PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

ABRIL/2025

PREFEITURA DE INDAIATUBA
UM NOVO TEMPO PRA VOCÊ

EXPEDIENTE

Prefeito do Município de Indaiatuba
Dr. Custódio Tavares Dias Neto

Vice-Prefeito do Município de Indaiatuba
Dr. Luiz Carlos Chiaparine

Secretária Municipal de Assistência Social
Viviane Roberta Barnabé

Secretário Municipal Adjunto de Assistência Social
Wanderley José Boni

Diretora de Proteção Social Básica
Maria Cristina Coelho Dias

Diretora de Proteção Social Especial
Nathália Denise Stoco

Diretor de Terceiro Setor
Rogério Silva Siqueira

Diretor de Segurança Alimentar
Victor Hugo Bonequini

Equipe de Educação Permanente
Patrícia Cristine Pereira
Rafaela Barbosa de Sousa Dallastra
Ruama Rodrigues Alves Machado
Samir Daher

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Raça 15
Gráfico 2 - Sexo 15
Gráfico 3 - Estado civil 16
Gráfico 4 - Quantidade de filhos 16
Gráfico 5 - Escolaridade 17
Gráfico 6 - Formação 18
Gráfico 7 - Pós-graduação 18
Gráfico 8 - Atuação 19

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Faixa etária 14
Tabela 2 - Demandas de formação por categorias 20
Tabela 3 - Subcategoria do tema Interseccionalidade 20
Tabela 4 - Subcategoria do tema Base teórica da Assistência Social 21

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Divisão de funcionários por equipamentos 13
Quadro 2 - Temas sugeridos para a formação introdutória 24
Quadro 3 - Temas sugeridos para aperfeiçoamento..... 26
Quadro 4 - Temas sugeridos para atualização 29
Quadro 5 - Temas sugeridos para a supervisão técnica..... 31
Quadro 6 - Propostas de ações iniciais..... 33
Quadro 7 - Instituições parceiras..... 36

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CMAS - Conselho Municipal de Assistência Social
CMDCA - Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente
CMDI - Conselho Municipal dos Direitos do Idoso
CMDM - Conselho Municipal dos Direitos da Mulher
CNAS - Conselho Nacional de Assistência Social
CNV - Comunicação Não Violenta
COMAD - Conselho Municipal de Políticas sobre Drogas
COMUSANS - Conselho Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional
CONDEFI - Conselho Municipal para Assuntos da Pessoa com Deficiência
CRAS - Centro de Referência de Assistência Social
CREAS - Centro de Referência Especializado de Assistência Social
CRESANS - Centro de Referência em Segurança Alimentar e Nutricional Sustentável
FIEC - Fundação Indaiatubana de Educação e Cultura
LOAS - Lei Orgânica da Assistência Social
MDS - Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
MROSC - Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil
NOB-RH - Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Suas
PAASI - Polo de Assistência e Apoio Socioeducativo Infantil
PAEFI - Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos
PAF - Plano de Acompanhamento Familiar
PAIF - Proteção e Atendimento Integral à Família
PCD - Pessoa com Deficiência
PGE - Projeto Gente Eficiente
PIA - Plano Individual de Atendimento
PNAS - Plano Nacional de Assistência Social
PNEP - Plano Nacional de Educação Permanente
PSB - Proteção Social Básica
PSE - Proteção Social Especial
SCFV - Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos

SMSE-MA - Serviço de Medida Socioeducativa em Meio Aberto

SUAS - Sistema Único de Assistência Social

VSA - Vigilância Socioassistencial

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 9
2. DIAGNÓSTICO SOCIOTERRITORIAL 11
3. PERFIL DO TRABALHADOR 12
4. LEVANTAMENTO DAS DEMANDAS DE FORMAÇÃO DOS SERVIÇOS 19
5. OBJETIVOS 22
5.1. Objetivo Geral 22
5.2. Objetivos Específicos 22
6. PÚBLICO-ALVO 23
7. DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE 23
7.1. Capacitação Introdutória 24
7.2. Aperfeiçoamento 26
7.3. Atualização 29
7.4. Supervisão Técnica 31
8. PROPOSTAS DE AÇÕES INICIAIS 33
9. INSTITUIÇÕES PARCEIRAS 36
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS 39
11. REFERÊNCIAS 40

1. INTRODUÇÃO

A NOB-RH/SUAS (2006, p. 49) define Educação Permanente como "o atendimento às necessidades de formação e qualificação sistemática e continuada dos trabalhadores do SUAS". Ou seja, é um processo de formação ininterrupto de identificação e avaliação das necessidades dos usuários e das demandas da gestão do trabalho, bem como dos conhecimentos dos trabalhadores, com o objetivo de aprimorar a gestão do SUAS e a qualidade dos serviços prestados. A constante construção de conhecimentos pelos trabalhadores pode acontecer via "escolarização formal ou não formal, de vivências, experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele".

Carvalho e Silveira (2011) pontuam que o trabalho no SUAS perpassa entender as estruturas sociais assentadas em bases contraditórias, assimétricas e desiguais, e envolve o enfrentamento de fenômenos sócio-históricos, econômicos e políticos. Portanto, a atuação profissional exige constante análise e reflexão crítica de suas práticas e processos de trabalho visando mudanças que impactem a realidade vivenciada pelos profissionais e usuários. De acordo com o II Plano Decenal da Assistência Social (2016-2026), ao longo da última década é possível perceber que "houve um avanço teórico-conceitual, que compreende dimensões político-ética e técnica, direcionado para um projeto de sociedade mais justa, sem opressões e desigualdades" (BRASIL, 2016, p. 35). Todavia, esse avanço ainda não se efetivou na prática profissional diária, tanto no âmbito do provimento de serviços e benefícios, quanto na gestão e no controle social.

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (2013), esclarece a importância da formação constante para a execução do trabalho no âmbito da Assistência Social, explicando que "o trabalho relacionado à função de provimento de serviços e benefícios é fundado essencialmente em relações sociais e intersubjetivas" (p. 30). "Por essa razão, a Educação Permanente no SUAS deve buscar não apenas desenvolver habilidades específicas, mas problematizar os pressupostos e os contextos dos processos de trabalho e das práticas profissionais realmente existentes" (NOB-RH/SUAS/2006, p. 30). Sendo assim, é um dos eixos estratégicos da política assistencial, justamente, porque é capaz de diminuir a distância entre a teoria e a prática.

A política de educação permanente está ancorada nas normativas de estruturação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). O primeiro marco legal foi a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), atualizada em 2012, que apresenta a necessidade de "implementar a

gestão do trabalho e a educação permanente na assistência social", em seu Capítulo III, sobre a Organização e a Gestão do SUAS, parágrafo V. De acordo com o texto, é responsabilidade do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) a formulação de políticas que visem a "qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da Assistência Social" (LOAS, art. 19, IX).

O conceito de gestão do trabalho no SUAS refere-se a

> processos unificados e construídos coletivamente com definição de requisitos, competências e perfis profissionais para o desenvolvimento de funções correspondentes aos controles democráticos, às responsabilidades de gestão e ao atendimento prestado, com implementação de condições condignas de trabalho (CARVALHO; SILVEIRA, 2011, p. 22).

Em resumo, a gestão do trabalho, que busca consolidar o direito socioassistencial, favorece o aprimoramento da gerência do SUAS e a qualidade da oferta dos serviços (FERREIRA, 2011).

Apesar de não tratar diretamente do tema, a PNAS (2004, p. 112) reforça o compromisso e a responsabilidade do Estado com a formação e qualificação dos trabalhadores. Ao apresentar as responsabilidades da União, estabelece que é papel desta esfera:

> o) formular política para a formação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da Assistência Social;
> p) desenvolver estudos e pesquisas para fundamentar as análises de necessidades e formulação de proposições para a área, em conjunto com o órgão competente do Ministério e com instituições de ensino e de pesquisa;

A NOB-RH/SUAS (2006) se ocupa um pouco mais da gestão do trabalho e educação permanente visando evitar a precarização das condições de trabalho, garantir a constante atualização e aprimoramento dos serviços com base na gestão da informação e planejamento estratégico, além de fomentar a gestão participativa com controle social (FERREIRA, 2011, p. 16). A NOB-RH/SUAS (2006) estabelece a estrutura e alguns princípios norteadores que foram a base da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP-SUAS) publicada em 2013.

A PNEP/SUAS foi instituída pela Resolução n. 4, de 13 de março de 2013 e dentre os seus princípios norteadores da educação permanente no SUAS, destacam-se:

- Centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais: Foco nas atividades cotidianas dos trabalhadores, promovendo reflexões que melhorem a prática profissional.
- Interdisciplinaridade: Promoção de ações formativas que integrem diferentes áreas do conhecimento, enriquecendo a atuação no SUAS.

- Aprendizagem significativa: Valorização de experiências prévias e contextos específicos dos profissionais, tornando o aprendizado mais relevante e aplicável.
- Historicidade: Reconhecimento da trajetória histórica e social dos sujeitos envolvidos, considerando as especificidades locais e regionais.

Esta política contempla duas dimensões: a dimensão do trabalho, que reconhece os processos de trabalho que vão dar a concretude ao ideário da própria política; e a dimensão pedagógica, que busca processos continuados de capacitação e formação, que impactam na carreira dos trabalhadores.

A legislação apresentada constitui a base na qual os planos estaduais e municipais de educação permanente se estruturam. Sendo assim, o Plano Municipal de Educação Permanente de Indaiatuba fundamenta-se a partir do panorama apresentado e reflete a mesma preocupação e compromisso com o aprimoramento da qualidade do SUAS no âmbito municipal. A iniciativa teve como linha de partida o relatório final de "Planejamento Estratégico e Operacional da Diretoria de Proteção Social Básica" elaborado em 2021, que apontou a necessidade da criação de um Núcleo de Educação Permanente e de um Plano Municipal de Capacitação Continuada a partir das orientações do SUAS. Em ações focais com os trabalhadores, realizadas em 2023, sobre como operacionalizar a melhoria na formação continuada, foi sugerida a construção de um plano de educação permanente de acordo com as diretrizes do SUAS.

Para tanto, foi necessário entender a realidade e as demandas do território e dos profissionais da Assistência Social para fundamentar ações de formação pertinentes ao cenário encontrado. O Plano apresenta o diagnóstico realizado e as ações de formação propostas.

2. DIAGNÓSTICO SOCIOTERRITORIAL

Até 2010, Indaiatuba conseguiu manter um padrão de atendimento de acordo com as demandas que chegavam à rede. Porém, desse período até 2020, o município passou por um crescimento demográfico, o que impactou na padronização de procedimentos, atualizações e fluxos de atendimento. Os efeitos foram mais sentidos nos índices de pobreza, que aumentaram em número total e percentual.

Apesar de evidenciado o alto grau de desenvolvimento social em relação a outros municípios da região, foi identificado em Indaiatuba três bairros de prioridade de vulnerabilidade: Veredas da Conquista, Caminho da Luz e Jardim Oliveira Camargo.

Os territórios identificados podem ser considerados o alvo para os investimentos, ações, programas e atendimentos das políticas públicas municipais, visto que são localidades que concentram as principais demandas sociais do município. Além dos indicadores de extrema pobreza, o relatório apresentou territórios em destaque em função de vulnerabilidades multidimensionais: mortalidade de crianças, gravidez na adolescência e homicídio de moradores. Dentre os bairros mais vulneráveis, encontram-se Morada do Sol 1 e 2, Jardim Paulista, Costa e Silva e Vila Pires da Cunha.

Ao mesmo tempo, a Assistência Social precisa aprimorar suas formas de atuação no sentido de promover o desenvolvimento e mudanças efetivas na situação de vida dos territórios, ao lado da integração com as demais políticas, focada na situação e demandas específicas de cada território. No entanto, é recomendável que haja um planejamento de curto, médio e longo prazos prevendo todas as ações necessárias, a partir dos dados apresentados.

O relatório aponta para uma problemática na concepção e execução dos Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV, caracterizada pela cristalização de ações antigas de contraturno escolar. O objetivo deveria ser reorientado para formação de grupos a qualquer momento do ano, de forma a atender a demanda dos CRAS e CREAS, voltado para a população alvo desses equipamentos. Assim, entende-se que existe uma demanda de formação aos atores envolvidos na execução desse serviço para sua devida reorientação.

3. PERFIL DO TRABALHADOR

Compreender as características e os aspectos profissionais dos trabalhadores do SUAS podem indicar quais as necessidades latentes para a qualificação do trabalho realizado. A partir do levantamento de informações dos perfis, é possível ter um panorama das potencialidades e das demandas de formação entre os trabalhadores, entendendo que “a qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação e da valorização dos trabalhadores” (NOB-RH/SUAS, 2006, p.15). E também a

compreender que a capacitação constante e a educação permanente são essenciais para o aperfeiçoamento da prestação dos serviços socioassistenciais.

Na coleta de dados realizada pelo Núcleo de Educação Permanente - NEP, entre janeiro e fevereiro de 2025, participaram 124 trabalhadores da Secretaria Municipal de Assistência Social vinculados ao poder público. Com base nessa amostra, construiu-se um perfil do trabalhador.

Conforme resultados da pesquisa, há a seguinte divisão de funcionários por locais de atuação:

Quadro 1 - Divisão de funcionários por equipamentos

Equipamento	Território	Serviços	Quantidade de funcionários
CRAS I	JARDIM OLIVEIRA CAMARGO	PAIF; SCFV; POLO CADUNICO	9
CRAS II	TOMBADOURO	PAIF; SCFV; POLO CADUNICO	6
CRAS III	MORADA DO SOL	PAIF; SCFV; POLO CADUNICO	10
CRAS IV	JARDIM SÃO CONRADO	PAIF; SCFV; POLO CADUNICO	11
CRAS V	JARDIM BRASIL	PAIF; SCFV; POLO CADUNICO	4
CRAS VI	CAMPO BONITO	PAIF; SCFV; POLO CADUNICO	11
PAASI	JOÃO PIOLI	SCFV	7
CRESANS	JARDIM REGENTE	VIGILÂNCIA ALIMENTAR E NUTRICIONAL	6
CREAS	JARDIM SANTA CRUZ	PAEFI; ESCUTA ESPECIALIZADA; SMSE-MA; ABORDAGEM DE RUA	31
CENTRO PCD	JARDIM SANTA CRUZ	PAEFI; PGE	17

SETOR CADUNICO	JARDIM ESPLANADA	GESTÃO DO CADASTRO E POLO DE CADASTRO ÚNICO	5
PAÇO MUNICIPAL	JARDIM ESPLANADA	GESTÃO ADMINISTRATIVA ; GESTÃO FINANCEIRA; DIREÇÕES; APOIO À POPULAÇÃO; PLANTÃO SOCIAL	20
CASA DOS CONSELHOS	JARDIM POMPEIA	PRESTAÇÃO DE CONTAS; VSA; CMAS; CMDCA; CMDI; CMDM; COMAD; CONDEFI; COMUSANS	7

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Em relação à idade, temos a seguinte distribuição:

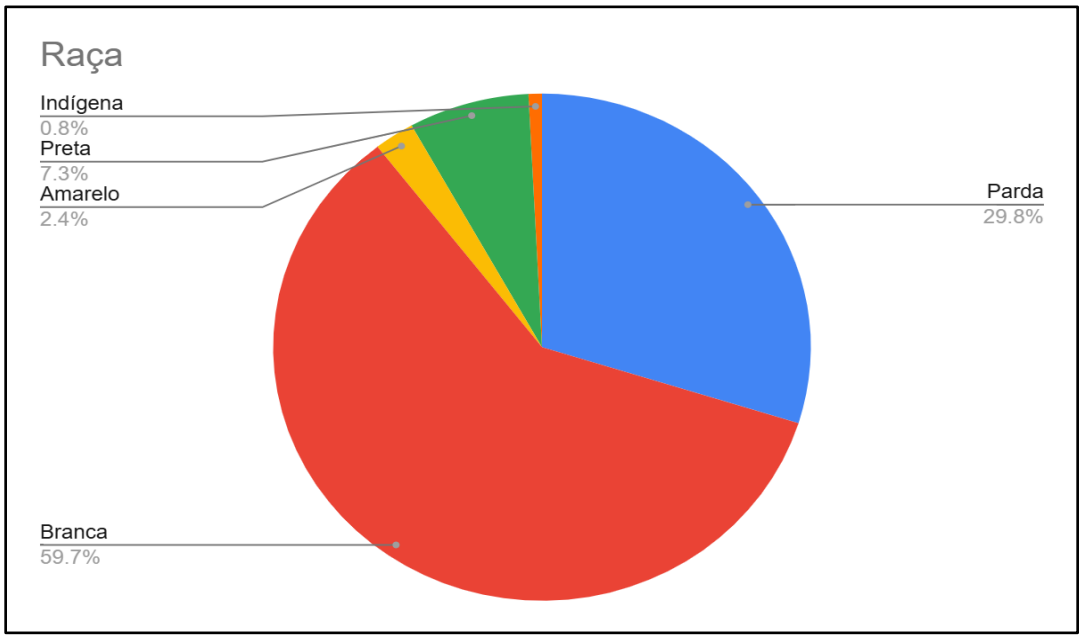
Tabela 1 - Faixa etária

Faixa etária	Quantidade de funcionários
18 a 29 anos	15
30 a 39 anos	40
40 a 49 anos	34
50 a 59 anos	26
60 anos ou mais	9

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Em relação à raça, os funcionários distribuíram-se de acordo com o gráfico abaixo:

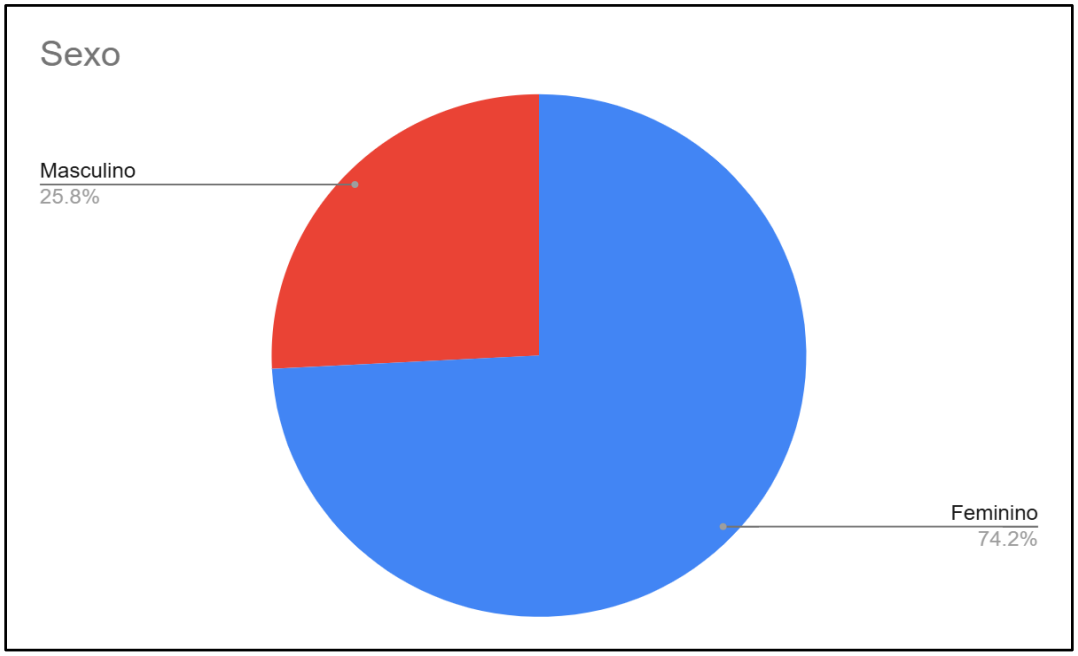
Gráfico 1 - Raça



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

A distribuição em relação ao gênero está ilustrada pelo gráfico abaixo:

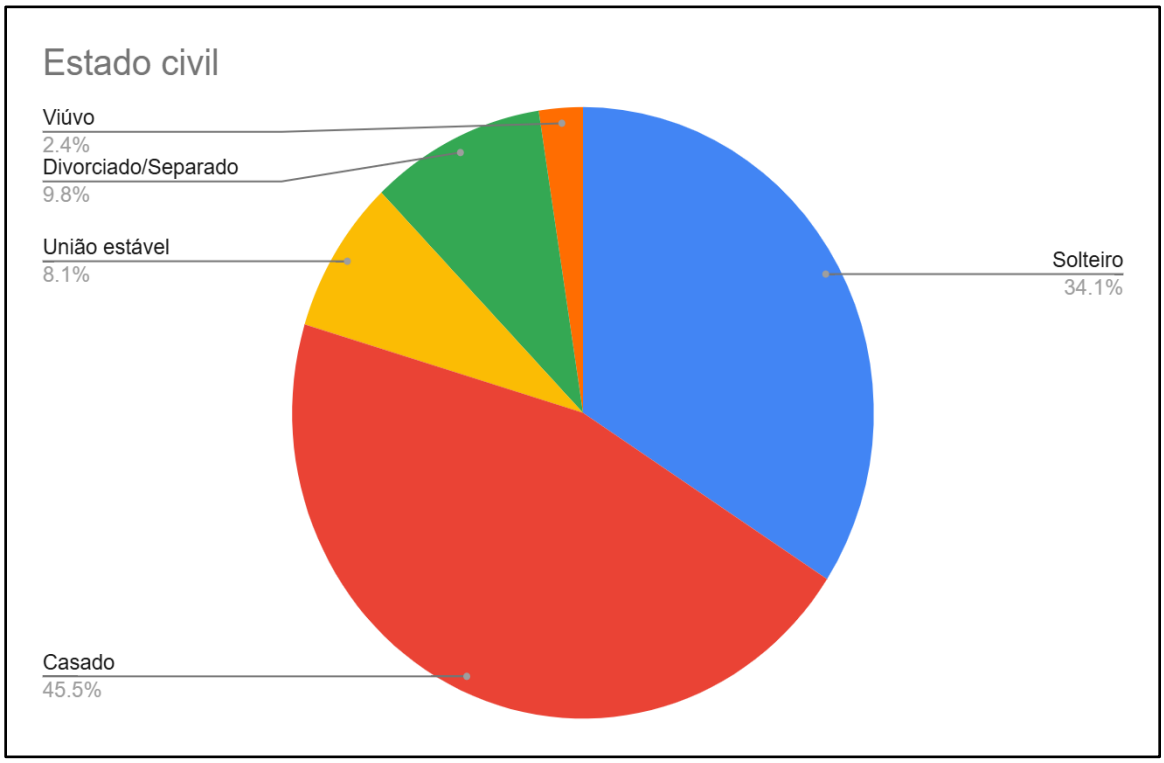
Gráfico 2 - Sexo



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

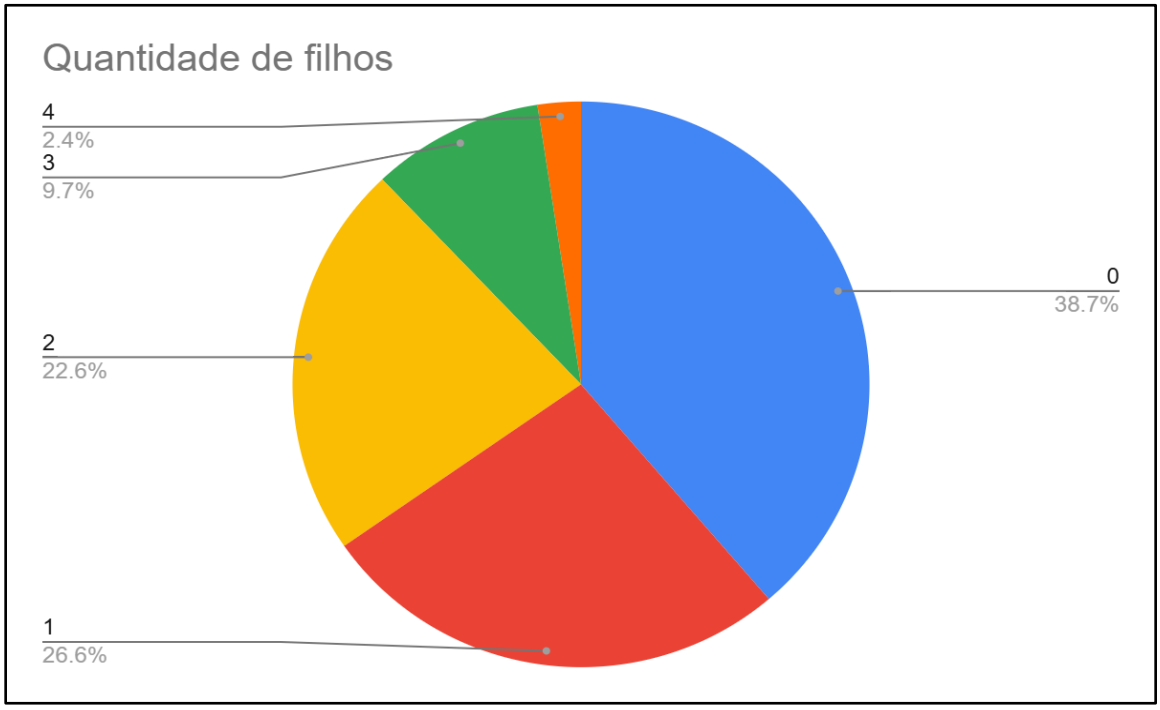
Em relação a configuração familiar, a amostra distribuiu-se de acordo com a ilustração abaixo:

Gráfico 3 - Estado civil



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Gráfico 4 - Quantidade de filhos



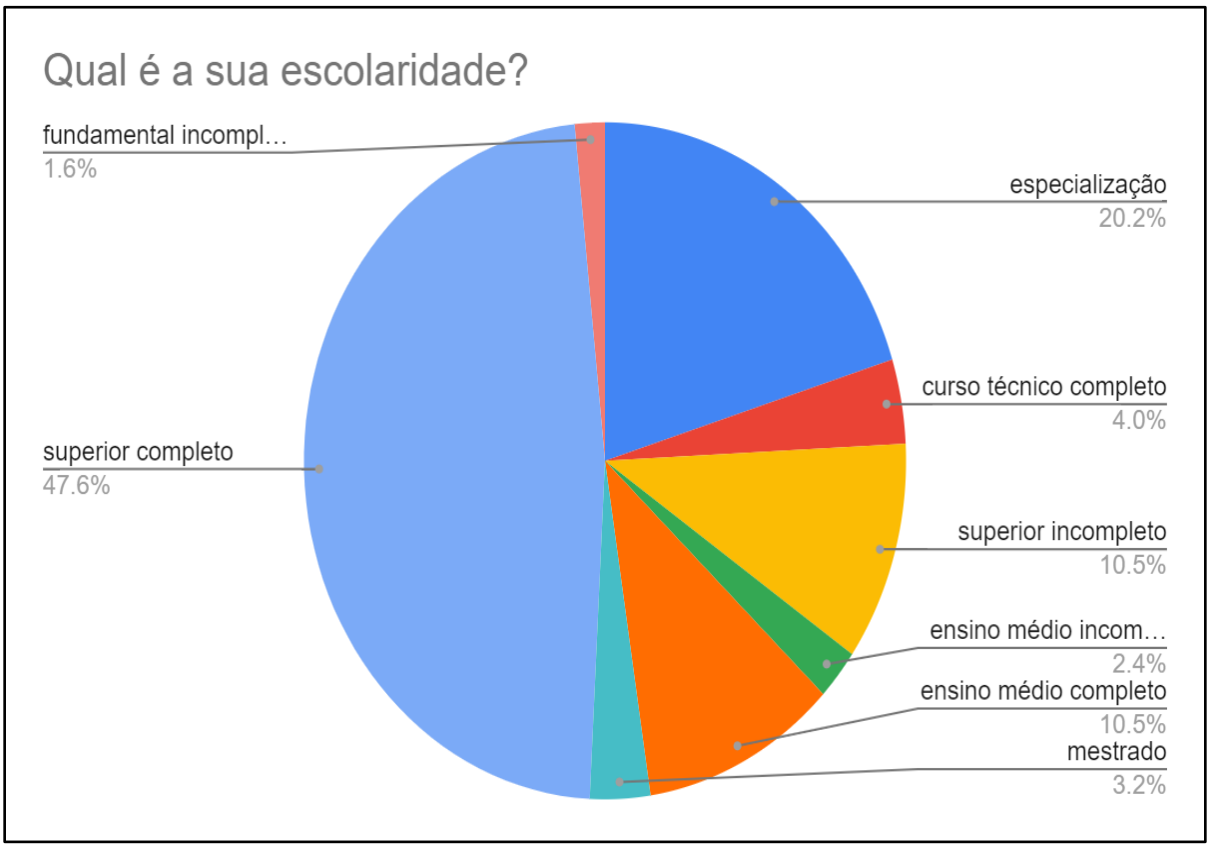
Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Por fim, dentre todos os funcionários, apenas 5 apresentam alguma deficiência, o que representa 4% da amostra.

Percebeu-se que há um predomínio de mulheres e pessoas brancas, sem nenhuma deficiência. Ainda que a faixa etária entre 30 e 39 anos apresenta a maior quantidade de funcionários, existe uma distribuição significativa nas faixas etárias entre 40 e 60.

O levantamento sobre a formação educacional apresentou os seguintes dados:

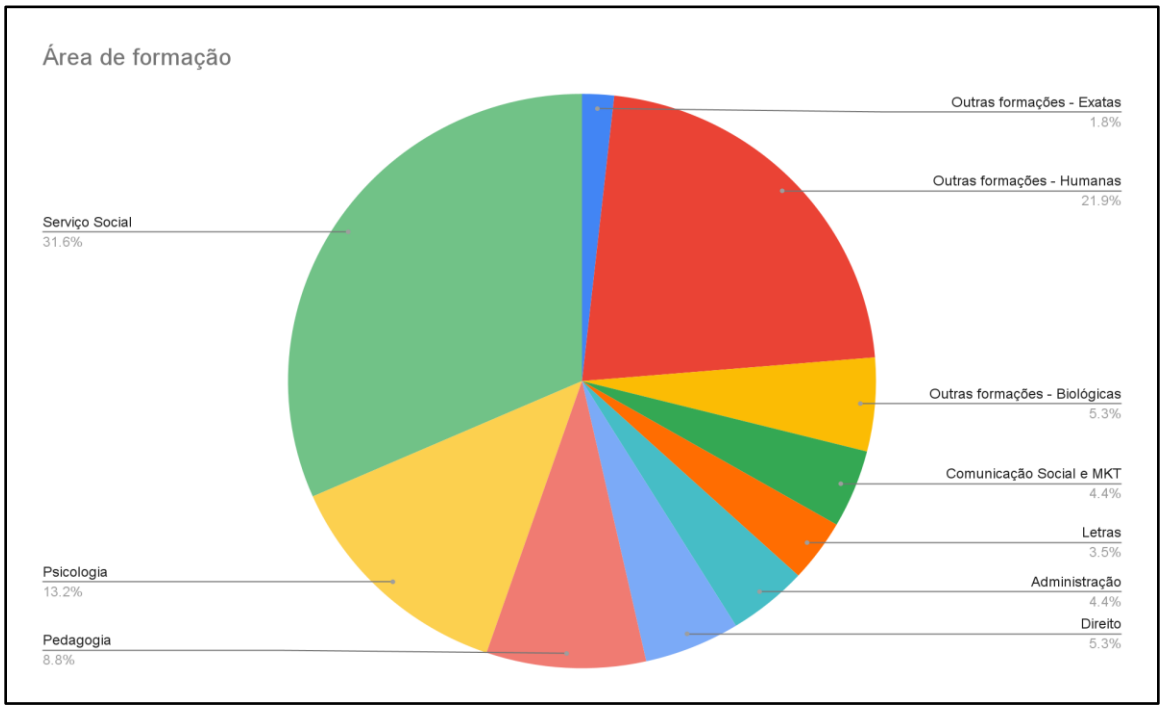
Gráfico 5 - Escolaridade



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Dentre os trabalhadores que possuem nível superior, houve a seguinte divisão:

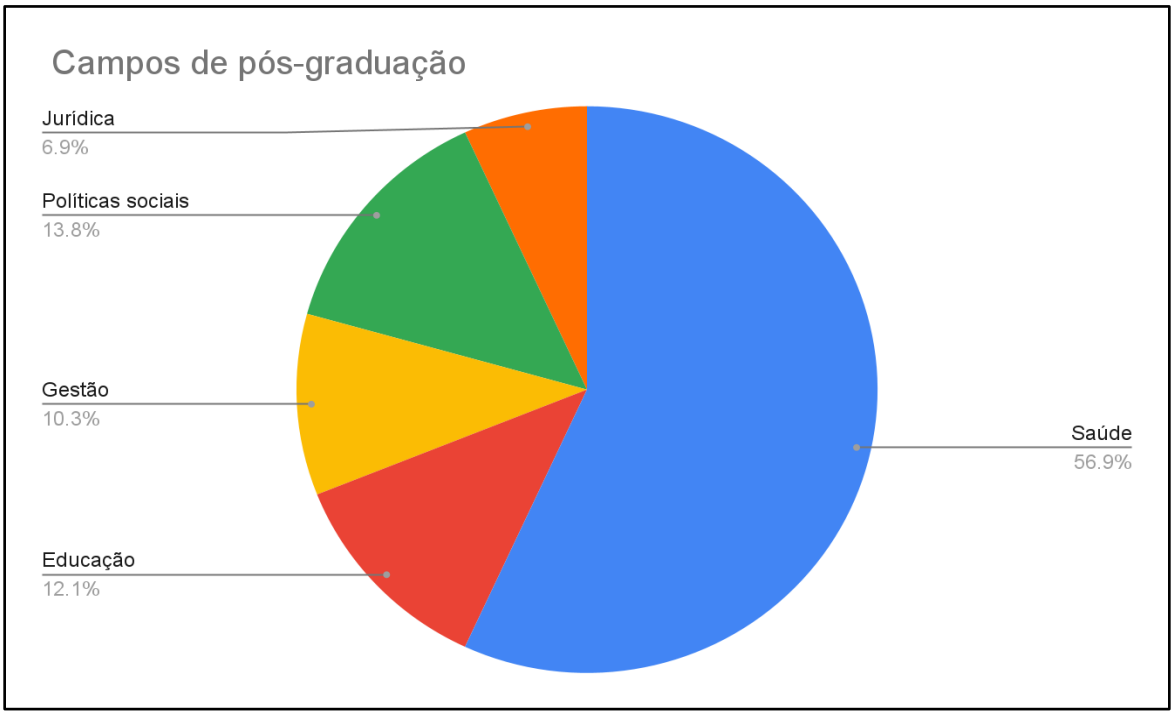
Gráfico 6 - Formação



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Também foram contabilizados os dados dos trabalhadores que realizaram especializações:

Gráfico 7 - Pós-graduação

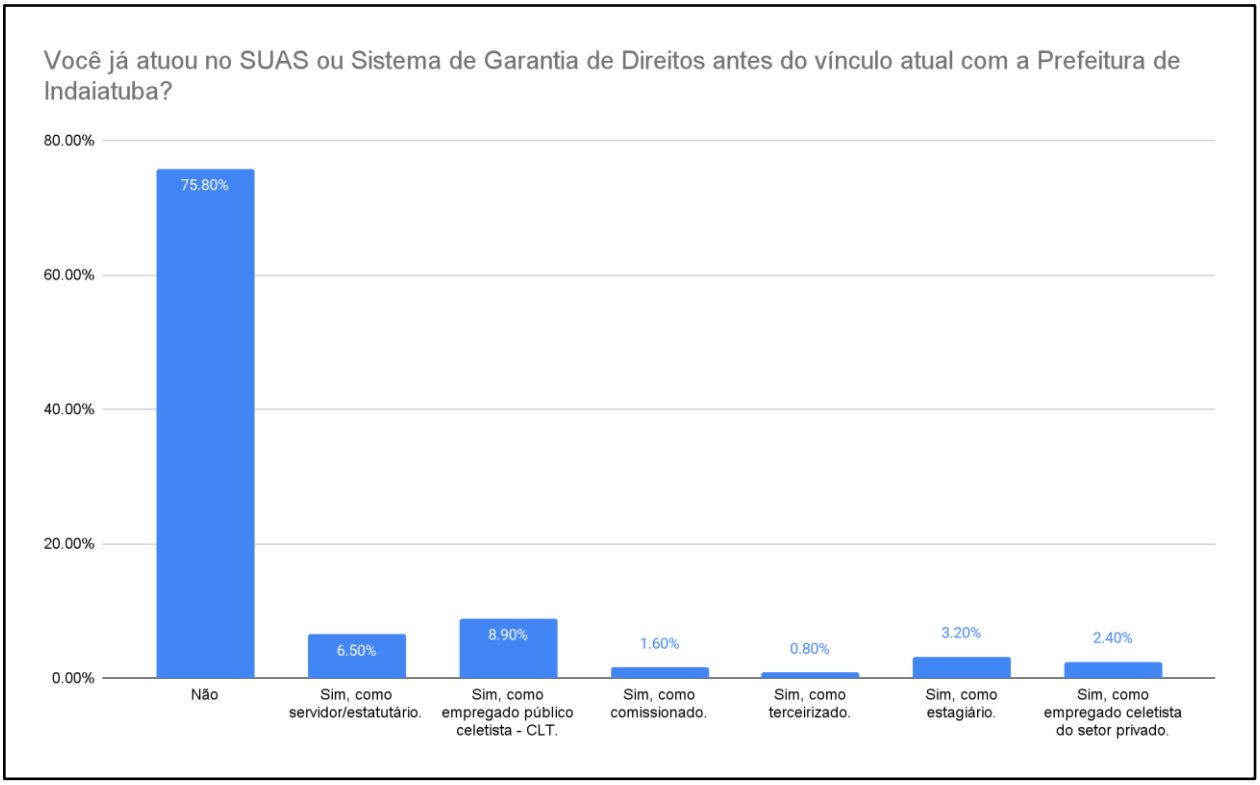


Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

A pesquisa apontou que dos 124 funcionários, apenas 22 (17,7%) são naturais de Indaiatuba. Entre os nascidos em outros municípios, mais da metade (58,4%) residem na cidade há mais de 6 anos, enquanto apenas 13,9% não moram em Indaiatuba.

Em relação às 124 pessoas que responderam ao questionário, 94 delas não possuíam experiência prévia no SUAS, conforme ilustrado no gráfico abaixo:

Gráfico 8 - Atuação



Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

4. LEVANTAMENTO DAS DEMANDAS DE FORMAÇÃO DOS SERVIÇOS

Conforme a pesquisa, os dados abaixo representam as demandas de formação dos trabalhadores da Secretaria Municipal de Assistência Social. As informações referem-se ao questionamento sobre cursos e formações que os trabalhadores consideram importante para melhorar os serviços da Secretaria Municipal de Assistência Social.

Como se tratava de uma pergunta aberta, permitindo que os trabalhadores fizessem diversas sugestões, foram registradas 308 contribuições. Essas sugestões foram organizadas em 12 categorias, sendo que as categorias 2 e 8 foram desdobradas em subcategorias.

Tabela 2 - Demandas de formação por categorias

Categorias	Quantidade
1) Liderança, gestão de pessoas, relações interpessoais e ética (assédio)	43
2) Interseccionalidade	35
3) Recursos tecnológicos/informática	11
4) Saúde do trabalhador/assédios	16
5) Trabalho em rede/intersetorialidade	8
6) Políticas de Assistência Social	60
7) Gestão de Políticas Públicas	13
8) Base teórica da Assistência Social	46
9) Organização, processos e fluxos	26
10) Atendimento ao público	31
11) Em branco	10
12) Outros	9

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

A categoria 2 (Interseccionalidade) foi desdobrada em 6 subcategorias:

Tabela 3 - Subcategoria do tema Interseccionalidade

2) Interseccionalidade	
a) Gênero	8
b) Raça	4
c) Classe	1
d) Diversidade	3
e) Geracional	6
f) PCD	13

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

A categoria 8 (Base teórica da Assistência Social) foi desdobrada em 5 subcategorias:

Tabela 4 - Subcategoria do tema Base teórica da Assistência Social

8) Base teórica da Assistência Social	
a) Saúde mental e neurodiversidade dos usuários/ uso abusivo de substâncias	4
b) Metodologias de trabalho interventivo para públicos diversos e vinculação (grupos, ludicidade, pop. rua, domiciliar, imigrantes, família)	22
c) Violências (violação, vulnerabilidade)	11
d) Direitos humanos (laicidade)	5
e) Outros (financeiro, saúde e curativo, supervisão, psicodrama, sociodrama, esquizoanálise)	4

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

Dados da Vigilância Socioassistencial (VSA)* ("BOLETIM INFORMATIVO PARA GESTÃO Nº 01/2023") indicam que 87,5% dos Técnicos de Nível Superior e Orientadores Sociais/Educadores Sociais avaliam a necessidade por melhorias no quesito de "Participação das atividades de capacitação e formação continuada da equipe". Inclusive, para 50% destes profissionais, esta é a maior prioridade entre o que precisa ser melhorado, enquanto base para o aprimoramento das demais ações.

Devido à alta rotatividade de profissionais, destacou-se a importância de capacitação introdutória aos recém chegados, tanto em relação a conteúdos, quanto a práticas e fluxos. Sendo assim, são necessários a garantia e o fortalecimento de fluxos institucionais. Outro aspecto apontado pela VSA indica que 67% dos trabalhadores entendem que é necessário melhorar as estratégias do PAF (Plano de Acompanhamento Familiar)/PIA (Plano Individual de Acompanhamento).

O relatório final de "Planejamento Estratégico e Operacional da Diretoria de Proteção Social Básica" elaborado em 2021, também aponta para a preocupação dos funcionários em relação ao estabelecimento de fluxos, processos e protocolos com maior rigor técnico e alinhamento entre os diferentes órgãos e serviços.

Dentre as demandas observadas pelos trabalhadores foram citadas: o trabalho grupal com famílias, estruturação ampla do PAIF, formas de atuação contra violência doméstica, definição de fluxos e procedimentos de trabalho entre Conselho Tutelar, CRAS e CREAS (Protocolos e Matriciamento de Casos), capacitação dos gestores em gestão de políticas públicas, melhoria do fluxo de informações para preenchimento do PMAS, fluxo de referência e contra referência entre CRAS e CREAS para evitar retrabalho no atendimento (PAIF/PAEFI).

O documento indica que na avaliação dos profissionais, a formação continuada deve contemplar a complexidade do cenário e da dinâmica social. Além disso, entenderam que existe necessidade de implantação de ações de monitoramento, avaliação e aprimoramento técnico dos processos de trabalho, por meio de supervisão técnica semanal.

De acordo com o Relatório Final do Diagnóstico Social de Indaiatuba realizado pela Kairós Desenvolvimento Social as demandas apontadas pelos trabalhadores do SUAS foram a ausência de protocolos de atendimento unificados, baixa densidade de funcionamento em rede, baixo rigor metodológico, falta de indicadores que avaliem o impacto da atuação dos serviços na realidade das pessoas e famílias atendidas e seus territórios - consequentemente ausência de monitoramento e avaliação dos atendimentos.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo Geral

Promover a qualificação contínua dos trabalhadores do SUAS no município de Indaiatuba/SP, garantindo a melhoria dos serviços socioassistenciais, o fortalecimento das equipes e a consolidação da gestão e das práticas alinhadas aos princípios e diretrizes do SUAS.

5.2. Objetivos Específicos

a. Identificar e avaliar as necessidades dos usuários e das demandas da gestão do trabalho, bem como o conhecimento dos trabalhadores sobre os princípios e diretrizes do SUAS.
b. Problematizar os pressupostos e os contextos dos processos de trabalho e das práticas profissionais proporcionando um espaço de reflexão crítica para que o trabalho busque impactar a realidade social e econômica dos usuários.
c. Promover a constante atualização e aprimoramento dos trabalhadores, com base na gestão da informação e planejamento estratégico, para a garantia da consolidação do direito

socioassistencial, por meio do provimento de serviços e benefícios de qualidade aos usuários.

d. Favorecer a melhoria das condições de trabalho, por meio de reflexões que melhorem a prática profissional, e fomentar o controle social a partir de reflexões sobre a realidade de cada território.

6. PÚBLICO-ALVO

O público-alvo é composto por todos os trabalhadores da Política de Assistência Social, que atuam na gestão ou execução dos Serviços do SUAS, seja de forma direta, através da Secretaria Municipal da Assistência Social, ou indireta, através das Organizações da Sociedade Civil de Assistência Social.

7. DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

Na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, os percursos formativos incluem formação para todos os trabalhadores do sistema, e não apenas para os gestores. A política é abrangente, pois entende que todos os níveis profissionais – desde técnicos até gestores – devem estar capacitados para prestar um serviço de qualidade alinhado às diretrizes do SUAS. Ainda que seja necessária a construção de percursos formativos específicos para a Gestão do SUAS, tanto para gestores quanto para trabalhadores que tenham interesse em exercer cargos de gestão e assim, possam ser preparados para assumir tal função. Nos dois casos, os percursos formativos serão compostos dos seguintes itens:

a. Capacitação Introdutória: Destina-se a todos os trabalhadores que ingressam no SUAS, garantindo que tenham uma base comum sobre os princípios, objetivos e funcionamento do sistema.
b. Aperfeiçoamento: É voltado para aprofundar conhecimentos e habilidades específicas, visando uma atuação mais qualificada. Esse tipo de formação está disponível para diferentes níveis e áreas de atuação, não sendo exclusivo para gestores.
c. Atualização: Envolve reciclagem e atualização de conhecimentos, acompanhando as mudanças nas políticas públicas e nas normativas do SUAS, sendo também aberta a todos os trabalhadores.

d. Supervisão Técnica: Visa oferecer orientação prática e supervisão, ajudando os trabalhadores a aprimorarem sua prática diária. Esse acompanhamento é contínuo e serve para todos os profissionais, independentemente do nível hierárquico.

Assim, os percursos formativos preveem a capacitação de todos os trabalhadores do SUAS, com conteúdos e abordagens ajustadas às diferentes necessidades e funções. O objetivo é garantir um entendimento coeso e uma aplicação prática e eficiente das políticas de assistência social em todas as áreas e níveis de atuação do sistema. Com base no levantamento de dados apresentado, pensou-se nos percursos formativos expostos abaixo:

7.1. Capacitação Introdutória

Diante da necessidade de resgatar conhecimentos fundamentais e construir um arcabouço sólido para aqueles que estão iniciando suas atividades na política de Assistência Social, esta formação foi projetada para atendê-los. Seu principal objetivo é oferecer um panorama abrangente sobre o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e a organização da política de Assistência Social no município.

Quadro 2 - Temas sugeridos para a formação introdutória

Temas	Objetivos	Metodologia	Público-alvo
Conhecendo a Secretaria Municipal de Assistência Social.	Apresentar a Secretaria Municipal de Assistência Social	Palestras, vídeos institucionais, cursos on-line.	Público em geral.
Conhecendo a Secretaria Municipal de Assistência Social: papel, programas, serviços e equipamentos.	Apresentar os equipamentos, programas e serviços ofertados.	Palestras, vídeos institucionais, cursos on-line.	Trabalhadores das áreas técnicas, administrativa e estagiários.

O SUAS na prática: fundamentos, estrutura e operacionalização.	Apresentar a estrutura do SUAS, suas normativas e as competências dos trabalhadores.	Palestras, vídeos institucionais, cursos on-line.	Trabalhadores das áreas técnicas, administrativa e estagiários.
Direitos Socioassistenciais (públicos prioritários - crianças, adolescentes, mulheres vitimizadas, idosos etc), atendimento humanizado e interseccionalidade.	Desenvolver competências para acolhimento qualificado e ético dos usuários; escuta ativa nos atendimentos ao público.	Palestras, cursos on-line, workshops, reuniões de equipe, estudos de caso, encontros, capacitações.	Público em geral.
Entendendo o papel das políticas intersetoriais no SUAS.	Orientar sobre a integração entre assistência social, saúde e educação.	Palestras, cursos on-line, workshops, reuniões de equipe, estudos de caso, encontros, capacitações.	Trabalhadores das áreas técnicas.
Conselhos Municipais.	Apresentar as funções dos Conselhos Municipais.	Palestras, cursos on-line, workshops, reuniões de equipe, estudos de caso, encontros, capacitações.	Trabalhadores das áreas técnicas, administrativas e, principalmente, os conselheiros de direitos.

Conduta ética no Funcionalismo Público.	Refletir sobre boas condutas no ambiente de trabalho e orientar para que não ocorram assédios. Saúde mental dos trabalhadores.	Palestras, cursos on-line, workshops, reuniões de equipe, estudos de caso, encontros, capacitações.	Público em geral.
Rotinas administrativas.	Orientar quanto aos fluxos, protocolos, atendimentos, recursos tecnológicos, organização do ambiente de trabalho, recepção, relatórios.	Palestras, cursos on-line, workshops, reuniões de equipe, estudos de caso, encontros, capacitações.	Público em geral.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

7.2. Aperfeiçoamento

O aperfeiçoamento tem como propósito aprofundar conhecimentos e habilidades específicas, promovendo uma atuação mais qualificada dos profissionais que integram a política de Assistência Social. É indicado para diferentes níveis e áreas de atuação, garantindo a inclusão de trabalhadores de diversos segmentos.

Quadro 3 - Temas sugeridos para aperfeiçoamento

Temas	Objetivos	Metodologia	Público-alvo
Gestão integrada de benefícios e Serviços Socioassistenciais: BPC, Bolsa Família e outros programas.	Capacitar sobre a operacionalização de benefícios e serviços.	Palestras, cursos on-line, workshops, reuniões de equipe, estudos de caso, encontros,	Trabalhadores das áreas técnicas, administrativa.

		capacitações.	
Metodologias para trabalho interventivo com públicos diversos.	Ampliar habilidades para abordagem, intervenção e vinculação de pessoas em situações de risco, vulnerabilidade e violações sociais.	Palestras, cursos on-line, workshops, reuniões de equipe, estudos de caso, encontros, capacitações.	Público em geral.
Atendimento, manejo e abordagens para a interseccionalidade.	Desenvolver competências para atuar com questões relacionadas a gênero, raça, classe, diversidade sexual, geracional e pessoas com deficiência.	Palestras, cursos on-line, workshops, reuniões de equipe, estudos de caso, encontros, capacitações.	Trabalhadores das equipes técnicas.
Aspectos teóricos e práticos das fases de planejamento, seleção, celebração, execução, monitoramento e avaliação e prestação de contas das parcerias entre setor público e privado a partir da Lei nº 13.019/2014 (MROSC).	Ampliar os conhecimentos técnicos quanto às parcerias entre os setores público e privado.	Palestras, cursos on-line, workshops, reuniões de equipe, estudos de caso, encontros, capacitações.	Trabalhadores do Terceiro Setor, incluindo gestores de contrato, comissões de monitoramento e avaliação, prestação de contas e seleção e Coordenadores de equipamentos sociais

Escuta Especializada: leis, atendimento, relatórios.	Desenvolver as habilidades dos procedimentos de escuta especializada.	Palestras, cursos on-line, workshops, reuniões de equipe, estudos de caso, encontros, capacitações.	Trabalhadores das equipes técnicas.
Formação em liderança.	Formar futuros gestores.	Palestras, cursos on-line, workshops, reuniões de equipe, estudos de caso, encontros, capacitações.	Público geral: interessados em desenvolver essa habilidade.
Liderança e gestão de equipes do SUAS.	Desenvolver competências para liderar equipes multidisciplinares e aperfeiçoar a liderança de gestores.	Palestras, cursos on-line, workshops, reuniões de equipe, estudos de caso, encontros, capacitações.	Gestores em nível de coordenação, gerência e direção, bem como interessados em desenvolver essa habilidade.
Instrumentos de gestão para CRAS e CREAS: planejamento e execução dos serviços oferecidos.	Instrumentalizar equipes de gestão para a construção e estabelecimento de processos e fluxos de trabalho, bem como, protocolos de atendimento e encaminhamento.	Supervisão técnica, palestras, aprendizagem baseada em projetos, reuniões entre gestores e grupo de trabalho.	Gestores em nível de coordenação, gerência e direção.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

7.3.Atualização

A atualização dos profissionais do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) é essencial para garantir que os serviços prestados à população acompanhem as mudanças normativas, metodológicas e operacionais da política de Assistência Social. Este momento tem como objetivo renovar conhecimentos, aprimorar habilidades técnicas e reforçar a atuação dos profissionais.

Quadro 4 - Temas sugeridos para atualização

Temas	Objetivos	Metodologia	Público-alvo
Formação em liderança.	Aperfeiçoar a liderança de gestores que já exercem cargos de liderança.	Palestras, supervisão, estudo de caso e cursos on-line (oferecidas pelo CapacitaSUAS)	Gestores que já atuam em nível de coordenação, gerência e direção.
Atualização da legislação do SUAS e impactos nos serviços municipais.	Informar e capacitar sobre as mudanças recentes nas legislações e políticas públicas	Palestras, cursos on-line, vídeos orientativos, estudo de caso, reuniões técnicas, grupos focais e grupos de trabalho.	Equipe técnica de nível superior e educadores sociais.
Atualização sobre as legislações que garantem direitos, com foco nos públicos específicos (como o ECA, Lei Maria da Penha, entre outros), e seus	Informar e capacitar sobre as mudanças recentes nas legislações e políticas públicas e as adequações necessárias para o atendimento do público citado.	Palestras, cursos on-line, vídeos orientativos, estudo de caso, reuniões técnicas, grupos focais e grupos de trabalho.	Equipe técnica de nível superior e educadores sociais.

impactos nos serviços municipais.			
Instrumentos de gestão para CRAS e CREAS: planejamento e execução.	Atualizar equipes de gestão sobre o uso do sistema informatizado, como ferramenta de gestão da informação: produção de relatórios, estatísticas, gestão do território etc.	Supervisão com a equipe desenvolvedora do Sistema, reuniões entre gestores.	Gestores em nível de coordenação, gerência e direção.
Instrumentos de gestão para CRAS e CREAS: planejamento e execução.	Atualizar as equipes sobre o uso de ferramentas administrativas e operacionais.	Supervisão com a equipe desenvolvedora do Sistema, palestras, aprendizagem baseada em projetos, reuniões entre gestores e grupo de trabalho.	Gestores em nível de coordenação, gerência e direção. Equipe técnica de nível superior e educadores sociais. Recepção e administrativo.
Instrumentos de gestão para CRAS e CREAS: planejamento e execução dos serviços oferecidos.	Atualizar as equipes sobre o uso de ferramentas administrativas e operacionais.	Supervisão com a equipe desenvolvedora do Sistema, palestras, aprendizagem baseada em projetos, reuniões entre gestores e grupo de	Gestores em nível de coordenação, gerência e direção. Equipe técnica de nível superior e educadores sociais. Recepção e administrativo.

		trabalho.	
Atualização dos processos, protocolos e fluxos.	Informar aos trabalhadores sobre os resultados do período, prioridades futuras (implantação de procedimentos) e alterações em protocolos e fluxos.	Reuniões semestrais. Sugestão: “Café com a Secretaria”.	Público em geral.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

7.4.Supervisão Técnica

A supervisão técnica no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) desempenha um papel fundamental no fortalecimento das equipes, na qualificação dos serviços e na garantia dos direitos socioassistenciais. A supervisão visa orientar, monitorar e aprimorar as práticas profissionais no âmbito da Assistência Social, assegurando a implementação de políticas públicas eficazes e humanizadas.

Quadro 5 - Temas sugeridos para a supervisão técnica

Temas	Objetivos	Metodologia	Público-alvo
Qualificação dos serviços prestados pelo Centro PCD.	Oferecer suporte técnico e metodológico aos profissionais para qualificação dos serviços.	Supervisão técnica, de acordo com a Resolução CNAS nº 6/2016.	Todos os trabalhadores do equipamento.

Gestão do SUAS.	Qualificar e padronizar a gestão do SUAS em seus diversos âmbitos, de acordo com as normativas e legislação do SUAS.	Supervisão técnica, de acordo com a Resolução CNAS nº 6/2016.	Gestores que atuam em nível de coordenação, gerência.
Supervisão técnica no SUAS: qualificando a atuação técnica em programas, projetos, benefícios e serviços.	Promover reflexões sobre práticas cotidianas e desenvolver melhorias na atuação técnica em programas, projetos, benefícios e serviços.	Supervisão técnica, de acordo com a Resolução CNAS nº 6/2016.	Técnicos de nível superior da Proteção Básica e Especial.
Qualificação das ações executadas pela Vigilância Socioassistencial.	Mobilizar gestores e trabalhadores para reflexão e estudo coletivo acerca de questões relacionadas aos processos cotidianos de trabalho, em vista de garantir a qualidade e eficácia dos serviços.	Supervisão técnica, de acordo com a Resolução CNAS nº 6/2016.	Público em geral.
Mobilização e qualificação do Controle Social.	Fomentar a participação da sociedade na gestão da política de	Supervisão técnica, de acordo com a Resolução CNAS nº 6/2016.	Público em geral.

	Assistência Social, com o objetivo de acompanhar e fiscalizar a aplicação dos recursos públicos.		

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

8. PROPOSTAS DE AÇÕES INICIAIS

Quadro 6 - Propostas de ações iniciais

Formações	Previsão	Metodologia	Objetivo
Atualização: Curso de Escuta Especializada para a equipe técnica da Proteção Especial.	2º semestre de 2025.	Formação presencial.	Possibilitar o aprimoramento profissional para os profissionais do Sistema de Garantia de Direitos no enfrentamento às violências contra crianças e adolescentes, instrumentalizando-os a atuar com garantia de direitos da criança e do adolescente proporcionando subsídios e conteúdo para o desenvolvimento do atendimento a crianças e adolescentes em situação de violência, de acordo com o que preconizado nas legislações vigentes.
Introdutória: Interseccionalidade - Letramento Racial e Questões de Gênero	2º semestre de 2025.	Formação presencial.	Capacitar os trabalhadores da assistência social para atuarem de forma equitativa e inclusiva no atendimento à população. O letramento racial e de gênero auxilia na promoção da justiça social, prepara profissionais para lidar com a diversidade e contribui para a construção

			de uma cultura institucional equitativa.
Aperfeiçoamento: Aspectos teóricos e práticos das fases de planejamento, seleção, celebração, execução, monitoramento e avaliação e prestação de contas das parcerias entre setor público e privado a partir da Lei nº 13.019/2014.	2º semestre de 2025.	Formação presencial.	Trabalhadores do Terceiro Setor, incluindo gestores de contrato, comissões de monitoramento e avaliação, prestação de contas.
Supervisão técnica: Qualificação dos serviços prestados pelo Centro PCD.	2026.	Supervisão mensal presencial.	Oferecer suporte técnico e metodológico aos profissionais para qualificação dos serviços, de acordo com a Resolução CNAS nº 6/2016.
Atualização: Comunicação Não Violenta (CNV).	2º semestre de 2025.	Formação presencial.	Aprimorar as habilidades dos trabalhadores quanto à comunicação e resolução de conflitos no ambiente de trabalho e no atendimento aos usuários por meio da CNV.
Introdutória: Base teórica e políticas do SUAS	Periódico e contínuo, conforme o público alvo.	Vídeos disponibilizados no portal do servidor.	Apresentar os equipamentos, programas e serviços ofertados.
Aperfeiçoamento: Instrumentos de gestão para os CRAS: planejamento e execução dos serviços oferecidos.	2026.	Formação presencial.	Instrumentalizar equipes de gestão para a construção e estabelecimento de processos e fluxos de trabalho, bem como, protocolos de atendimento e encaminhamento.

Introdutória e aprimoramento: Informática básica e intermediária.	2026.	Articulação com a FIEC para a criação de um curso contínuo de informática (ferramentas de edição de texto, planilhas e apresentação).	Atualizar as equipes sobre o uso de ferramentas administrativas e operacionais.
Curadoria de cursos on-line e criação de estratégias de divulgação.	2026.	Formação on-line.	Possibilitar o aprimoramento profissional por meio de cursos disponibilizados pelas instituições parceiras do Capacita SUAS, de acordo com a relação apresentada no item abaixo.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

9. INSTITUIÇÕES PARCEIRAS

Uma importante ação da gestão federal, no âmbito da Gestão do Trabalho do SUAS, foi a instituição do Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS. Este Programa foi instituído em 2012, por meio da Resolução CNAS nº 08/2012 e da Portaria MDS nº 142/2012, sendo atualizado nos termos da Resolução CNAS nº 28/2014. Sua finalidade é apoiar os estados e o Distrito Federal, na execução de seus Planos de Educação Permanente, por meio da oferta de um leque de cursos de introdução, atualização e aperfeiçoamento.

Os cursos são executados pelos estados e Distrito Federal em parceria com as Instituições de Ensino integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, de âmbito nacional e sob gestão do MDS. Destaca-se a necessária e urgente conclusão da estruturação e disponibilização de todos os percursos formativos – introdução, atualização, aperfeiçoamento, especialização, mestrado profissional e curso técnico – consolidando a educação permanente no SUAS em parceria com as mais de 140 Instituições de Ensino – Universidades, Escolas de Governo e Institutos Federais – integrantes da Rede Nacional.

Quadro 7 - Instituições parceiras

Título e Página	Descrição	Cursos Ofertados
Escola Virtual de Governo https://www.escolavirtual.gov.br/	Ambiente de cursos à distância com o intuito de promover a capacitação no serviço público. A Escola Virtual surgiu na esteira das grandes formações digitais do governo brasileiro.	- Libras; - Escolas ON, Violências OFF: Educação para Segurança Online de Meninas.
Fundação Osvaldo Cruz https://portal.fiocruz.br/	A Fiocruz é uma destacada instituição de ciência e tecnologia em saúde que visa gerar e difundir conhecimento e ser um agente da cidadania.	Letramento racial para trabalhadores;
Fundação Getúlio Vargas https://portal.fgv.br/	A instituição tem por objetivo gerar conhecimento e o desenvolvimento econômico e social por meio da educação presencial ou à distância,	- Autoconhecimento: a base para inteligência emocional e resiliência; - Aspectos Gerais das Licitações e Contratações;

	oferecendo também algumas opções de cursos gratuitos.	- IA Generativa e o ChatGPT: Potencializando o Trabalho e Ganhando Eficiência.
Portal Capacita Ministério do Desenvolvimento Social https://ead.mds.gov.br/index	O Portal Capacita MDS é uma página vinculada ao Ministério do Desenvolvimento Social que visa oferecer cursos de curta duração à distância para técnicos e interessados em políticas sociais.	- O que é o Cadastro Único; - Planos de Segurança Alimentar e Nutricional; - Conhecendo Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora.
Escola do Senado Federal https://saberes.senado.leg.br	A Escola do Senado tem como objetivo promover o debate sobre questões políticas e legislativas, além de incentivar a participação da sociedade em cursos no formato à distância.	- Assédio moral e sexual no trabalho; - Conhecendo o novo acordo ortográfico; - Desenvolvimento de equipes.
Escola Aberta do Terceiro Setor https://www.escolaaberta3setor.org.br/	A Escola tem por objetivo incentivar a evolução do terceiro setor com a consciência socialmente responsável e ambientalmente sustentável para a formação de uma sociedade mais igualitária e justa.	- Captação e gestão de recursos; - A mulher no terceiro setor; - Como elaborar projetos culturais.
Escola Paulista da Magistratura https://epm.tjsp.jus.br/	A Escola Paulista oferece cursos presenciais e à distância em módulos periódicos com o objetivo de capacitar e atualizar magistrados e servidores, além de formar profissionais qualificados.	- Introdução aos direitos humanos, violência doméstica, gênero e relações étnico-raciais para profissionais da educação;
Escola do SUAS Simone Albuquerque	A Escola do SUAS é uma nova plataforma que será responsável pela construção de oferta das ações de	A oferta de cursos ainda está em construção.

	formação e capacitação previstas na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP-SUAS). Ainda está em construção sua oferta de produtos.	

Fonte: Elaborado pelos autores, 2025.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Educação Permanente da Secretaria Municipal de Assistência Social surge como uma estratégia fundamental para promover a capacitação contínua dos profissionais que atuam no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), garantindo que as equipes estejam preparadas para atender às demandas sociais e de direitos humanos com qualidade, eficácia e respeito às necessidades da população.

A implementação de um processo de educação permanente no contexto do SUAS reforça a importância da formação contínua, considerando as especificidades do território e as demandas emergentes da sociedade. As atividades e ações propostas neste plano têm como objetivo aprimorar a qualidade do atendimento, fortalecer a atuação dos profissionais e garantir uma gestão pública eficaz e inovadora.

É importante destacar que a educação permanente não é um processo isolado, mas sim uma prática que deve ser incorporada de forma transversal à cultura da gestão da Secretaria Municipal de Assistência Social. Com isso, os investimentos na qualificação das equipes refletem diretamente na melhoria do atendimento à população, no fortalecimento das políticas sociais e na efetivação dos direitos sociais e humanos.

O sucesso desse plano depende da colaboração entre os gestores, trabalhadores, usuários e demais parceiros institucionais, sendo necessário, portanto, que todos se comprometam com as ações previstas e com a continuidade do processo de aprendizado e reflexão. A construção de uma rede de apoio sólida e a valorização dos profissionais da assistência social são essenciais para alcançar um atendimento humanizado, eficiente e de qualidade à população de Indaiatuba.

Por fim, é fundamental que o acompanhamento das ações propostas no plano seja constante, com a realização de avaliações periódicas para ajustar, quando necessário, as metodologias de formação e as estratégias de capacitação. Esse processo dinâmico e contínuo, alinhado aos princípios do SUAS, contribuirá para a consolidação de uma política de assistência social que, além de atender as necessidades imediatas da população, promova sua autonomia, cidadania e inclusão social.

11. REFERÊNCIAS

BRASIL, Lei nº 8.742. Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS). Brasília: DF, 7 de dezembro de 1993.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional da Assistência Social – PNAS/2004 e Norma Operacional Básica da Assistência Social – NOB/SUAS** - Brasília, DF: MDS, 2005.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **II Plano Decenal de Assistência Social** (2016/2026). Brasília, DF: MDS, 2016

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS** – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013. 57p.

CARVALHO, A.; SILVEIRA, I. A consolidação da assistência social como política pública no século XXI: o desafio da educação permanente como princípio estratégico na gestão do trabalho. Em: BRASIL. **Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS**: uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial, Brasília, DF: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

FERREIRA, Stela da Silva. **NOB-RH Anotada e Comentada** – Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011. 144 p.