

Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS

Mauá da Serra - Paraná

2023 - 2024

1- INTRODUÇÃO

A concepção de Gestão do Trabalho é apresentada a partir da Lei 12.435 de 06/07/2011, que trata sobre alteração da lei 8742/1993 e organiza a Política de Assistência Social, compondo a normatização do Sistema Único da Assistência Social. O principal objetivo é o aprimoramento da política de assistência social, a partir da valorização do trabalho, educação permanente e qualificação dos processos de trabalho. O investimento nesse campo incide sobre a capacidade de resposta dos serviços, colaborando para uma expressão mais efetiva e alinhada com a concepção de direito, em contraponto a trajetória histórica de assistencialismo, patrimonialismo e caridade impresso à assistência social.

A estrutura da gestão do trabalho, conforme a NOB RH (2006), deve prever, em todas as esferas, a criação e permanência das estruturas teóricas, metodológicas, técnicas e institucionais, que possam ofertar de forma permanente as referências para o trabalho no SUAS. É importante sinalizar que a regulamentação dos aspectos relacionados ao trabalho na Assistência Social, devem ser pactuados em regime democrático, através do controle social e outras instâncias, como as mesas de gestão do trabalho e núcleo de educação permanente, de modo a estruturar uma frente ampla e consistente de referência para o trabalho no SUAS.

Como parte expressiva deste processo, a Política Nacional de Educação Permanente, definida através da Resolução CNAS No 4 de 13 de março de 2013, avança significativamente no movimento de caracterização da profissionalização do SUAS, ao passo que compreende a centralidade da educação para a qualificação do trabalho, sobretudo no que se refere a construção de um projeto coletivo de política social, que compactue com um sistema de proteção social mais efetivo. A educação permanente assenta a proposta de fortalecer espaços de reflexão e produção do conhecimento, considerando o cotidiano como ambiente privilegiado, e os sujeitos como protagonistas desse movimento

O Plano de Capacitação é um norteador das ações de capacitação definindo critérios e metodologias a serem utilizadas para o desenvolvimento profissional dos servidores permitindo-lhes desempenhar com eficácia as competências institucionais. O

Plano de Capacitação fundamenta-se na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade e possui metodologia orientada

para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades dos servidores da instituição.

As ações de capacitação dos servidores visam adequar as competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo do servidor com foco na efetividade do alcance dos objetivos e metas desta instituição, sendo o desenvolvimento dessas competências individuais, condição essencial para a oferta de melhores serviços ao cidadão usuário de serviços públicos.

Estabelecem-se, neste plano, as ações de capacitação que serão desenvolvidas em consonância com os objetivos estratégicos e as metas desta prefeitura.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Institucionalizar a Política Municipal de Educação Permanente na Secretaria Municipal de Assistência Social, estabelecendo princípios e diretrizes que qualifiquem as dimensões teórica, técnica, ética, política e metodológica do SUAS, valorizando o coletivo de trabalhadores e trabalhadoras do SUAS, assim como agentes de controle social e gestores.

2.2 Objetivos Específicos

- Construir coletivamente percursos formativos, a partir da reflexão crítica, para qualificar e fortalecer a oferta de serviços e benefícios socioassistenciais, proteção social, vigilância socioassistencial, gestão e controle social;
- Garantir processos formativos, de forma contínua, para trabalhadores e trabalhadoras do SUAS, gestão e agentes do controle social;
- Implantar espaços permanentes de discussão sobre processos de trabalho, incentivando o registro e a produção de materiais para a sistematização do conhecimento produzido;
- Implementar ações formativas para a rede socioassistencial e intersetorial, de modo a qualificar e fortalecer a rede de serviços no município;

- Potencializar a gestão democrática da Educação Permanente no município com a institucionalização do Núcleo de Educação Permanente.

3. PÚBLICO-ALVO

Servidores e gestores públicos municipais do Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

4. RESULTADOS ESPERADOS

É esperado com a implementação deste Plano:

- I. Desenvolvimento, capacitação da força de trabalho, em nível pessoal, gerencial e técnico;
- II. Maior comprometimento dos servidores com as metas e necessidades institucionais;
- III. Transparência e clareza quanto às ações de capacitação;
- IV. Padrões éticos de comportamento valorizados;
- V. Extensão de capacitação a todos os servidores na formação contínua;
- VI. Maior número de setores atendidos nas demandas de capacitação específica;
- VII. Melhoria na qualidade e eficiência dos servidores prestados a sociedade;
- VIII. Aumento da produtividade da Instituição;
- IX. Alcance dos indicadores organizacionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- X. Desenvolvimento e retenção de talentos.

5. ORÇAMENTO

Os recursos financeiros para a execução do Plano de Capacitação são oriundos do orçamento desta Prefeitura, inseridos na Lei Orçamentária Anual – LOA.

6. FORMAS DE CAPACITAÇÃO

O Plano de Capacitação está estruturado em duas formas de capacitação:

Capacitações internas: realizadas pela própria instituição, com colaboradores internos ou externos ou contratados, quando não for possível localizar o perfil necessário no referido banco. Para participar das ações internas promovidas pela prefeitura, os servidores deverão verificar se fazem parte do público alvo, consideradas as especificidades de cada ação.

Capacitações externas: realizadas em escolas de governos e outras instituições públicas ou privadas, situadas dentro ou fora do estado, por meio da inscrição dos servidores em ações de capacitação oferecidas por órgãos ou empresas, conforme necessidades identificadas pelos setores ou pelos gestores. Para isto, os setores deverão submeter suas demandas de acordo com as necessidades e de acordo com disponibilidade dos cursos divulgados ao longo do ano, obedecendo aos requisitos e prazos estabelecidos. A submissão será analisada em conformidade com os objetivos estratégicos e as metas institucionais, bem como atividades inerentes ao cargo e setor de trabalho.

6. LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

DEMANDA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO	2023	2024
Capacitação CADUNICO V7	Anual	Anual
Capacitaçãoμ SICON		X
Escuta Especializada	Segundo semestre	
Implantação da Vigilância Socioassistencial	Segundo semestre	X
Capacitação sobre Serviço de Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI)	Segundo semestre	X
Capacitação sobre o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos	X	X

PAIF na Prática: organização, fluxo e metodologia de trabalho	X	X
SIBEC	X	X
Gestão de serviços e equipamentos no SUAS	X	X
Gestão de Recursos financeiros no SUAS	X	X
Articulação e Trabalho territorial.	X	X
Introdução à Libras	X	X
A metodologia de trabalho com as famílias e com adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto (LA e PSC)	X	X
O trabalho Social em situações de abuso e violência sexual contra crianças e adolescentes	X	X
Controle Social	X	X

7. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento das atividades formativas, referente ao Plano Municipal de Educação Permanente, deve acompanhar a realização dos objetivos previstos, adequando a proposta, quando necessário. Equivale dizer que deve ser capaz de avaliar uma dada situação, a partir de elementos parciais, incidindo sobre a capacidade de corrigir ou ainda subsidiar uma dada intervenção, qualificando o resultado final da ação proposta (JANUZZI, 2014).

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

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

Também cabe ressaltar que monitoramento e avaliação, embora categorias diferentes, se expressam de forma orgânica, ou seja, estão intimamente relacionados, com

a finalidade de fornecer um panorama para a tomada de decisões no âmbito da gestão.

Portanto, compreender a evolução do plano, ao longo das ações que lhe dão cumprimento, qualifica o processo, fornecendo condições para processos avaliativos mais amplos, e que constantemente seja avaliado o levantamento de necessidade e demanda de formação e capacitação .

8. Elaboração

Equipe da Secretaria Municipal de Assistência Social

Equipe do Centro de Referência de Assistência Social

FICHA DE AVALIAÇÃO DE CURSO

Nome do Servidor: _____

Evento de Capacitação: _____

Período de Realização da Capacitação: _____

ITENS	QUESTÕES	RESPOSTAS		
		SIM	PARCIAL	NÃO
1	O curso atingiu o seu objetivo			
2	O programa estabelecido foi desenvolvido			
3	A abordagem prática foi suficiente			
4	A carga horária foi a foi suficiente para o volume de conteúdos abordados na atividade de capacitação			
5	As instalações e recursos foram adequados			
6	O material didático foi satisfatório			
7	Você diria que seu aproveitamento neste curso foi bom?			
8	Você acha que poderá aplicar os conhecimentos adquiridos durante o curso, na sua prática profissional?			
9	Reconheço situações de trabalho onde é adequado aplicar o conteúdo aprendido			
10	O meu chefe imediato incentivou a minha participação na atividade de capacitação.			
11	Sinto-me motivado a participar de outra atividade de capacitação			
12	Adquiro conhecimento que irão melhorar meu desempenho no trabalho			
13	Sinto-me capaz de propor mudanças no meu setor de trabalho, com base no que aprendi.			
14	Desenvolvi estímulo decorrente da capacitação, para aplicar no trabalho os conhecimentos e habilidades aprendidas.			
15	Foi possível conciliar a carga de trabalho com a minha participação na atividade de capacitação.			

ESPAÇO RESERVADO PARA QUE VOCÊ DÊ OUTRAS OPINIÕES E SUGESTÕES (USE O VERSO SE NECESSÁRIO)

USE O VERSO SE PRECISAR