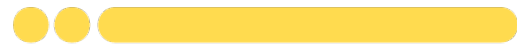
Escolha três temas de capacitação que você considera fundamental para os profissionais que atuam na Gestão do SUAS.

Respostas 1ª Mesa: (Tempo 20 minutos)

1.
2.
3.

Respostas 2ª Mesa: (Tempo 20 minutos)

1.
2.
3.



Respostas 3ª Mesa: (Tempo 20 minutos)

1.
2.
3.

Escolha das Respostas da Mesa 2. Cada grupo deverá eleger as três respostas escolhidas para sua respectiva pergunta, por meio das “tags”, seguindo a lógica das cores. Os participantes deverão registrar nas “tags”. (Tempo 15 minutos)

1º lugar “tag” verde:
2º lugar “tag” amarela:
3º lugar “tag” azul:

Respostas da pergunta n.2 aprovadas pelo grande grupo: (Tempo 15 minutos)

4.
5.
6.



NOME DOS ANFITRIÕES:

Turma: () manhã () tarde

ORIENTAÇÕES

Será chamada de capacitação, neste instrumento, toda e qualquer ação de educação permanente.

A ideia é que o Plano de Educação Permanente esteja de acordo com as necessidades e vontades apontadas pelos profissionais que mais se beneficiarão com a Educação Permanente.

É importante, antes de responder as perguntas que os participantes tenham ciência que:

- os profissionais aqui presentes estão representando a função relativa à sua área de atuação na Gestão do SUAS;**
- pensar nas necessidades de capacitações que os profissionais sentem, considerando: aqueles que estão em funções de gestão há menos tempo que você, nos que estão há um tempo médio e naqueles que estão há mais tempo nessas funções;**
- há um material nas mesas para auxiliar nas respostas, se necessário.**

PERGUNTA 3

Como você acha que podemos enriquecer as capacitações no âmbito da Gestão do SUAS? (Docentes externos e/ ou internos. Troca de experiências entre os profissionais, etc.)

Respostas 1ª Mesa: (Tempo 20 minutos)

1.
2.
3.

Respostas 2ª Mesa: (Tempo 20 minutos)

1.
2.
3.



Respostas 3ª Mesa: (Tempo 20 minutos)

1.
2.
3.

Escolha das Respostas da Mesa 3. Cada grupo deverá eleger as três respostas escolhidas para sua respectiva pergunta, por meio das “tags”, seguindo a lógica das cores. Os participantes deverão registrar nas “tags”. (Tempo 15 minutos)

1º lugar “tag” verde:
2º lugar “tag” amarela:
3º lugar “tag” azul:

Respostas da pergunta n.3 aprovadas pelo grande grupo: (Tempo 15 minutos)

4.
5.
6.

ANEXO 6

Anexo 06

Fotos do Diagnóstico Presencial de Educação Permanente



Imagem: Comunicação FAS



Imagem: Comunicação FAS



Imagem dos celulares dos servidores Paulo Roberto de Carvalho Mangili e Patricia Fabiana França



Imagem dos celulares dos servidores Paulo Roberto de Carvalho Mangili e Patricia Fabiana França



Imagem dos celulares dos servidores Paulo Roberto de Carvalho Mangili e Patricia Fabiana França



Imagem dos celulares dos servidores Paulo Roberto de Carvalho Mangili e Patricia Fabiana França



Imagem dos celulares dos servidores Paulo Roberto de Carvalho Mangili e Patricia Fabiana França



Imagem dos celulares dos servidores Paulo Roberto de Carvalho Mangili e Patricia Fabiana França



Imagem dos celulares dos servidores Paulo Roberto de Carvalho Mangili e Patricia Fabiana França



Imagem dos celulares dos servidores Paulo Roberto de Carvalho Mangili e Patricia Fabiana França



Imagem dos celulares dos servidores Paulo Roberto de Carvalho Mangili e Patricia Fabiana França

ANEXO 7

SUPERINTENDÊNCIA DE PLANEJAMENTO

Assessoria Técnica de Educação Permanente e Gestão do Trabalho

Orientação Técnica nº01/2013

Assunto: Realização de estudos, reuniões e planejamento do trabalho no cotidiano dos equipamentos da Assistência Social em Curitiba

A Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993, alterada pela Lei 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 na assistência social, dimensão esta que é normatizada e organizada a partir da Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB/SUAS (CNAS, 2012).

A gestão do trabalho deve ser tratada como uma questão estratégica para a qualidade dos serviços socioassistenciais, o que depende da estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos profissionais atuantes no SUAS. É importante também considerar que, na promoção de serviços de qualidade, é essencial que os princípios éticos para os/as trabalhadores/as sejam aplicados cotidianamente em todos os espaços onde a política se opera. Isso exige um esforço coletivo para estabelecer a necessária relação entre teoria e prática, considerando a complexidade das múltiplas expressões da questão social.

Entende-se que o cotidiano profissional é repleto de contradições e processos que reproduzem práticas alienantes e alienadoras, levando as equipes a desenvolverem ações de caráter, não raras vezes, burocráticas, descontextualizadas das necessidades dos/as usuários/as, opostas aos valores e princípios profissionais e aos próprios objetivos da política de assistência social. Tais práticas não só colocam impedimentos para a materialidade da assistência social enquanto política pública, cujo objetivo é a oferta da proteção social a quem dela necessitar, independentemente de contribuição (CF/88), como também violam direitos – constitucionais, socioassistenciais e humanos.

Aos/as servidores/as desta política cabe uma importante tarefa histórica, qual seja a de promover estratégias e ações que possibilitem aos/as



usuários/as o reconhecimento da Assistência Social enquanto direito reclamável; um direito que permite, entre várias seguranças, a de que a vida humana não pode e não deve se deteriorar. Daí a importância do conjunto dos/as trabalhadores/as do SUAS e seu constante aprimoramento intelectual e político, pois a tarefa dada não é simples, porém, possível e factível.

É preciso, portanto, inserir às rotinas de trabalho, espaços que possibilitem a reflexão aprofundada sobre os embates entre os avanços do SUAS e as tendências mais conservadoras.

Está em processo nesta Fundação a construção de uma Política Municipal de Educação Permanente alinhada à política nacional, cuja função é de ofertar educação permanente, de acordo com as necessidades dos/as servidores/as, a partir de princípios, percursos e patamares formativos relativos à sua prática cotidiana, estimulando sua qualificação profissional, desenvolvimento de novas metodologias interventivas e de pesquisas no campo social. Além disso, a propagação de novos conhecimentos produzidos é também preconizada pela NOB/SUAS (2012) como princípio ético para a oferta da proteção socioassistencial no SUAS:

“disseminação do conhecimento produzido no âmbito do SUAS, por meio da publicização e divulgação das informações colhidas nos estudos e pesquisas aos usuários e trabalhadores, no sentido de que estes possam usá-las na defesa da assistência social, de seus direitos e na melhoria das qualidades dos serviços, programas, projetos e benefícios” (CNAS, 2012).

Algumas ações que, não necessariamente de capacitações continuadas, cumprem também a função formativa das equipes e precisam se instituir, serem potencializadas, desenvolvidas e incorporadas na rotina das unidades que ofertam serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. Devem ser definidas a partir de um planejamento, que preveja conteúdos, metodologias e estratégias específicas, que possibilitem ao conjunto dos/as servidores/as aperfeiçoar seu perfil profissional, refinar suas competências e habilidades éticas, técnicas e políticas. Para tanto, recomenda-se:

a) Que se instituem reuniões sistemáticas de equipe em todas as unidades de atendimento da FAS.

- Objetivo: discutir a rotina e a organização do trabalho.
- Periodicidade: quinzenal ou semanal, de acordo com a demanda de trabalho e a realidade local das equipes.
- Organização: por unidade, com fechamento parcial ou total.¹ Nas unidades de alta complexidade ou mesmo de média complexidade, como os Centros POP, cuja oferta de serviços necessariamente são ininterruptas, deve-se delegar um/a ou dois/as profissionais que fiquem no atendimento durante o período em que os/as demais estarão reunidos/as, com o compromisso da chefia em distribuir adequadamente as informações posteriormente;

b) Que as unidades construam coletivamente seus planejamentos anuais.

- Objetivo: construir coletivamente o planejamento em conformidade com as metas e ações previstas institucionalmente, aliada à “[...] interpretação e análise da realidade socioterritorial e das demandas sociais que estão em constante mutação, estabelecendo relações e avaliações de resultados e de impacto das ações planejadas” (CNAS – NOB/SUAS, 2012).

¹ É importante lembrar que o pragmatismo sempre esteve muito presente, com extrema cobrança para atendimento quantitativo nos espaços de assistência social e uma imposição de não fechamento das unidades para fins de reuniões e estudos, tendo em vista o público que se atende e suas especificidades. No entanto, as demais políticas, como a de saúde e de educação, que igualmente atuam em território no atendimento à mesma população e também enfrentam cotidianamente situações emergenciais (política de saúde em especial), têm, historicamente, instituídas suas “paradas”, tanto para reuniões semanais – unidades de saúde – e bimestrais / semestrais – escolas e CMEIS – para conselhos de classe, estudos e semanas pedagógicas, sem que isto seja reconhecido como prejuízo para o usuário. Dialogar com a comunidade sobre a necessidade de que os/as profissionais tenham tempo e espaço para refletir sobre a oferta dos serviços, de uma forma aberta e honesta poderá, inclusive, trazer o apoio dessa para as equipes, a valorização e o reconhecimento de que os trabalhadores devem cada vez mais se especializar e se preparar para bem atender.



- Periodicidade: anual, com monitoramento sistemático, no mínimo, a cada seis meses.
- Organização: por unidade, com a participação de todos/as os/as servidores/as. Que o momento seja organizado especificamente para isso, em datas e horários previamente definidos e informados à comunidade;

c) Que sejam instituídos momentos para estudo.

- Objetivo: estudo dos documentos normativos que fundamentam a política de assistência social e as demais políticas públicas, da prática profissional do servidor público, leis municipais, estaduais e federais, códigos de ética, orientações técnicas, “estudos de caso” e outras análises de caráter técnico, nos quais se possam discutir e definir processos metodológicos de trabalho, coletivo e/ou individual e propor planos de intervenção específicos das categorias profissionais, respeitando-se as competências e atribuições privativas das profissões, bem como suas responsabilidades quanto ao trato ético das questões que envolvem os/as usuários/as;
- Periodicidade: quinzenal ou semanal, de acordo com a demanda de trabalho e a realidade local das equipes.
- Organização: por unidade, entre unidades ou regionalmente.

Nesses momentos, podem ser discutidos temas relacionados às condições de trabalho, o trabalho com as famílias, grupos e indivíduos, a profissionalização, aprimoramento e o monitoramento do sistema, a interdisciplinaridade, relações intersetoriais e interinstitucionais, as especificidades do trabalho com a população em situação de rua, o trabalho em acolhimento institucional, o significado das proteções sociais no SUAS, as demandas da diversidade – gênero: mulher/LGBT, recorte étnico-racial, as múltiplas violências praticadas contra criança, adolescente, idoso/a, pessoa

com deficiência, entre tantas importantes questões que permeiam o desenvolvimento das ações na assistência social.

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (2013) preconiza que os trabalhadores e as equipes profissionais mantenham um permanente questionamento e reflexão acerca da pertinência e adequação dos seus processos de trabalho e práticas profissionais, estimulando uma postura crítica, investigativa e propositiva acerca das experiências vividas no cotidiano do trabalho.

É, portanto, imperativo que espaços de discussão, estudos e de planejamento sejam garantidos em todas as unidades da FAS, em caráter permanente e continuado, em horário normal de trabalho e contemplando o maior número possível de profissionais dos serviços.

Referência Bibliográfica

Brasil. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Política Nacional de Capacitação do SUAS. -- Brasília, DF: MDS;Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

____ Lei 12.435, de 06 de julho de 2011.

____ Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: 1988.

CNAS, Resolução Nº 04, de 13 de março de 2013. Institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – PNEP/SUAS.

____ Resolução Nº 33, de 12 de Dezembro de 2012. Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB-SUAS.



ANEXO 8

Anexo 8

Instrumentos de Avaliação



CURITIBA

AVALIAÇÃO DE REAÇÃO I

Curso				
Docente	Turma			
Data	Local			
Participante				
<p>1. A sua inscrição para este curso foi por:</p> <p><input type="checkbox"/> Interesse próprio <input type="checkbox"/> Indicação do responsável pelos cursos/ações de capacitação no Órgão/Entidade</p> <p><input type="checkbox"/> Indicação da chefia <input type="checkbox"/> Outros: _____</p>	<p>2. Ao iniciar este aprendizado, qual era o seu nível de conhecimento em relação aos assuntos abordados?</p> <p><input type="checkbox"/> Nenhum <input type="checkbox"/> Baixo <input type="checkbox"/> Médio <input type="checkbox"/> Alto</p>			
<p>A sua avaliação é muito importante para que possamos analisar o resultado deste investimento e aprimorar o planejamento para futuras ações de formação e capacitação. Para avaliar o curso, analise cada item e atribua de 0 a 10, considerando:</p>				
0 a 3: fraco	4 a 6: regular	7 a 8: bom	9 a 10: ótimo	em branco: não se aplica
Autoavaliação e Aplicabilidade				Nota
1. Adquiri conhecimentos que irão melhorar meu desempenho individual no trabalho.				
2. É possível compartilhar com outras pessoas os conhecimentos adquiridos.				
3. Reconheço situações de trabalho nas quais é adequado aplicar o conteúdo aprendido.				
4. É possível propor mudanças no meu setor de trabalho com base no que foi aprendido.				
5. O curso foi coerente com minhas expectativas iniciais.				
6. A minha dedicação ao curso facilitou a aprendizagem.				
Comentários (pontos fortes, melhorias, sugestões)				

Avaliação Educacional	Nota
1. Material didático utilizado.	
2. Atuação do docente.	
3. Adequação das atividades ao conteúdo (metodológico).	
Comentários (pontos fortes, melhorias, sugestões)	
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
Infraestrutura	Nota
1. Acolhimento/recepção no local do curso.	
2. Divulgação/informações sobre o curso e certificação.	
3. Instalações físicas.	
4. Recursos de apoio: materiais em geral/tecnológicos.	
Comentários (pontos fortes, melhorias, sugestões)	
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
<input type="checkbox"/> Desejo participar de outro(s) curso(s) relacionado(s) ao tema.	
Nome do participante (opcional)	
<hr/>	



AVALIAÇÃO DO DOCENTE

Disciplina:	
Docente:	
Instituição Realizadora:	
<p>1 Como você avalia o atendimento da equipe local?</p> <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Ótimo <input type="checkbox"/> Bom <input type="checkbox"/> Regular	
<p>2 Houve problemas? Se sim, quais?</p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Organização das Salas <input type="checkbox"/> Suporte de TI <input type="checkbox"/> Outro(s) <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Material áudio visual <input type="checkbox"/> Frequências <input type="checkbox"/> Avaliação <input type="checkbox"/> Material Didático	
<p>3 Como você avalia o desenvolvimento do seu trabalho, comparado ao planejado para a disciplina?</p> 	
<p>4 O trabalho planejado foi realizado dentro da carga horária prevista?</p> <input type="checkbox"/> Não, sobrou tempo <input type="checkbox"/> Não, faltou tempo <input type="checkbox"/> Sim	
<p>5 Que metodologias utilizou?</p> <input type="checkbox"/> Aulas expositivas (preleção) <input type="checkbox"/> Trabalhos em grupo realizados a distância <input type="checkbox"/> Aulas expositivas, com participação do grupo <input type="checkbox"/> Dinâmicas de grupo, vivências <input type="checkbox"/> Aulas práticas / exercícios práticos <input type="checkbox"/> Visitas dirigidas <input type="checkbox"/> Trabalhos em grupo, desenvolvidos em aula <input type="checkbox"/> Outras	
<p>6 Que materiais, foram utilizados durante o curso?</p> <input type="checkbox"/> Livros-texto, manuais, apostilas online, periódicos especializados <input type="checkbox"/> Materiais demonstrativos <input type="checkbox"/> Recursos audiovisuais (PPT, slides, filmes, flip chart) <input type="checkbox"/> Outros	
<p>7 Que instrumentos de avaliação você utilizou para a turma?</p> <input type="checkbox"/> Provas Escritas <input type="checkbox"/> Reunião com representante da Secretaria/Órgão para informações prévias dos participantes <input type="checkbox"/> Trabalhos/Dinâmicas de grupo <input type="checkbox"/> Levantamento prévio de perfil da turma <input type="checkbox"/> Observação informal do grupo <input type="checkbox"/> Outros <input type="checkbox"/> Levantamento de expectativas <input type="checkbox"/> Avaliação verbal	
<p>8 Precisou readequar seu planejamento de curso após conhecer a turma?</p> <input type="checkbox"/> Sim, totalmente <input type="checkbox"/> Sim, parcialmente <input type="checkbox"/> Não	
<p>9 Como você avalia o nível de exigência do curso?</p> <input type="checkbox"/> Deveria ter exigido mais da turma <input type="checkbox"/> Exigi da turma na medida certa <input type="checkbox"/> Deveria ter exigido menos da turma	
<p>10 Avalie a disciplina como um todo. Atribua nota de 1 a 10 considerando: alcance dos objetivos previstos, participação da turma, seu desempenho e organização.</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>	

IMAP - INSTITUTO MUNICIPAL DE APERFEIÇOAMENTO DE PROFISSIONAIS



Plano
Municipal
de EDUCAÇÃO
PERMANENTE