



Diário Oficial

Município de Jateí-MS

Criado pela Lei Municipal n. 670, de 31 de Janeiro de 2017 e Regulamentado pelo Decreto n. 08, de 06 de Fevereiro de 2017

ANO - IV DIOJATEÍ - N. 0890

JATEÍ-MS, TERÇA-FEIRA, 03 DE NOVEMBRO DE 2020

PÁGINA 1 de 8

PREFEITO MUNICIPAL

ERALDO JORGE LEITE

Vice-Prefeita

CILEIDE CABRAL DA SILVA BRITO

Chefe de Gabinete do Prefeito

EDUARDO APARECIDO MARTINS PEREIRA

Procurador Geral

HEDDERSON ALBUQUERQUE MUNHOZ

Secretária Municipal de Administração

TELMA CRISTINA BARBOSA GANDINE

Secretário Municipal de Finanças

ROGÉRIO DA SILVA

Secretário Municipal de Planejamento

FERNANDO CAMILO DO CARMO

Secretária Municipal de Educação, Cultura, Esportes e Lazer

ELENI TEIXEIRA DOS SANTOS FELIPE

Secretário Municipal de Saúde

CÉLIO APARECIDO BALASSO

Secretária Municipal de Assistência Social

ANTONIA MARCÍLIA LACERDA DA SILVA SANTOS

Secretário Municipal de Infraestrutura

RODRIGO FELIX DA SILVA

Secretário Municipal de Desenvolvimento Rural

JOSÉ CARLOS GOMES

Secretário Municipal de Meio Ambiente e Turismo

ALEX BARBOSA

Controlador Geral

MARCOS PAULO DA SILVA

Ouvidor Geral

LUIZ CARLOS BURCI

SUMÁRIO

TELEFONES ÚTEIS	01
ATOS DO PODER EXECUTIVO	01
LICITAÇÕES	01
PLANO DE EDUCAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SUAS	02

TELEFONES ÚTEIS

Atendimento, informações,
orientações e encaminhamentos.

Prefeitura	(067) 3465 1133
Câmara Municipal	(067) 3465 1137
Conselho Tutelar	(067) 3465 1145
Correios	(067) 3465 1212
CRAS	(067) 3465 1019
CREAS	(067) 3465 1152
DETRAN	(067) 3465 1108
Energisa	(067) 3465 1401
Hospital Santa Catarina	(067) 3465 1132
JATEIPREV	(067) 3465 1008
Polícia Civil	(067) 3465 1121
Polícia Militar	(067) 3465 1122
Sanesul	(067) 3465 1288

ATOS DO PODER EXECUTIVO

LICITAÇÕES

PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 114/2020
TOMADA DE PREÇOS Nº 008/2020

EXTRATO DO CONTRATO Nº. 104/2020

PARTES: PREFEITURA MUNICIPAL DE JATEÍ-MS e LUIZ ANTONIO VIEIRA MONTEIRO ARQUITETURA EIRELI - ME

OBJETO: A CONTRATADA, por força do presente contrato obriga-se com a prestação de serviços de engenharia para "Reforma do Estádio Mário Rocha", neste município de Jateí-MS.

VALOR: R\$ 106.822,10 (cento e seis mil, oitocentos e vinte e dois reais e dez centavos).

DOTAÇÃO: As despesas decorrentes da execução deste Contrato, correrão à conta da Dotação Orçamentária:

02	PREFEITURA MUNICIPAL DE JATEÍ
02.010	SECRETARIA MUNICIPAL DE INFRAESTRUTURA
15.451.0013.1014	CONST. AMPL. REFORMA E EQUIP. DE PRÉDIOS PÚBLICOS
4490.51.00.00.00	OBRAS E INSTALAÇÕES
1.65.072	FONTE

VIGÊNCIA: 12 meses.

FORO: Fátima do Sul.

DATA: 23 de Outubro de 2020.

ASSINATURAS: Eraldo Jorge Leite, Prefeito Municipal; Luiz Antonio Vieira Monteiro, pela Contratada; e, as testemunhas.

PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 114/2020

TOMADA DE PREÇOS Nº 008/2020

EXTRATO DO CONTRATO Nº. 104/2020

PARTES: PREFEITURA MUNICIPAL DE JATEÍ-MS e LUIZ ANTONIO VIEIRA MONTEIRO ARQUITETURA EIRELI - ME

OBJETO: A CONTRATADA, por força do presente contrato obriga-se com a prestação de serviços de engenharia para "Reforma do Estádio Mário Rocha", neste município de Jateí-MS.

VALOR: R\$ 106.822,10 (cento e seis mil, oitocentos e vinte e dois reais e dez centavos).

DOTAÇÃO: As despesas decorrentes da execução deste Contrato, correrão à conta da Dotação Orçamentária:

02	PREFEITURA MUNICIPAL DE JATEÍ
02.010	SECRETARIA MUNICIPAL DE INFRAESTRUTURA
15.451.0013.1014	CONST. AMPL. REFORMA E EQUIP. DE PRÉDIOS PÚBLICOS
4490.51.00.00.00	OBRAS E INSTALAÇÕES
1.65.072	FONTE

VIGÊNCIA: 12 meses.

FORO: Fátima do Sul.

DATA: 23 de Outubro de 2020.

ASSINATURAS: Eraldo Jorge Leite, Prefeito Municipal; Luiz Antonio Vieira Monteiro, pela Contratada; e, as testemunhas.

PLANO DE EDUCAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SUAS

Plano Municipal de Educação Permanente
dos Trabalhadores do SUASJATEÍ
2020Plano Municipal de Educação Permanente
dos Trabalhadores do SUASEraldo Jorge Leite
Prefeito MunicipalAntônia Marcília Lacerda da Silva Santos
Secretaria Municipal de Assistência SocialClemilda Oliveira
Presidente do CMASNúcleo Municipal de Educação Permanente dos
Trabalhadores do SUAS - Jateí

Elaboração

A.S. Sandra Melissa Guimarães Araújo Fernandes - Órgão Gestor

A.S. Cristiano Amaral da Silva - CRAS

Psic. Cássia de Medeiros Alves - CRAS

Gestora Elenir Aparecida de Oliveira Ramos - CAD Único

Psic. Tatiane Concolato Costa - CREAS

A.S. Clemilda Oliveira - CREAS

JATEÍ
2020

SUMÁRIO

1.FUNDAMENTAÇÃO	4
2.IDENTIFICAÇÃO	9
3. DIRETRIZES E PRIORIDADES DELIBERADAS	10
4. OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS	11
5.DIAGNÓSTICO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL	13
6- LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E	23
7.DEFINIÇÃO DE AÇÕES DA EDUCAÇÃO PERMANENTE	26
8.ORÇAMENTO	31
9.MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	31
10. CONCLUSÃO	33
11.REFERÊNCIA	33

1 - FUNDAMENTAÇÃO DO PLANO:

1.1 - APRESENTAÇÃO

A Prefeitura Municipal de Jateí, através da Secretaria Municipal de Assistência Social apresentam o Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS/JATEI/MS ou PMEP/JATEI/MS, este atrelado a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS. Constitui os princípios e diretrizes para a implementação de uma metodologia, político-pedagógica embasada na educação permanente na Assistência Social. Através da Resolução nº 04, de 13 de março de 2013 e aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, a Política Pública de Assistência Social é produto das conferências nacionais. A Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, a Política Nacional da Assistência Social – PNAS/2004, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS/2006 e a Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS/2012, e integrado a Política Municipal de Assistência Social que está em fase final de análise. Reafirma e fortalece a Política Pública da Assistência Social, principalmente no que concerne a desprecarização do trabalho e os níveis profissionais da Assistência Social no Brasil e refletindo assim nos municípios.

O caminho democrático e metodológico de elaboração do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS/JATEI/MS intensificou-se no fortalecimento de um vínculo social em torno dos trabalhadores e profissionais envolvidos. Tendo como necessário a construção de parâmetros, objetivos e procedimentos adequados, no desenvolvimento deste plano considerando as especificidades de cada função e as atribuições inerentes em cada forma de procedimento.

Este plano constitui ainda as atribuições do Núcleo de Educação Permanente dos Trabalhadores do SUAS, que devem sempre basear suas decisões em laudos técnicos e em diálogo direto com os demais trabalhadores do SUAS, constituídos de forma a representar todos os níveis de trabalhadores. Com a formulação de tais orientações e com o compromisso distribuído, certamente ocorrerá o avanço na melhoria da qualidade de atendimento às necessidades dos trabalhadores e profissionais do SUAS. Criando condições e resultados possíveis para que estes possam além de ser valorizado, ter sua instrumentalidade aperfeiçoada e assim a melhoria na qualidade no atendimento a população será consequência positiva das ações realizadas.

Encontramos na Política Nacional de Capacitação para a consolidação do SUAS (PNC/SUAS) a qualificação e valorização dos trabalhadores e centralidade da gestão do trabalho, atribuída aos entes federativos.

A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS/2006), regulamenta a gestão do trabalho no SUAS.

A Resolução do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) nº 08, de 2012 institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS), garantindo a oferta de formação e capacitação permanente de todos os agentes envolvidos na Política Pública da Assistência Social, seja profissionais, gestores, conselheiros e técnicos do SUAS, assim como a implementação das ações dos Planos de Educação Permanente e Aprimoramento da Gestão do SUAS nos Estados, Distrito Federal e Municípios.

A Política Nacional de Educação Permanente foi aprovada pela Resolução CNAS nº 04/13 norteando a constituição de informações para métodos formativos com embasamento no conceito das ciências já estabelecidas no exercício profissional, começando com situações práticas experienciadas pelos trabalhadores do SUAS. Essas ciências constituídas são amplificadas a partir da divulgação de saberes e da troca de experiências.

O Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS – Jateí – MS, instituído pela o Resolução nº 015/CMAS/2020, de 14 de julho de 2020, e homologado através do decreto nº 050/2020, de 27 de agosto de 2020, e considerando o artigo Art. 31. “A gratificação de incentivo à capacitação aplica-se à todos os servidores efetivos que participarem de treinamentos e ou cursos de extensão oferecidos pelas administração pública municipal, no decorrer do efetivo exercício do servidor, contados a partir da entrada em

vigor da presente Lei, forma do Anexo V, desta Lei Complementar, "constitui, enfim, esforços das instâncias comprometidas com a "desprecarização" do trabalho e com a profissionalização da Assistência Social no País. O Núcleo além do caráter político na idealização organizacional da estrutura tem como premissa apoiar com a profissionalização do SUAS, que requer dos seus gestores, trabalhadores e conselheiros novos conhecimentos, habilidades e atitudes frente às necessidades da provisão dos serviços e benefícios Socioassistenciais mais qualificada e comprometida com um projeto emancipatório de sociedade. Para tanto, contempla duas dimensões:

- 1) a dimensão do trabalho, que reconhece os processos de trabalho que vão dar a 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.

1.2 - INTRODUÇÃO

Diariamente, os trabalhadores da Política de Assistência Social enfrentam desafios ao atuar e concretizar o SUAS no Brasil. A amplitude de um sistema intrinsecamente difícil e novo necessita de transformações, qualificação e aprimoramento da habilidade de gestão e da vivência profissional para a garantia e consolidação de direitos.

Assim, o desenvolvimento das habilidades de trabalhadores constitui uma agenda institucional de capacitação para a gestão dos benefícios, implantação e execução de programas, projetos ou serviços, focados na especificidade da Política de Assistência Social e na Educação Permanente.

"O público dos cursos de atualização é definido conforme a função exercida no SUAS: gestão, controle social (conselhos de assistência social) ou provimento de serviços e benefícios Socioassistenciais. Poderão ocorrer por tipologia de serviço ou por cargo, conforme a especificidade das temáticas e a escolaridade dos participantes.

Capacitações para implantação de um novo serviço, por exemplo, devem mobilizar todos os profissionais da unidade. Outra sobre acompanhamento de condicionalidades do Programa Bolsa Família poderá interessar apenas aos gestores e técnicos.

Os gestores, trabalhadores da rede pública e privada, dirigentes da rede socioassistencial, conselheiros e até mesmo os usuários precisam ser implicados na apropriação da fundamentação teórica, técnica e operativa, bem como no desenvolvimento de novas competências e habilidades." (Política Nacional de Educação Permanente)

Os Censos SUAS tem indicado um crescente aumento dos profissionais de nível superior, mas ainda há um contingente de profissionais de nível médio e fundamental. Entre os usuários que integram os conselhos, por exemplo, muitos não possuem o ensino fundamental completo.

Como vimos, a formação de trabalhadores do SUAS integra uma agenda institucional de capacitação com foco na centralidade da Política de Assistência Social e na Educação Permanente preconizada na NOB-RH/SUAS. Essa agenda poderá contemplar a reconfiguração, qualificação ou o aprimoramento da capacidade de gestão e do exercício profissional para a gestão dos benefícios, implantação e execução de programas, projetos ou serviços de proteção básica, média ou alta complexidade.

Demandas pontuais decorrentes da admissão de novos trabalhadores, implantação de novos procedimentos ou serviços, reestruturações ou temáticas emergentes poderão integrar essa agenda, mas não necessariamente serem o ponto de partida.

Uma das responsabilidades comuns aos entes federados é a liberação dos seus trabalhadores para participar de processos formativos, bem como a

integração das capacitações à rotina de trabalho de todas as equipes, mesmo aquelas com poucos profissionais, de modo a evitar descontinuidade nos atendimentos. As possibilidades variam conforme os arranjos institucionais de cada unidade e o número de profissionais que integram a equipe de referência

Ao município de Jateí, através do Núcleo de Municipal de Educação Permanente, cabe elaborar Planos anuais com diagnósticos da necessidade de formação e capacitação do SUAS, baseado em nas ofertas da assistência social, estrutura da rede, quantificação e caracterização dos profissionais, correspondendo às diretivas da NOB/SUAS, NOB-RH/SUAS e PNEP/SUAS.

O Município será responsáveis por realizar capacitações introdutórias (nivelamento) com conteúdo essenciais do SUAS, a atualização e supervisão técnica da rede socioassistencial estatal e conveniada (quando houver), bem como o observar o cumprimento das metas previstas no Plano Decenal da Assistência Social.

As ações de capacitação visam produzir e difundir conhecimentos para o desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais, considerando:

- A descentralização da gestão da política e da participação no controle social;
- A ampliação da oferta e qualidade dos serviços;
- As novas apropriações decorrentes da sistematização e análise das dinâmicas e necessidades dos indivíduos e famílias atendidos;
- As alterações nos processos de trabalho e;
- Os avanços normativos.

2 - IDENTIFICAÇÃO:

2.1 - Nome do órgão gestor responsável pela política de assistência social
Secretaria Municipal de Assistência Social
Endereço Rua Miguel Lopes Falheiros, 237
CEP: 79720 - 000 Unidade de Federação (UF): MS
Município: Jateí

2.2 - Nomes do Técnico responsável pela elaboração do PMP/SUAS
Sandra Melissa Guimarães Araújo Fernandes
Cargo/Função: Secretaria Municipal de Assistência Social CPF: 031.383.384-29
Telefone fixo: 3465-1341
Celular: 67 9994-4534 e-mail: as.melissa@gmail.com

2.3 - Dados do Núcleo Municipal de Educação Permanente
Endereço: Rua Miguel Lopes Falheiros, 237 - Município: Jateí
CEP: 79720 - 000 Unidade de Federação (UF): MS
Ato normativo de criação: Resolução nº 15/CMAS/2020 e Decreto N° 050/2020, de 27 de agosto de 2020.

2.4 - Dados da Equipe responsável pela elaboração e execução do Plano Municipal de Educação Permanente:
Documento de nomeação: Resolução nº 15/CMAS/2020 e Decreto N° 050/2020, de 27 de agosto de 2020.

Nome	Cargo/Função	Vinculação	CPF	Telefone
Sandra Melissa G. A. Fernandes	Assistente Social	Órgão Gestor	03138338429	999444534
Endereço :Rua Milton Rocha, 170 – BNH 2 Plano –Dourados – MS 79826-190		E mail: as.melissa@hotmail.com		

Nome	Cargo/Função	Vinculação	CPF	Telefone
Cristiano Amaral da Silva	Assistente Social	CRAS	036105291-05	998650835
Endereço: Rua Ivinhema – 419 - Gloria De Dourados, 79720-000		Email: christianothink@gmail.com		

Nome	Cargo/Função	Vinculação	CPF	Telefone
Cassia Medeiros Alves	Psicóloga	CRAS	769544801-00	996389631
Rua Caçapava 886 Glória de Dourados ms.79720-000		E mail: cassiamedaves13@gmail.com		

Nome	Cargo/Função	Vinculação	CPF	Telefone
Clemilda Oliveira	Assistente Social	CREAS	009199241-90	996308771
R: Das Hortênsias 443 Glória de Dourados ms.79730-000		E mail: cleu_24@hotmail.com		

Nome	Cargo/Função	Vinculação	CPF	Telefone
Tatiane Concolato	Psicóloga	CREAS	04059730122	999524062

Costa				
Endereço: R: Joaquim Fernandes Da Silva, – 720 - Gloria De Dourados, 79730-000		E mail: tatiane.concolato@hotmail.com		

Nome Elenir Aparecida Oliveira Ramos	Cargo/Função Gestora	Vinculação CAD único	CPF 59634456120	Telefone 996154060
Endereço: R: J FRANCISCO PEREIRA DE LIMA, 79720-000		E mail: elenirsemas@hotmail.com		

3. - DIRETRIZES E PRIORIDADES DELIBERADAS

De acordo com o Censo SUAS 2019, percebe-se que houve uma diminuição no número de funcionários da Semas, em relação aos anos anteriores. Porém, a quantidade de funcionários efetivos aumentou no mesmo período, indicando assim a instituição de continuidade dos serviços prestados.

O processo de capacitação caracteriza-se como uma busca constante de novos temas, conteúdos, referências e estratégias para mobilizar elementos da escolarização formal ou não formal, bem como experiências vividas no cotidiano laboral.

Ao contemplar a PNC/SUAS e os planos municipais de capacitação no âmbito do SUAS, deverá assegurar condições para a importância da estruturação desses Núcleos na implementação e efetivação da Educação Permanente no SUAS evidenciando as seguintes atividades:

- a) a problematização do saber e da experiência, que resulta dos processos de implementação do SUAS;
- b) a produção de conhecimentos sobre os diferentes aspectos do trabalho e do controle social no SUAS;
- c) a elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação dos trabalhadores;
- d) a organização de observatórios de práticas profissionais;
- e) a sistematização de experiências de gestão e provimento de serviços e benefícios;
- f) o planejamento de ações de formação e capacitação;
- g) o acompanhamento das ações de formação e capacitação realizadas;
- h) a socialização e disseminação das informações e conhecimentos produzidos, por meio da realização de fóruns, jornadas, seminários, conferências, entre outros;
- i) a validação de certificados de ações de formação e capacitação adquiridos externamente aos percursos formativos estabelecidos nesta Política.

4. - OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS

4.1 - Objetivo Geral:

Este Plano tem por objetivo institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação.

4.2 - Objetivos Específicos:

- a) Efetivar o Núcleo Municipal de Educação Permanente responsável em elaborar e executar o plano municipal de educação permanente para trabalhadores do SUAS;
- b) Garantir recursos financeiros, materiais e humanos para a execução das diversas modalidades da educação permanente;
- c) Organização normativa, estrutural e humana do Núcleo Municipal de Educação Permanente;
- d) Capacitação e formação continuada e humana, para todos os trabalhadores da área;
- e) Aquisição de equipamentos de áudio e vídeo para melhoria na qualidade dos cursos ofertados;
- f) Desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros condições 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;
- g) Desenvolver junto aos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;
- h) Desenvolver junto aos conselheiros da Assistência Social as competências e capacidades requeridas para a melhoria continuada da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS;
- i) Instituir mecanismos institucionais que permitam a participação dos trabalhadores e dos usuários do SUAS, dos conselheiros da Assistência Social e das instituições de ensino, as quais forma na Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, nos processos de

formulação de diagnósticos de necessidades, planejamento e implementação das ações de formação e capacitação;

j) Criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação;

k) Ofertar aos trabalhadores Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;

l) Ofertar aos conselheiros de Assistência Social Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequadas às qualificações requeridas ao exercício do controle social;

m) Criar meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho;

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

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

5. - Diagnóstico do Sistema Único de Assistência Social no território.

Estrutura básica do órgão Gestor da Política Municipal de Assistência Social ainda não apresenta formalmente a estrutura de acordo com o NOB SUAS como foi orientado pelos monitoramentos realizados pela SETAS nos anos anteriores.

Possui já um técnico de nível superior, Assistente Social.

No município de Jateí ainda não foi estruturado a coordenação de Gestão do SUAS, onde deverá contar com a coordenação de Vigilância e Monitoramento e coordenação da Gestão do SUAS. Nas mesma deverão estar compostas por um destes trabalhadores concursado do SUAS, Assistente Social, Psicólogo, Estatístico, Pedagogo (a), Advogado (a), Administrador (a), Antropólogo (a), Economista que além da experiência e entendimento teórico deverá ter apoio técnico quanto ao manuseio de equipamentos e software, entendimento básico em sistemas de informação.

5.1. - Da Proteção Social Básica e Especial

Os serviços de proteção social básica são executados de forma direta nos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS) e em outras unidades básicas e públicas de assistência social, bem como, de forma indireta nas entidades e organizações de assistência social da área de abrangência dos CRAS.

Faz-se necessário que a gestão da Proteção Social esteja no órgão gestor e estruturada e com técnico concursado para a função.

Os Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos exige uma qualificação em sua equipe, além do vínculo permanente, garantindo assim ao beneficiário a continuidade e qualidade do serviço oferecido.

No âmbito da atuação da proteção social especial de média complexidade, o município possui 01 unidades de CREAS.

5.2 - Da Gestão Financeira

Os serviços de Gestão administrativas deverão estar contidos com um técnico do setor financeiro exclusivo para a organização dos recursos destinados a Política de Assistência Social.

5.3 – Dos órgãos Colegiados

Na Secretaria Municipal de Assistência Social existe a necessidade de exclusividade de um Secretário Executivo para exercer as funções exclusivas dos Conselhos Municipais vinculados formalmente a ao órgão Gestor, cargo como rege a LOAS Lei Orgânica de Assistência Social no Art. 16, coloca que “Os Conselhos de Assistência Social estão vinculados ao órgão gestor de assistência social, que deve prover a infraestrutura necessária ao seu funcionamento, garantindo recursos materiais, humanos e financeiros, inclusive com despesas referentes a passagens e diárias de conselheiros representantes do governo ou da sociedade civil, quando estiverem no exercício de suas atribuições” e a Resolução nº237/2006 do Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS no Art. 15 é enfatizado que “Os Conselhos de Assistência Social deverão ter uma Secretaria Executiva com assessoria técnica [...] A Secretaria Executiva deverá ser a unidade de apoio ao funcionamento do Conselho de Assistência Social, para assessorar suas reuniões e divulgar as suas deliberações, devendo contar com pessoal técnico e administrativo [...] A Secretaria Executiva subsidiará o plenário com assessoria técnica e poderá requisitar consultoria e assessoramento de instituições, órgãos e entidades ligados à área de assistência social, para dar suporte e/ou prestar apoio técnico- logístico ao Conselho”. Para esse fim deverá ser priorizado o Assistente Social concursado para o cargo.

Na secretaria Municipal de Assistência Social, dividida em suas unidades de trabalho e atendimento, possui um total de 31 funcionários atuantes até esse momento. Sendo subdividido pelos seguintes setores:

Unidade: Secretaria Municipal de Assistência Social

Quant	Cargo	Função	Escolaridade	Formação	Vínculo	Exclusivo
01	Secretário Municipal	Gestor/Gerente	Nível Superior	Pedagogo	Efetivo/Comissionado	Exclusivo
01	Assistente Social	Técnico/Secretaria Executiva	Nível Superior	Assistente	Efetivo	Compartilhado com o CMAS
01	Gerente do SUAS	Técnica da habitação	Nível Médio	Ensino	Comissionado	Compartilhado com a habitação
01	Agente	Técnico	Nível Médio	Ensino	Efetivo	Exclusivo
01	Zeladora	Secretaria Recepcionista	Nível Superior	Pedagogia	Efetivo	Exclusivo
01	Serviços Gerais	Serviços Gerais	Nível médio	Ensino	Efetivo	Exclusivo
Total						06

Unidade: Conselho Municipal de Assistência Social

Quant	Cargo	Função	Escolaridade	Formação	Vínculo	Exclusivo ou Compartilhado
01	Assistente Social	Secretaria Executiva /Técnico	Nível Superior	Assistente Social	Efetivo	Compartilhado com a Semas
Total						01

Unidade: Centro de Referência de Assistência Social e Unidades de Serviços de Fortalecimento de Vínculos com idosos e crianças / CAD Único

	Quant	Cargo	Função	Escolaridade	Formação	Vínculo	Exclusivo ou Compartilhado
CRAS	01	Assistente Administrativo	Coordenadora	Nível Superior	Ciências econômicas	Efetivo	Exclusivo
	01	Assistente Social	Técnico de Referência do CRAS	Nível Superior	Serviço Social	Efetivo	Exclusivo
	01	Psicólogo	Técnico de Referência do CRAS	Nível Superior	Psicólogo	Efetivo	Exclusivo
	01	zeladora	zeladora	Nível Médio	Ensino Médio	Efetivo	Exclusivo
	01	Auxiliar de Serviços Gerais	Auxiliar de Serviços Gerais / Artesão	Nível Médio	Ensino Médio	Efetivo	Exclusivo
	01	Motorista	Motorista	Nível Médio	Ensino Médio	Efetivo	Compartilhado com Órgão Gestor e CREAS
CAD UNICO	01	Agente Administrativo	Gestor do Cad Único	Nível Médio	Ensino Médio	Efetivo	Exclusivo
	01	Agente Administrativo	Agente administrativo do Cad Único	Ensino Superior	Pedagogia	Efetivo	Exclusivo
	01	Auxiliar de Serviços Gerais	Recepcionista	Ensino Superior	Pedagogia	Efetivo	Exclusivo
Serviço de Convivência com Idosos	01	Monitor de ensino (educação social)	Coordenador do Serviço com Idosos	Nível Superior	Letras	Efetivo	Exclusivo
	01	Pedagogo	Técnico Serviço de Idosos	Nível Superior	Pedagogia	Efetivo	Exclusivo
	01	Auxiliar Distrital	Serviços Gerais	Nível Superior	Pedagogia	Comissionado	Exclusivo
	01	Pedreiro	Serviços Gerais	Nível Médio	Ensino Médio	Efetivo	Exclusivo
	01	Merendeira	Serviços Gerais	Nível Superior	Análise de Sistema	Efetivo	Exclusivo
	01	Serviços Gerais	Serviços Gerais	Nível Superior	Pedagogia	Efetivo	Exclusivo
	01	Serviços Gerais	Serviços Gerais	Nível Médio	Ensino Médio	Efetivo	Exclusivo
Serviço com Crianças e Adolescentes	01	Pedagogo	Técnico Serviço com Crianças e Adolescentes	Nível Superior	Pedagogia	Efetivo	Exclusivo
	01	Monitor de ensino (educação social)	Orientador Social para crianças e adolescentes	Nível Superior	Letras	Efetivo	Exclusivo
	01	Monitor de ensino (educação social)	Orientador Social para crianças e adolescentes	Nível Superior	Educação Física	Efetivo	Exclusivo
	01	Auxiliar de cozinha	Auxiliar de cozinha	Nível Fundamental	Ensino Básico	Efetivo	Exclusivo
	01	Serviços Gerais	Serviços Gerais	Nível Superior	Geografia	Efetivo	Exclusivo
	01	Serviços Gerais	Serviços Gerais	Nível Fundamental	Ensino Básico	Efetivo	Exclusivo
Total							23

Unidade: CREAS

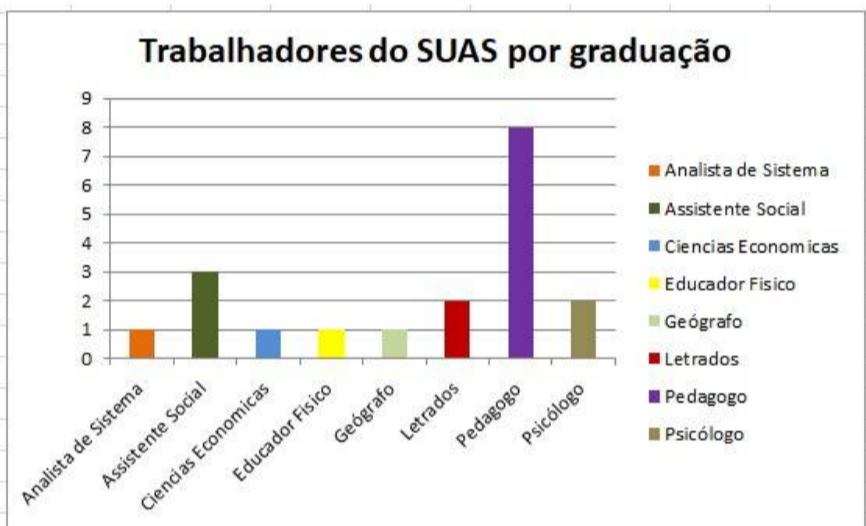
Quant	Cargo	Função	Escolaridade	Formação	Vínculo	Exclusivo ou Compartilhado
01	Psicólogo	Coordenador/Técnico	Nível Superior	Psicólogo	Efetivo	Exclusivo
01	Assistente Social	Técnico	Nível Superior	Assistente Social	Efetivo	Exclusivo
01	Serviços Gerais	Serviços Gerais	Nível Médio	Ensino Médio	Efetivo	Exclusivo
Total						03

Destes 32 funcionários, 03 estão comissionados, sendo que 01 é efetivo e ocupa cargo de comissão.

Um desses funcionários é compartilhado com o CMAS, não sendo contado no montante.

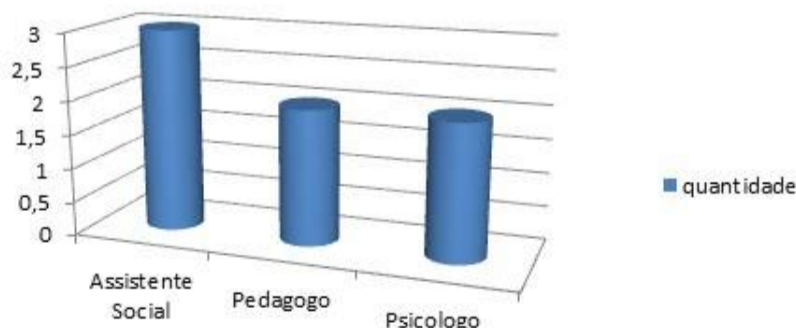


Do montante de funcionários, 19 possuem nível superior, mesmo não ocupando cargos e funções específicos da graduação.



Dos 19 trabalhadores que possuem nível superior, 07 deles ocupam os cargos de concurso na área de graduação específica.

Funcionários de Nível Superior concursados na Área de Graduação



Dos mesmos 19 funcionários que possuem Nível superior, 12 não ocupam cargos de concurso público na graduação específica. E 03 estão em cargos de coordenação.

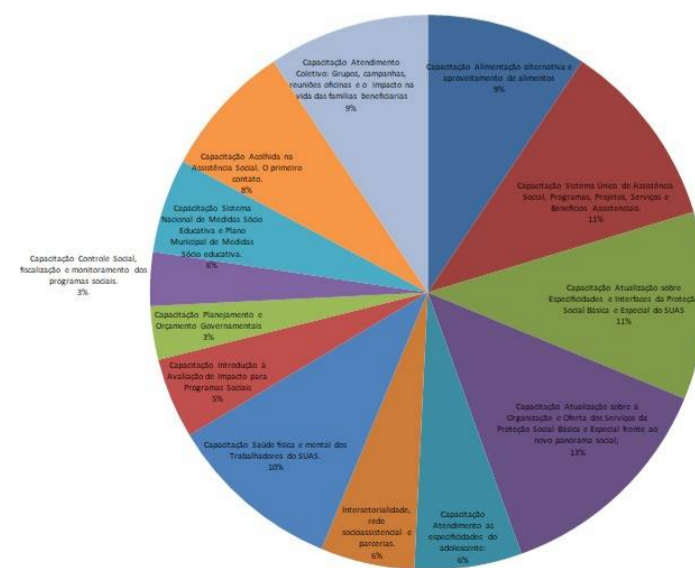
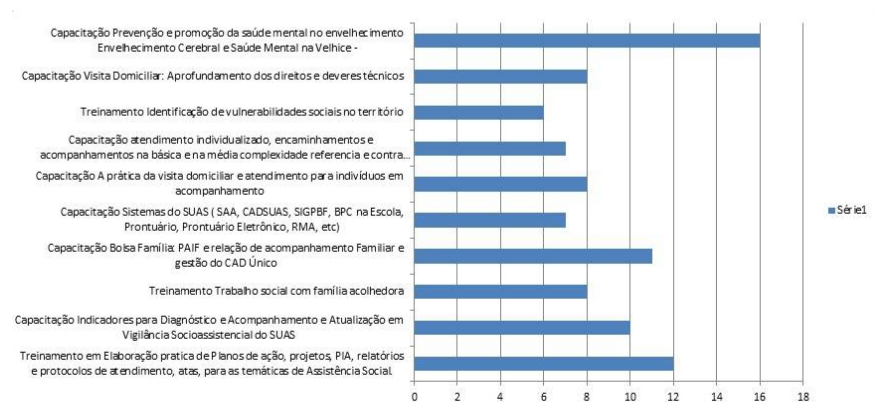
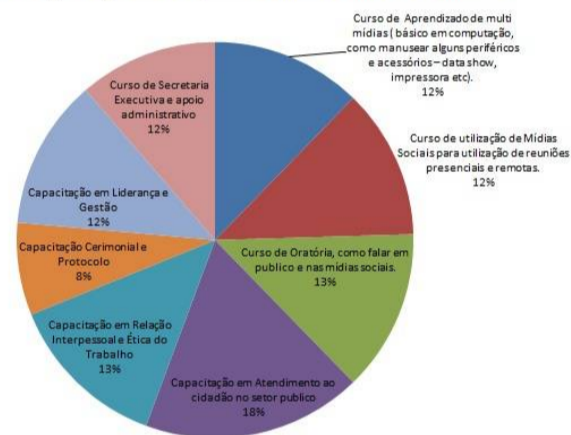


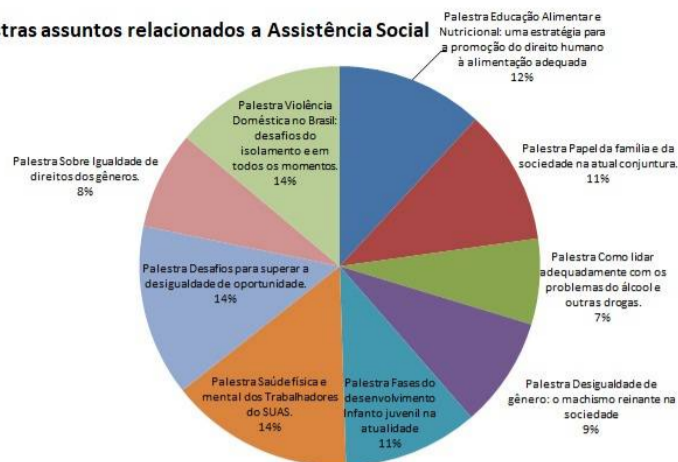
6 - LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

Refere-se ao levantamento de necessidades de Formação e Capacitação. Nesta fase é de fundamental importância levantar as necessidades de capacitação junto aos trabalhadores e trabalhadoras dos níveis fundamental, médio e superior. Utilizamos como ferramenta um questionário com cursos, palestras e treinamentos já solicitados em outros momentos pelos trabalhadores do SUAS, e foram entregues individualmente havendo apenas 01 questionário não respondido.

De acordo com o levantando abaixo segue os gráficos de acordo com o percentual coletado.

Cursos para aperfeiçoamento pessoal no funcionalismo público



Palestras assuntos relacionados a Assistência Social

A capacitação introdutória, por exemplo, deve ser dimensionada para todos os profissionais de nível médio e superior, com carga horária de acordo com a necessidade da capacitação.

O formato poderá ser presencial, semipresencial ou à distância, contando-se com a internet, TV ou outras formas de transmissão.

7-DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

De acordo com as demandas levantadas e as necessidades recorrentes, os cursos e palestras serão anualmente programados pela equipe do Núcleo de Educação Permanente, podendo o mesmo estabelecer as prioridades de assuntos e temáticas, respeitando os recursos existentes.

7.1 -CAPACITAÇÃO PARA APERFEIÇOAMENTO DO SERVIDOR PUBLICO

Temática	Publico	Frequência	Carga horaria	2021	2022	2023	2024
1 - Curso de Aprendizado de multi mídias (básico em	Administrativo	85%	80 hs	X	x	x	x
2 - Curso de utilização de Mídias Sociais para utilização	Administrativo	85%	12 hrs	x			
3 - Curso de Oratória, como falar em publico e nas	Todos os trabalhadores do	85%	12 hrs	x			
4 - Capacitação em Atendimento ao cidadão no setor	Todos os trabalhadores do	85%	12 hrs	x			
5 - Curso de Secretaria Executiva e apoio	Administrativo	85%	40 hrs	x			
			156 hrs				

7.2 - CAPACITAÇÃO ESPECIFICA DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Temática	Publico	Frequência	Carga horaria	2021	2022	2023	2024
1 - Alimentação alternativa e aproveitamento de	Todos os trabalhadores do	85%	12 hs	x			
2 - Sistema Único de Assistência Social, Programas,	Todos os trabalhadores do	85%	12 hrs		x		
3 - Atualização sobre Especificidades e Interfaces da	Todos os trabalhadores do	85%	08 hrs		x		
4 - Atualização sobre a Organização e Oferta dos	Todos os trabalhadores do	85%	08 hrs		x		
5 - Elaboração pratica do Plano Municipal de	Técnicos,	85%	20 hrs	x			
6 - Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento e	Técnicos,	85%	08 hrs		x		
7- Atendimento as especificidades do adolescente:	Técnicos,	85%	06 hrs			x	
8 - Trabalho social com família acolhedora	Técnicos,	85%	04 hrs			x	
9 - Bolsa Família: PAIF e relação de acompanhamento	Técnicos,	85%	04 hrs	x		x	
10 - Sistemas do SUAS (SAA, CADSUAS, SIGPBF, BPC	Técnicos,	85%	08 hrs		x		
11 - Intersetorialidade, rede sócio assistencial e	Técnicos e convidados de	85%	04 hrs		x	x	
12 - A prática da visita domiciliar e atendimento para	Técnicos	85%	04 hrs			x	
13 - Atendimento individualizado, encaminhamentos e	Técnicos	85%	04 hrs				x
14 – Diagnostico socioassistencial Identificação de	Técnicos	85%	20 hrs				x
15 - Planejamento e orçamento governamentais	Todos os Trab SUAS	85%	08 hrs	x			
16 - Controle Social, fiscalização e monitoramento dos	Todos os Trab SUAS	85%	08 hrs			x	
17 - Sistema Nacional de Medidas Socio Educativas e	Todos os Trab SUAS	85%	04 hrs				x
18 - Atendimento Coletivo: Grupos, Campanhas,	Todos os Trab SUAS	85%	08 hrs			x	
19 - Visita domiciliar: Aprofundamento dos direitos	Técnicos	85%	08 hrs				x
20 - Prevenção e promoção da saúde mental no	Todos os Trab SUAS	85%	08 hrs	x			
			166				

7.3 - PALESTRA ESPECIFICA DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Temática	Publico	Frequência	Carga horaria	2021	2022	2023	2024
1 - Direitos dos Trabalhadores do SUAS	Todos os trabalhadores do	85%	03 hrs	x			
2 - Palestra Educação Alimentar e Nutricional: uma	Todos os trabalhadores do	85%	03 hrs	x			
3 - Palestra Saúde física e mental dos Trabalhadores	Todos os trabalhadores do	85%	04 hrs	x			
4 - Palestra Como lidar adequadamente com os	Todos os trabalhadores do	85%	03 hrs		x		
5 - Palestra Desigualdade de gênero: o machismo	Todos os trabalhadores do	85%	03 hrs		x		
6 - Palestra Fases do desenvolvimento Infante juvenil	Todos os trabalhadores do	85%	04 hrs		x		
7 - Palestra Papel da família e da sociedade na atual	Todos os trabalhadores do	85%	03 hrs			x	
8 - Palestra Multiculturalismo e diversidade cultural,	Todos os trabalhadores do	85%	03 hrs			x	
9 - Palestra Sobre Igualdade de direitos dos gêneros.	Todos os trabalhadores do	85%	04 hrs			x	
10 - Palestra Desafios para superar a desigualdade de	Todos os trabalhadores do	85%	02 hrs				x
11 - Palestra Violência Doméstica no Brasil: desafios	Todos os trabalhadores do	85%	03 hrs				x
12 – Definições de papel na política de atendimento	Todos os trabalhadores do	85%	03 hrs				x
13 – Participação e mobilização comunitária no	Todos os trabalhadores do	85%	02 hrs		x		
7 - Capacitação em Liderança e Gestão	Todos os trabalhadores do		12 hrs			x	
			52 hrs				
TOTAL			374 hrs				

8 - Orçamento

Será reservado para as ações de Educação Permanente:

Recursos do IGD Suas - Ações de gestão, do trabalho e Educação Permanente do Trabalhador do SUAS e Controle Social, aquisição de equipamentos para aparelhagens áudio visuais e expediente;

Recursos do IGD PBF - financiamento de ações de capacitação do programa Bolsa Família e/ou de Proteção social básica e Controle Social, aquisição de equipamentos para aparelhagens áudio visuais e expediente;

Recursos do FEAS para financiamento de ações da Proteção Social Especial na Educação Permanente, aquisição de equipamentos para aparelhagens áudio visuais e expediente;

FIS: Para ações de aquisição de equipamentos para aparelhagens áudio visuais e expediente.

Recursos Próprios: financiamento de ações de capacitação de todos os trabalhadores do SUAS.

O uso dos recursos será especificado em Plano de Ação anual, considerando sua utilização e normativas.

Os recursos oriundos para o Combate ao COVID-19, poderão ser utilizados na compra de equipamento permanente, haja vista a necessidade de reunião e cursos a distância, como parte das medidas de biossegurança, orientadas pela Organização Mundial da Saúde, pelo Ministério da Saúde, Secretarias de Saúde estadual e municipal assim como demais órgãos de vigilância sanitária.

9 - Monitoramento e avaliação

Como componente do acompanhamento das ações da formação continuada o monitoramento das capacitações e palestras se dará como parte do processo técnico de viabilização do Plano de Educação Permanente sendo utilizada posteriormente para a adequação do mesmo.

A avaliação será dada em três etapas

- A avaliação da ação;
- A avaliação pessoal;
- A avaliação final da execução das ações anuais pelo Núcleo de Educação Permanente.

Para medir a qualificação do Plano, em cada etapa através dos cursos e palestras serão aferidos através de questionários a satisfação do Trabalhador do SUAS frente ao que foi ensinado. Incluindo questões auto avaliativas, para a construção subjetiva do participante.

Cada momento haverá um questionário específico sobre a temática conduzido o participante a análises pessoais sobre seu desempenho e sobre a ação específica.

Será disponibilizado lista de presença e participação.

Os relatórios fotográficos também deverão compor o quadro de avaliação. No final de cada ano, antes da programação do ano seguinte será feita uma avaliação pela equipe do núcleo de educação permanente de todas as realizações, metas, dificuldades encontradas e assim ao elaborar o cronograma do ano posterior agregará um valor para a preparação das novas ações.

Para tal será apresentada o Relatório Final na última reunião com o Conselho Municipal de Assistência Social.

O relatório final anual, terá como base:

- Realização das finalidades do plano de educação permanente;
- Progressos averiguados no processo de prática do SUAS, no que se refere aos aspectos da gestão, controle social e financiamento da Assistência Social;
- Quantidade de trabalhadores do SUAS capacitados;
- Recursos financeiros utilizados.

Recomendado pelo PNC/SUAS estabelece que, nos processos formativos, os conhecimentos produzidos, como contrapartida dos trabalhadores, devem ser validados, certificados e disseminados para o sistema, tanto para torná-lo acessível pela coletividade, assim deverá também ser feito pelo Núcleo Municipal de Educação Permanente.

A avaliação de performance dos trabalhadores do SUAS configura um método de apuração do papel efetivo do trabalhador com base em alguns itens previamente acordados e conhecidos tais como o papel individual e da equipe, a qualidades de trabalho, a adaptação ao cargo e outras.

Tanto a certificação profissional e avaliação de desempenho compõem um anexo de especificidades para o progresso do trabalhador na carreira do SUAS.

10 – CONCLUSÃO

Percebe-se que a formação continuada dos Trabalhadores do SUAS objetiva a inserção, qualificação e melhoria da capacidade pessoal diante da dinâmica que a Política de Assistência Social vivencia.

A participação efetiva de todos os componentes fortalece o trabalho em equipe, motiva o desenvolvimento de aptidões específicas e agrega valor ao trabalho coletivo, proporcionando ao beneficiário da Política de Assistência Social, um atendimento com eficiência e eficácia.

11 - REFERÊNCIAS

- NOB Recursos Humanos.
- BRASIL. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1a ed. – Brasília: MDS, 2013, 57p.
- FERREIRA, Stela da Silva. NOB-RH Anotada e Comentada – Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.
- MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME - MDS.

Resolução CIT No 17/2010. Pacto de Aprimoramento da Gestão dos Estados e do

Distrito Federal, no âmbito do SUAS, do Programa Bolsa Família e do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal. Disponível em:

