

PLANO DE QUALIFICAÇÃO E EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS



2018



Prefeitura de
Teresina

SEMCASPI
Secretaria Municipal de Cidadania,
Assistência Social
e Políticas Integradas



Conselho Municipal de
Assistência Social de
Teresina

CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - CMAS

Criado pela Lei nº 2.456 DE 18/01/96. Atualizado pela Lei nº 4.498, DE 20/12/2013

Rua Coelho Rodrigues, 954/ Centro, Edifício CENAJUS

Teresina (PI) – Fone: (86) 3215-1142 e-mail: cmasteresina@hotmail.com

CEP: 64.000-160

RESOLUÇÃO Nº 56 de 25 de julho de 2018.

Ementa: Dispõe sobre o Plano Municipal de Qualificação e Educação Permanente dos Trabalhadores do SUAS.

O Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS, no uso das atribuições legais que lhes são asseguradas na Lei Nº 2.456/96, atualizada pela Lei nº 4.498/13, e no Regimento Interno aprovado pela Resolução CMAS nº 43/2013;

Considerando que o Conselho Municipal de Assistência Social, é uma instância de deliberação colegiada que tem como competência: deliberar, normatizar e fiscalizar a Política Municipal de Assistência Social;

Considerando a deliberação do Colegiado na **8ª Reunião Extraordinária do CMAS**, realizada em **25 de julho de 2018**.

RESOLVE:

Art. 1º – Aprovar por unanimidade o **Plano Municipal de Qualificação e Educação Permanente dos Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social – SUAS**.

Art. 2º – Esta resolução entra em vigor a partir da data de sua publicação.

Art. 3º – Revogam-se as disposições em contrário.

Sala do Plenário do Conselho Municipal de Assistência Social de Teresina, em 25 de julho de 2018.


LUIZA DE MARILAC LIMA DA SILVA
Conselheira Presidente do CMAS/TE
Gestão 2018-2020

PREFEITO DE TERESINA

Firmino da Silveira Soares Filho

SECRETARIA MUNICIPAL DO TRABALHO, CIDADANIA E DE ASSISTÊNCIA SOCIAL.

Francisco Samuel Lima Silveira

SECRETARIA EXECUTIVA

Mauriceia Ligia Neves da Costa Carneiro

Francisco Carlos de Macedo Rocha

CHEFE DE GABINETE

Janaína Lucélia Oliveira de Carvalho

ASSESSORIA TÉCNICA

Iracilda Alves Braga

Marfisa Martins Mota de Moura

Karla Vianna Araújo de Oliveira

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO

André Luiz Silva dos Santos

GERENTE DE GESTÃO DO SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Teresa Cristina Moura da Costa

GERENTE DE PROGRAMAS DE RENDA MÍNIMA E BENEFÍCIOS

Luiza de Marilac Lima da Silva

GERENTE DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA

Kânia Maria de Sousa Britto

GERENTE DE PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL

Daguimar da Silva Barbosa

GERENTE DE ADMINISTRAÇÃO

Parcifal Arturo de Oliveira

GERENTE DE FUNDOS

Valderez Vieira da Paz Mendes

GERENTE FINANCEIRO

Ana Luiza Carvalho de Santana Mesquita

NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS TERESINA - NEP

NOME	REPRESENTAÇÃO
SANDRA DE NAZARÉ CAETANO	CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE TERESINA - CMAS
LUIZA DE MARILAC LIMA DA SILVA	GESTÃO GERÊNCIA DE PROGRAMAS DE RENDA MÍNIMA – GPRM/SEMCASPI
JOVINA SÉRVULO RODRIGUES	
KARLA VIANNA ARAÚJO DE OLIVEIRA	GESTÃO ASSESSORIA TÉCNICA SEMCASPI
KELMA JEANA MODESTINA DE OLIVEIRA	GESTÃO GDE GESTÃO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – GGSUAS/SEMCASPI
IRIS NEIVA DE CARVALHO	
WIRLEN OLIVEIRA HENRIQUES FERREIRA	GESTÃO GERÊNCIA DE PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL – GPSE/SEMCASPI
MARIA GUADALUPE DE ARAUO VELOSO LIMA FREITAS	GESTÃO GERÊNCIA DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA – GPSB/SEMCASPI
SELENE ELAINE DOS SANTOS LIMA	
ANTONIO RONAUT SOARES PEDROSA JÚNIOR	TRABALHADORA SUAS GERÊNCIA DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA – GPSB/SEMCASPI
ALINE ROSE DE SOUSA ARAÚJO	
FRANCISCO MAGNO LIMA ALVES	TRABALHADOR (A) SUAS GERÊNCIA DE PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL – GPSE/SEMCASPI
LILIANE CAMPOS SOUSA	
RAIMUNDA MARIA DE OLIVEIRA	GESTOR ESTADUAL SECRETARIA ESTADUAL ASSISTÊNCIA SOCIAL E CIDADANIA - SASC
LAIANA LEAL IBIAPINA	

SIGLAS

CMAS – Conselho Municipal de Assistência Social
CNAS - Conselho Nacional de Assistência Social
CNES – Cadastro Nacional de Entidades de Assistência Social
CRAS – Centro de Referência da Assistência Social
CREAS – Centro de Referência Especializado de Assistência Social
IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LDO – Lei de Diretrizes Orçamentárias
LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais
LOA – Lei Orçamentária Anual
LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social
MDS – Ministério do Desenvolvimento Social
MSE – Medidas Socioeducativas
NEP – Núcleo de Educação Permanente
NOB – Norma Operacional Básica
NOB RH – Norma Operacional Básica de Recursos Humanos-NOB-RH
ONG – Norma Operacional Básica
PAEFI – Programa de Atenção Especializado a Famílias e Indivíduos
PAIF – Programa de Atenção Integral à Família
PMEP – Plano Municipal de Educação Permanente
PNAS – Política Nacional de Assistência Social
PNC – Política Nacional de Capacitação
PNEP – Política Nacional de Educação Permanente
PPA – Plano Plurianual
PSB – Proteção Social Básica
PSE - Proteção Social Especial
QDD – Quadro de Detalhamento de Despesas
RENEP – Rede Nacional de Educação Permanente
SEAS – Serviço Especializado de Abordagem Social
SEMCASPI – Secretaria Municipal de Cidadania, Assistência Social e Políticas Integradas
SINASE – Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo
SUAS – Sistema Único de Assistência Social

SUMÁRIO

1. Introdução.....	06
2. Fundamentação do Plano.....	09
3. Objetivos.....	11
4. Diagnóstico.....	12
4.1. A Assistência Social em Teresina.....	12
4.1.1. Proteção Social Básica em Teresina.....	16
4.1.2 Proteção Social Especial em Teresina.....	16
4.2. Perfil dos Trabalhadores do SUAS em Teresina.....	18
4.2.1. Trabalhadores SEMCASPI.....	18
5. Levantamento das Necessidades de Formação e Qualificação.....	22
6. Definição das Ações de Qualificação e Educação.....	27
7. Orçamento.....	31
8. Monitoramento e Avaliação.....	32
10. Referências Bibliográficas.....	34

1 - INTRODUÇÃO

A Política Nacional de Capacitação do SUAS (PNC/SUAS) direciona aos entes federados a responsabilidade de implantação das ações de Gestão do Trabalho e nela as ações relativas à formação profissional no âmbito dos Municípios, Estados, Distrito Federal e União, incluindo as Entidades e Organizações de Assistência Social estabelecidas na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH/SUAS).

Cabe aos municípios realizar a capacitação introdutória (nivelamento), a atualização e a supervisão técnica dos trabalhadores do SUAS de nível superior, médio e fundamental da gestão e do provimento dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, tanto da rede socioassistencial própria, quanto conveniada do SUAS, além dos conselheiros municipais de assistência social entre os pares.

De acordo com a Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013, e os princípios da Política Nacional de Educação Permanente, a construção de conteúdos para os processos formativos orienta-se pelo reconhecimento dos saberes já construídos nas práticas profissionais, partindo de situações concretas vivenciadas pelos trabalhadores do SUAS, ao mesmo tempo em que amplia estes saberes com a disseminação de conhecimentos científicos e a troca de experiências.

Assim, a educação permanente, matriz conceitual prevista nos documentos acima, deve oferecer oportunidades de formação e de capacitação que permitam tanto a apreensão dos conhecimentos necessários ao qualificado desempenho das funções laborais daqueles trabalhadores e demais partícipes, como a construção de conhecimentos novos que permitam a melhoria contínua da qualidade do trabalho que realiza e seu desenvolvimento como profissional, pessoa humana e cidadão, ou seja, permita o desenvolvimento de sua competência.

Cabe destacar que, de acordo com a PNEP/SUAS, a formação é entendida como um processo de construção do conhecimento seguido de seu compartilhamento, além da apropriação dos conteúdos aliados às percepções técnicas e políticas daqueles sujeitos participantes deste processo. Assim, educação permanente no SUAS

[...] é um processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis (PNEP, 2013. p. 34).

Neste processo, a competência é vista como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções e das atribuições laborais

de um trabalhador, gestor ou conselheiro, visando ao alcance dos objetivos, princípios e diretrizes do SUAS. As habilidades constituem a dimensão técnica. Os conhecimentos e as atitudes correspondem às dimensões ética e política.

A partir desses entendimentos, na elaboração do Plano Municipal de Educação Permanente – PME/P/SUAS, a Secretaria Municipal de Cidadania, Assistência Social e Políticas Integradas – SEMCASPI, pautou-se nos princípios da Política Nacional de Educação Permanente do Ministério do Desenvolvimento Social - MDS e na dinâmica cotidiana vivenciada pelos profissionais enquanto sinalizadores das temáticas e metodologias a serem implementadas nos percursos formativos voltados às funções de gestão, do provimento de serviços e benefícios socioassistenciais e do controle social, afetas à efetiva concretização do trabalho a ser realizado no âmbito do SUAS.

A implantação do Núcleo de Educação Permanente – NEP/ SUAS, que coordenou a realização do Grupo Focal na condição de estratégia de discussão e produção coletiva acerca das necessidades de formação e de capacitação dos trabalhadores do SUAS - da rede municipal direta e conveniada - e dos Conselheiros do CMAS de Teresina, foi o movimento empreendido para atender aos dispositivos orientadores que pautaram a elaboração do Plano, que apresenta a seguinte formatação: a fundamentação, ou seja, as diretrizes que indicam as principais estratégias a serem adotadas; os objetivos a serem alcançados como resultados; o diagnóstico com o perfil do público-alvo a quem se destina o processo de educação permanente; a discriminação das necessidades de formação e seu processo de construção; a definição das ações de qualificação e educação a serem realizadas e a quem se destinam, considerando as competências essenciais que devem ser desenvolvidas no processo de formação permanente; as fontes de financiamento para sua execução; monitoramento e avaliação.

Assim, o PME/P/SUAS Teresina tem o objetivo de ampliar o leque de possibilidades metodológicas para uma aprendizagem significativa, imprimindo complementaridade às iniciativas formativas já adotadas pela SEMCASPI, com vistas ao desenvolvimento de um processo de formação que contemple os princípios de uma educação transformadora e autêntica, cujo desafio é que os profissionais se percebam como sujeitos das suas ações e com possibilidades efetivas de transformá-las.

2 - FUNDAMENTAÇÃO DO PLANO

O aprimoramento do SUAS e a qualidade da oferta dos serviços socioassistenciais constituem o grande desafio que se apresenta a todos os seus atores no processo de consolidação deste Sistema, muito embora o atual contexto político, econômico, social e ético apresente uma retração e desmonte de direitos sociais historicamente conquistados.

O PME/PSUAS de Teresina, observando as diretrizes nacionais, tem seu processo de elaboração marcado pela Política Nacional de Assistência Social – (PNAS/2004), pela Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS/2005), pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS/2006), pela Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, dentre outras normativas que regulamentam a gestão dos serviços, programas e projetos socioassistenciais e sua consolidação enquanto dever do Estado e direito do cidadão.

O documento é pauta importante no cotidiano de trabalhadores da rede pública e privada, dirigentes da rede socioassistencial, gestores, conselheiros e usuários, implicando no aprimoramento dos fundamentos teóricos, técnicos e operativos visando a qualidade dos serviços. É dentro deste entendimento que se apresenta o PME/PSUAS, que para além de ferramenta de gestão que materializa uma organização de ideias, tem por base a leitura da realidade, apreendida em suas condições objetivas e subjetivas, possibilitando uma “intervenção profissional em uma situação da realidade que está posta como desafio” (BAPTISTA, 2013, p.31)

O referido trabalho teve como ponto de partida a implantação do Núcleo de Educação Permanente – NEP/SUAS, cujo papel principal consiste na condução do processo de elaboração deste documento, o acompanhamento de sua execução e a avaliação dos resultados previstos no Plano. Na sua formação foram considerados os princípios democráticos e participativos de acordo com a capacidade instalada de recursos humanos na Assistência Social em Teresina, garantindo a representação dos trabalhadores do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, da gestão, do controle social, além da participação do gestor estadual. Não houve representação de instituições vinculadas à Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS (RENEP), embora tenham sido convidadas.

Deflagrado o início do processo de elaboração do PME/PSUAS, passou-se à discussão e planejamento da realização do Grupo Focal de discussão cuja pauta

primordial foi o levantamento das necessidades de formação e capacitação, com a participação do público-alvo dessas ações.

O planejamento desta fase foi pensado de modo a garantir a participação dos trabalhadores de cada território, no seu respectivo turno de trabalho, lotados tanto na proteção social básica como na proteção social especial (gestão e provimento dos serviços socioassistenciais).

3 – OBJETIVOS

3.1 – GERAL

Promover o desenvolvimento da gestão do SUAS no município de Teresina a partir da formação e capacitação dos recursos humanos que atuam na gestão, controle social e provimento de serviços, programas, projetos e benefícios, em conformidade com a NOB/SUAS, NOB-RH/SUAS e PNEP/SUAS, a fim de ofertar ações, serviços e benefícios de forma efetiva e qualificada, respeitando-se a formação teórico-metodológica e ético-política referente a cada formação profissional dos trabalhadores do SUAS.

3.2 – ESPECÍFICOS

- Identificar os limites que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais no âmbito local, promovendo o seu enfrentamento a partir da reflexão desse contexto.
- Fortalecer e valorizar os espaços regulares de discussão e compartilhamento presentes nos processos de trabalho que promovem o aprimoramento do SUAS.
- Estimular e fortalecer a participação e o protagonismo dos atores envolvidos na execução e no controle das ações de assistência social promovendo o aprimoramento do SUAS.
- Mediar o desenvolvimento de capacidades técnicas dos trabalhadores, gestores e do controle social com vistas à promoção do direito à assistência social ao seu público.

4 - DIAGNÓSTICO

4.1 – A ASSISTÊNCIA SOCIAL EM TERESINA

Teresina é a capital do estado do Piauí e possui, segundo dados do IBGE (2010), 814.230 habitantes. É a 15ª maior capital de estado da federação e 19ª maior cidade do Brasil. Sua densidade demográfica é de 584,95 hab./km², representando cerca de 30% da população piauiense.

Ainda segundo o IBGE (2010), o município de Teresina apresenta uma população urbana acima de 90% do total de seus habitantes, resultado de sua ocupação gradativa e contínua, porém crescente e desordenada, resultando na constituição de um mosaico urbano bastante complexo, permeado por um conjunto de vulnerabilidades sociais que afetam significativo contingente populacional.

Considerando esse contexto de vulnerabilidades e riscos, Teresina vem traçando e fortalecendo seu sistema de proteção social por meio da inclusão cidadã, mediante a consolidação das ações do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, articulando e integrando, para tanto, políticas de educação, saúde, emprego e renda. Este movimento parte da compreensão de que a Assistência Social deve promover ações voltadas para os segmentos e grupos sociais vulneráveis em decorrência de pobreza, fragilização de vínculos, precarizações e violências.

O papel da Assistência Social consiste em promover, sobretudo, as relações sociais potencializadoras de acesso a direitos e a bens socialmente construídos, sendo necessariamente uma política intersetorial com estreita relação com as demais políticas públicas. Em seu processo de consolidação local, a Assistência Social enquanto política pública, busca melhorar e ampliar a oferta de suas ações, com vistas a absorver mais e melhor as demandas e necessidades sociais apresentadas pela sociedade teresinense.

A SEMCASPI é o órgão da administração direta, subordinado diretamente ao chefe do poder executivo municipal, responsável pelo planejamento, coordenação e execução da Política de Assistência Social, regulamentada pela Lei Federal 8.742/93 (LOAS), no município de Teresina.

Dentre suas finalidades e competências estão: formular e executar, em nível municipal, a política de assistência social, mediante a operacionalização do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, em articulação com órgãos da administração pública federal, estadual e municipal e com organizações da sociedade civil; prover serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e/ou especial para famílias,

indivíduos e grupos que deles necessitarem, assegurando a centralidade na família, a convivência familiar e comunitária; contribuir para a inclusão com equidade dos usuários da Assistência Social e grupos específicos, ampliando o acesso aos bens e serviços socioassistenciais básicos e especiais, possibilitando oportunidades para a conquista de autonomia, sustentabilidade e protagonismo.

Observando as diretrizes de gestão do SUAS, as ações e serviços da SEMCASPI encontram-se estruturados a partir de uma lógica territorial partindo do entendimento de que o território é compreendido como espaço de pertencimento, de vida, de relações, de trocas, de vínculos, de contradições, de conflitos, de solidariedade e, também, espaço de discussão de problemas e situações coletivas, de identificação de oportunidades e encaminhamentos comuns, de participação e de possibilidades de empoderamento social.

Ao primar pelo atendimento pautado na lógica de proximidade da população, os serviços devem localizar-se naqueles espaços geográficos de maior vulnerabilidade e risco para famílias e indivíduos, antecipando respostas às suas necessidades e ampliando a sua cobertura de forma a promover uma proteção proativa das ações.

Nesta concepção, em Teresina foram definidos territórios para implantação e gestão das ações e serviços socioassistenciais: Território Norte, Território Sul, Território Leste e Território Sudeste. Nesses territórios encontram-se dispostos serviços de proteção social básica e especial, de execução direta do gestor municipal ou por entidades sem fins lucrativos, conveniadas ou não com a SEMCASPI. A organização desses serviços no território vem permitindo uma maior proximidade com o público demandante dos serviços da política pública de Assistência Social.

Segue a disposição dos serviços socioassistenciais, conforme os territórios de abrangência:



QUADRO: A REDE SOCIOASSISTENCIAL EM TERESINA

Tipo de Proteção	Unidade/ Serviço	Território							
		Norte		Sul		Leste		Sudeste	
		Direta	Entidade	Direta	Entidade	Direta	Entidade	Direta	Entidade
Proteção Social Básica	Centro de Referência da Assistência Social	05	--	05	--	05	--	04	--
	SCFV	01	24	07	10	04	08	02	15
Proteção Social Especial	Centro de Referência Especializado da Assistência Social	01	--	01	--	01	--	01	--
	Centro POP	01	--	--	--	--	--	--	--
	Centro Dia	--	--	01	--	--	--	--	--
	Centro Dia para Crianças com Microcefalia	--	--	01	--	--	--	--	--
	Acolhimento Familiar para crianças e adolescentes	--	--	01	01	--	--	--	--
	Acolhimento Institucional para Crianças	--	03	--	--	01	01	--	--
	Acolhimento Institucional para Adolescentes	01	01	--	01	--	--	--	--



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE TERESINA

Secretaria Municipal do Trabalho de Cidadania, Assistência Social e Políticas Integradas - SEMCASPI

QUADRO: A REDE SOCIOASSISTENCIAL EM TERESINA

	Acolhimento Institucional para Pessoas Idosas	--	01	--	--	01	03	--	--
	Acolhimento Institucional para Jovens e Adultos usuários de droga	--	--	--	01	--	01	--	01
	Casa de Passagem para População em Situação de Rua	--	--	01		--	--	--	--
	Acolhimento Institucional para crianças, adolescentes, adultos e idosos	--	--	--	01	--	--	--	--

Fonte: Relatório Monitoramento Cadastro Nacional de Entidades de Assistência Social - CNEAS/2017



4.1.1 - PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA EM TERESINA

A Proteção Social Básica tem como foco de atuação a ação preventiva, protetiva e proativa, reconhecendo a importância de responder as necessidades humanas de forma integral, para além da atenção às questões emergenciais pautadas nas situações de risco social.

Considerando os dados do CNEAS 2017 anteriormente apresentados, em Teresina a proteção social básica dispõe de uma gerência que coordena a gestão de 19 Centros de Referência da Assistência Social – CRAS, que devem referenciar até 5000 famílias cada um, por meio do Serviço de Atenção Integral à Família – PAIF. Além das unidades de CRAS, a rede de proteção social básica de Teresina é composta também de 71 Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – SCFV, conforme relatório de monitoramento do Cadastro Nacional de Entidades de Assistência Social (CNEAS), destes, 14 são de execução direta do órgão gestor e 37 executados por Entidades Socioassistenciais da sociedade civil. Destas, a SEMCASPI mantém ainda convênio de repasse de recursos financeiro para 34, fortalecendo os serviços ofertados por estas ONG's. Considerando o referenciamento territorial, 25 SCFV estão no território norte; 17 no território sul; 12 no território leste e 17 no território sudeste.

4.1.2 - PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL EM TERESINA

A Proteção Social Especial destina-se a famílias e indivíduos em situação de risco pessoal ou social, cujos direitos tenham sido violados ou ameaçados. Suas ações são diferenciadas de acordo com níveis de complexidade e conforme a situação vivenciada pelo indivíduo ou família.

Seus serviços mantêm vinculação direta com o sistema de garantia de direitos, exigindo uma gestão mais complexa e compartilhada com o Poder Judiciário, Ministério Público, Delegacias Especializadas e outros órgãos e ações do Executivo.

Observando o quadro sobre a rede socioassistencial em Teresina, a proteção social especial em Teresina apresenta uma diversidade de serviços, conforme a Tipificação dos Serviços Socioassistenciais. São 04 Centros de Referência Especializados da Assistência Social, 01 Centro Especializado para População em Situação de Rua –



CENTRO POP, 02 Centros Especializados para Pessoas com Deficiência – CENTROS DIA, serviços de proteção social especial de média complexidade de gestão direta da SEMCASPI.

No âmbito da proteção social especial de alta complexidade temos uma expressiva representatividade das Entidades Socioassistenciais sem fins lucrativos na execução de serviços de acolhimento institucional. Assim, a rede municipal dispõe de 05 unidades de acolhimento institucional para crianças, sendo 01 do gestor municipal, 01 do gestor estadual e 03 executados por ONG's. Na modalidade de Acolhimento Familiar, Teresina apresenta 02 serviços, sendo 01 deles de execução municipal. O acolhimento institucional para adolescentes conta com 03 unidades; 02 do Estado e 01 do município.

Para o acolhimento da Pessoa idosa a rede de proteção social do município dispõe de 05 unidades: 01 municipal, 01 estadual e 03 sob administração de entidades socioassistenciais privadas. Para o acolhimento da população em situação de rua o município dispõe de 01 Casa de Passagem, a Casa do Caminho.

Teresina conta ainda com 03 organizações da sociedade civil que ofertam atendimento na modalidade acolhimento institucional para jovens e adultos dependentes de substâncias psicoativas. Além destas, existe outra cadastrada no Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS) para oferta de acolhimento institucional a todos os ciclos de vida, a unidade de Acolhimento Institucional para Jovens e Adultos usuários de droga.

Cabe ressaltar que após a contextualização dessa rede de proteção social de Teresina, a política de Assistência Social municipal vem se consolidando e acompanhando o movimento nacional em consonância com o advento do SUAS. A diversidade de serviços socioassistenciais apresentados aponta ainda para a organização do órgão gestor no sentido de atender às demandas presentes em âmbito local, tanto de proteção social básica como de proteção social especial.

Ressalta-se ainda a expressiva participação de entidades socioassistenciais na composição dessa rede de proteção social, devidamente reconhecida pelo Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS e pela SEMCASPI, quando esta mantém relação de parceria com repasses de recursos financeiros a título de coparticipação e quando orienta e direciona a execução desses serviços, considerando seu papel e responsabilidade no comando único da gestão municipal.

Por outro lado, destaca-se o exercício do controle social pelo CMAS, ao



promover o reconhecimento das entidades públicas socioassistenciais aptas à realização de parcerias, compondo a rede municipal de proteção social.

4.2 – PERFIL DOS TRABALHADORES DO SUAS EM TERESINA

Para pensar o planejamento de ações de formação e capacitação, assim como seu monitoramento e avaliação, é necessário conhecer o perfil dos trabalhadores, sujeitos dessas ações.

Com esta finalidade, tomou-se como base os dados do Recursos Humanos, do Censo SUAS 2017, para a partir dos quais se e as proposições que deem conta de fortalecer as potencialidades presentes no cotidiano de trabalho vivenciado, assim como apontar as possibilidades de enfrentamento dos desafios postos à concretização do trabalho no âmbito do SUAS em Teresina.

4.2.1 – TRABALHADORES SUAS SEMCASPI

QUADRO I

LOTAÇÃO	ESCOLARIDADE			TOTAL
	ENS. FUNDAMENTAL	ENS. MÉDIO	ENS. SUPERIOR	
GPSB	112	217	156	485
GPSE	40	143	102	285
SEDE	06	53	60	119
TOTAL GERAL	158	413	318	889

FONTE: CENSO SUAS 2017

QUADRO II

TIPO DE VÍNCULO	SEMCASPI			TOTAL
	FUND	MÉDIO	SUPERIOR	
ESTATUTÁRIO	59	40	124	223
COMISSIONADO	04	40	82	126
CELETISTA	19	76	27	122
OUTROS*	76	257	85	418
TOTAL	158	413	318	889

FONTE: CENSO SUAS 201

*Nesta discriminação encontram-se os trabalhadores temporários ou contratados mediante parceria entre organizações da sociedade civil e o órgão gestor municipal.



Os quadros apresentados especificam o perfil dos trabalhadores do SUAS, discriminando o quantitativo, vínculo trabalhista e formações, por nível de escolaridade. Tem-se um total de 889 trabalhadores, destes 770 estão no provimento de serviços e benefícios socioassistenciais, ou seja, 86,62% executam ações e atividades de atendimento direto ao público da Assistência Social. Os outros 119 trabalhadores, ou 13,38% daquele total, encontram-se desenvolvendo atividades de gestão.

Os dados apresentados informam ainda que, do universo de 889 trabalhadores, 223 são trabalhadores com vínculo efetivo/estatutário, ou seja, 25,08% e destes, 124 são de nível superior, o que representa 55,6% desse total. Os 666 ou 74,91% dos trabalhadores que mantêm outro tipo de vinculação trabalhista com a secretaria, 126 deles são comissionados (14,18%); 122 são celetistas (13,72%) e 418 (47,02%) estão discriminados em outros vínculos, dentre os quais estão os temporários e contratados por entidade sem fins lucrativos, conveniadas ao órgão gestor.

Com base nas informações acima e considerando os princípios e diretrizes nacionais para gestão do trabalho no âmbito do SUAS, disposta na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB RH/SUAS, aprovada pela resolução nº 269/2006, do Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, temos que, embora o preenchimento dos cargos atenda à necessidade dos serviços socioassistenciais executados pela SEMCASPI, o seu provimento não se deu, na sua maioria, por meio da nomeação de aprovados em concursos públicos, conforme destacado nas Orientações para os Processos de Recrutamento e Seleção de Pessoal no Sistema Único de Assistência Social (2011).

Esta realidade é semelhante aos demais municípios brasileiros, vistos a partir de seus respectivos planos municipais de capacitação. É um contexto inerente à política de assistência social quando consideramos seu “passado histórico de desprofissionalização e de atuação com base em estruturas improvisadas e descontínuas” (RAICHELIS, 2010, p. 760), ou seja, uma trajetória histórica marcada pela forte participação do voluntariado, pela cultura do improviso, pela frágil presença do Estado na sua regulação, provisão e financiamento até o período anterior ao SUAS.

Por outro lado, o contexto de nomeações de trabalhadores oriundos dos concursos públicos de 2009, 2013 e 2016, além da promulgação da Lei Municipal



5050/2017, Lei Municipal do Sistema Único da Assistência Social, que em seu artigo 11 estabelece que “os trabalhadores do SUAS deverão ter sua investidura em cargo público mediante concurso público”, apontando para um horizonte, num futuro próximo, de investidura mediante certame de ampla concorrência, talvez porque o atual contexto de organização dos trabalhadores aponte nesta direção ou ainda pela compreensão dos gestores de que, em sendo serviço próprio do Estado, portanto, dever deste e direito do cidadão, deve estar pautado no artigo 37, incisos I e II, da Constituição Federal de 1988, que estabelece que a execução de tarefas pertinentes ao ente público deve ser precedida, necessariamente, de concurso público.

QUADRO III – TRABALHADORES DE NÍVEL SUPERIOR POR ÁREA DE FORMAÇÃO

ÁREA DE FORMAÇÃO	TOTAL
ASSISTENTE SOCIAL	133
PSICÓLOGO	36
ADVOGADO	12
CONTADOR	05
PEDAGOGO	49
SOCIÓLOGO	04
OUTROS	55

FONTE CENSO SUAS 2017

Observando o Quadro III, percebe-se que dentre os profissionais de nível superior, nos diversos vínculos trabalhistas, a categoria de Assistente Social ainda é a predominante, com 133 trabalhadores, o que representa 41,82% do total de 318 profissionais. Contudo, a SEMCASPI tem feito o provimento de trabalhadores de nível superior de forma a atender as especificidades e particularidades territoriais e as necessidades dos usuários, com a finalidade de aprimorar e qualificar os serviços socioassistenciais. Este argumento encontra respaldo na existência de 36 psicólogos; 49 pedagogos, dentre outras categoriais profissionais registradas no quadro acima.

Este movimento do gestor municipal acompanha o processo de desenvolvimento da política da Assistência Social, empreendido com o advento do SUAS, quando promoveu o reconhecimento das categorias de nível superior com atuação na área, atendendo à deliberação da VII Conferência Nacional de Assistência Social de



“construir um amplo debate para definição dos trabalhadores da Assistência Social”.

Tal fato foi referendado pelo CNAS, por meio da Resolução nº. 17, de 20 de junho de 2011, que ratificou a composição das equipes de referência estabelecidas pela NOB-RH/SUAS, a saber:

- I. Proteção Social Básica: Assistente Social e Psicólogo.
- II. Proteção Social Especial de Média Complexidade: Assistente Social; Psicólogo e Advogado.
- III. Proteção Social Especial de Alta Complexidade: Assistente Social e Psicólogo

Reconheceu, também, o Antropólogo; o Economista Doméstico; o Pedagogo; o Sociólogo; o Terapeuta ocupacional e o Musicoterapeuta como categorias profissionais de nível superior que, preferencialmente, poderão atender às especificidades dos serviços socioassistenciais. Para atividades de gestão, o Assistente Social; o Psicólogo; o Advogado; o Administrador; o Antropólogo; o Contador; o Economista; o Economista Doméstico; o Pedagogo; o Sociólogo e o Terapeuta Ocupacional.



5 - LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

A Instituição do Núcleo de Educação Permanente – NEP, foi a força motriz para que se pudesse pensar o Plano Municipal de Educação Permanente – PMEP/SUAS, de Teresina. Constituído com a representação de trabalhadores do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, da gestão e do controle social, ficou sob a responsabilidade do NEP o levantamento de demandas de capacitação junto aos trabalhadores do SUAS. Este momento foi realizado a partir da metodologia de Grupo Focal de discussão em evento realizado no dia 14/06/18 em que se contou com a representação e participação dos trabalhadores, considerando seus turnos de trabalho.

Aqui cabe salientar o entendimento de que, no que se refere ao trabalho, não se deve estabelecer uma hierarquização de saberes e sim uma valorização da interação de habilidades e competências aliada à ressignificação de um conhecimento construído de forma conjunta, ou seja, nas experiências concretas de trabalho somadas às concepções socioculturais dos agentes que participam das ações de formação e capacitação. Assim, a aprendizagem proposta pelo PMEP/SUAS de Teresina é aquela que visa a transformação do trabalhador, ou seja, que os saberes apresentados sejam reconstruídos pelos atores envolvidos no processo e, a partir dessa reconstrução, tornem-se sujeitos da construção e da reconstrução dos processos de trabalho aos quais se vinculam.

Desta forma, as demandas oriundas da discussão do Grupo Focal foram organizadas considerando os percursos formativos discriminados pelo PNEP/SUAS (gestão, provimento dos serviços e controle social) e as seguintes modalidades:

Capacitação Introdutória:

Voltada à promoção do nivelamento de competências básicas e comuns à funções do trabalho no SUAS em Teresina. Deve apresentar princípios e diretrizes da Política de Assistência Social, além de temas transversais, de forma a instrumentalizar os profissionais com vistas à organização de seus processos de trabalho.

Capacitação de Atualização:



Visa a atualização e manutenção das competências, de forma a dar prosseguimento com o processo de formação a partir do aprofundamento de conceitos, diretrizes e conteúdos.

Supervisão Técnica:

Nesta modalidade deve-se ultrapassar a noção de fiscalização, na medida em que deve primar por acolher as diferentes experiências de trabalho de cada trabalhador com suas respectivas visões de mundo. Deve acontecer nos espaços de trabalho, a partir de um diálogo constante entre as materializações das questões cotidianas e as novas elaborações construídas mediante os diferentes graus de complexidade das situações apresentadas.

Para além dessas modalidades apresentadas pelo PNEP, houve o entendimento de que existem proposições resultantes do grupo focal que não se enquadravam em nenhuma das categorias acima apresentadas e que, embora desse prosseguimento ao processo de formação do trabalhador, não representava o aprofundamento de conceitos, diretrizes e conteúdos, mas a complementação de categorias e referenciais. Estas proposições foram organizadas na categoria **capacitação complementar**, porque embora seja importante o seu conhecimento para um desempenho mais qualificado do trabalho desenvolvido, este não se qualifica como introdutório nem como atualização.

Seguem as proposições apresentadas na realização do grupo focal de discussão:

CAPACITAÇÃO DE INTRODUÇÃO:

CONTEÚDOS SUGERIDOS	PÚBLICO DESTINADO
MÓDULO I – TEMAS BÁSICOS	
Histórico, Princípios e Diretrizes da Política Nacional de Assistência Social	Destinada a todos os trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação
Legislação da Política Nacional de Assistência Social	
Norma Operacional Básica/SUAS	
Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais;	
Normas Técnicas dos Serviços Socioassistenciais: Proteção Social Básica	



e Proteção Social Especial.	
Intersectorialidade – Trabalho em Rede	
Apresentação da rede socioassistencial local	
Cadastro Único e Bolsa Família: noções básicas	
Atribuições e papéis dos trabalhadores do SUAS	Equipe técnica, divisão técnica e gerentes PSB e PSE e conselheiros de direitos e tutelares
Gestão de Políticas Públicas: >Leis que regem a administração pública financeiros. >Instrumentos gestão de recursos. >Financiamento Público	Trabalhadores da área de gestão da secretaria

CAPACITAÇÃO COMPLEMENTAR

CONTEÚDOS SUGERIDOS	PÚBLICO DESTINADO
MÓDULO II – TEMAS COMPLEMENTARES	
Básico de Informática	Destinada a todos os trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação
LIBRAS	
Primeiros Socorros: conduta do profissional em casos emergenciais	
Mediação de conflitos	

CAPACITAÇÃO DE ATUALIZAÇÃO E SUPERVISÃO TÉCNICA

TEMAS	CONTEÚDOS	PÚBLICO
Transferência de Renda e Benefícios	Gestão do Cadastro Único	Equipe técnica e divisão técnica do PAIF e PAEFI Equipe de Coordenação de Renda Mínima
	Benefício Municipais	
	Sistema de Condicionalidades – SICON Assistência Social, Saúde e Educação.	
	Gestão do Bolsa Família	
	Benefícios Eventuais e Benefício de Prestação	



	Continuada (BPC)	
Gestão e Execução de Serviços Socioassistenciais	Territorialidade, Matriciamento e Trabalho Social com famílias no âmbito do SUAS	Equipe técnica, divisão técnica e gerentes PSB e PSE e profissionais do SEAS
	Trabalho social com grupos	
	Genograma e Ecomapa	
	Entrevista Motivacional	
	Fluxos entre serviços e benefícios	
	Processos de trabalho e Instrumentalidade	
	Articulação em rede intra e intersetorial	
	Interdisciplinariedade	
	Os ciclos de vida e suas especificidades (crianças e adolescentes, juventude e idoso) no atendimento	Equipe técnica, divisão técnica e gerentes PSB (PAIF e SCFV) e PSE (alta e média complexidade)
	Aspectos gerais do Envelhecimento	Profissionais de instituições de acolhimento de longa permanência para idosos e média complexidade
	Planejamento e Gestão	Provimento dos Serviços e Gestão
	A especificidade do trabalho com a pessoa com deficiência no SCFV e PAIF	Profissionais do PAIF e SCFV
	Saúde mental e uso de substâncias psicoativas	Equipe técnica, divisão técnica e gerentes PSB e PSE e APS
	O Papel dos Conselheiros Tutelares no acolhimento de crianças e adolescentes	Equipe técnica, divisão técnica e gerentes PSB e PSE e conselheiros de direitos e tutelares
	Atendimento psicossocial de crianças e adolescentes	Equipe técnica, divisão técnica e gerentes PSB e PSE e conselheiros de direitos e tutelares
	A abordagem da população em situação de rua: dilemas	



	e possibilidades de atendimento	Profissionais do SEAS
	Georeferenciamento da população em situação de rua	
	SINASE	
	Inserção, acompanhamento e encaminhamento de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto	Profissionais de MSE equipes técnicas de PAIF e PAEFI
Avaliação e vigilância social	Preenchimento de instrumentais e relatórios	Equipe técnica, divisão técnica e gerentes PSB e PSE e conselheiros
	A construção de indicadores sociais	



6 - DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO E EDUCAÇÃO

Ação de Educação Permanente Prevista	Nome do Curso/Conteúdo	Equipes/Equipamentos/Serviços	Meta	Prazo	Estimativa de Custos (R\$)
Capacitação de Introdução MÓDULO I	A Assistência Social no campo da Seguridade Social	Trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação	01 curso anual para até 50 pessoas em cada turma.	Anual	6.000,00
	Atualização sobre Administração Pública > leis e princípios > agentes públicos > contratos e convênios > gestão de recursos públicos	Trabalhadores de nível superior da gestão e e conselheiros	50 % dos trabalhadores	4 anos	20.000,00
Capacitação Complementar MÓDULO II	LIBRAS Elementar	Trabalhadores de nível médio e superior do provimento de serviços e da gestão	40% dos trabalhadores	4 anos	6.000,00
	A Importância dos Primeiros Socorros no Provimento dos Serviços no SUAS	Trabalhadores do provimento dos serviços	50 % dos trabalhadores	4 anos	6.000,00
	Básico de Informatica	Trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de	20% dos trabalhadores	4 anos	6.000,00



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE TERESINA

Secretaria Municipal do Trabalho de Cidadania, Assistência Social e Políticas Integradas - SEMCASPI

	formação				
	Mediação de Conflito	Trabalhadores de nível superior e conselheiros	30% dos trabalhadores	4 anos	12.000,00
	Reconhecendo as dificuldades de aprendizagens de crianças e adolescentes no SCFV	Trabalhadores do SCFV	40%	4 anos	5.000,00
Capacitação de Atualização e Supervisão	Atualização sobre a organização e oferta de serviços socioassistenciais >Atribuições e papéis dos atores sociais; >matriciamento, trabalho social com grupos, articulação em rede intra e inetrsetorrial; > genograma, ecomapa, entrevista motivacional e georreferenciamento	Trabalhadores de nível superior do provimento e conselheiros	30% dos trabalhadores	4 anos	40.000,00
	Processos de trabalho, interdisciplinaridade e instrumentalidade	Trabalhadores de serviços social e psicologia dos serviços de PSB e PSE e gestores de unidades socioassistenciais	80% dos trabalhadores	4 anos	20.000,00



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE TERESINA

Secretaria Municipal do Trabalho de Cidadania, Assistência Social e Políticas Integradas - SEMCASPI

Atualização sobre gestão dos benefícios de transferência de renda (gestão do CadÚnico e sistema de condicionalidades)	Trabalhadores de serviços social e psicologia dos serviços de PSB e PSE e gestores de unidades socioassistenciais	80% dos trabalhadores	4 anos	5.000,00
Planejamento e gestão social de programas, serviços e benefícios sociais. > proposição de metas, a construção de indicadores e os relatórios como ferramentas de vigilância e produção de informações.	Trabalhadores de nível superior da gestão e provimento dos serviços e conselheiros	50% dos trabalhadores	4 anos	20.000,00
Atualização sobre a organização e oferta do serviço de medidas socioeducativas em meio aberto – MSE > SINASExSUAS > inserção, acompanhamento e encaminhamento do adolescente autor de ato infracional > o preenchimento de instrumentais	Trabalhadores de nível médio e superior do provimento de serviço de MSE e conselheiros tutelares	100%	4 anos	10.000,00



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE TERESINA

Secretaria Municipal do Trabalho de Cidadania, Assistência Social e Políticas Integradas - SEMCASPI

	> a rede de atendimento				
	Atualização sobre a oferta dos serviços para a população em situação de rua > abordagens e seus limites e possibilidades > usos de substâncias psicoativas e transtorno mental atendimento na perspectiva de redução de danos >georreferenciamento da população em Teresina	Trabalhadores de nível médio e superior dos serviços socioassistencial de atendimento a população em situação de rua	100%	4 anos	20.000,00
	O Acolhimento de crianças e adolescentes e a interface com o sistema de garantia de direitos: atribuições de cada sujeito envolvido no atendimento	Trabalhadores de nível superior e gestores dos serviços de acolhimento institucional de crianças e adolescentes e conselheiros tutelares	100%	4 anos	5.000,00
	Envelhecimento e transtorno mental	Trabalhadores dos serviços socioassistenciais de acolhimento para pessoa idosa	100%	4 anos	5.000,00
	Compreendendo as especificidades dos ciclos de vida no atendimento dos serviços socioassistenciais de PSB e PSE	Trabalhadores de nível médio e superior do provimento do serviço e gestores de unidades socioassistenciais	60%	4 anos	20.000,00



ESTADO DO PIAUÍ

PREFEITURA MUNICIPAL DE TERESINA

Secretaria Municipal do Trabalho de Cidadania, Assistência Social e Políticas Integradas - SEMCASPI



7 – ORÇAMENTO

Para fins de execução do PMP/SUAS de Teresina os recursos financeiros encontram-se planejados no Plano Plurianual - PPA 2018-2021 da SEMCASPI, com aporte de recursos tanto do tesouro municipal quanto do governo federal, organizados da seguinte forma:

CÓDIGO	META	INICIATIVA VINCULADA	CÓDIGO
108	Aprimorar a gestão do Sistema Único da Assistência Social – SUAS em Teresina	Trabalhadores do SUAS, conselheiros e entidades capacitados	1359
89	Garantir a capacitação continuada de técnicos, gestores, co-gestores, conselheiros e entidades da rede socioassistencial e a realização de conferências municipais	Técnicos, gestores, co-gestores, conselheiros e entidades da rede socioassistencial capacitados	252

Para fins didático, o PPA é um instrumento previsto no art. 165 da Constituição Federal destinado a organizar e viabilizar a ação de gestores, com vistas a cumprir os fundamentos e os objetivos da Administração Pública. Por meio dele, é declarado o conjunto de metas de governo para um período de 4 anos e o conjunto de indicadores para o alcance dessas metas previstas. Portanto, as metas de um PPA dizem respeito àquilo que se deseja alcançar num dado período de tempo e as iniciativas dizem respeito ao como se chegar até este objetivo. Cabe ressaltar que os demais documentos orçamentários – Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO; Lei Orçamentária Anual – LOA e o Quadro de detalhamento de Despesas – QDD - estão vinculados ao PPA.



8 – MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Segundo o professor Marconi Fernandes de Sousa¹ (2013), o processo de monitoramento e avaliação é compreendido como o conjunto de atividades – articuladas, sistemáticas e formalizadas - de produção, registro, acompanhamento e análise crítica de informações geradas na gestão de políticas públicas, de seus programas, produtos e serviços, por meio das organizações, agentes e atores sociais envolvidos, com a finalidade de subsidiar a tomada de decisão quanto aos esforços necessários para aprimoramento da ação pública.

A partir desta compreensão, caberá ao NEP/SUAS Teresina, cuja formação comporta a representação dos atores sociais envolvidos no processo de gestão, execução e controle social da política de Assistência Social em Teresina, conduzir o processo de monitoramento e avaliação deste Plano. Para tanto, precisa-se estabelecer um conjunto de indicadores coletados e calculados com uma periodicidade que permita aos gestores atuar dentro de um ciclo de execução do PMEP/SUAS, possibilitando a requalificação e a correção de desvios quanto ao seu propósito. A este processo de construção de indicadores e seu acompanhamento chamamos de monitoramento.

Para fins de monitoramento deste PMEP, deve-se considerar **os indicadores tangíveis**, que são aqueles observáveis e aferíveis quantitativa ou qualitativamente, como renda, escolaridade, saúde, organização, gestão, conhecimentos, habilidades, formas de participação, legislação, direitos legais, divulgação e ofertas, bem como os **indicadores intangíveis**, aqueles sobre os quais só podemos captar parcial e indiretamente algumas manifestações: consciência social, autoestima, valores, atitudes, estilos de comportamento, capacidade empreendedora, liderança, poder, cidadania. Como são dimensões complexas da realidade, processos não lineares ou progressivos, estes aspectos demandam um conjunto de indicadores que apreendam algumas de suas manifestações indiretas, mapeando a complexidade do que pretendemos observar.

Assim, para fins de realização do monitoramento deste PMEP/SUAS, deve-se

¹Disponível em <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/992/1/SOUSA%2C%20Marconi%20Fernandes%20-%20Conceitos%20B%C3%A1sicos%20de%20Monitoramento%20e%20Avalia%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acessado em 14 de junho de 2018.



considerar os seguintes indicadores tangíveis, para cada ação de educação permanente prevista:

INDICADORES DE PROCESSO	MEIOS DE VERIFICAÇÃO	INDICADORES DE RESULTADO	MEIOS DE VERIFICAÇÃO
Nº de atividades de capacitação realizadas no ano	Programação das atividades, registro fotográficos e relatórios produzidos	Relavância da capacitação para o trabalhador	Registro avaliativo aplicado ao final de cada atividade de capacitação
Nº de trabalhadores capacitados conforme previsão de cursos do PMP/SUAS	Listas de frequência, registros fotográficos e relatórios qualitativos produzidos	Aplicabilidade do conteúdo aprendido no processo de trabalho	Registro qualitativo considerando qual o ganho imaterial adquirido em termos de conhecimento ao cotidiano de trabalho

Abaixo, seguem os aspectos a serem considerados como indicadores intangíveis no monitoramento deste Plano:

- 1.Os cursos ofertados tiveram ou estão tendo aplicação prática no cotidiano institucional.
- 2.O processo de capacitação promoveu melhoria na autoestima dos trabalhadores do SUAS.
- 3.O aprendizado proporcionado promoveu um maior envolvimento dos trabalhadores com as ações do SUAS.
- 4.Foi possível perceber uma correlação entre as atividades da capacitação com a saúde desses trabalhadores.
- 5.Em que nível se observa que a formação contínua tem promovido melhoria nas condições materiais de oferta de serviços nos territórios.

Ao final do processo de monitoramento deve-se proceder na avaliação que tem como propósito subsidiar a gestão com informações mais aprofundadas e detalhadas sobre o funcionamento e os resultados obtidos. Para isto, precisa-se responder perguntas acerca da implantação, execução, resultados e impactos do PMP/SUAS, com fins de subsidiar o seu aperfeiçoamento e, de forma ampliada, a gestão do trabalho no SUAS em Teresina.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAPTISTA, Myrian Veras. **Planejamento Social**: intencionalidade e instrumentação, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. DOU, 7 de Julho de 2011.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Política Nacional de Assistência Social. PNAS/2004. Brasília, 2005.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. SUAS: Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOB-RH/SUAS. Brasília, 2006.

BRASIL, Política Nacional de Educação Permanente do SUAS/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013.

FERREIRA, Stela da Silva. **NOB-RH Anotada e Comentada** – Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

MUNIZ, Egli. Orientações para processos de recrutamento e seleção de pessoal no Sistema Único de Assistência Social-- Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

RAICHELIS, Raquel. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no SUAS. Serviço Social e Sociedade, v. 104. São Paulo, out. dez., 2011.

SOUSA, Marcondes Fernandes de. Conceitos básicos em monitoramento e avaliação. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/992/1/SOUSA%2C%20Marconi%20Fernandes%20-%20Conceitos%20B%C3%A1sicos%20de%20Monitoramento%20e%20Avalia%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acessado em 14 de junho de 2018