

PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DO ESTADO DO AMAZONAS



**PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA
SOCIAL DO ESTADO DO AMAZONAS**

WILSON MIRANDA LIMA
Governador do Estado do Amazonas

CARLOS ALBERTO SOUZA DE ALMEIDA FILHO
Vice-Governador do Estado do Amazonas

MARICÍLIA TEIXEIRA DA COSTA
Secretária de Estado da Assistência Social

MICHELLE MACEDO BESSA
Secretária Executiva de Estado da Assistência Social

ANDRÉA DA CUNHA CIDADE
Secretária Executiva Adjunta da Política da Assistência Social

COLABORAÇÃO TÉCNICA

COORDENAÇÃO:

Lorena Marília Barreto Teles

**Chefe do Departamento de Gestão do Sistema Único da Assistência Social –
DGSUAS/SEAS**

Karla Marques da Silva

Gerente da Gestão do Trabalho - DGSUAS

ELABORAÇÃO:

Débora de Alencar Arruda

Assessora da Gerência da Gestão do Trabalho - DGSUAS/SEAS

Milane Lima Reis

Mônica Gonçalves dos Santos

Técnicas da Gerência da Gestão do Trabalho - DGSUAS/SEAS

**Núcleo de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social – NUPEP/ SEAS/
AM**

COLABORAÇÃO:

Departamento da Gestão do SUAS - DGSUAS/SEAS

Danielle da Silva Barbosa

Evelyn Rosa Santos de Albuquerque

Heitor Lopes Moura

Lucijane Lima de Almeida

Márcia Francisco Matuzinho de Andrade

Noura Vieira Pinheiro

Vivia Alves de Menezes

Departamento de Proteção Social Básica - DPSB/SEAS

Departamento de Proteção Social Especial -DPSE/SEAS

LISTA DE TABELA

Tabela 1: Gênero dos Sujeitos da Pesquisa

Tabela 2: Faixa Etária dos Sujeitos da Pesquisa

Tabela 3: Escolaridade e Formação dos Sujeitos da Pesquisa

Tabela 4: Área de Formação

Tabela 5: Tempo de Atuação no SUAS

Tabela 6: Local de Trabalho

Tabela 7: Forma de Contratação dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas

Tabela 8: Total de trabalhadores do CRAS por vínculo empregatício e escolaridade

Tabela 9: Carga Horária

Tabela 10: Faixa Salarial

Tabela 11: Condições de Trabalho

Tabela 12: Necessidade de Qualificação

LISTA DE ILUSTRAÇÕES E FIGURAS

Figura 1: Equipe de Referência/NOB-RH/SUAS

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	7
2. FUNDAMENTAÇÃO DO PLANO	8
3. OBJETIVOS	9
3.1 Objetivo Geral	9
3.2 Objetivos Específicos	9
4. PÚBLICO ALVO	9
5. NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS -NUEP	10
6. DIAGNÓSTICO DOS TRABALHADORES DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NO AMAZONAS – SUAS/AM	11
6.1 Perfil dos Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social do Estado do Amazonas (SUAS/AM)	12
6.1.1 Divisão por gênero	12
6.1.2 Faixa Etária	13
6.1.3 Grau de Escolaridade	14
6.1.4 Área de Formação	15
6.1.5 Tempo de Atuação no SUAS	16
6.1.6 Local de Trabalho	17
6.1.7 Forma de Contratação	19
6.1.8 Carga Horária	21
6.1.9 Faixa Salarial	22
6.1.10 Condições de Trabalho	24
6.1.11 Necessidades de Qualificação	25
7. AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE	27
7.1 Diretrizes e Estratégias	27
7.2 Percursos Formativos e Ações de Formação e Capacitação	28
7.3 Tipos de Capacitação	29
7.4 Ações Complementares	30
7.5 Outras Estratégias de Produção e Disseminação de Saberes	31
7.6 Operacionalização	32
7.7 Metas	33
7.8 Certificação	35
8. CAPACITASUAS	35

9. MONITORAMENTO	36
10. AVALIAÇÃO	37
11. ORÇAMENTO	38
11.1. Orçamento por área de Gestão do SUAS	39
12. PLANO DE AÇÃO POR ÁREA DE GESTÃO DO SUAS	40
CONSIDERAÇÕES	42
REFERÊNCIAS	43

1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Educação Permanente do SUAS, no Amazonas, foi elaborado com a finalidade de proporcionar aos gestores, trabalhadores da rede socioassistencial governamental e não governamental, aos gestores e dirigentes da rede socioassistencial e conselheiros da assistência social, formação e capacitação balizada pelos princípios da Educação Permanente e da interdisciplinaridade, visando o aprimoramento da Gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) a qualificação dos serviços e os benefícios socioassistenciais.

A partir dos pressupostos instituídos nos principais marcos regulatórios da Assistência Social, enquanto política pública, tais como: a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS/1993), a Política Nacional da Assistência Social (PNAS/2004), a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS/2006) e a Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS/2012), podemos observar o avanço no modelo de gestão, na estruturação e organização da Assistência Social, proporcionando um grande avanço no esforço das instâncias comprometidas com o processo de valorização do trabalhador, e com a profissionalização da Assistência Social, constituem-se como instrumentos balizadores, pois disciplinam sua organização por meio de critérios que qualificam a gestão dos serviços.

Nesse sentido este plano visa corroborar com a profissionalização dos trabalhadores do SUAS no estado do Amazonas, em conformidade com diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente e da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS, priorizando o processo de aprimoramento do Sistema Único da Assistência Social e da qualificação dos trabalhadores do SUAS, bem como, a qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

A lógica da educação permanente privilegia os trabalhadores, enquanto sujeitos que operacionalizam a Assistência Social, sendo os trabalhadores atores centrais nas ações educativas, proporcionando oportunidades de aquisição e construção de novos conhecimentos, por meio da articulação entre teoria e prática, tendo em vista o aprimoramento da gestão e a qualidade dos projetos, serviços e benefícios socioassistenciais disponibilizados para o público que necessita de assistência social.

Para alcançar esses propósitos, e como gestora da Assistência Social no Amazonas, a Secretaria de Assistência Social (SEAS), por meio da Gerência da Gestão do Trabalho no Departamento de Gestão do SUAS (DGSUAS) em conjunto com o Núcleo de Educação Permanente (NUEP/AM), construiu o Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS de forma continuada, sistemática, e participativa de modo a fortalecer e valorizar as peculiaridades

locais, a troca de experiências por meio dos cursos, seminários, rodas de conversa, encontros e oficinas, contemplando os eixos essenciais do conhecimento relativo a gestão, oferta qualificada de serviços, programas, projetos e benefícios, orçamento, financiamento e controle social.

A perspectiva prevista no documento é propiciar aos trabalhadores formação e capacitação a partir de suas competências individuais, proporcionando-lhes o aprimoramento de suas habilidades, por meio de diretrizes teóricas e metodológicas rumo a uma atuação compatível com os saberes requisitados pelo SUAS, configurando-se um instrumento extremamente relevante à execução da Política e a consolidação do SUAS, por meio do fortalecimento do trabalho e de seus trabalhadores.

2. FUNDAMENTAÇÃO DO PLANO

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), por meio da Resolução nº 04, de 13 de março de 2013, sendo resposta às demandas expressas nas Conferências de Assistência Social de deliberações de conferências nacionais, estabelece princípios e diretrizes, para a instituição da perspectiva político-pedagógica fundamentada na educação permanente na Assistência Social.

Seu processo de implementação caracteriza-se como estratégia para o fortalecimento e ampliação da política de assistência social, pois apresenta como meta central a formação e capacitação permanente dos trabalhadores da Assistência Social. Esta é, sem dúvidas, mais uma grande contribuição ao processo de aprimoramento da gestão do Sistema Único da Assistência Social e da qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

Trata-se de um marco histórico resultado de um amplo processo de debates, pactuação e de deliberação, envolvendo gestores dos entes federados, Entidades de Classe, Centrais Sindicais, Especialistas, Instituições de Ensino Superior, Trabalhadores, Conselheiros e Usuários reafirmando uma gestão descentralizada, democrática e participativa do SUAS.

A PNEP/SUAS visa corroborar com a profissionalização do SUAS, demandando dos gestores, trabalhadores e conselheiros novos conhecimentos, habilidades e atitudes frente às necessidades da provisão dos serviços e benefícios socioassistenciais mais qualificada e comprometida com um projeto emancipatório de sociedade.

A PNEP/SUAS contempla duas dimensões: 1) a dimensão do trabalho que reconhece os processos de trabalho darão concretude ao ideário da própria política; e 2) a dimensão pedagógica que busca processos continuados de capacitação e formação, que impactam na

carreira dos trabalhadores. Trata-se, portanto, de uma política que logrará êxito concretamente ao efetivar sua implementação e qualificação da gestão do Suas no país e do atendimento ao cidadão, por meio da provisão de serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral:

Desenvolver processos de formação conceitual, de conotação político-pedagógica, fundamentada na cultura da Educação Permanente, a partir das diretrizes e princípios definidos no Plano Estadual de Educação Permanente do Estado do Amazonas (PEP/AM).

3.2 Objetivos Específicos:

1. Construir espaços de debate acerca dos processos e metodologias de trabalho no âmbito do SUAS, visando a participação e o protagonismo dos trabalhadores e usuários na busca das soluções para aprimoramento do Suas;
2. Realizar junto aos trabalhadores, gestores e conselheiros do SUAS, dos 62 municípios do Amazonas, capacitação para que possam distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão no processo de gestão e no desenvolvimento das atenções em benefícios e serviços socioassistenciais;
3. Ofertar ações de formação e capacitação para suprir as necessidades técnica e operacional, para os trabalhadores (na esfera governamental e não governamental), conselheiros e agentes de controle social, buscando disseminar o conhecimento, alargar competências, desenvolver habilidades e dotar capacidades específicas.

4. PÚBLICO ALVO

Conforme a PNEP/SUAS (2013), os percursos formativos e as ações de formação e capacitação destinam-se aos trabalhadores do SUAS com ensino fundamental, médio e superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, bem como aos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades.

5. NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS (NUEP)

O Núcleo de Educação Permanente do Suas (NUEP/SUAS/AM), instituído pela Portaria n° 632 de 29 de outubro de 2014, alterada pela Portaria n° 321, de 13 de outubro de 2016, é instância colegiada, de assessoramento da SEAS, no processo de implementação da PNEP/Suas/AM. Conforme Regimento Interno, formalmente o NUEP/SUAS/AM constitui-se, em:

Espaço de encontros e discussões que culminem no estabelecimento de estratégias voltadas a gestão do trabalho, a partir da realização de diagnósticos de competências e necessidades de qualificação e de formatação, oferta e implementação de ações de formação e capacitação para gestores, trabalhadores, conselheiros e usuários. (AMAZONAS, 2016).

O NUEP/SUAS/AM tem como objetivos:

- I – Realizar interlocução, diálogo e cooperação com os diferentes sujeitos envolvidos na implementação do SUAS, visando o assessoramento do órgão gestor estadual quanto à implementação da política de educação permanente;
- II – Planejar ações de educação permanente, elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação de gestores, trabalhadores e conselheiros, além de elaboração e formatação de ações de formação e capacitação;
- III – Acompanhar e avaliar o processo de implementação do PNEP/Suas na esfera estadual e municipal e elaboração de propostas de aperfeiçoamento (AMAZONAS, 2016).

Nesse sentido, enquanto espaço organizado segundo as diretrizes do SUAS, na forma de instância colegiada, o NUEP tem como objetivos e competências:

Objetivos	Competências
I – Realizar interlocução, diálogo e cooperação com os diferentes sujeitos envolvidos na implementação do SUAS, visando o assessoramento do órgão gestor estadual quanto a implementação da política de educação permanente; II – Planejar ações de educação permanente, elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação de gestores, trabalhadores e conselheiros, além de elaboração e	I – Definir estratégias para imprimir qualidade dos serviços prestados à população e ao aprimoramento intelectual de trabalhadores do SUAS; II – Encaminhar à Secretaria de Estado e ao Conselho Estadual de Assistência Social os assuntos de sua competência para deliberação; III – Elaborar o seu regimento e estabelecer normas gerais para andamento das atividades internas;

formatação de ações de formação e capacitação; III – Acompanhar e avaliar o processo de implementação da PNEP/Suas na esfera estadual e municipal e elaboração de propostas de aperfeiçoamento.	IV – Elaborar o seu planejamento estratégico; V – Elaborar, anualmente, seu plano de trabalho.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

Desta forma, a SEAS através da Gestão do Trabalho/NUEP pode planejar, organizar e ofertar capacitação na amplitude das necessidades e de suprimento para equipes técnicas, gestores, conselheiros, entre outros, além de acompanhar e avaliar a qualificação técnica e operacional dos trabalhadores, buscando fortalecer o conhecimento e habilidades conforme os serviços programas, projetos e benefícios socioassistenciais do Suas.

6. DIAGNÓSTICO DOS TRABALHADORES DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NO AMAZONAS (SUAS/AM)

No âmbito do SUAS, o Estado do Amazonas está engajado em implantar o Plano de Educação Permanente, na perspectiva do reconhecimento da centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais, relacionadas com a qualificação de gestores, trabalhadores e conselheiros, com base no novo paradigma socioassistencial e, às competências necessárias ao exercício das diferentes funções profissionais relativas a gestão participativa e ao controle social da Política de Assistência Social.

Para alcançar o objetivo proposto, foram utilizadas informações da pesquisa realizada pela SEAS junto aos 62 municípios do estado, no período de 2016 a 2018, com o objetivo de construir um diagnóstico do perfil dos trabalhadores da Assistência Social no Amazonas e fomentar o preenchimento deste instrumental no âmbito da gestão municipal e seus equipamentos. Ressaltamos que as respostas foram tratadas de forma anônima e confidencial, ou seja, em nenhum momento foram divulgados nomes em qualquer fase da pesquisa.

A participação do trabalhador do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) foi voluntária, porém se constituiu de suma importância para o alcance dos objetivos propostos no âmbito desta pesquisa, para o enfrentamento dos desafios nos trabalhos de intervenção profissional do SUAS, contribuindo para o aprimoramento e qualificação na oferta de capacitações.

Os formulários e os resultados apresentados na pesquisa foram agrupados de acordo com a divisão administrativa do Amazonas por calhas dos principais rios que banham o Estado. Por meio dos resultados, a Gestão do Trabalho/DGSUAS/NUEP/SEAS pode acompanhar e

avaliar o impacto dos percursos formativos sobre a qualificação e, a progressão funcional dos trabalhadores, bem como sobre as mudanças qualitativas do processo de trabalho e práticas profissionais nos municípios do estado do Amazonas.

6.1 Perfil dos Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social do Estado do Amazonas (SUAS/AM)

A Secretaria de Estado de Assistência Social (SEAS) com o objetivo de conhecer o perfil dos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social do Estado do Amazonas quanto necessidades e demandas de ações de educação permanente, realizou o estudo prospectivo para implantação do Plano Estadual de Educação Permanente no Amazonas, sobretudo, institucionalizar, no âmbito do Suas, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente no Amazonas, estabelecendo suas diretrizes, princípios e definindo os mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação.

Este trabalho buscou servir de subsídio para o planejamento do Plano Estadual de Educação Permanente do Suas, frente a conjuntura desta política pública do Estado do Amazonas, a fim de garantir ações, estratégias, e a oferta de capacitações junto aos trabalhadores do SUAS/AM.

O diagnóstico trouxe resultados que contribuíram com a leitura sobre a vivência dos trabalhadores do Suas no Estado do Amazonas, suscitando capacitações e cursos ofertados de acordo com as demandas operacionais nos equipamentos da assistência social. Sendo instrumento válido, para dimensionar o atual cenário de necessidades e de potencialidades em educação permanente no âmbito da assistência social, permitindo qualificar os trabalhadores para desenvolverem práticas exitosas na prestação dos serviços e na execução da política, conforme preconiza as normativas do SUAS.

6.1.1 Divisão por gênero

Com base no questionário no item gênero, chegou-se ao resultado do quantitativo dos trabalhadores do Suas, o qual teve uma prevalência do sexo feminino com 68,82% e o sexo masculino com 28.03%, optaram por não responder 3,15%, conforme o quadro abaixo:

Tabela 1: Gênero dos Sujeitos da Pesquisa

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
Feminino	105	161	64	98	95	71	278	168	119	1159	68,82%
Masculino	75	44	29	31	38	27	90	91	47	472	28,03%
Sem informação	6	9	6	1	2	2	10	15	2	53	3,15%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

A Assistência Social, historicamente, caracterizou-se por um perfil feminino, na execução da política, quanto no acesso aos serviços e benefícios. Esta inserção e, dominância da mulher no âmbito da assistência social, está associada à própria construção do papel do gênero feminino na sociedade, relegando a ela o espaço privado e doméstico e às atividades de cuidado e proteção da família. A assistência social desenvolveu-se, a priori, como ações de caridade e benevolência representadas pelas mulheres de alto poder aquisitivo, destacando-se entre elas as primeiras-damas.

Mesmo com os grandes avanços alcançados pela normatização e aprimoramento da Política de Assistência Social, ainda encontramos o reflexo deste assistencialismo e primeiro-damismo na execução do SUAS no Brasil.

Apesar da conotação pejorativa advinda com primeiro-damismo, é inegável que a assistência social constitui-se em espaço privilegiado que oportunizou a atuação profissional feminina e que muitas mulheres conseguiram despertar criticamente para a política, inclusive contrariando a ordem vigente (CISNE, 2007, *apud* FRITZEN, 2015, p.5).

6.1.2 Faixa Etária

Em relação a faixa etária dos sujeitos da pesquisa o levantamento nos mostra que os trabalhadores do Suas na faixa etária de 26-33 anos de idade representam 27,43% da amostra, seguidos da faixa etária de 34-41 anos de idade representando 25,06%.

Tabela 2: Faixa etária dos Sujeitos da Pesquisa

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
18-25 anos de idade	27	35	15	34	14	25	43	55	14	262	15,56%
26-33 anos de idade	41	63	33	31	40	33	101	75	45	462	27,43%
34-41 anos de idade	63	46	24	31	29	20	98	64	47	422	25,06%
42-50 anos de idade	19	49	16	16	29	12	72	46	27	286	16,98%
51-59 anos de idade	9	12	5	4	16	4	42	26	9	127	7,54%
60-69 anos de idade	2	0	1	3	3	0	6	1	3	19	1,13%
Sem informação	25	9	5	11	4	6	16	7	23	106	6,29%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

6.1.3 Grau de Escolaridade

Diante dos resultados da pesquisa sobre o perfil dos trabalhadores do Suas/AM, o grau de escolaridade e formação mostrou que o ensino médio atingiu maior índice de resultado com 49,47%, confirmando o número de 833 trabalhadores alcançados nesse estudo.

Tabela 3: Escolaridade e Formação dos Sujeitos da Pesquisa

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
Ens. Fundamental	22	60	3	22	13	8	39	35	6	208	12,35%
Ens. Médio	97	113	46	66	72	57	160	155	67	833	49,47%
Ens. Superior	60	38	37	38	46	34	179	80	83	595	35,33%
Sem informação	7	3	13	4	4	1	0	4	12	48	2,85%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Os trabalhadores do Suas de nível médio estão habilitados para trabalharem na Política de Assistência Social conforme a Resolução nº 9, de 15 de abril de 2014, a qual 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).

Neste sentido, exemplifica que o quantitativo de profissionais de ensino médio e fundamental depende do porte do município, os quais estão inseridos no CRAS, CREAS e SEMAS, conforme a figura:

Figura 1: Equipe de Referência (NOB-RH/SUAS).

CRAS		
Pequeno Porte I	Pequeno Porte II	Médio, Grande, Metr�pole e DF
Até 2.500 famílias referenciadas	Até 3.500 famílias referenciadas	A cada 5.000 famílias referenciadas
2 técnicos de nível superior, sendo um profissional assistente social e outro preferencialmente psicólogo.	3 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais e preferencialmente um psicólogo.	4 técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais, um psicólogo e um profissional que compõe o SUAS.
2 técnicos de nível médio	3 técnicos nível médio	4 técnicos de nível médio

Fonte: (NOB-RH/SUAS), 2014.

  importante ressaltar que esses trabalhadores de ensino médio e fundamental inseridos no SUAS, reconhecidos na forma da Resolu o n  9, de 15 de abril de 2014, devem ser capacitados em consonância aos princípios e diretrizes da Política Nacional de Educa o Permanente do Sistema  nico de Assistência Social, visando respectivamente, sua forma o técnica e qualifica o profissional, tendo em vista o desenvolvimento de competências requeridas pelo SUAS.

A partir dos resultados, identificou-se que 35,33% dos trabalhadores do SUAS possuem Ensino Superior, correspondendo ainda a equipe técnica de assistentes sociais e psicólogos, os quais estão lotados nos diversos equipamentos socioassistenciais do SUAS.

Destaca-se que as equipes de referência para os CRAS devem contar, obrigatoriamente com um Assistente Social e, preferencialmente com um Psicólogo, enquanto no CREAS deve ser um Assistente Social, um Psicólogo e um Advogado.

OS trabalhadores de nível superior poderão compor, também, a gestão do SUAS, contribuindo para o desenvolvimento de atividades específicas ou de assessoria   equipe técnica de referência, atendendo assim as especificidades dos serviços socioassistenciais, conforme a Resolu o CNAS n  17, de 20 de junho de 2011.

6.1.4  rea de Forma o

Acerca da área e cursos de forma o dos trabalhadores do SUAS a pesquisa apontou que o maior percentual foi o do item “outras áreas de forma o”, com 43,87%, corroborando os dados apresentados referente ao grau de escolaridade no item 6.1.3, onde o maior percentual de trabalhadores   de nível médio.

O resultado destaca também que 30,25% são do Curso de Serviço Social, seguido da Psicologia com 13,61%, o que indica que nos equipamentos socioassistenciais dos municípios estes profissionais estão em menor número em comparação aos de nível médio, conforme descrito na tabela abaixo:

Tabela 4: Área de Formação

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
Serviço Social	10	22	6	6	5	3	65	31	32	180	30,25%
Pedagogia	7	0	4	8	4	0	0	7	0	30	5,04%
Psicologia	4	7	1	7	0	4	40	6	12	81	13,61%
Outras áreas de formação	34	9	24	16	10	27	74	28	39	261	43,87%
Sem informação	5	0	2	1	27	0	0	8	0	43	7,23%
Total	60	38	37	38	46	34	179	80	83	595	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Partindo do que preconiza a NOB-RH, a Assistência Social deve ofertar seus serviços, com compromisso ético e político, impulsionadores das potencialidades para a emancipação de seus usuários.

Os princípios éticos, que norteiam as respectivas profissões, deverão implantar e implementar padrões, rotinas e protocolos específicos, para normatizar e regulamentar a atuação profissional.

6.1.5 Tempo de Atuação no Suas

De acordo com a análise dos dados coletados, constatou-se que, 38,06% dos participantes tem em média de 0 a 1 ano de tempo de atuação na política de assistência e 26,96% dos trabalhadores possuem entre 1 ou mais de 5 anos de atuação, no entanto, uma parte considerável da amostra (34,98%) não forneceu informações.

Tabela 5: Tempo de Atuação no Suas

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
Tempo de Serviço no Suas											
0-1 ano	54	47	48	79	27	34	126	160	66	641	38,06%
1,1-2 anos	6	57	2	2	1	5	45	11	3	132	7,84%

2,1-5	11	23	8	7	14	9	28	15	11	126	7,48%
Mais de 5 anos	12	13	24	13	6	3	85	34	6	196	11,64%
Sem informação	103	74	17	29	87	49	94	54	82	589	34,98%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Uma das grandes barreiras para o fortalecimento e consolidação do SUAS, no âmbito municipal e estadual, é a alta rotatividade dos trabalhadores da política de assistência. Desta forma, uma das ações mais importantes no planejamento de estratégias, para a desprecarização do trabalho e aprimoramento dos serviços e programas, é a realização de concursos públicos, específicos para a Assistência Social.

O que nota-se como habitual nos municípios é a contratação temporária de profissionais de nível superior para as equipes de referência dos equipamentos. A duração dos contratos são, em média de 1 ano, o que compromete a continuidade e qualidade dos serviços ofertados. Por vezes, esse profissional não permanece tempo suficiente para ter acesso as capacitações de qualificação, dificultando o seu desenvolvimento profissional no que tange a operacionalização do Suas.

De acordo com as atribuições dos diferentes níveis de gestão do Suas, definidas na NOB/Suas, compete a cada um deles contratar e manter o quadro de pessoal qualificado academicamente e constituído por profissões regulamentadas por Lei, por meio de concurso público e na quantidade necessária à execução da gestão e dos serviços socioassistenciais, conforme a necessidade da população e as condições de gestão de cada ente.

6.1.6 Local de Trabalho

Em relação ao local onde os trabalhadores estão alocados, a pesquisa apontou que a maioria dos trabalhadores pesquisados, 33,08 %, encontram-se nos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS). Os trabalhadores alocados no Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), contabilizaram 14,67% e os profissionais que compõem as secretarias totalizam 24,41%.

Tabela 6: Local de Trabalho

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
CRAS	70	74	18	46	19	27	143	93	67	557	33,08%
CREAS	13	18	12	9	53	10	48	53	31	247	14,67%
SEMAS	53	73	43	31	32	17	82	61	19	411	24,41%
Sem informação	50	49	26	44	31	46	105	67	51	469	27,85%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Os dados refletem o perfil das Proteções Social Básica e Especial, quanto a oferta de serviços tipificados. O grande quantitativo de trabalhadores do SUAS concentra-se na execução dos serviços, projetos e programas da proteção básica, que tem como objetivo prevenir situações de vulnerabilidade e risco social, buscando a inserção de famílias e indivíduos na rede socioassistencial e em outras políticas setoriais, visando o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários e a superação dessas situações. As equipes de trabalho são multidisciplinares e compostas por profissionais dos níveis fundamental, médio e superior.

As Secretarias ocupam o segundo lugar de lotação de trabalhadores, onde sua maioria é de nível fundamental e médio, com vínculo empregatício de estatutários e/ou celetistas, refletindo o perfil dos processos de concurso públicos realizados pelas prefeituras, que não privilegia a contratação de profissionais de nível superior.

Quanto aos CREAS, sua porcentagem inferior de técnicos está ligada com o perfil da oferta do serviço, onde, segundo o caderno de Orientações CREAS, quanto aos critérios para implantação em municípios de pequeno porte I só será realizada implantação/cofinanciamento mediante diagnóstico que justifique a necessidade. No Estado do Amazonas estão implantados, e em funcionamento, um total de 51 CREAS, conforme CENSO SUAS 2018, destes 05 (cinco) estão em Manaus. A equipe técnica de referência mínima para o CREAS deve contar com um coordenador, um assistente social, um psicólogo, um advogado e um profissional de nível médio, no entanto, a presença de profissional do direito exclusivo nessas equipes não é a realidade dos CREAS no estado.

6.1.7 Forma de contratação

Na pesquisa realizada através de questionários, o vínculo empregatício de comissionado pontuou 33,19% dos 1684 participantes, 20,31% não informaram, 16,57% são empregados celetistas e 16,27% são servidores estatutários, como mostra a tabela 7:

Tabela 7: Formas de contratação dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
Contrato (comissionado)	67	33	40	46	78	15	148	72	60	559	33,19%
Empregado público celetista	37	48	21	15	18	28	16	54	42	279	16,57%
Servidor estatutário	40	31	19	6	14	11	93	41	19	274	16,27%
CLT determinado	1	51	6	8	4	2	6	67	7	152	9,03%
CLT indeterminado	0	12	0	4	0	0	8	3	1	28	1,66%
Terceirizado (pessoa física)	2	15	0	10	4	1	12	2	4	50	2,97%
Sem informação	39	24	13	41	17	43	95	35	35	342	20,31%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Para apresentar uma análise mais aproximada da realidade, quanto a forma de contratação nos municípios no Estado do Amazonas, é necessário considerar que os questionários foram preenchidos, majoritariamente pelos técnicos de nível superior e gestores dos equipamentos da assistência, desta forma faz-se necessário uma comparação com as informações apresentadas no diagnóstico socioterritorial realizado pela SEAS no ano de 2019.

No gráfico 1 podemos observar o quantitativo de trabalhadores do Suas por vínculo empregatício nos equipamentos SEMAS, CRAS e CREAS do Amazonas, segundo dados obtidos nos Censo SUAS de 2016, 2017 e 2018:

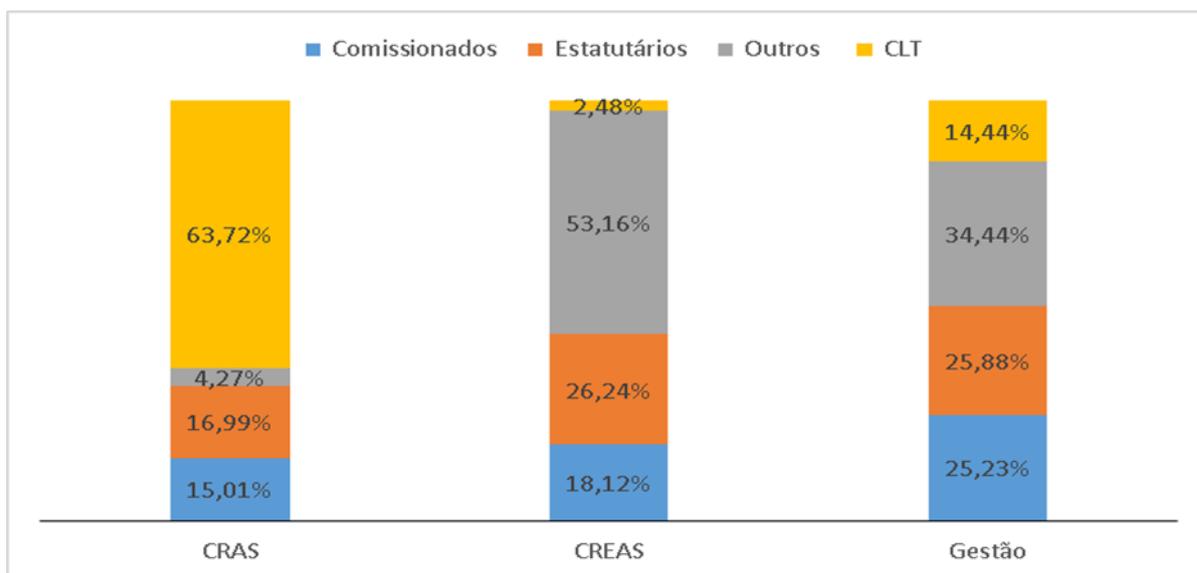


Gráfico 1: Soma do quantitativo total de trabalhadores por vínculo empregatício nos equipamentos SEMAS, CRAS e CREAS do Amazonas.

Fonte: Diagnóstico Socioterritorial do Amazonas de 2019.

No gráfico 1 é possível visualizar uma predominância de outros vínculos empregatícios nos equipamentos CREAS e SEMAS (gestão), onde 53,16% dos trabalhadores do CREAS são contratos temporários e a soma de estatutários e celetistas não chega a 30%.

Na gestão observa-se um percentual de 34,44% de outros tipos de contrato para 40,32% de comissionados e celetistas. Já no CRAS a um número expressivo de trabalhadores com vínculo de celetista, 63,72%, no entanto, é preciso fazer uma análise do nível de escolaridade do quantitativo de trabalhadores do CRAS, pois a maioria são servidores de nível fundamental e médio, estando a boa parte dos técnicos de referência caracterizados por vínculos comissionados ou temporários.

Na tabela 08 apresenta-se a relação entre os vínculos trabalhistas e a escolaridade, com a soma dos quantitativos dos trabalhadores do CRAS no CENSO SUAS 2016, 2017 e 2018 conforme os vínculos trabalhistas e o nível de escolaridade.

TOTAL 2016, 2017 e 2018									
Calhas	Estatutário	CLT	Comissionado	Outros vínculos	Tota1	Ens. Fund.	Ens. Médio	Ens. Sup.	Total 2
Alto Solimões	131	6	96	152	385	21	224	140	385
Triângulo (Jutaí, Juruá, Solimões)	141	15	43	493	692	89	398	205	692
Purus	54	13	54	230	351	37	211	103	351
Juruá	26	4	63	214	307	38	165	104	307

Madeira	66	18	123	408	615	67	379	169	615
Alto Rio Negro	74	32	44	191	341	33	178	130	341
Rio Negro e Solimões	401	193	242	1227	2063	258	1121	684	2063
Médio Amazonas	95	15	92	305	507	44	312	151	507
Baixo Amazonas	51	5	138	282	476	38	291	147	476
Total	18,11%	5,25%	15,60%	61,04%	5737	10,89%	57,16%	31,95%	5737

Tabela 08: Total de trabalhadores do CRAS por vínculo empregatício e escolaridade.
Fonte: Diagnóstico Socioterritorial do Amazonas de 2019.

Do total de 5.737 trabalhadores, 76,64% possuem vínculo como comissionados ou outros tipos de contratos, para 23,36% estatutários e celetistas. Quanto ao grau de escolaridade 68,05% dos trabalhadores são de ensino fundamental e médio, enquanto 31,95% são de nível superior.

Obviamente é necessária uma análise mais aprofundada das equipes de técnicos de referência contratados nos municípios, e do porte de cada um, fazendo um paralelo com o que a tipificação orienta quanto ao número mínimo de profissionais por equipamento/serviços, para ter um painel mais atualizado e real da situação do trabalhador do SUAS no estado do Amazonas.

Entretanto, os dados obtidos através do CENSO SUAS, evidenciam a necessidade de adequação dos vínculos de trabalho ao perfil da política de Assistência Social. E como ferramenta principal para esta adequação, a realização de concursos públicos específicos para a Assistência Social deve ser meta principal para a despreciação dos vínculos empregatícios no SUAS e, desta forma, possibilitar a execução continuada e qualificada dos serviços, programas e projetos da política de assistência.

6.1.8 Carga Horária

No indicador carga horária, 62,41% dos pesquisados trabalham 40h por semana. De acordo com o Caderno de Orientações Técnicas Centro de Referência de Assistência Social – CRAS Brasília, 2009, o período de funcionamento do CRAS deve estar em consonância com características dos serviços ofertados na unidade: caráter continuado, público e adequado para o atendimento de todos aqueles que o demandam, de modo a ampliar a possibilidade de acesso

dos usuários aos seus direitos socioassistenciais. Ele deve funcionar, no mínimo 5 dias da semana, 8h por dia, totalizando 40h semanais, contando com equipe completa.

Tabela 9: Carga Horária

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
20 horas	20	6	24	8	1	0	25	4	0	88	5,23%
30 horas	13	23	40	13	11	8	65	71	53	297	17,64%
40 horas	121	149	23	97	107	71	225	165	93	1051	62,41%
60 horas	4	0	0	0	0	0	0	3	6	13	0,77%
Sem informação	28	36	12	12	16	21	63	31	16	235	13,95%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do Suas no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

No entanto, a falta de recursos financeiros destinados, especificamente para a composição das equipes técnicas dos equipamentos da assistência, culminam em equipes incompletas, onde profissionais acumulam funções e responsabilidades, comprometendo a qualidade no atendimento e precarizando o trabalhador do SUAS. Muitas secretarias municipais adotam a redução da carga horária dos equipamentos por não ter condições de contratar o número de técnicos necessários.

6.1.9 Faixa Salarial

Apresentando os dados apurados foi demonstrado que 48,87% (823) dos trabalhadores do SUAS/AM recebem em torno de um salário mínimo. Referente aos valores salariais entre R\$ 1.000 a R\$ 2.000 foram apresentados os resultados de 23,40% (394) nesta faixa salarial, conforme (Tabela 24).

Tabela 10: Faixa Salarial

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
Até 1 salário mínimo	91	139	54	71	55	66	105	178	64	823	48,87%
Entre R\$ 1.000 a R\$ 2.000	53	32	20	27	55	12	87	59	49	394	23,40%

Entre 2.001 a 3.000	16	21	17	16	5	13	88	15	45	236	14,01%
Entre R\$3.001 e R\$ 5.000	20	16	5	4	11	9	40	13	7	125	7,42%
Outro valor	0	2	0	8	0	0	20	0	1	31	1,84%
Não respondeu	6	4	3	4	9	0	38	9	2	75	4,45%
Total	186	214	99	130	135	100	378	274	168	1684	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

A pesquisa mostra que um dos grandes desafios para a Gestão do Trabalho no Suas/AM, no que se refere as ações de valorização do trabalhador é a instituição do Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) para a Assistência Social, conforme orienta a NOB-RH/SUAS.

A NOB/RH apresenta ainda diretrizes sobre os Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS), que devem ser instituídos em cada esfera de governo para os trabalhadores do Suas, da administração direta e indireta, baseados nos princípios definidos nacionalmente. Segundo esta normativa, os PCCS expressam o modo como a administração pública compromete-se com o desenvolvimento profissional dos servidores públicos para melhorar a qualidade dos serviços prestados à população.

Portanto, nos Municípios apontados no estudo, observa-se a necessidade de valorização dos trabalhadores, a estruturação de condições institucionais de trabalho e implementação sistemática de ações de formação e capacitação que potencializam a efetivação e a qualidade do Suas.

Frente ao desafio de enfrentar a questão social, se faz necessário observar a Lei nº 8.742/1993 alterada pela nº Lei 12.435/2011 que vem mostrando a valorização do trabalho profissional, com o intuito de solucionar a defasagem de profissionais, a fragilidade dos vínculos trabalhistas, a rotatividade dos trabalhadores, e desse modo, otimizar o atendimento da população, como bem foi inserido na Lei nº 8.742/1993 (LOAS), por meio da Lei nº 12.435/2011, o Artigo 6-E que autorizou o pagamento de profissionais que compõem as equipes de referência, responsáveis pela organização e oferta dos serviços socioassistenciais, conforme percentual apresentado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome e aprovado pelo CNAS.

Em relação as categorias profissionais dos trabalhadores do Suas de nível superior que, preferencialmente, poderão compor a Gestão do Suas, psicólogos, assistentes sociais e advogados e deve contar com outros profissionais de nível superior ou médio, cuja área de formação e perfil (conhecimentos teóricos, habilidades metodológicas, postura profissional)

deve ser definida com base nos serviços ofertados, conforme recomenda a resolução CNAS nº 17 de junho de 2011.

6.1.10 Condições de Trabalho

Partindo do pressuposto dos dados obtidos no decurso da realização do estudo, obteve-se como um dos maiores índices de queixa dos trabalhadores do SUAS/AM, as questões relacionadas aos equipamentos e mobiliários, com a porcentagem de apenas 13,6%, contabilizando 961 trabalhadores. Em segundo lugar, enfatizou-se a questão salarial, somente 12,7% dos profissionais afirmaram receberem suas remunerações previstas no calendário de pagamentos desses trabalhadores.

Tabela 11: Condições de Trabalho

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
Recebimento de salário conforme calendário de pagamento	103	152	4	31	93	67	152	194	102	898	12,71%
Material de expediente	95	130	47	16	100	43	130	132	118	811	11,48%
Possui equipamentos mobiliários	92	129	45	63	104	53	206	157	112	961	13,60%
Possui equipamentos tecnológicos	93	109	44	59	91	36	109	131	74	746	10,56%
Está cadastrado no Sistema Rede SUAS	92	109	24	50	101	29	135	97	97	734	10,39%
Possui acesso à internet	72	107	35	66	95	33	204	100	61	773	10,94%
O acesso à internet possibilita eficácia e eficiência do trabalho	59	97	29	17	88	24	150	80	49	593	8,39%
Possui sala que garanta o sigilo profissional	43	77	34	49	83	30	124	95	51	586	8,29%
Transporte para realização de visita técnica e outras demandas	60	57	22	45	76	25	117	77	66	545	7,71%
Diárias e passagens para qualificação profissional	39	41	23	9	66	3	40	30	32	283	4,00%
Não respondeu	22	6	10	11	0	9	33	46	0	137	1,94%
Total	770	1014	317	416	897	352	1400	1139	762	7067	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Para promover uma acolhida adequada e escuta qualificada aos usuários, o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS), esclarece que, o ambiente físico dos trabalhadores do Suas deve ser acolhedor e assegurar espaços para a realização de atendimentos familiar, individual e em grupo, em condições de sigilo e privacidade.

Para isso recomenda-se que seja implantado em edificação que disponha dos espaços essenciais para o desenvolvimento das suas atividades, não devendo ser implantado em local improvisado, como também considerando que este espaço tenha que abrigar ao menos uma mesa para a coordenação, uma mesa de reunião para a equipe técnica, duas mesas de computadores e arquivos, estimam-se seu tamanho em 20m².

Para que o ambiente seja acolhedor, subentende-se que, além da postura ética, de respeito à dignidade, diversidade e não-discriminação a ser compartilhada por toda a equipe, o espaço mobiliário necessita contar com condições que assegurem o atendimento em situações de privacidade e sigilo, como também, iluminação adequada, ventilação, conservação, salubridade e limpeza, para segurança dos profissionais e público atendido.

6.1.11 Necessidades de Qualificação

Em relação à qualificação profissional é observado nas devolutivas das informações colhidas a necessidade de capacitação para os trabalhadores que integram o SUAS/AM, com o intuito de qualificar a execução da política de assistência na esfera municipal, respondendo as questões e demandas que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais dos trabalhadores do Suas.

Tabela 12: Necessidade de Qualificação

Indicador	Calhas									Respostas	
	CALHA 1	CALHA 2	CALHA 3	CALHA 4	CALHA 5	CALHA 6	CALHA 7	CALHA 8	CALHA 9	Nº	%
Elaboração de Projetos e Programas	65	87	44	49	84	37	188	111	82	747	9,59%
Serviço de Proteção Social Básica	58	67	33	39	68	37	163	100	83	648	8,32%
Gestão do Trabalho	89	61	30	36	66	34	96	69	52	533	6,85%
Gestão em Políticas Públicas	58	59	26	28	70	33	122	83	77	556	7,14%
Serviço de Proteção Social Especial	51	56	25	45	62	33	113	75	54	514	6,60%
Cadastro Único/PBF	42	54	25	33	77	29	56	70	60	446	5,73%

Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos	68	50	44	50	80	44	73	106	60	575	7,39%
Comunicação escrita e Revisão gramatical	28	42	20	23	40	8	34	39	31	265	3,40%
Gestão Financeira	49	42	23	36	61	30	62	65	36	404	5,19%
Planejamento Organizacional	38	41	19	27	66	27	61	56	37	372	4,78%
Desenvolver a oratória	12	33	31	24	71	6	53	23	32	285	3,66%
Elaboração de Pareceres	38	32	19	19	62	21	52	41	37	321	4,12%
Benefício de Prestação Continuada	29	30	22	28	63	24	50	69	42	357	4,59%
Sistema Rede SUAS	38	29	13	24	70	24	48	54	53	353	4,53%
Vigilância Socioassistencial	43	29	22	38	70	24	79	32	28	365	4,69%
Prontuário SUAS	30	27	12	32	65	20	48	37	51	322	4,14%
Financiamento	31	26	13	15	54	15	56	37	5	252	3,24%
Diagnóstico no SUAS	34	22	8	30	66	18	41	29	45	293	3,76%
Introdução ao provimento	14	3	7	14	56	7	13	10	5	129	1,66%
Outros	6	1	2	2	0	1	17	2	0	31	0,40%
Sem informação	1	0	2	5	0	1	0	9	0	18	0,23%
Total	822	791	440	597	1251	473	1425	1117	870	7786	100,00%

Fonte: Pesquisa de Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2017-2018.

Alguns cursos se destacaram na pesquisa de demandas de capacitação, sendo o curso de Elaboração de Projetos e Programas o primeiro da lista, com 9,59%, seguido pelos cursos de Serviço de Proteção Social Básica (8,32%), Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (7,39%) e Gestão do Trabalho (6,85%). Os dados apontam para uma necessidade ainda grande de compreensão da função da Proteção Social Básica e sua execução através dos serviços, programas e projetos.

A Proteção Social Básica é o conjunto de serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social, estruturados para prevenir situações de vulnerabilidade e risco social, buscando a inserção de famílias e indivíduos na rede socioassistencial e em outras políticas setoriais, visando ao fortalecimento de vínculos familiares e comunitários e a superação dessas situações.

Estruturar ações voltadas para a prevenção das situações de vulnerabilidades dentro de um contexto de precariedade das equipes de trabalho, falta de estrutura e recursos tem sido um grande desafio para os trabalhadores e gestores do SUAS nos municípios. Desta forma, a educação permanente precisa superar as realidades municipais e planejar estratégias de desenvolvimento das potencialidades locais para a execução dos serviços, programas e projetos

na proteção básica. Outro destaque foi a indicação de capacitações sobre a Gestão do Trabalho, apontando uma necessidade de investimento em formação sobre a Gestão do SUAS e o papel do trabalhador, enquanto operacionalizador da política de assistência e protagonista na viabilização desta enquanto direito do usuário.

Pautada ainda na necessidade de qualificação dos trabalhadores do SUAS/AM, a Política Nacional de Capacitação do SUAS (PNC/SUAS), formula que a educação para o trabalho possui peculiaridades por compor as dimensões e estratégias que valorizam os trabalhadores da assistência social, resultando em definição e desenvolvimento de perfis relativos às competências profissionais e capacidades necessárias, avaliação de resultados, incentivos e gratificações, e à progressão de carreira pela aprovação das capacitações executadas.

Nesse contexto, as informações colhidas nesta pesquisa validam a importância de capacitar os trabalhadores da rede socioassistencial considerando que o êxito dos incentivos obtidos através da competência dos trabalhadores do SUAS/AM, poderá ser impactado diretamente na qualificação e progressão funcional, como também na transformação do processo de trabalho e na melhoria da qualidade dos serviços.

7. AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

7.1 Diretrizes e estratégias

As diretrizes e estratégias estabelecidas neste Plano Estadual de Educação Permanente estão em consonância com o proposto pela NOB-RH/2004, pela Política Nacional de Educação Permanente (PNEP/2013) e também, pelas demandas apresentadas pelos trabalhadores na pesquisa realizada, preconizando o estabelecido na LOAS/1993:

1. Reconhecer a capacitação como elemento fundante da qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, sendo de suma importância para a consolidação do Suas;
2. Fundamentar as ações de capacitação na perspectiva da educação permanente, a ser realizada de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, descentralizada, avaliada e monitorada;
3. Promover capacitações com finalidade de produzir e difundir conhecimentos direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais ao efetivo exercício do controle social e ao empoderamento dos usuários, bem como, levando ao aprimoramento do Suas;

4. Primar pelo investimento em múltiplas formas de conhecimento, adotando instrumentos criativos e inovadores, metodologias que favoreçam a troca de experiências e tecnologias diversificadas adequando-as aos diferentes atores sociais e garantindo a acessibilidade das pessoas com deficiência;

5. Respeitar as diversidades e especificidades regionais e locais na elaboração das ações de capacitações;

6. Promover o monitoramento e a avaliação nos planos e demais ações de capacitação;

7. Integrar diferentes segmentos nos órgãos educacionais de gestão e das instâncias de controle social e movimentos sociais, favorecendo a ampliação dos espaços de debates, com a finalidade de planejar as ações de capacitação;

8. Incentivar a produção de conhecimento e a publicação de pesquisas acerca da política pública de assistência social e das experiências de capacitações existentes.

7.2 Percursos Formativos e Ações de Formação e Capacitação

De acordo com a resolução CNAS n. 04/2013 no processo de implementação e operacionalização desta Política poderão ser utilizadas as modalidades de educação presencial e a distância (EAD). Recomenda-se, no entanto, que na oferta de ações de formação e capacitação de média e longa duração pela modalidade de EAD sejam previstos e realizados encontros presenciais com o mínimo de 10% (dez por cento) da carga horária total do curso.

Independentemente da modalidade, as ações de formação e capacitação compreendidas nessa Política serão organizadas e ofertadas segundo a noção de Percursos Formativos. E tomando por base a função de gestão, a função de provimento dos serviços e benefícios e a função de controle social, a partir das quais o trabalho no SUAS é alocado e mobilizado, as ações de formação e capacitação aqui compreendidas encontram-se organizadas em torno de três diferentes Percursos Formativos, assim denominados:

a) Percurso Formativo – Gestão do SUAS;

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

c) Percurso Formativo – Controle Social do SUAS.

Conforme a resolução CNAS n. 04/2013, a noção de Percurso Formativo corresponde ao conceito de trilha de aprendizagem. Esse conceito evidencia uma forma de desenvolvimento de competências profissionais na qual o percurso ou trilha construída pelo participante para o seu desenvolvimento profissional resultam, de um lado, das suas próprias conveniências, necessidades e aspirações profissionais; e de outro lado, das necessidades da organização na

qual trabalha, da avaliação do seu desempenho na realização da função e das atividades que lhes são incumbidas, das competências que já possui e das que necessita desenvolver.

Considerando o caráter sistêmico e dinâmico do SUAS, os Percursos Formativos devem estar acessíveis a todos os públicos destinatários das ações de formação e capacitação em todas as esferas de governo. Em torno deles serão planejadas, formatadas, ofertadas e realizadas as ações, compreendidas no escopo desta Política, que são assim definidos:

a) Percurso Formativo – Gestão do SUAS:

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

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

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

c) Percurso Formativo – Controle Social do SUAS:

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

7.3 Tipos de Capacitação

Como parte de cada um dos Percursos Formativos definidos nessa Política, admitir-se-á a concepção, oferta e realização dos tipos de ação de formação e capacitação definidos a seguir.

a) Capacitação Introdutória:

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

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

b) Capacitação de Atualização:

Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação com carga horária entre 40 e 100 horas/aula de duração, as quais tenham por finalidade atualizar e manter as competências necessárias ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas.

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

c) Apoio Técnico:

Refere-se a realização de ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais.

O Apoio Técnico, especialmente voltado para as equipes ou grupos de trabalho, deverá reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Deverá ser realizada por meio da mobilização e participação dos gestores e das equipes de trabalho para estudo e reflexão acerca de questões ou problemas relacionados aos processos de trabalho e práticas profissionais, visando à formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas e questões motivadoras.

7.4 Ações Complementares

Além dos formatos de ações previstos na PNEP/SUAS, outras estratégias educativas são estabelecidas pela Resolução nº 06/2016 do CNAS como ações complementares àquelas previstas pela política. São elas:

- **Seminário:** Aula, encontro didático ou reunião especializada para debate e estudo aprofundado sobre tema específico com apoio de um especialista. Com carga horária mínima de 3 horas;

- **Mesa redonda:** Reunião intermediada por um coordenador para debate de um tempo de estudo, pesquisa ou prática, compartilhando pelos profissionais. Com carga horária mínima de 3 horas;

- **Jornada:** Evento que reúne os profissionais da área em torno de temas e atividades de ensino, pesquisa e extensão que envolva a Assistência Social, por meio de apresentação de projetos de pesquisa, de extensão e relatos de experiência. Pode ser aberto ao público com objetivo de mobilizar e divulgar pesquisas e práticas profissionais no âmbito da Assistência Social. Deve ter duração mínima de 1 (um) dia, compreendendo 8 (oito) horas de duração;

- **Oficina:** Exposição presencial dialogada e trabalhos grupais, mediada por profissional(s), visando auxiliar os participantes na apreensão conceitual que fundamenta a abordagem dos temas e conteúdo, e na incorporação dos instrumentos de gestão, por meio do estabelecimento de relações dinâmicas entre a reflexão teórico-prática, a leitura da realidade em diferentes escalas (nacional/regional/estadual/local), contemplando as particularidades e diversidades socioculturais de contexto e desigualdades socioterritoriais, as experiências e os conhecimentos trazidos pelos sujeitos do processo. Deve ter duração mínima de 2 (duas) horas.

7.5 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, a SEAS visa aprimorar os meios de disseminação e compartilhamento de conhecimentos construídos pelos trabalhadores do SUAS do Estado do Amazonas. Para atingir esse objetivo, propõe-se a utilização de ambiente virtual com acesso livre para todos(as) os(as) trabalhadores, 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 do Estado do Amazonas, no desenvolvimento do seu trabalho nas funções de gestão e provimento de serviços e benefícios; subsídios teórico-práticos elaborados por 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 em parceria com as instituições de ensino do estado.

7.6 Operacionalização

Na operacionalização o Plano Estadual de Educação Permanente (PEP/AM) terá como **Percursos Formativos e Ações de Formação e Capacitação**, possibilitando a interação em todo processo de ensino e aprendizagem, conforme descrito na PNEP/SUAS. Tem como modalidades prioritária, a educação presencial e a utilização de recursos de mídia para realização de teleconferências, considerando as especificidades de logística e a disponibilidade de acesso à internet dos municípios que inviabilizam, no momento, a utilização da modalidade semipresencial, educação presencial e educação à distância (ou EAD), que constituem para a execução dos patamares que compõem o processo formativo no SUAS:

Considerando o caráter sistêmico e dinâmico do SUAS, as modalidades referem-se ao acesso de todos os trabalhadores do Suas no que tange ao aprendizado, logo, em torno deles serão planejadas, formadas, ofertadas e realizadas as ações, compreendidas no escopo desta política, assim se define como:

- **Educação Presencial:** realização de encontros presenciais, executando o processo de ensino aprendizagem, tendo um intercessor no processo de construção do conhecimento, organizando os conteúdos e as estratégias de ensino;
- **Teleconferência:** São reuniões virtuais, nas quais diversas pessoas em locais diferentes participam, ao mesmo tempo, por meio de sistemas de telecomunicação. Os cursos serão ministrados via teleconferência, dos estúdios de televisão localizados em Manaus e transmitidos por satélite. Os cursos acontecem por meio do sistema de IPTV (Internet por Televisão), com interatividade de som, imagens e dados.
- **Educação Semipresencial** – materializa-se em momentos presenciais e à distância; esta última requer mediadores (tutores) e capacitando separados fisicamente no espaço e/ou no tempo, por meio de tecnologias de comunicação.
- **Educação à Distância (EAD)** – é uma modalidade de formação com recursos, meios, sistemas de trabalho e de organização próprios e característicos, possibilitando diferentes metodologias e meios interativos para sua efetivação, desde o material impresso, utilização de rádio e televisão ou via internet.
- **Videoconferência** - São reuniões virtuais realizadas por vídeo e câmera, em uma sala de reuniões, para fins de apresentação, capacitação, informação e propostas para

desenvolvimento da Educação Permanente no âmbito do SUAS. Define-se o modelo de projeto a ser encaminhado à gestão e para apreciação e aprovação do NUEP/SUAS-AM, conforme os períodos assim definidos:

- *1º semestre de cada ano*: deverão ser encaminhados entre os meses de outubro a novembro do ano anterior.
- *2º semestre*: as propostas deverão ser enviadas entre os meses de fevereiro a maio do ano corrente, modelo do projeto de apresentação de proposta de capacitação consta, em anexo, na apostila.

7.7 Metas

O Plano de Educação Permanente **2019/2022**, tem como principal meta efetivar os parâmetros de ações e condutas aqui pactuados, ressaltando-se a relevância dos objetivos postos em razão de ser o primeiro documento formulado por esta Secretaria com tal finalidade. Grandes expectativas são geradas entre os agentes envolvidos, tendo em vista o impacto junto aos trabalhadores, por ser considerado de avanço significativo para a Política de Assistência Social no âmbito do estado do Amazonas.

Cabe aos gestores e demais agentes envolvidos no desenvolvimento das ações de educação permanente disporem de estratégias específicas que garantam a aplicabilidade as ações, sua eficácia e eficiência. Ressalta-se ainda, que tais metas serão instrumentalizadas para que sirvam como base geradora de futuros indicadores para o diagnóstico de monitoramento e avaliação do presente Plano de Educação Permanente. As Metas e ações de capacitações e treinamentos, irão compor este plano como item abaixo:

METAS	2019	2020	2021	2022
Apresentar o Plano de Capacitação Estadual de Educação Permanente ao NEEP/SUAS-AM, à CIB e ao Conselho Estadual de Assistência Social.	x	x		
Pactuar com os 62 municípios a coparticipação e cofinanciamento das capacitações, possibilitando estratégias que favoreçam a participação dos mesmos.			x	
Atualizar o diagnóstico anualmente sobre as demandas da educação permanente e o nível de formação dos técnicos do órgão estadual.	x	x	x	x
Criar uma página com link da Capacitação e Educação Permanente e um acervo de biblioteca online no âmbito do SUAS no site da SEAS.			x	

Disponibilizar o Laboratório de Informática, possibilitando a ampliação de Percursos Formativos e ações de formação e capacitação por meio da tecnologia da informação.	x	x	x	x
Elaborar Projeto Político Pedagógico da Escola do SUAS-AM.			x	
Proporcionar a execução de programas de capacitações e educação permanente, por meio de curso flexível e modular voltadas para a modernização e gestão municipal eficiente, atendendo às especificidades regionais do Sistema Único de Assistência Social.	x	x	x	x
Criar software (Programa) para inscrição dos cursos/capacitação EAD específica do campo da Assistência Social aos trabalhadores do SUAS.			x	
Criar e implantar incentivo financeiro para técnicos com currículo adequado e com aprovação do NUEP/SUAS-AM, para ministrar cursos nas capacitações do SUAS.			x	x
Desenvolver e executar, com aprovação do NUEP/SUAS-AM, cursos de 30 horas/aula, sobre assuntos fundamentais para implementação do PNAS e funcionamento do SUAS, para a rede Socioassistencial do Estado.			x	x
Desenvolver eventos formativos, tais como palestras, Workshop, oficinas, abordando, temas que são afetos à Assistência Social.		x	x	x
Realizar instrumental de pesquisa de amostra online para levantamento de demandas de capacitação e fechar proposta de conteúdo da educação permanente.	x	x		
Realizar parceria com IES para oferecer cursos para as capacitações, de acordo com a estrutura regional.	x	x	x	x
Incentivar a participação da equipe técnica das Organizações da Sociedade Civil-OSC no processo de capacitação dos trabalhadores da Assistência Social.	x	x	x	x
Definir e implementar o processo de certificação de inscrição de todas as modalidades de formação e Educação Permanente do SUAS.		x		
Criar e editar o Manual para a implantação da Gestão do Trabalho da Política de Assistência Social nos municípios do AM, pelos meios físico e eletrônico.		x	x	
Atender às demandas de capacitações dos diagnósticos apresentados pelas Unidades de Vigilância Socioassistencial e Gestão do Trabalho.	x	x	x	x
Implantar curso de pós-graduação nas modalidades latu sensu exclusivo nas áreas de interesse da Assistência Social para os trabalhadores do SUAS por meio de parcerias com as universidades públicas ou privadas.				x
Acompanhar e assessorar a implantação dos Núcleos de Educação Permanente nos Municípios de grande e médio porte do Estado do Amazonas, por intermédio do monitoramento e avaliação das ações desenvolvidas.			x	x
Capacitar Gestores municipais, técnicos, conselheiros e secretários (as) executivos (as) no âmbito do SUAS.	x	x	x	x

Realizar capacitação através de teleconferência, vídeos conferências, web-reuniões, etc, aos 62 municípios do estado do Amazonas.	x	x	x	x
Promover Oficina de Gestão do SUAS, visando a publicização de Práticas exitosas, por meio de incentivo à produção de artigos, paper, banners, a fim de divulgar as ações e serviços no âmbito do SUAS-AM.			x	x
Assessorar na formação e capacitação no Encontro de Gestores Municipais no âmbito do SUAS-Am.	x	x	x	x
Coordenar o Programa Capacita-Suas/AM.		x	x	x

7.8 Certificação

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

A responsabilidade de emissão dos certificados se dará de acordo com a execução das ações de educação permanente, que poderão ser realizadas pela SEAS ou pelas Instituições de Ensino parceiras, atendendo às diretrizes da Política de Educação Permanente do SUAS, bem como aos princípios e diretrizes do Projeto Político-Pedagógico da instituição responsável.

O Núcleo de Educação Permanente do SUAS – NUEP realizará o acompanhamento e monitoramento da emissão e entrega dos certificados aos cursistas.

8. CAPACITASUAS

O Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único da Assistência Social (CapacitaSUAS) é uma estratégia de apoiar os Estados e o Distrito Federal na execução dos Planos Estaduais de Capacitação do Suas, visando o aprimoramento da gestão e a progressiva qualificação dos serviços e benefícios socioassistenciais.

O programa tem como objetivo promover e capacitar gestores, trabalhadores e conselheiros da Assistência Social, pautada pela Gestão do Trabalho e a Educação Permanente, que exige um novo perfil de trabalhadores, éticos e comprometidos com o exercício profissional, bem como, ofertar cursos de capacitação com base nos princípios da educação permanente e da interdisciplinaridade, visando a implementação e a consolidação do Sistema Único de Assistência Social – Suas, garantindo-lhe os parâmetros de qualidade e atualidade teórico-metodológica.

O CapacitaSUAS tem o objetivo de garantir oferta de formação e capacitação permanente para profissionais, gestores, conselheiros e técnicos da rede socioassistencial do Suas para a implementação das ações dos Planos de Educação Permanente, aprimorando a gestão do Suas nos Estados, no Distrito Federal e nos Municípios, instituído por meio da Resolução CNAS nº 08 de 16 de março de 2012. Assim contempla ações de capacitação, e formação que devem impactar na carreira do trabalhador do SUAS, além de potencializar e dar visibilidade a novas práticas profissionais.

Para a execução das ações de capacitação e formação, o Ministério da Cidadania instituiu e coordenou uma Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS (RENEP/SUAS), formada por Instituições de Ensino, Públicas e Privadas, Escolas de Governo e Institutos Federais de Educação, Ciência e de um processo de Chamada Pública, visando vislumbrar um novo caminho para o aprimoramento dos trabalhadores com estratégias voltadas para sua valorização por meio do aperfeiçoamento em consonância com os interesses institucionais, atendendo aos anseios e às necessidades identificadas a partir do levantamento do contexto da situação do trabalho no SUAS.

9. MONITORAMENTO

Conforme a Portaria nº31, de 13, de outubro de 2016, o Núcleo de Educação Permanente (NUEP) terá a responsabilidade de realizar o acompanhamento, monitoramento e avaliação, periodicamente, sobre a execução do Plano Estadual de Educação Permanente do Amazonas, avaliado e revisado anualmente de maneira específica ao final de cada percurso formativo. Destacando a importância do monitoramento e avaliação, o qual se torna indispensável para o bom desenvolvimento do PEP/SUAS, pois fornecerá importantes informações sobre fragilidade, dificuldades, potencialidades ou situações não planejadas ocorridas durante a execução das ações previstas no Plano, logo, terá como realizar as correções ou adequações necessárias.

Após cada etapa cumprida, serão realizados relatórios para avaliar os resultados alcançados, devendo ser pontuadas as dificuldades encontradas, as soluções buscadas, as possibilidades a serem construídas, de forma a construir instrumental que favoreça a criação de uma biblioteca de desafios de soluções.

O desenho do monitoramento e avaliação será realizado a partir da elaboração de um instrumental, no qual todos os trabalhadores responderão um questionário com perguntas relacionadas ao conteúdo do SUAS e receberão uma classificação, ou seja, serão separados a

partir do nível de conhecimento: básico, intermediário e avançado construindo a linha de formação e educação permanente que funcionará a partir dessa separação, na qual situaremos o processo de evolução do trabalhador.

No processo de monitoramento dos percursos formativos poderão ser destacados os aspectos que devem ser monitorados:

- Cumprimento de metas físicas e financeiras, incluindo o cumprimento de prazos para a realização das ações previstas no Plano;
- Acompanhamento do processo da capacitação no período de execução dos percursos formativos, com aplicação de instrumental específico;
- Análise qualitativa dos impactos do processo de capacitação nos processos de trabalho, por meio de relatórios e de outros procedimentos.

10. AVALIAÇÃO

Quanto ao processo de avaliação do desenvolvimento das ações contidas no PEP/SUAS e seus impactos é de fundamental importância que a avaliação seja feita de forma sistemática e participativa.

A avaliação participativa, além de ser fundamental para aferir o grau de eficiência, eficácia e efetividade das ações desenvolvidas, também pode propiciar a todos os envolvidos nas ações do PEP/SUAS o fortalecimento de sua capacidade de análise e apropriação crítica acerca do Plano.

É possível afirmar que a avaliação é um processo contínuo de busca de melhoria do próprio Plano, socializando e publicizando a reflexão dos seus objetivos, estratégias e resultados. Incluir os participantes da elaboração do PEP/SUAS, assim como o seu público-alvo, no intuito de propiciar o fortalecimento da autoestima, de sua capacidade de decisão, bem como a transformação da vivência de seus problemas em busca de soluções. Desse modo, o próprio processo de avaliação torna-se também um instrumento de educação permanente.

Para fortalecer este movimento recomenda-se que sejam realizadas oficinas de avaliação do PEP/SUAS, pelo menos uma vez ao ano, com a participação de todos os envolvidos nas ações do Plano. Nestas oficinas será possível avaliar as ações que foram desenvolvidas, bem como as propostas no Plano que precisam ser redimensionadas, fazendo crescer continuamente o nível de informação e conhecimento dos membros do Núcleo de Educação Permanente ou da equipe responsável pelo PEP/SUAS do Amazonas.

Deverá ser feita avaliação específica ao final de cada ação de educação permanente, considerando o cumprimento dos seus objetivos e metas, bem como o grau de satisfação dos participantes.

Neste sentido, serão analisados os objetivos, metas e depoimentos dos participantes e/ou dos facilitadores, utilizando-se como instrumental os projetos específicos e formulários de avaliação.

A avaliação geral do PEP/SUAS será realizada ao final de cada ano, ou ciclo de formação, e poderá levar em consideração indicadores como:

- Cumprimento das metas e objetivos do plano de capacitação;
- Avanços constatados no processo de implementação do SUAS, no que se refere aos aspectos da gestão, controle social e financiamento da Assistência Social;
- Número de gestores, técnicos e conselheiros capacitados;
- Recursos financeiros investidos.

Como instrumentos de avaliação, serão utilizados os relatórios de gestão, relatórios de monitoramento e assessoria, relatórios sobre as capacitações, formulários de avaliação dos participantes dos cursos e ainda os relatórios dos Encontros dos Trabalhadores do SUAS. As avaliações do PEP/SUAS também poderão ser realizadas em oficinas, reuniões ou Encontros de Trabalhadores, no sentido de proporcionar a mais ampla participação dos envolvidos nas ações desse Plano.

11. ORÇAMENTO

Conforme resolução nº 2, de 16 de março de 2017 no Art. 3 ressalta como prioridades para os estados o aperfeiçoamento institucional, onde uma delas é garantir a educação permanente em 100% (cem por cento) dos municípios, conforme as responsabilidades dos estados na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS e de acordo com o Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS.

Dessa forma, no Plano Plurianual desta SEAS é preconizado a disponibilização de recursos indispensáveis ao adequado e eficaz funcionamento dos Órgãos Colegiados incluindo Núcleo de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (NUEP). O núcleo tem como finalidade assessorar a gestão SEAS no processo de pesquisa e planejamento das ações voltadas ao desenvolvimento do trabalho necessário ao funcionamento do SUAS a partir dos novos desenhos organizacionais, visando a desprecarização do trabalho e promoção da

educação permanente voltada aos gestores, trabalhadores e conselheiros da Assistência Social, a fim de garantir o aprimoramento da Gestão do SUAS e a qualificação dos serviços socioassistenciais ofertados no Estado do Amazonas.

Sendo assim, o Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS têm como fontes financiadoras para a sua execução:

- a) Governo Federal - IGDSUAS;
- b) Fundo Estadual;

11.1 ORÇAMENTO POR ÁREA DE GESTÃO DO SUAS

DEPARTAMENTO PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA	
DESCRIÇÃO DA NATUREZA DA DESPESA	Repasse/Fonte de Financiamento
Diária civil- servidor	GSUAS – FNAS GBF – BOLSA FAMÍLIA FUNDO ESTADUAL PCF – PROGRAMA CRIANÇA FELIZ
Material de consumo:	
Passagens e despesas com locomoção	
Outros Serviços de Terceiros – Pessoa física (incluir diárias a colaborador)	
Outros Serviços de Terceiros – Pessoa física	
Equipamentos e Material Permanente	
Serviço de divulgação (cartilhas, folder e flyer)	
Capacitação/Treinamento	
Coffee break	

DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL	
DESCRIÇÃO DA NATUREZA DA DESPESA	Repasse/Fonte de Financiamento
Diária civil- servidor	AEPETI - AÇÕES ESTRATÉGICAS DO PROGRAMA DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL GSUAS – FNAS FUNDO ESTADUAL
Material de consumo:	
Passagens e despesas com locomoção	
Outros Serviços de Terceiros – Pessoa física (incluir diárias a colaborador)	
Outros Serviços de Terceiros – Pessoa física	
Equipamentos e Material Permanente	
Serviço de divulgação (cartilhas, folder e flyer)	
Capacitação/Treinamento	
Coffee break	

DEPARTAMENTO DE GESTÃO DO SUAS	
DESCRIÇÃO DA NATUREZA DA DESPESA	Repasse/Fonte de Financiamento

Diária civil- servidor	GSUAS – FNAS CACITASUAS FUNDO ESTADUAL
Material de consumo:	
Passagens e despesas com locomoção	
Outros Serviços de Terceiros – Pessoa física (incluir diárias a colaborador)	
Outros Serviços de Terceiros – Pessoa física	
Equipamentos e Material Permanente	
Serviço de divulgação (cartilhas, folder e flyer)	
Capacitação/Treinamento	
Coffee break	

12. PLANO DE AÇÃO POR ÁREA DE GESTÃO DO SUAS

As capacitações serão planejadas, organizadas e executadas de acordo com as seguintes especificações:

Ações da Gestão SEAS

AÇÃO	LOCAL	CARGA HORÁRIA
Encontro de Gestores e Técnicos	SEAS	16h
Encontro de Trabalhadores da SEAS	SEAS	24h
Oficinas Descentralizadas de Nivelamento	SEAS	8h

Ações Gestão do SUAS

AÇÃO	LOCAL	CARGA HORÁRIA
CAPACITASUAS AM	UEA	40h
Teleconferência “Elaboração de Plano de Ação (SUASWEB)”	CEMEAM	1h
Teleconferência “O que é Vigilância Socioassistencial: perspectiva conceitual e legal”	CEMEAM	1h
Teleconferência “Gestão do Trabalho: perspectiva conceitual e legal”	CEMEAM	1h
Teleconferência “Censo SUAS”	CEMEAM	1h
Teleconferência “Utilização dos sistemas e ferramentas da Rede SUAS e SAGI”	CEMEAM	1h
Teleconferência “Perfil dos Trabalhadores do SUAS”	CEMEAM	2h
Oficina “Gestão do Suas: do conceito à prática”	SEAS	24h
Oficina sobre Prontuário Eletrônico	SEAS	16h
Oficina Prática de Preenchimento do Plano de Ação da Assistência - Federal	SEAS	24h
Oficina Prática de Preenchimento do Demonstrativo Sintético	SEAS	24h
Oficina Prática de Elaboração de Diagnóstico	SEAS	24h
Oficina Prática de Monitoramento e Avaliação	SEAS	24h

Ações Proteção Social Básica

AÇÃO	LOCAL	CARGA HORÁRIA
Palestras e Oficinas sobre Educação Alimentar e Nutricional	Unidades dos Centros de Convivência	16h
Encontro Técnico com coordenadores dos 20 CRAS do Município de Manaus	SEAS	16h
Capacitação com funcionários das Unidades do Projeto Garantia do Direito Humano à Alimentação Adequada – PDHAA (Prato Cidadão e SOS Cidadão)	SEAS	16h
Capacitação “Gestão do Cadastro Único e do Programa Bolsa Família	Polos	24h
Capacitação de Formulários do Cadastro Único - Entrevistadores	Polos	24h
Oficina de Capacitação e Nivelamento do Programa Acessuas Trabalho	SEAS	16h
Capacitação “Sistema de Condicionalidades – SICON do Bolsa Família”	SEAS	24h
Seminário “Cadastro Único e Programa Bolsa Família para Instâncias de Controle Social	SEAS	16h
Curso de Formação para Supervisores do Programa Criança Feliz	SEAS	40h
Videoconferência “Educação Alimentar dentro dos equipamentos da Assistência Social”	CEMEAM/SEDUC	1h
Videoconferência “Coordenação Estadual”	CEMEAM/SEDUC	1h
Videoconferência “Programa BPC na Escola”	CEMEAM/SEDUC	1h
Videoconferência “Articulação entre o Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família e Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos”	CEMEAM/SEDUC	1h
Videoconferência “Acompanhamento Familiar – Condicionalidades – Assistência Social, Educação e Saúde”	CEMEAM/SEDUC	1h
Videoconferência “Sistemas do Cadastro Único”	CEMEAM/SEDUC	1h
Capacitação para preenchimento do RMA	SEAS	16h

Ações Proteção Social Especial

AÇÃO	LOCAL	CARGA HORÁRIA
Curso de Formação “Tráfico de Pessoas”	SEAS	16h
Curso de Elaboração de Projetos Sociais	SEAS	16h

Videokonferência “Violência e situação de negligência contra o idoso: tipos e formas de atendimento”	CEMEAM/SED UC	1h
Videokonferência “Violação de direitos aos povos indígenas. Abuso sexual feminino indígena nas embarcações do Alto Rio Solimões; Evasão Escolar relacionada ao trabalho infantil nas comunidades”	CEMEAM/SED UC	1h
Videokonferência “Atendimento às vítimas de Violência Doméstica e atualizações da Lei nº11.340”	CEMEAM/SED UC	1h
Vídeo aula “A Rede Intersetorial e socioassistencial: articulação, desafios e possibilidades”	CEMEAM/SED UC	1h
Vídeo aula “Demandas atuais do processo de adoção: legislação, provimento e desafios”	CEMEAM/SED UC	1h
Vídeo aula “Desafios do Processo de Acolhimento do SAICA: acolhimento e desacolhimento”	CEMEAM/SED UC	1h
Vídeo aula “O trabalho dos técnicos da assistência social e dos coordenadores dos CREAS: atribuições e competências	CEMEAM/SED UC	1h
Capacitação para preenchimento do RMA CREAS	SEAS	16h

CONSIDERAÇÕES

A concepção da política pública da Assistência Social como direito, caracteriza os trabalhadores do Sistema Único da Assistência Social (SUAS), não apenas como viabilizadores de programas e projetos, mas acima de tudo, eles se tornam interlocutores na garantia de direitos. Desta forma, surge a Política Nacional de Educação Permanente para formação dos trabalhadores do SUAS, que representa uma inovação, na forma de planejamento das ações de

11 tação.

O processo democrático e descentralizado da metodologia da educação permanente no SUAS, deve oportunizar e desenvolver as habilidades críticas, de autonomia e reorganização dos trabalhos das equipes multidisciplinares que executam a política de assistência, com a intenção de levá-los a buscar soluções conjuntas para o desenvolvimento de suas práticas e processos de trabalhos, e com isso, aprimorar o acesso aos serviços pelos usuários do SUAS.

Todo conhecimento compartilhado nos percursos formativos deve ser disseminado e consolidado como saberes necessário frente aos desafios cotidianos e estes direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas gerenciais, para o empoderamento dos

usuários e tendo como finalidade o aprimoramento da política pública e a consolidação da Política Nacional de Educação Permanente.

Torna-se importante o compromisso dos gestores estaduais e municipais, para que a Política de Assistência Social seja consolidada enquanto política pública, além de viabilização de concursos públicos para fins de consolidar equipes completas e efetivas nos municípios. Constitui necessário ainda, o fortalecimento da gestão do trabalho de modo a promover a valorização do trabalhador que opera essa política.

REFERÊNCIAS

AMAZONAS. **Carta de Serviços da SEAS**. Disponível: < <http://www.seas.am.gov.br/carta-de-servicos-2019/>>

_____. **Portal do Governo do Estado do Amazonas**. <http://www.amazonas.am.gov.br/o-amazonas/dados/>

_____. **Organograma SEAS**. Disponível: <<http://www.seas.am.gov.br/organograma/>>

BAPTISTA, Myrian Veras. **Planejamento social: intencionalidade e instrumentação**. São Paulo, Veras, 2000.

BRANT, Maria do Carmo de Carvalho. **Avaliação de Projetos e de Organizações que Operam no Campo Social**. São Paulo, IEE/PUCSP, jun, 1997.

BARREIRA, Maria Cecília Roxo Nobre. **Avaliação Participativa de Programas Sociais**. São Paulo, Veras Editora, 2000.

BRASIL. **Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) – Legislação: Resoluções Normativas e/ou Reguladoras do CNAS - Exercício de 2012**. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/cnas/legislacao/resolucoes/arquivos-2012/arquivos-2012/>

_____. **Curso de Atualização de Planos de Assistência Social**. Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário. UFRGS; Centro de Estudos Internacionais sobre o Governo. Brasília, 2016.

_____. IBGE. **Cidades e Estados**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados.html>

_____. **Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Brasília, 2005.

_____. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS: PNEP/SUAS**. 1ª ed., Brasília, MDS, 2013. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/secretaria-nacional-de-assistencia-social-snas/livros/politica-nacional-de-educacao-permanente-do-suas-pnep-suas/caderno_politica_novoCOM%20CAPA.pdf/view>.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Caderno de Estudos do Curso em Conceitos e Instrumentos para o Monitoramento de Programas**. Brasília, DF: MDS, Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2014.

_____. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**. Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde www.saude.gov.br/bvs. Volume 9S.

_____. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB-SUAS. Resolução CNAS nº 33, 12/122012**. Brasília: MDS, 2013.

_____. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB-RH/SUAS. Resolução. Resolução CNAS nº 269, 26/12/2012**. Brasília: MDS, 2013.

GANDIN, Danilo. **A prática do planejamento participativo**. 10 ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2001.

JANUZZI, Paulo de Martino. **Indicadores sociais no Brasil: conceitos, fontes de dados e aplicações**. Campinas, SP. Alínea, 2009.

MATUS, C. **Política, Planejamento & Governo**. 2.ed. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada / IPEA, n. 143, 1996.

_____. **O Plano como aposta**. In: GIACOMONI, James, PAGNUSSAT, José Luiz. Planejamento e orçamento governamental. V.1. Brasília, DF.

REZENDE, Fernando. **Planejamento no Brasil: auge, declínio e caminhos para a reconstrução**. Brasília, DF: CEPAL. Escritório no Brasil/IPEA, 2010 (texto para discussão) 69p. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs_IPEA_Cepal/tdcepal_004.pdf

TEIXEIRA, Joaquina Barata. **Gestão do Trabalho**. Palestra proferida na reunião descentralizada.



Secretaria de
Assistência Social

DGSUAS-AM



@seas_amazonas



www.seas.am.gov.br



email: seas@seas.am.gov.br



Telefone: (092) 2121-7821/2121-7844



AV. Darcy Vargas, 77 – Chapada – CEP: 69050-020

MANAUS – AM