

Gestão do Trabalho e a educação permanente no SUAS

Dr.^a Silvia Aline Ferreira

Assistente Social, Pós Doutoranda em Serviço Social pela UFPB/PB;
Doutora em Geografia pela UNESP de Presidente Prudente/SP; Mestre
em Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional



PAULUS
SOCIAL

Apresentação

- Assistente Social, Pedagoga
- Pós Doutoranda pela UFPB João Pessoa/PB.
- Doutora em Geografia pela UNESP Presidente Prudente/SP
- Mestre em Desenvolvimento Regional e Meio Ambiente pela UNOESTE/SP.
- COACH
- Pós Graduada em Gestão Pública, Pós Graduada em Liderança e Gestão de Pessoas, Pós Graduada em Trabalho Social com Famílias, Pós Graduada Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais, Pós Graduada Docência do Ensino Superior e Pós Graduada em Terapia Familiar.

- Experiência em cursos de Graduação e de Pós-Graduação.
- Experiência como facilitadora do Programa Capacita SUAS no Rio Grande do Sul, Pará e Mato Grosso do Sul de 2014 a 2019.
- Palestrante, Conferencista e Assessora em Políticas Públicas com experiência em serviços municipais e estaduais.

CONTEÚDO - Módulo I

- SUAS: princípios e diretrizes;
- Lei do SUAS Municipal enquanto ato normativo para implantação da Gestão do Trabalho;
- Concepção da Gestão do Trabalho no SUAS;
- Gestão do Trabalho e a garantia da oferta com qualidade e regularidade dos serviços, programas, projetos e benefícios do SUAS;
- Parâmetros para Gestão do Trabalho;
- Política Nacional de Educação Permanente;
- NOB RH do SUAS;
- Quem são os trabalhadores do SUAS;
- Ética e Sigilo como princípio dos trabalhadores do SUAS;



Módulo II

- Planejamento da Educação Permanente do SUAS e de atividades educativas;
- Elaboração do Plano Municipal de Educação Permanente;
- Planejamento financeiro e orçamentário para implementação da educação permanente;
- Vigilância Socioassistencial e a contribuição com a implementação da Educação Permanente;
- Processos de Trabalho no SUAS;
- Fluxos e Protocolos do SUAS enquanto produto da Gestão do Trabalho;
- Oficina de Aprendizagem.

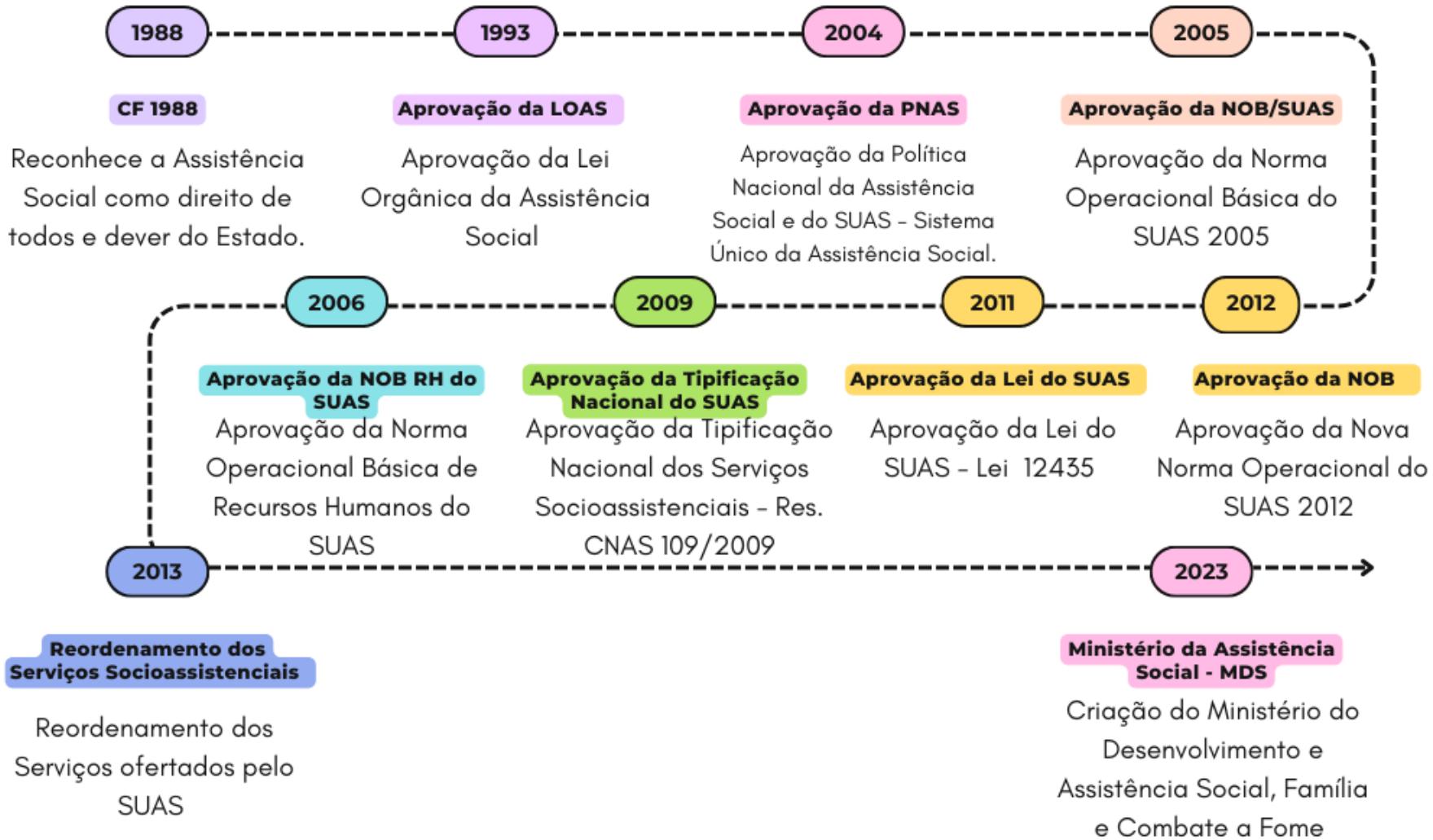
O que é Política de Assistência Social?

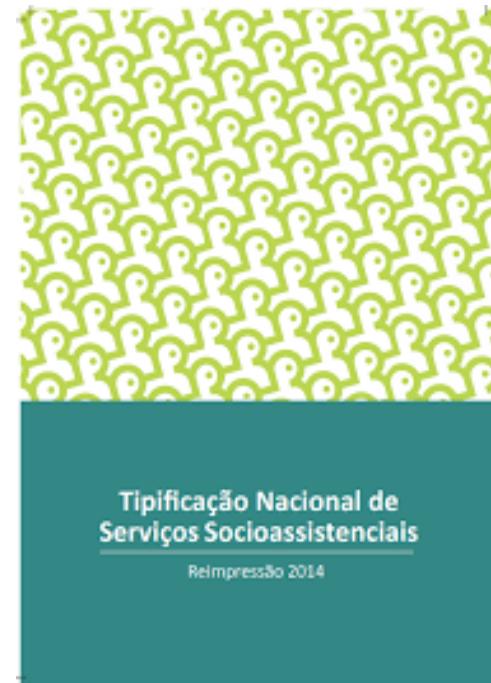
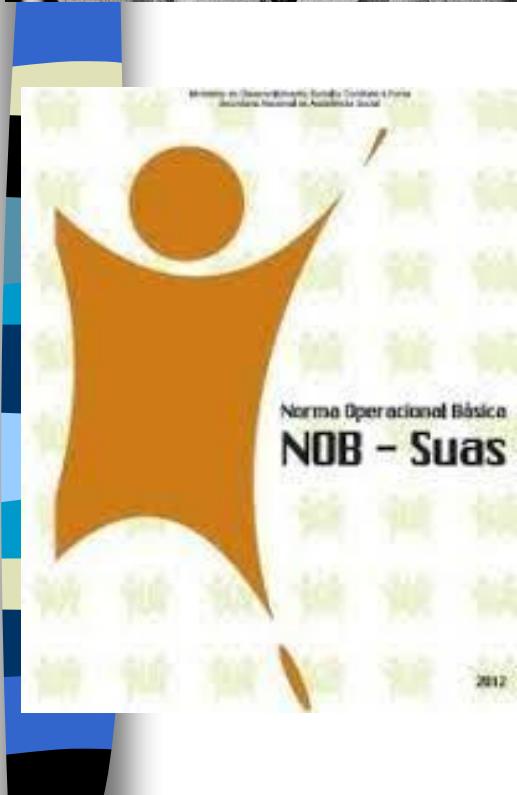
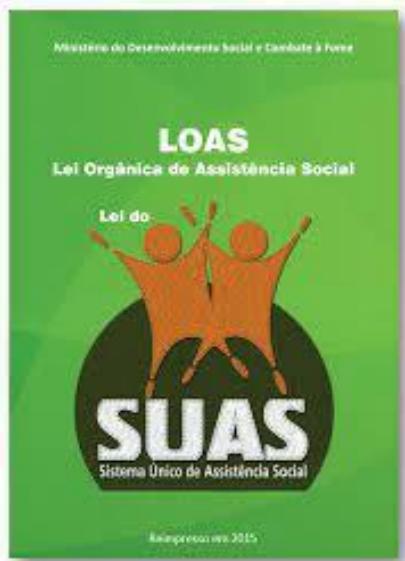
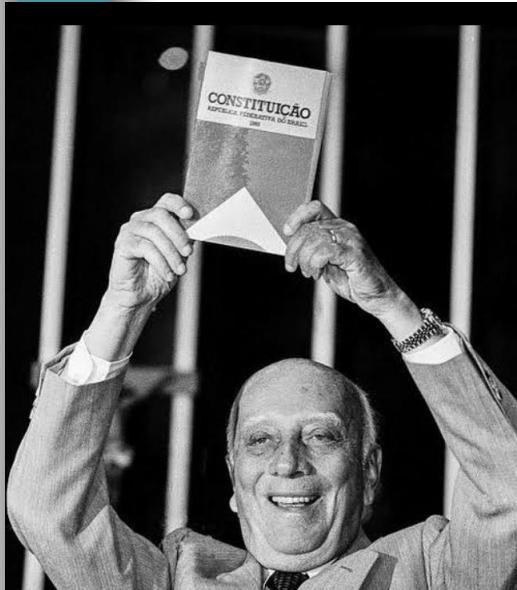
*“A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é **Política de Seguridade Social** não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas.”*

- ✓ A Assistência Social teve evolução associada ao reconhecimento dos direitos no ordenamento jurídico brasileiro e do papel do Estado para assegurar proteção social.

Política Nacional de Assistência Social e SUAS: marcos na consolidação da área como **política pública**.

Linha do Tempo SUAS





Funções da Assistência Social (NOB/SUAS 2012)

✓ **Proteção Social:** Promover o acesso a direitos e a proteção proativa; Ofertar serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais; Contribuir para a restauração e resgate de direitos violados.

✓ **Vigilância Socioassistencial:** identificar vulnerabilidades, riscos e violação de direitos no território, para fortalecer ações de prevenção, promoção e atendimento.

✓ **Defesa de Direitos:** propiciar informações sobre direitos e sobre quais órgãos devem ser buscados em caso de violação. Fortalecer o protagonismo e processos coletivos de participação social para defesa de direitos.

AS BASES DE ORGANIZAÇÃO E OPERACIONALIZAÇÃO DO SUAS

- ✓ O SUAS, se consolida como “um sistema orgânico em que a articulação entre as três esferas de governo” é fundamental, implica necessariamente **“a determinação de oferta contínua e sistemática de uma rede constituída e integrada, com padrões de atendimento qualificados e pactuados, com planejamento, financiamento e avaliação”** (COUTO, 2009, p.20)





SUAS é:

- ✓ **Um sistema constituído por um conjunto de serviços, programas, projetos e benefícios da área da assistência social prestados diretamente ao cidadão ou através de convênios com organizações sem fins lucrativos. (gestão das demandas e necessidades do cidadão).**

- ✓ Portanto, é uma política social que tem **princípios, diretrizes e público** definidos.

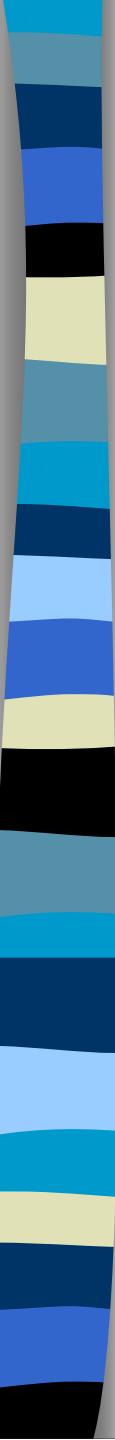


□ Art. 2º São objetivos do SUAS:

- I - consolidar a gestão compartilhada, o cofinanciamento e a cooperação técnica entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios que, de modo articulado, operam a proteção social não contributiva e garantem os direitos dos usuários;
- II - estabelecer as responsabilidades da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios na organização, regulação, manutenção e expansão das ações de assistência social;
- III - definir os níveis de gestão, de acordo com estágios de organização da gestão e ofertas de serviços pactuados nacionalmente;
- IV - orientar-se pelo princípio da unidade e regular, em todo o território nacional, a hierarquia, os vínculos e as responsabilidades quanto à oferta dos serviços, benefícios, programas e projetos de assistência social;
- V - respeitar as diversidades culturais, étnicas, religiosas, socioeconômicas, políticas e territoriais;
- VI - reconhecer as especificidades, iniquidades e desigualdades regionais e municipais no planejamento e execução das ações;
- VII - assegurar a oferta dos serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social;
- VIII - integrar a rede pública e privada, com vínculo ao SUAS, de serviços, programas, projetos e benefícios de assistência social;
- IX - implementar a gestão do trabalho e a educação permanente na assistência social;
- X - estabelecer a gestão integrada de serviços e benefícios;
- XI - afiançar a vigilância socioassistencial e a garantia de direitos como funções da política de assistência social.

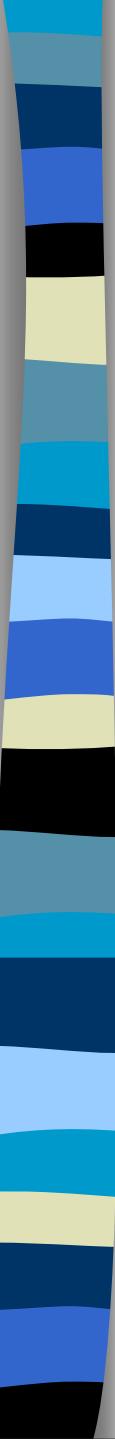
São princípios do SUAS:

- I. atendimento às necessidades sociais independente da rentabilidade econômica;
- II. universalização dos direitos sociais, a fim de tornar o destinatário da ação assistencial alcançável pelas demais políticas públicas;
- III. respeito à dignidade do cidadão, à sua autonomia e ao seu direito a benefícios e serviços de qualidade, bem como à convivência familiar e comunitária, vedando-se qualquer comprovação vexatória de necessidade;
- IV. igualdade de direitos no acesso ao atendimento, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se equivalência às populações urbanas e rurais;
- V. divulgação ampla dos benefícios, serviços, programas e projetos assistenciais, bem como dos recursos oferecidos pelo Poder Púbico e dos critérios para sua concessão.



Diretrizes

- I. Definem-se como diretrizes estruturantes do SUAS;
- II. responsabilidade do Estado à condução da política de assistência social;
- III. descentralização político-administrativa e comando único das ações em cada esfera de governo;
- IV. financiamento partilhado entre a União, os Estados, e os Municípios;
- V. matricialidade sociofamiliar;
- VI. territorialização;
- VII. fortalecimento da relação democrática entre Estado e sociedade civil;
- VIII. controle social e participação popular.(BRASIL, NOB-SUAS, 2012).



Quem é o Público do SUAS:

- ✓ O público é formado por cidadãos e grupos que se encontram em situa es de vulnerabilidade e riscos, tais como: famílias e indivíduos com perda ou fragilidade de vínculos de afetividade, pertencimento e sociabilidade; ciclos de vida; identidades estigmatizadas em termos étnico, cultural e sexual; desvantagem pessoal resultante de deficiências; exclusão pela pobreza e/ou no acesso às demais políticas públicas; uso de substâncias psicoativas; diferentes formas de violência advinda do núcleo familiar, grupos e indivíduos; inser o precária ou não inser o no mercado de trabalho formal e informal; estratégias e alternativas diferenciadas de sobrevivência que podem representar risco pessoal e social (BRASIL, 2004, p.33).

SUAS – ORGANIZAÇÃO

Prevenção de situações de risco através do desenvolvimento de potencialidades e aquisições, e o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários.

Modalidade de atendimento assistencial dirigido às situações de violação de direitos/ fragilidade ou ruptura dos vínculos familiares e comunitários



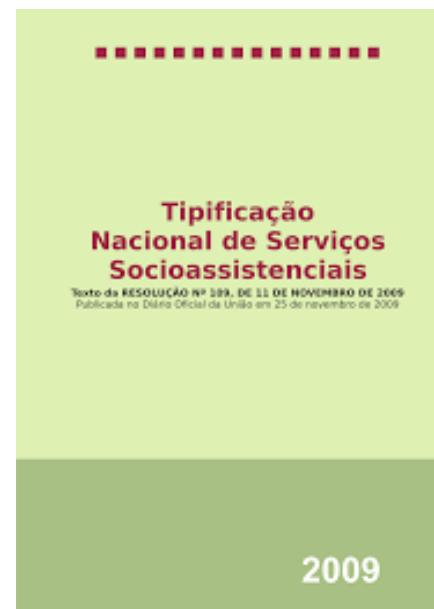
Proteção Social
Especial

Proteção Social Básica



Saiba mais

Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais – Resolução CNAS n.º 109/2009



Quadro síntese dos serviços por nível de complexidade

PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA

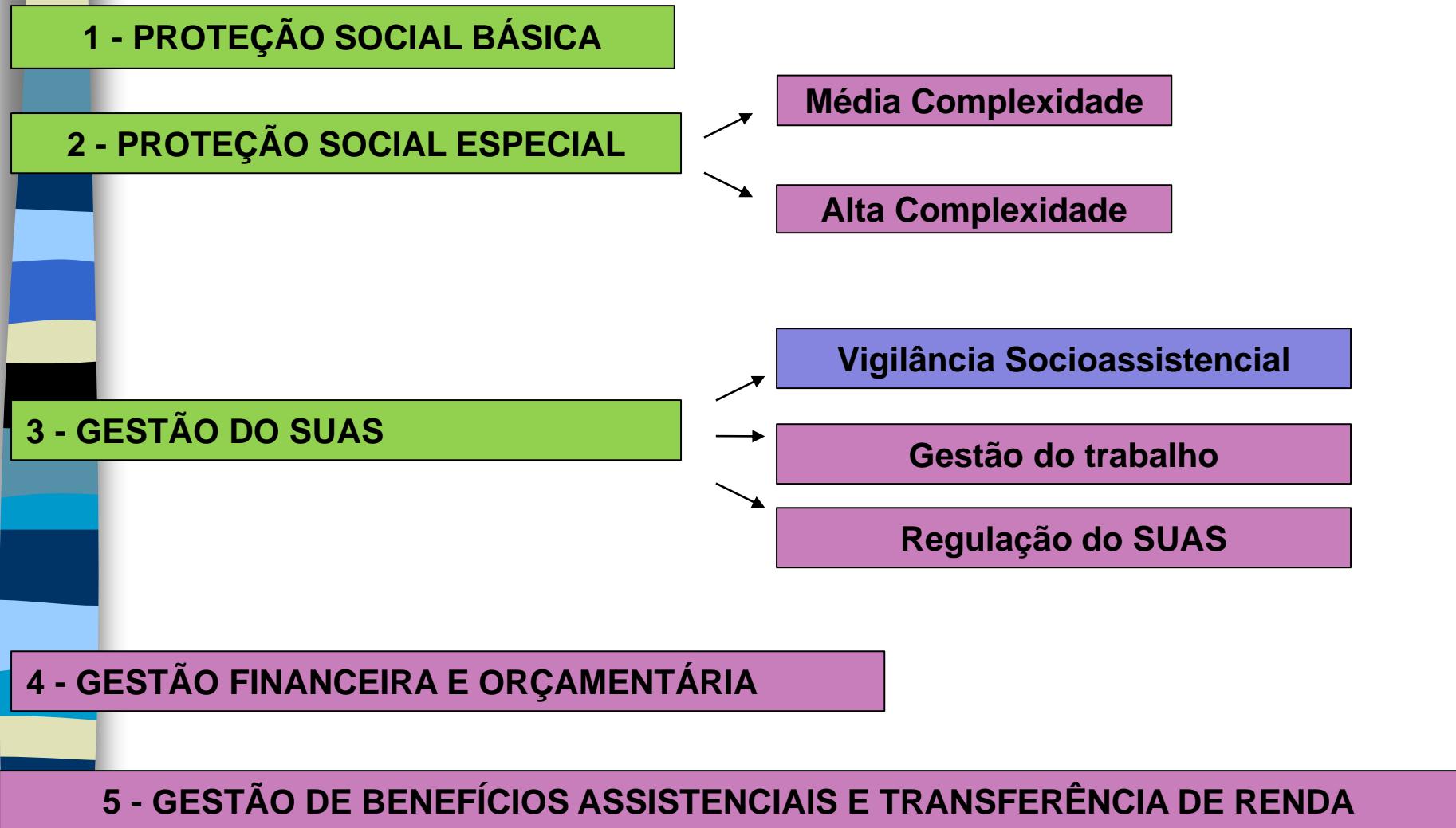
1.	Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família – PAIF
2.	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos
3.	Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas

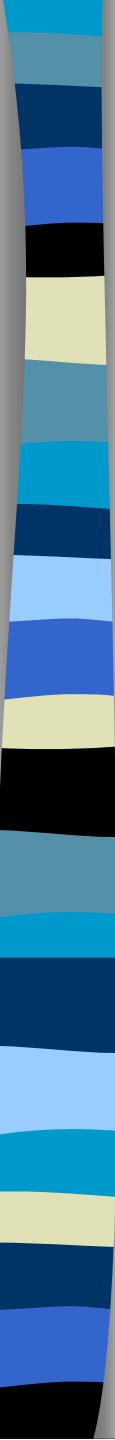
PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL

Média Complexidade	
1.	Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias Indivíduos – PAEFI
2.	Serviço Especializado de Abordagem Social
3.	Serviço de proteção social a adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC)
4.	Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosos(as) e suas Famílias
5.	Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua
Alta Complexidade	
6.	Serviço de Acolhimento Institucional
7.	Serviço de Acolhimento em Repúbliga
8.	Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora
9.	Serviço de proteção em situações de calamidades públicas e de emergências

ESTRUTURAÇÃO DO SUAS

CONSTITUIÇÃO FORMAL DE SUBDIVISÕES ADMINISTRATIVAS



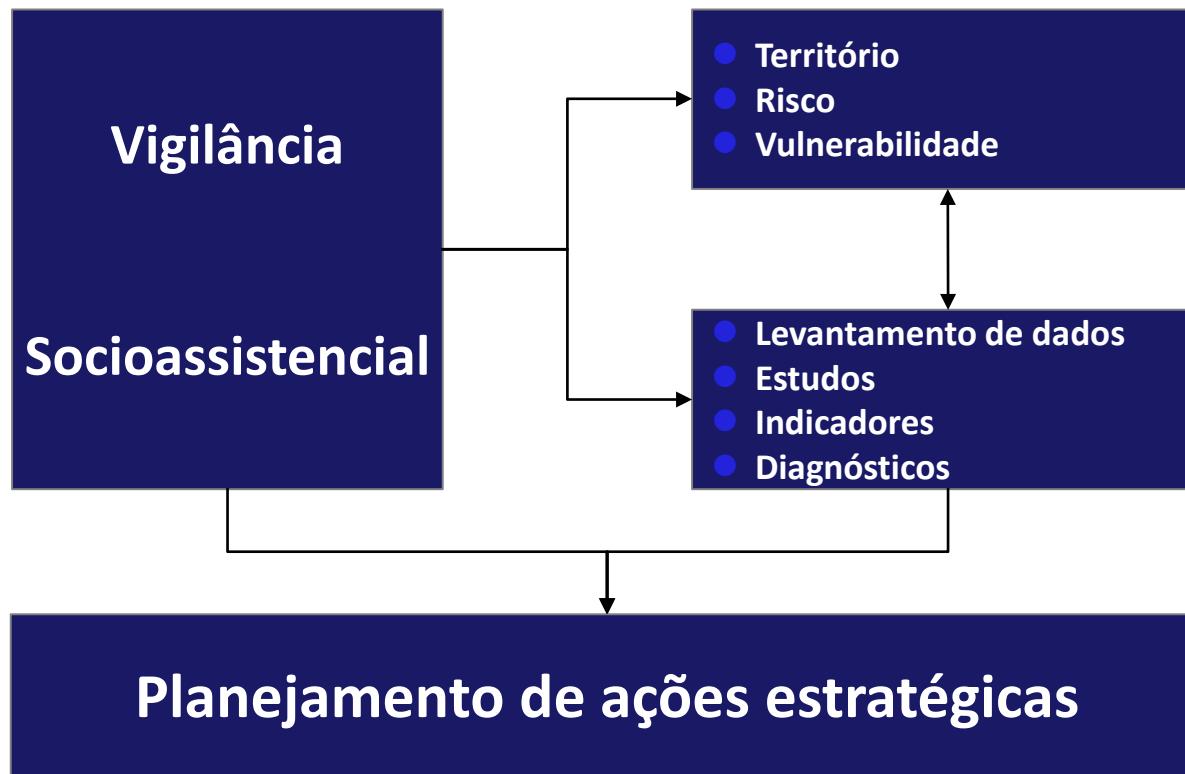


Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS

- A política deve garantir proteção social a todos que dela necessitem, estando atenta aos riscos e obstáculos existentes no acesso da população às suas ofertas. Como já apontado, em sua atuação, a Vigilância deve ter o compromisso com um modelo de atenção **proativa**, que se prepare para antecipar demandas e reconhecer que determinadas características de uma situação de vulnerabilidade impedem que a população busque de forma espontânea seus direitos de proteção social para assegurar a oferta e o acesso das famílias aos serviços, benefícios, programas e projetos.

Gestão do SUAS e Vigilância Socioassistencial

- LOAS – Objetivo PNAS
- NOB/SUAS/2012 – Função PNAS

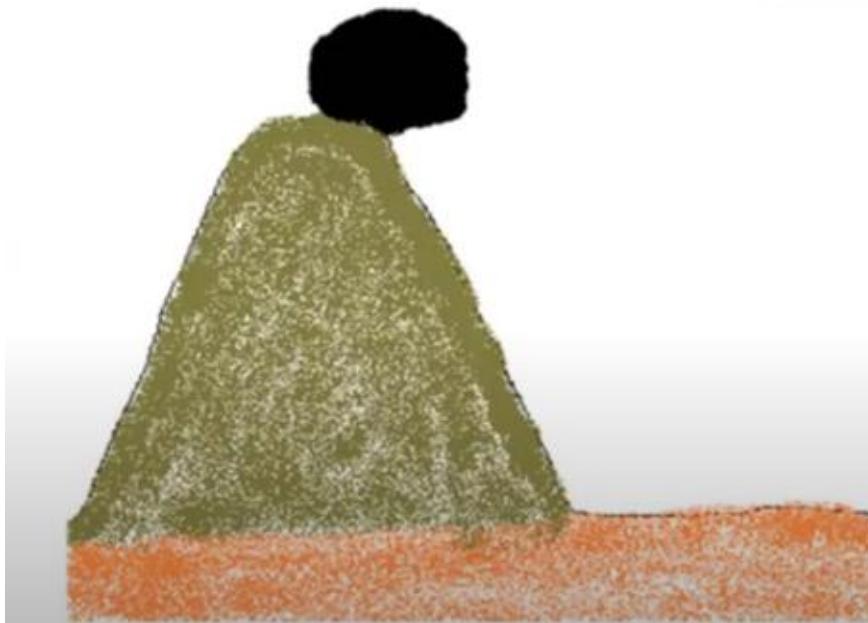




Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS

- **Proativo:** Ser *proativo*, ou agir com *proatividade*, diz respeito a ter a capacidade de antecipar situações, estando preparado para lidar com elas mesmo antes de acontecerem.
- **Risco**
- De acordo com o *Dicionário Michaelis*, alguns dos significados da palavra **risco** são:
 - 1 Possibilidade de perigo, que ameaça as pessoas ou o meio ambiente.
 - 2 Probabilidade de prejuízo ou de insucesso em determinado empreendimento, projeto, coisa etc. em razão de acontecimentos incertos, que independem da vontade dos envolvidos.

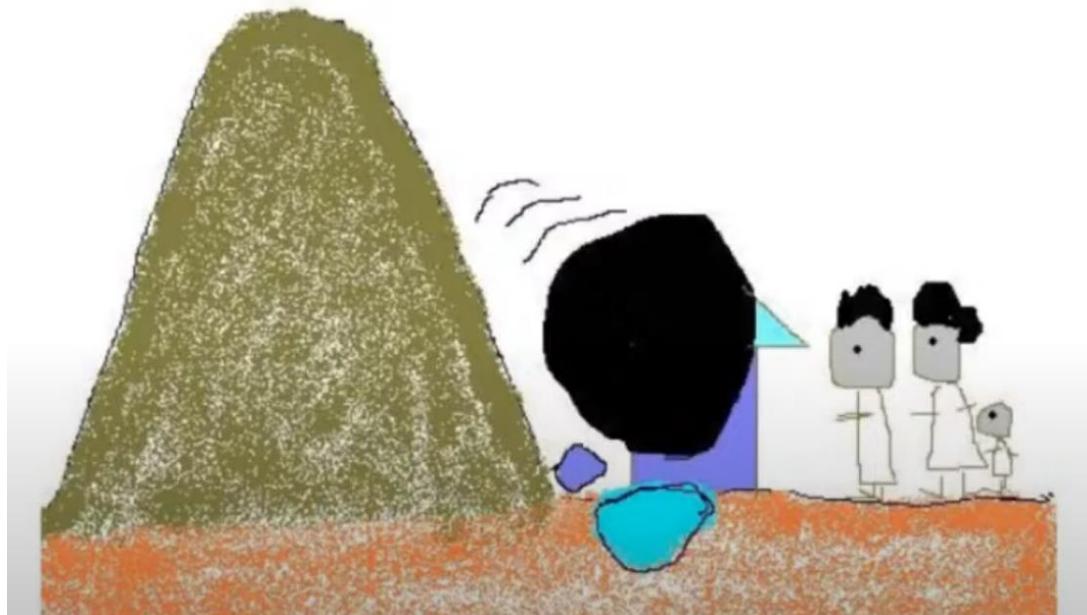
Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS



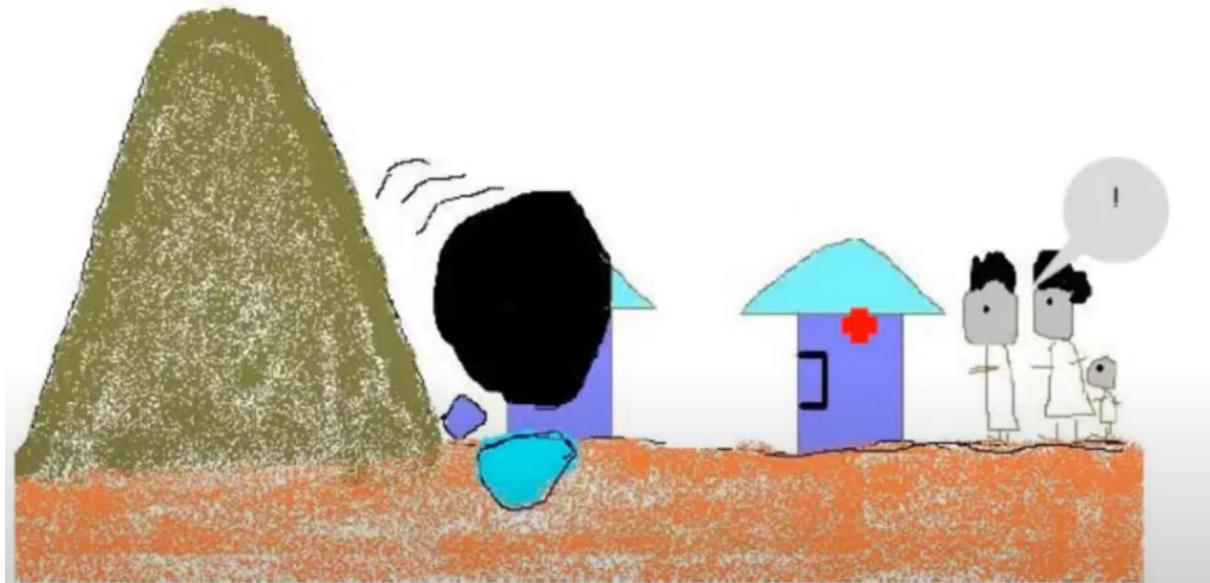
Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS



Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS



Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS





Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS

- A Vigilância Socioassistencial é o motor da atuação proativa do SUAS, tanto no âmbito da gestão quanto da oferta de serviços e benefícios socioassistenciais.
- Ela tem o papel de buscar dados e informações que permitam que a política se **planeje** e se organize para se antecipar frente às diversas situações de risco e vulnerabilidade que podem atingir pessoas e famílias.
- Ela deve ser capaz **de identificar os mais diversos obstáculos que fazem com que algumas dessas demandas não estejam sendo levadas à política**, para que esta possa se organizar para assegurar o atendimento àqueles que se encontram com dificuldades para acessá-la.
- Vigilância Socioassistencial atua para garantir o acesso de pessoas e famílias às políticas, zelando pelo princípio da universalidade que as gere.

Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS

As pessoas que operam a política (gestores, equipes, técnicas/os etc.) “têm a responsabilidade de materializar no cotidiano a proteção social como direito de cidadania” (BRASIL, 2016, p. 31) de toda a população de um território.

Vigilância Socioassistencial é um objetivo da política de assistência social. Como tal, deve ser perseguido por toda as equipes que atuam, seja na gestão ou nas ofertas que fazem parte de seu escopo.

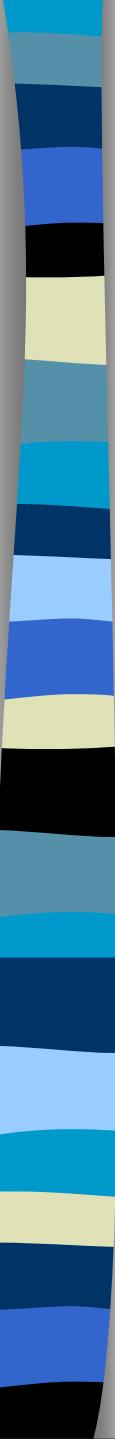


Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS

GESTÃO EFETIVA

É importante deixar claro, porém, que, mais do que contar com uma área formalizada da Vigilância Socioassistencial, é fundamental que as atividades de Vigilância sejam realizadas de forma organizada, seguindo parâmetros claros e articulados com toda a gestão.





Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS

- Assim a equipe responsável pela Vigilância deverá ser capaz de:
- Produção e análise de dados qualitativos e quantitativos;
- Realizar tarefas de manipulação e produção de Bancos de Dados em softwares específicos, como excel, Access, entre outros;
- Produzir e interpretar tabelas e gráficos;
- Calcular indicadores relativos à vulnerabilidade social e à pobreza;
- Elaborar documentos técnicos com análises baseadas em dados, como os diagnósticos socioterritoriais;
- Produzir e analisar dados georreferenciados, quando necessários;
- Propor e realizar diagnósticos participativos.

Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS

Possui um compromisso horizontal, de responder as demandas dos órgãos gestores onde estão instituídos e um compromisso vertical, de responder as demandas dos serviços.



Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS

- Para cumprir o exercício de suas competências necessita de estabelecer FLUXOS DE TRABALHOS:

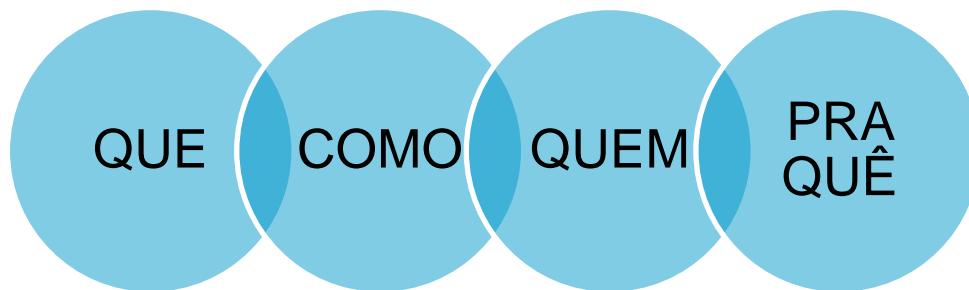
1. Fluxos de relacionamento de trabalho **com o titular do órgão gestor** para fornecer informações de natureza estratégica para o processo decisório.

2. Fluxos com as **áreas gestoras dos serviços e benefícios** na coleta de informações advindas da gestão operacional dos processos de trabalho, tanto no sentido de receber informações como de oferecer retorno em relação a informações que possam contribuir para o monitoramento, avaliação e consequente aprimoramento das ações.

3. Fluxos com as **unidades descentralizadas da gestão, tais como CRAS e CREAS**, contribuindo para a participação dessas áreas na produção de informações e análises sobre territórios onde estão localizadas. Quanto mais equipes participarem de atividades de planejamento e produção de dados e informações, maior as possibilidades de que as demandas de proteção social de um município sejam atendidas.

Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS

- A reflexão sobre os fluxos e processos de trabalho na gestão e nos serviços nos auxilia a definir com maior clareza o que deve ser feito, como deve ser feito e por quem deve ser feito, **mas só faz sentido definir:**

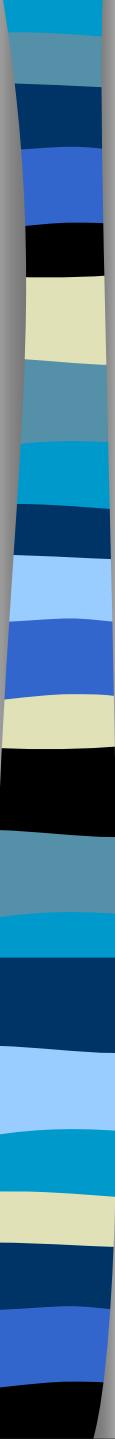


- se resultar na materialização do **SUAS** pela prática de seus operadores, orientados pela ideia de garantia de direitos, não de maneira abstrata, mas como direito efetivo às proteções definidas pela LOAS, PNAS e Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais.

Para Refletir

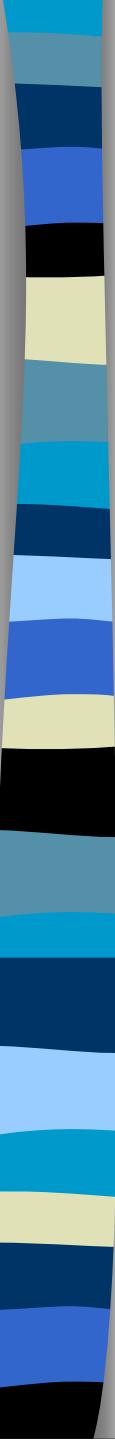
- Como a Vigilância Socioassistencial pode contribuir com a implementação da Educação Permanente?

- Video Tim Tim



Vigilância Socioassistencial na Gestão do SUAS

- ❖ Planos de Trabalho dos Equipamentos;
- ❖ Plano Municipal de Assistência Social;
- ❖ Protocolo e Fluxo dos Serviços por Proteção;
- ❖ Registros Padronizados e definidos em documentos e normativas (Nota Técnica da Vigilância ou Comunicado Interno)
- ❖ Padronização dos Instrumentais de Trabalho;
- ❖ Monitoramento dos Serviços da Rede Direta
- ❖ Padronização e Alinhamento do Preenchimento dos Sistemas de Informação
- ❖ Plano de Educação Permanente



Concepção da Gestão do Trabalho no SUAS

- A gestão do trabalho no Sistema Único de Assistência Social –SUAS, compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional, envolvendo os desenhos organizativos, avaliação de desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS, mesa de negociação, planos de cargos, carreira e salários – PCCS, observatórios de práticas profissionais, concursos públicos

Atos Normativos Gestão Trabalho

- Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004;
- Norma Operacional Básica – NOB SUAS/2005;
- Plano Decenal SUAS;
- Norma Operacional Básica de Recursos Humanos-NOB-RH/SUAS,
- Resolução CNAS 17 de 2011;
- Resolução CNAS 09 de 2014
- Pacto de Aprimoramento 2014-2017;
- Lei 12.435 de 06 de julho de 2011, que altera a Lei nº. 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS);
- Resolução nº. 33, de 12 de dezembro de 2012, que aprova a NOB/SUAS/2012:

NOB SUAS 2012

- Art. 109. A gestão do trabalho no SUAS compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
- §1º Compreende-se por ações relativas à valorização do trabalhador, na perspectiva da despecarização da relação e das condições de trabalho, dentre outras:
 - I - a realização de concurso público;
 - II - a instituição de avaliação de desempenho;
 - III - a instituição e implementação de Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação;
 - IV - a adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS;
 - V - a instituição das Mesas de Negociação;
 - VI - a instituição de planos de cargos, carreira e salários (PCCS);
 - VII - a garantia de ambiente de trabalho saudável e seguro, em consonância às normativas de segurança e saúde dos trabalhadores;
 - VIII - a instituição de observatórios de práticas profissionais.

- §2º Compreende-se por ações relativas à estruturação do processo de trabalho institucional
- a instituição de, dentre outras:
 - I - desenhos organizacionais;
 - II - processos de negociação do trabalho;
 - III - sistemas de informação;
 - IV - supervisão técnica.
- Art. 110. As ações de gestão do trabalho na União, nos Estados, no Distrito Federal e nos Municípios devem observar os eixos previstos na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOB-RH/SUAS, nas resoluções do CNAS e nas regulamentações específicas.

- Art. 111. Cabe a cada ente federativo instituir ou designar, em sua estrutura administrativa, setor ou equipe responsável pela gestão do trabalho no âmbito do SUAS.
- Art. 112. As despesas que envolvem a gestão do trabalho devem estar expressas no orçamento e no financiamento da política de assistência social.
- Parágrafo único. Os entes federativos deverão assegurar recursos financeiros específicos para o cumprimento das responsabilidades compartilhadas.

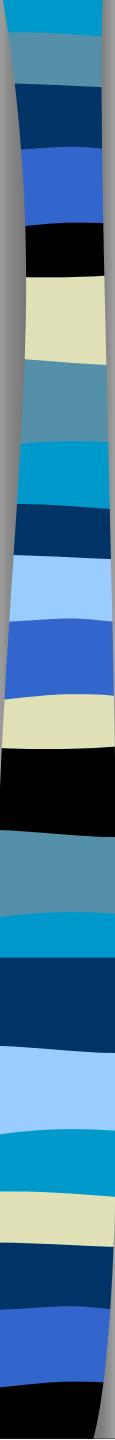


- O que entendemos por educação permanente???

Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS)

para que a educação permanente se consolide é necessário conhecer a realidade dos trabalhadores do SUAS que atuam na rede socioassistencial, governamental e não governamental, assim como dos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades.

Para que isso ocorra é necessário que esses atores se mobilizem para a participação no planejamento de ações voltadas para a educação permanente, no intuito de atender às diferentes necessidades de formação e qualificação dos territórios.



Política Nacional de Educação Permanente do SUAS

- Para a consolidação do SUAS e para alcançar os objetivos da Política Nacional de Assistência Social, é necessário compreender a Gestão do Trabalho como uma área estratégica do Sistema.

- Esta área adquire uma nuance especial, pois implica diretamente na qualidade dos serviços socioassistenciais, o que se expressa na aprovação da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB/RH/SUAS 2006).



A importância da Educação Permanente para o SUAS

- A proposta da Educação Permanente suscitou um amplo diálogo no âmbito do Conselho Nacional de Assistência Social, culminando com a instituição da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), por meio da Resolução nº 04 de 13 de março de 2013.



A Educação Permanente parte do pressuposto de que todo ser humano constrói, ao longo de sua existência, um conjunto de saberes que precisam ser valorizados. Os saberes construídos nas experiências e vivências cotidianas e no dia-a-dia dos processos de trabalho enriquecem os processos educativos e colocam possibilidades concretas de transformação de determinadas realidades.



A importância da Educação Permanente para o SUAS

- A lógica da educação permanente privilegia os sujeitos-trabalhadores como centrais nas ações educativas, as quais, por sua vez, por meio da articulação entre teoria e prática, proporcionam oportunidades de aquisição e construção de novos conhecimentos.

- A lógica da educação permanente privilegia os sujeitos-trabalhadores como centrais nas ações educativas, as quais, por sua vez, por meio da articulação entre teoria e prática, proporcionam oportunidades de aquisição e construção de novos conhecimentos.



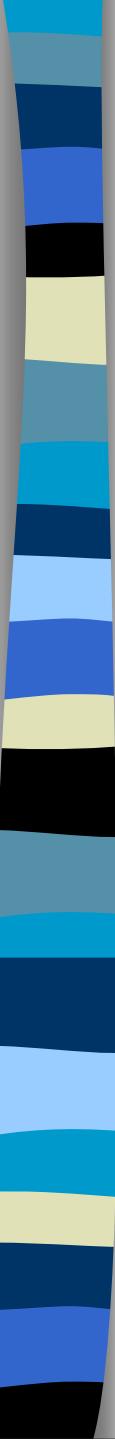
A importância da Educação Permanente para o SUAS

- A Educação Permanente também ressalta o processo de trabalho como seu objeto de transformação. Ela parte da reflexão sobre a realidade do serviço e das necessidades existentes para então formular estratégias que ajudem a solucionar esses problemas.

- É o processo de atualização e renovação contínua das práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis.

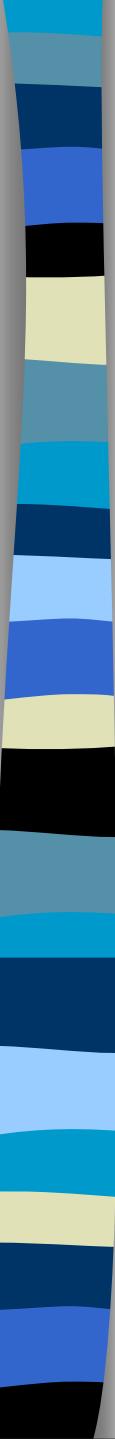
A importância da Educação Permanente para o SUAS

- Agora, vamos conhecer o objetivo geral do PNEP.
- 1 - 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;
- 2 - Desenvolver junto aos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria continua da qualidade da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;



A importância da Educação Permanente para o SUAS

- 3- Desenvolver junto aos conselheiros de Assistência Social as competências e capacidades requeridas para a melhoria continua da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS;
- 4- Instituir mecanismos institucionais que permitam descentralizar para estados, municípios e Distrito Federal capacidades relacionadas ao planejamento, oferta e implementação de ações de formação e capacitação;

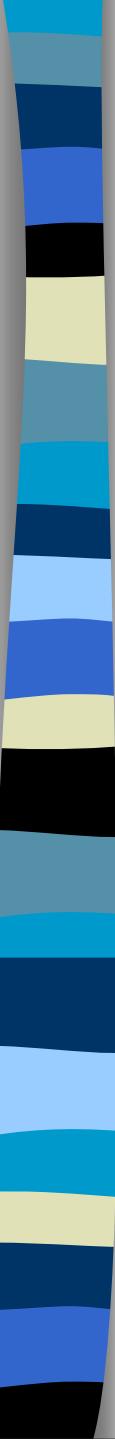


A importância da Educação Permanente para o SUAS

- 5- Instituir mecanismos institucionais que permitam a participação dos trabalhadores e dos usuários do SUAS, dos conselheiros de Assistência Social e das Instituições de Ensino que formam a 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;
- 6 - Criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação;
- 7- Ofertar aos trabalhadores Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;

A importância da Educação Permanente para o SUAS

- 8- Ofertar aos conselheiros de Assistência Social Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações requeridas ao exercício do controle social;
- 9- Criar meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado continuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho;
- 10 - Criar meios e mecanismos institucionais que permitam articular o universo do ensino, da pesquisa e da extensão ao universo da gestão e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, de forma a contribuir para o desenvolvimento das competências necessárias à continua e permanente melhoria da qualidade do SUAS.



A importância da Educação Permanente para o SUAS

- 11- 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.

Atividade:

- A Educação Permanente que temos e a educação permanente que queremos.



Espaço da Educação Permanente

1. Refletir sobre a prática e construir propostas de capacitação, sensibilização, treinamentos e outras intervenções visando a formação dos gestores, trabalhadores e usuários do SUAS.

2. Realizar diagnóstico e planejar as ações de assistência social de acordo com as necessidades da região.

3. Transformar as práticas cotidianas, os processos de trabalho e as relações.

4. Apostar na potência da educação permanente como política transformadora da realidade do sistema

EDUCAÇÃO PERMANENTE

EDUCAÇÃO PERMANENTE....

Educação Permanente não...

"se confunde com os modelos tradicionais de educar por meio da simples transmissão de conteúdos, tampouco se identifica com os modelos de formação e capacitação de pessoas baseados na apartação dos que pensam, dirigem e planejam; dos que produzem, operam e implementam. Ela também não admite a hierarquização e a fragmentação disciplinar do conhecimento e dos saberes (...)"

(Do texto da PNEP/SUAS)

Educação Permanente é...

"(...) o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis."

(Do texto da PNEP/SUAS)

EDUCAÇÃO CONTINUADA

Interesse individual e da organização

Temas teóricos, técnicos e científicos que exigem certificação (geralmente, com conteúdo e carga horária pré-definidos)

Capacitações pontuais e sequenciais

Demandas espontâneas do indivíduo ou ofertas externas para suas necessidades pessoais

Conteúdo elaborado previamente (oferta de cursos prontos, pacotes de conteúdos e metodologias padronizadas)

Perspectiva do ensino-aprendizagem: algo a ser TRANSMITIDO a alguém que não domina ou domina pouco o conteúdo.

EDUCAÇÃO PERMANENTE

Interesse coletivo, sem distinção de categoria, nível profissional e sem hierarquização do saber

Temas derivados das práticas no trabalho. Formação integral e permanente, sem exigência de formação específica para determinado conteúdo a ser certificado

Educação contextualizada e desenvolvida em serviço articulada às mudanças das práticas

Demandas do grupo de trabalho, no contexto da realidade vivenciada

Conteúdo derivado de problema identificado no *locus* do cotidiano de trabalho, na gestão dos processos, por demanda do trabalhador e do controle social.

Perspectiva da aprendizagem significativa: o trabalhador APRENDE porque precisa construir algo para resolver os problemas do trabalho no cotidiano.

Percursos formativos previstos na PNEP/SUAS

- Percurso Formativo: propõe o desenvolvimento de competências profissionais a partir das conveniências, necessidades e aspirações do trabalhador, aliadas às necessidades das funções e atividades que desempenha no SUAS, levando em consideração as competências que já possui e aquelas que necessita desenvolver.
- Os percursos formativos, a partir dos quais devem ser planejadas, formatadas e ofertadas as ações de capacitação e formação são os seguintes:
 - **Gestão do SUAS;**
 - **Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;**
 - **Controle Social.**

Percursos formativos previstos na PNEP/SUAS

- No âmbito do SUAS, a função de gestão e a função de provimentos são duas funções essenciais para que haja a efetivação dos direitos socioassistenciais.
- Cada uma dessas funções possui suas características e especificidades que junto aos mecanismos e à reflexão da educação permanente objetivam um processo de qualificação do trabalho e a melhoria na oferta dos serviços e benefícios socioassistenciais.

O controle social, nesse viés, apresenta como ponto fundamental a democracia participativa, pois vem priorizar a participação popular, a qual é exercida por meio dos Conselhos de Assistência Social, tendo como **objetivo: acompanhar, avaliar e fiscalizar a gestão e a execução de serviços e benefícios socioassistenciais** (PNEP/SUAS, 2013, p.32).

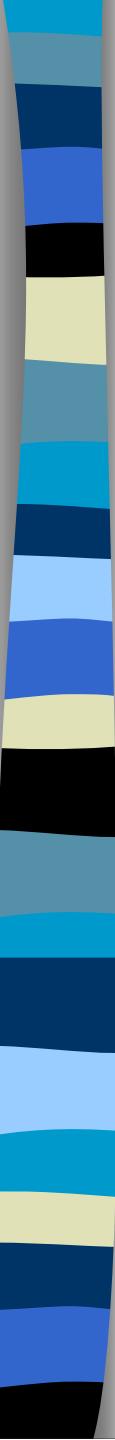
TIPOS DE AÇÃO DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

□ Tipos de ação de Capacitação:

- I. Capacitação Introdutória;
- II. Capacitação de Atualização;
- III. Supervisão Técnica.

□ Tipos de Ação de Formação:

- I. Formação técnica de nível médio;
- II. Aperfeiçoamento;
- III. Especialização;
- IV. Mestrado.

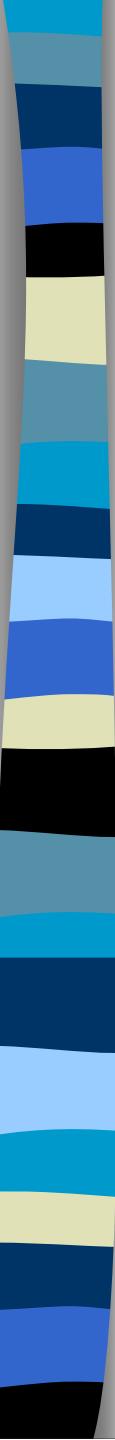


Organização das ações de formação e capacitação

- **Capacitação introdutória:** carga horária entre 20 e 40 horas/aula, para todos que entrarem no Sistema Único de Assistência Social.
- **Capacitação de atualização:** carga horária entre 40 e 100 horas/aula.
- **Cursos de aperfeiçoamento:** devem ter no mínimo 180 horas/aula.
- **Cursos de Especialização:** carga horária de 360 horas/aula, e de Mestrado, de 02 anos.

Supervisão Técnica:

- são ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar **as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais**. A Supervisão Técnica, especialmente voltada para as equipes ou grupos de trabalho, deverá reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.
- Deverá ser realizada por meio da mobilização e participação dos gestores e das equipes de trabalho para estudo e reflexão acerca de questões ou problemas relacionados aos processos de trabalho e práticas profissionais, visando à formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas e questões motivadoras.



Organização das ações de formação e capacitação

- Destacam-se ainda os cursos técnicos de nível médio, para que todos os profissionais de nível médio sejam formados para o SUAS. Esses profissionais são, conforme a Resolução do CNAS nº 09/2014: cuidador social, orientador social ou educador social.
- **IMPORTANTE:** as ações de capacitação e formação devem ser certificadas.
- Certificação de Cursos de Especialização e Mestrado: certificados por uma instituição reconhecida pelo MEC. Daí a importância de constituição da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS – RENEP.

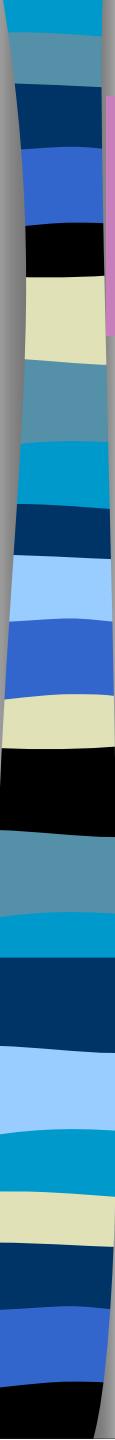


CERTIFICAÇÃO

- Todas as ações de capacitação e formação pelas quais tenha passado o público da política devem gerar a respectiva certificação para os participantes;
- Para motivo de progressão funcional devem ser considerados validos os certificados emitidos pelas Instituições de Ensino que compõem a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS;
- Os certificados que não estejam de acordo com os critérios definidos na Política deverão ser submetidos a processo específico de validação por parte dos Núcleos de Educação Permanente do SUAS.

Semeando a Cultura da Educação Permanente do SUAS

- A aprendizagem deve ser construída de forma coletiva, colaborativa e significativa, promover **reflexões sobre a realidade do cotidiano do trabalho e a troca de experiências**, relacionar a teoria com a prática promovendo o diálogo, além de valorizar e estimular a intersetorialidade.
- Como toda política pública, a Assistência Social necessita de planejamento e, no que se refere à educação permanente, seus pressupostos irão se materializar nos **Planos de Educação Permanente, os quais devem estar integrados aos Planos de Assistência Social, contribuindo efetivamente para a implantação da Educação Permanente no SUAS.**
- A construção dos Planos de Educação Permanente em cada território é de extrema importância, pois são eles que irão refletir e impulsionar as ações necessárias para a formação e qualificação dos trabalhadores do SUAS e, consequentemente, contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.



Quais atividades ou instrumentos contribuem para a consolidação da educação permanente???

- Reuniões
- Estudos de caso
- Palestras/fóruns/seminários/encontros
- Supervisão técnica
- Capacitação continuada

Educação Permanente é:

... considerada como a educação no trabalho, pelo trabalho e para o trabalho nos diferentes serviços cuja finalidade é consolidar o acesso ao SUAS.

A Educação Permanente pode ser compreendida como uma atualização cotidiana das práticas, seguindo os novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis, contribuindo para a construção de relações e processos que emergem do interior das equipes, com seus agentes e práticas organizacionais, e incluem as práticas interinstitucionais e/ou intersetoriais.

(Massaroli;Saupi. Faculdade do Vale do Itajaí/SC)

O que é planejar e como planejar

- *"Planejar é antever ou prever e programar as ações e os resultados desejados, possibilitando à gestão a tomada de decisões."*

Nesse sentido, as ações de formação e capacitação previstas nos Planos de Educação Permanente devem estar contempladas nos Planos de Assistência Social, em consonância com os princípios e diretrizes da Política Nacional de Assistência Social e também no Orçamento.

Orçamento Público e Financiamento do SUAS

O que é Orçamento?



Orçamento Público

O orçamento público é um instrumento estratégico de planejamento das ações do Estado.

Ao definir os campos de investimento e custeio priorizados pelo governo, o orçamento público torna- se fundamental para a implementação das políticas públicas.

A compreensão do processo de construção e **execução orçamentária** é de vital importância para o desempenho das atribuições dos trabalhadores envolvidos na gestão financeira e orçamentária do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

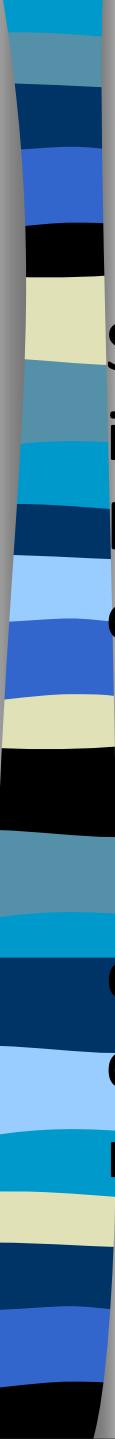
Programas de Governo (Candidatos as eleições) são as diretrizes para o planejamento orçamentário. Como está a assistência social nesses planos de governo????

O que é orçamento público?

- Por exemplo, para que um Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) seja construído, os técnicos remunerados e a limpeza realizada, é preciso que haja antes a previsão detalhada do que será feito e de quanto será gasto. Esta previsão é expressa no texto do orçamento público.







Receitas

Segundo o MTO 2024, receitas públicas são ingressos de recursos financeiros nos cofres do Estado, que se desdobram em receitas orçamentária.

Despesa

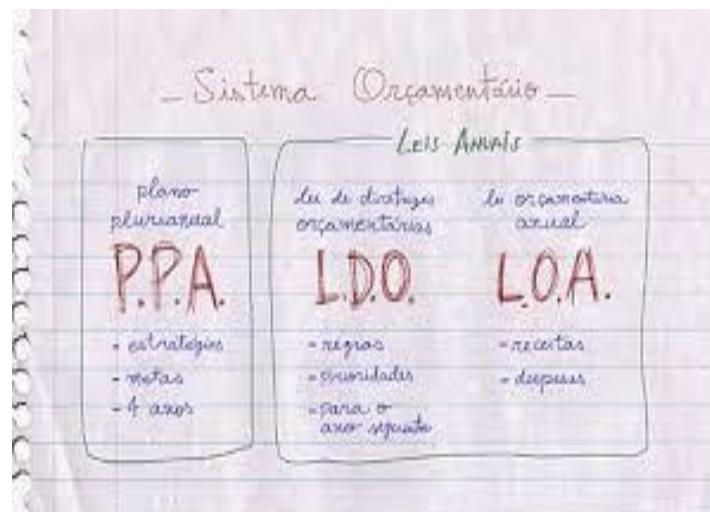
A despesa orçamentária é o compromisso de gasto dos recursos públicos, autorizados pelo Poder competente, com o fim de atender a uma necessidade da coletividade prevista no orçamento.

Planejamento e Orçamento

- O sistema de planejamento e orçamento é de importância fundamental e obrigatório para a oferta das políticas públicas.
- A CF/88 prevê três instrumentos complementares para a elaboração do orçamento público:
 - ✓ o PPA (Plano Plurianual);
 - ✓ a LDO (Lei de Diretrizes Orçamentárias) e
 - ✓ a LOA (Lei Orçamentária Anual).

Planejamento e Orçamento

- Poder Executivo: Prerrogativa de elaboração do PPA, LDO e LOA.
- Poder Legislativo: altera, por meio de emendas, a proposta original ou apenas confirma as propostas por meio do voto.

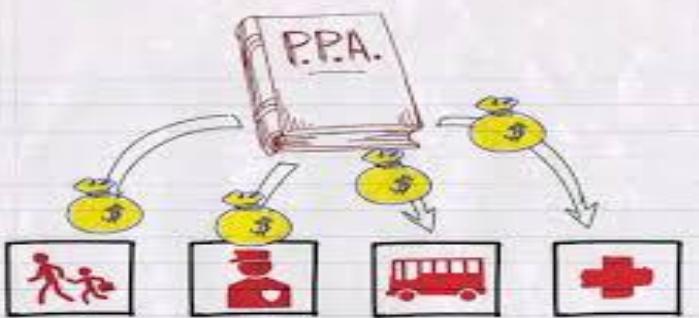


PPA- PLANO PLURIANUAL

(Síntese dos esforços de planejamento da adm. Pública)

O PPA deve conter as diretrizes, objetivos e metas da administração pública para as despesas de capital (como investimentos, por exemplo) e outras dela decorrentes.

Em sua essência, o PPA é um dos principais instrumentos de planejamento: define por um período de quatro anos os programas, projetos e ações do Poder Executivo.



PPA- PLANO PLURIANUAL

Alguns pontos sobre o PPA merecem ser destacados:

- O projeto de lei deve ser encaminhado ao Legislativo no primeiro ano de mandato do prefeito, devendo vigorar por quatro anos;
- O prazo vigente no governo federal é 31 de agosto – os prazos para elaboração do PPA variam em cada ente de acordo com a legislação local.
- Sujeito à sanção do prefeito, após a apreciação e votação no Legislativo;

PPA- PLANO PLURIANUAL

- Composto pelo texto da lei e por diversos anexos;
- Deve ser apreciado pelo Legislativo (Câmara de Vereadores) até o final da sessão legislativa de cada ano;
- Elaborado no primeiro ano de mandato
- Vigora do início do segundo ano do mandato até o final do primeiro ano do mandato seguinte.

MANDATO PREFEITO A

1º ANO

2º ANO

3º ANO

4º ANO

MANDATO PREFEITO B

1º ANO

2º ANO

3º ANO

4º ANO



LDO - Lei de Diretrizes Orçamentárias

A LDO é um instrumento intermediário entre o PPA e a LOA:

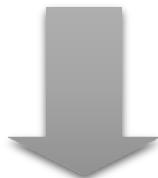
- O conteúdo da LDO deve se basear no PPA, ou seja, nenhum conteúdo presente na LDO pode ser diferente do aprovado no PPA.
- Além disso, a LDO deve orientar a elaboração da Lei Orçamentária Anual (LOA).

LOA - Lei Orçamentária Anual

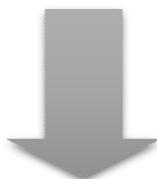
A LOA deve conter a discriminação da receita e despesa de forma a evidenciar a política econômica e o programa de trabalho do governo, sendo obedecidos os princípios de unidade, universalidade e anualidade.



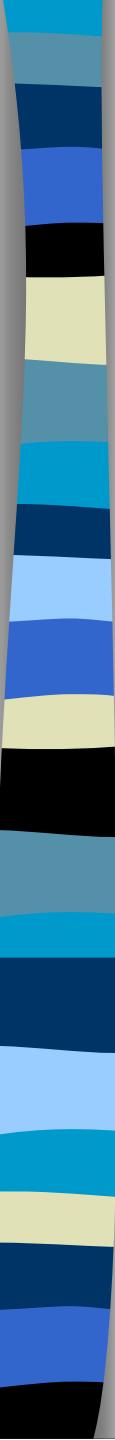
Os programas do PPA têm metas e indicadores quantificados



A LDO explicitiza metas e prioridades para cada ano

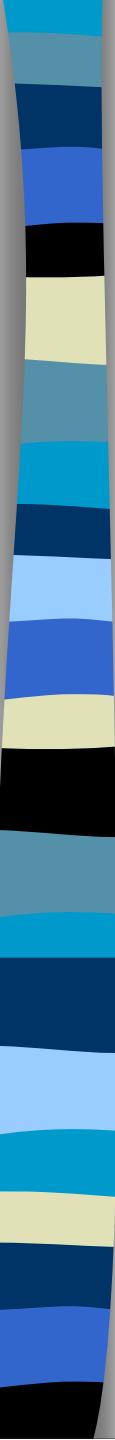


A LOA prevê recursos para sua execução



O que é um plano?

- O produto do processo de um planejamento é o Plano.
- Nele estão definidos os objetivos, como serão atingidos e como serão avaliados os impactos das ações. O Plano consiste em um documento orientador das ações dos governos e também em uma forma de publicizar suas intenções, consubstanciando-se numa ferramenta que promove a transparência.



O que é o PEP/SUAS

- O Plano de Educação Permanente (PEP/SUAS) estabelece as ações de educação permanente a serem executadas em conformidade com os princípios e diretrizes estabelecidos na PNEP/SUAS.
- Este Plano deve estar orientado por um diagnóstico local de necessidades de formação e capacitação, com vistas ao aprimoramento dos conhecimentos e competências necessários ao exercício das três funções essenciais no SUAS: gestão, controle social e provimento dos serviços, programas, projetos e benefícios.
- Ele é um instrumento de gestão para planejamento e oferta de ações de formação e capacitação, e deve estar sempre em processo de aprimoramento, a partir das necessidades identificadas.



OBJETIVO GERAL do PEP/SUAS

- O Plano de Educação Permanente tem como objetivo geral: nortear e estabelecer as ações de formação e capacitação para a atuação nas funções essenciais do SUAS, de gestão, controle social e provimento de serviços, programas, projetos e benefícios.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as principais dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais no âmbito local.
- Propor ações para o enfrentamento das dificuldades identificadas a partir da reflexão sobre os processos de trabalho.
- Reconhecer e valorizar os processos regulares de discussão e compartilhamento (reuniões de equipe), que viabilizam o aprimoramento do SUAS, como estratégias de educação permanente.
- Construir novos espaços propícios ao aprimoramento das práticas de trabalho, incluindo as intersetoriais.
- Estimular a participação e o protagonismo dos trabalhadores na construção das soluções de aprimoramento.

Como se constrói o Plano de Educação Permanente do SUAS

- De forma descentralizada, participativa e a partir das necessidades locais.
- A elaboração do Plano é coletiva, com o envolvimento efetivo dos trabalhadores, gestores, usuários, conselheiros e representantes da sociedade civil, assegurando mecanismos que possibilitem:
 - a) o debate entre os atores envolvidos, sem distinções de nenhuma natureza;
 - b) a vinculação das construções coletivas no debate, aos processos de tomada de decisão e implantação da política.

E o que é o Núcleo de Educação Permanente?

- Considerando a PNEP/SUAS e a importância da elaboração do Plano de Educação Permanente de cada território, os Núcleos de Educação Permanente do SUAS são os arranjos institucionais que devem ser organizados de acordo com as capacidades do município, na forma de instâncias colegiadas.

Núcleo de Educação Permanente

- Os Núcleos de Educação Permanente do SUAS podem desenvolver diversas atividades.
 - a) problematização do saber e da experiência, que resulta dos processos de implementação do SUAS;
 - b) produção de conhecimentos sobre os diferentes aspectos do trabalho e do controle social no SUAS;
 - c) elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação dos trabalhadores;
 - d) organização de observatórios de práticas profissionais;

Núcleo de Educação Permanente

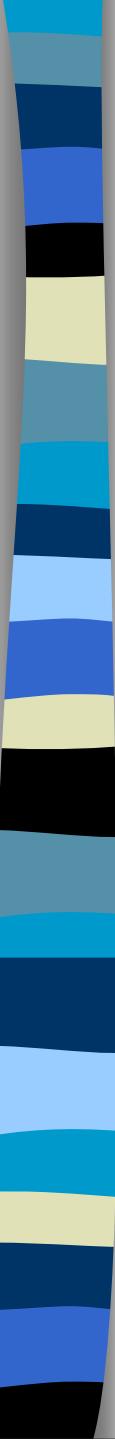
- e) sistematização de experiências de gestão e provimento de serviços e benefícios;
- f) planejamento de ações de formação e capacitação;
- g) acompanhamento das ações de formação e capacitação realizadas;
- h) socialização e disseminação das informações e conhecimentos produzidos, por meio da realização de fóruns, jornadas, seminários, entre outros;
- i) validação de certificados de ações de formação e capacitação adquiridos externamente aos percursos formativos estabelecidos nesta Política.

Núcleo de Educação Permanente.

- A organização dos Núcleos de Educação Permanente do SUAS é fundamental para viabilizar a elaboração do PEP/SUAS do território.
- E esta organizada em 04 “movimentos”:
- Movimento 1 - Diagnóstico do Sistema Único de Assistência Social no território
- Movimento 2 - Levantamento de Necessidades de Formação e Capacitação
- Movimento 3 – Definição das Ações de Formação e Capacitação
- Movimento 4 – Monitoramento e Avaliação

Plano de Educação Permanente

- 1-Fundamentação do Plano
- 2-Identificação
- 3-Objetivos
- 4-Diagnóstico do Sistema Único de Assistência Social - no território
- 5-Levantamento de Necessidades de Formação e Capacitação
- 6-Definição das Ações de Educação Permanente
- 7-Orçamento
- 8-Monitoramento
- 9-Avaliação



- Exemplos de Planos de Educação Permanente

Trabalhadores do SUAS

- Art. 1º Ratificar a equipe de referência, no que tange às categorias profissionais de nível superior, definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS, aprovada por meio da Resolução nº269, de 13 de dezembro de 2006, do Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS.
Parágrafo Único. Compõem obrigatoriamente as equipes de referência:
I – da Proteção Social Básica: Assistente Social; Psicólogo.
II – da Proteção Social Especial de Média Complexidade : Assistente Social; Psicólogo; Advogado.
III – da Proteção Social Especial de Alta Complexidade: Assistente Social; Psicólogo.

- Art. 2º Em atendimento às requisições específicas dos serviços sociassistenciais, as categorias profissionais de nível superior reconhecidas por esta Resolução poderão integrar as equipes de referência, observando as exigências do art. 1º desta Resolução.
§1º Essas categorias profissionais de nível superior poderão integrar as equipes de referência considerando a necessidade de estruturação e composição, a partir das especificidades e particularidades locais e regionais, do território e das necessidades dos usuários, com a finalidade de aprimorar e qualificar os serviços socioassistenciais.
§2º Entende-se por categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços aquelas que possuem formação e habilidades para o desenvolvimento de atividades específicas e/ou de assessoria à equipe técnica de referência.
§3º São categorias profissionais de nível superior que, preferencialmente, poderão atender as especificidades dos serviços socioassistenciais: Antropólogo; Economista Doméstico; Pedagogo; Sociólogo; Terapeuta ocupacional; e Musicoterapeuta.

- **Art. 3º** São categorias profissionais de nível superior que, preferencialmente, poderão compor a gestão do SUAS: Assistente Social, Psicólogo, Advogado, Administrador, Antropólogo, Contador, Economista, Economista, Doméstico, Pedagogo, Sociólogo, Terapeuta ocupacional.
- **Art. 4º** Os profissionais de nível superior que integram as equipes de referência e gestão do SUAS deverão possuir:
I – Diploma de curso de graduação emitido por instituição de ensino superior devidamente credenciada pelo Ministério da Educação – MEC;
II – Registro profissional no respectivo Conselho Regional, quando houver.

Resolução CNAS 09/2014

- Art. 3º Para efeitos desta Resolução:
- I – Ocupação é o conjunto articulado de funções ou atribuições destinadas à realização da gestão, do controle social, do provimento dos serviços, programas, projetos, benefícios, transferência de renda e do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal – CadÚnico;
- II – Função ou atribuição é o conjunto de atividades ou tarefas que são executadas de forma sistemática pelo trabalhador de uma determinada ocupação;
- III – Funções essenciais de gestão são aquelas estabelecidas pela NOB-RH/SUAS, NOB/SUAS e na legislação do CadÚnico.
- IV – Provimentos são aqueles previstos na Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais;
- V – Áreas de ocupações profissionais são aquelas que atendem às funções essenciais de gestão do SUAS e ao funcionamento operacional da gestão, das Unidades socioassistenciais e das instâncias de pactuação e deliberação do SUAS.

Ocupações Reconhecidas –

Ensino Médio:

Cuidador Social

Orientador ou Educador Social

Funções administrativas

Funções de gestão financeira e orçamentária

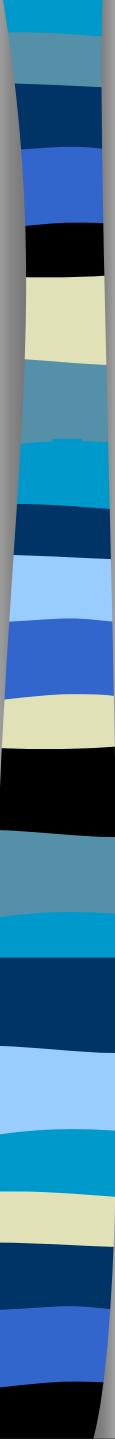
Ensino Fundamental:

Auxiliar de Cuidador

Funções de limpeza

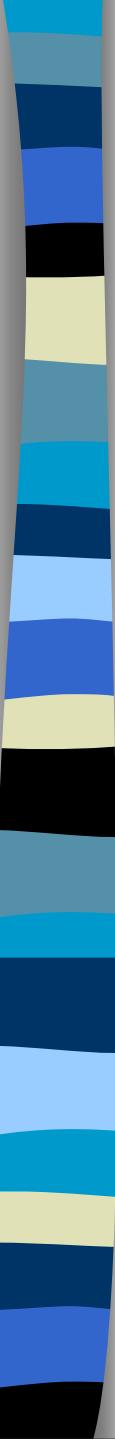
Funções de segurança

Funções de transporte



O QUE É EQUIPE ?

um conjunto de pessoas com habilidades complementares (acrescentaríamos ainda conhecimentos), comprometidas umas com as outras pela missão em comum, objetivos comuns - obtidos pela negociação entre os atores sociais envolvidos – e um plano de trabalho bem definido.(Piancastelli, Faria e Silveira, 2009, p. 04),



EQUIPE

- uma equipe não é simplesmente um conjunto ou grupo de pessoas que se aplicam a uma tarefa ou trabalho. Se não há um propósito comum, se não há compartilhamento de propósitos, se não existem estratégias estabelecidas em conjunto pelo grupo para alcançá-lo, não existe equipe.

Equipes de Referência no SUAS

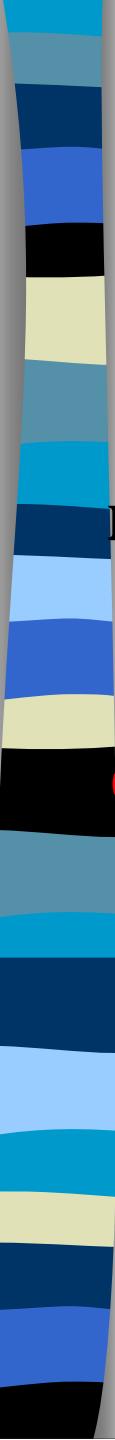
aquelas constituídas por servidores efetivos, responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção básica e especial, levando em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e aquisições que devem ser garantidas aos usuários.(NOB/SUAS 2006)

Equipe de Referência

- Assim, a equipe não cria uma identidade entre seus participantes que poderia levar a diluir SUAS particularidades profissionais.
- São as diferenças de saberes especializados que permitem atribuir unidade à equipe, enriquecendo-a e, ao mesmo tempo, preservando as diferenças

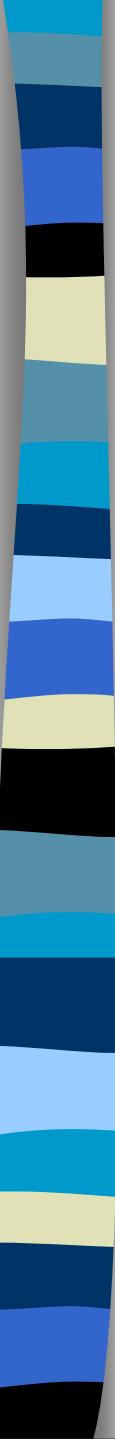


E o grupo se torna equipe na medida em que se dispõe a compartilhar objetivos, decisões, responsabilidades e resultados, definidos com clareza e de forma também compartilhada.



O trabalho social é realizado a partir da **soma do profissional de Serviço Social e do de Psicologia**, resultando em um trabalho psicossocial – amplia o universo de entendimento;

Outros profissionais podem ser inseridos na equipe – **como complementar – e para atividades específicas**;



Não basta saber as melhores técnicas e estratégias de adentramento, a atuação deve estar calcada em uma visão crítica da assistência social e da sociedade brasileira.

O nosso trabalho pode estar contribuindo para ampliar a alienação da população??

O **Método Paulo Freire** consiste numa **proposta para a alfabetização de adultos** desenvolvida pelo educador, o método nasceu em 1962, quando Freire era diretor do Departamento de Extensões Culturais da Universidade do Recife onde formou um grupo para testar o método na cidade de Angicos, RN onde alfabetizou 300 cortadores de cana em apenas 45 dias, Freire **criticava o sistema tradicional**, o qual utilizava a cartilha como ferramenta central da **didática para o ensino da leitura e da escrita**. As **cartilhas** ensinavam pelo **método da repetição de palavras soltas ou de frases criadas de forma forçosa**, que comumente se denomina como linguagem de cartilha, por exemplo “Eva viu a uva”, “o boi baba”, “a ave voa”, dentre outros.

“Não basta saber ler que Eva viu a uva. É preciso compreender qual a posição que Eva ocupa no seu contexto social, quem trabalha para produzir a uva e quem lucra com esse trabalho.” (Paulo Freire)



Não é salutar que haja concorrência entre os profissionais;

Nem sempre os dois profissionais podem estar juntos em todos os atendimentos/acompanhamentos;

Estudo de caso e planejamento é fundamental – equipe tem que pensar junto as ações;

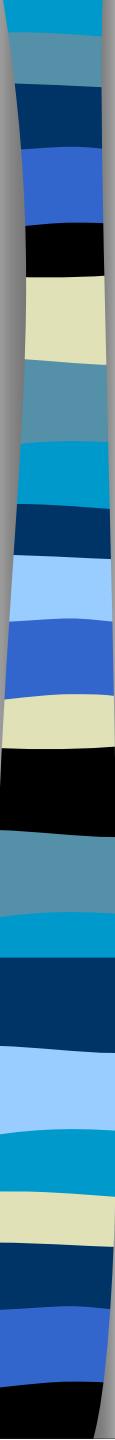


**Perfil dos profissionais; (TODOS)
Capacitação e qualificação do serviço;**



Vínculo da equipe com os usuários

■ Não estamos falando de vínculos afetivos ou emocionais, mas de uma relação profissional de confiança, de respeito ao outro, sem julgamentos, pré conceitos, pré juízos, possibilitando que o outro coloque suas necessidades, anseios, ansiedades, sentimentos, sem reservas, encontrando a receptividade necessária para saber-se respeitado e os espaços condizentes para reflexão e ação.



Princípios Éticos para Trabalhadores da Assistência Social

- 1. A Assistência Social deve ofertar seus serviços com o conhecimento e compromisso ético e político de profissionais que operam técnicas e procedimentos impulsionadores das potencialidades e da emancipação de seus usuários;

- 2. Os princípios éticos das respectivas profissões deverão ser considerados ao se elaborar, implantar e implementar padrões, rotinas e protocolos específicos, para normatizar e regulamentar a atuação profissional por tipo de serviço socioassistencial.
- 3. São princípios éticos que orientam a intervenção dos profissionais da área de assistência social:
 - a) Defesa intransigente dos direitos socioassistenciais;
 - b) Compromisso em ofertar serviços, programas, projetos e benefícios de qualidade que garantam a oportunidade de convívio para o fortalecimento de laços familiares e sociais;

- c) Promoção aos usuários do acesso a informação, garantindo conhecer o nome e a credencial de quem os atende;
- d) Proteção à privacidade dos usuários, observado o sigilo profissional, preservando sua privacidade e opção e resgatando sua história de vida;

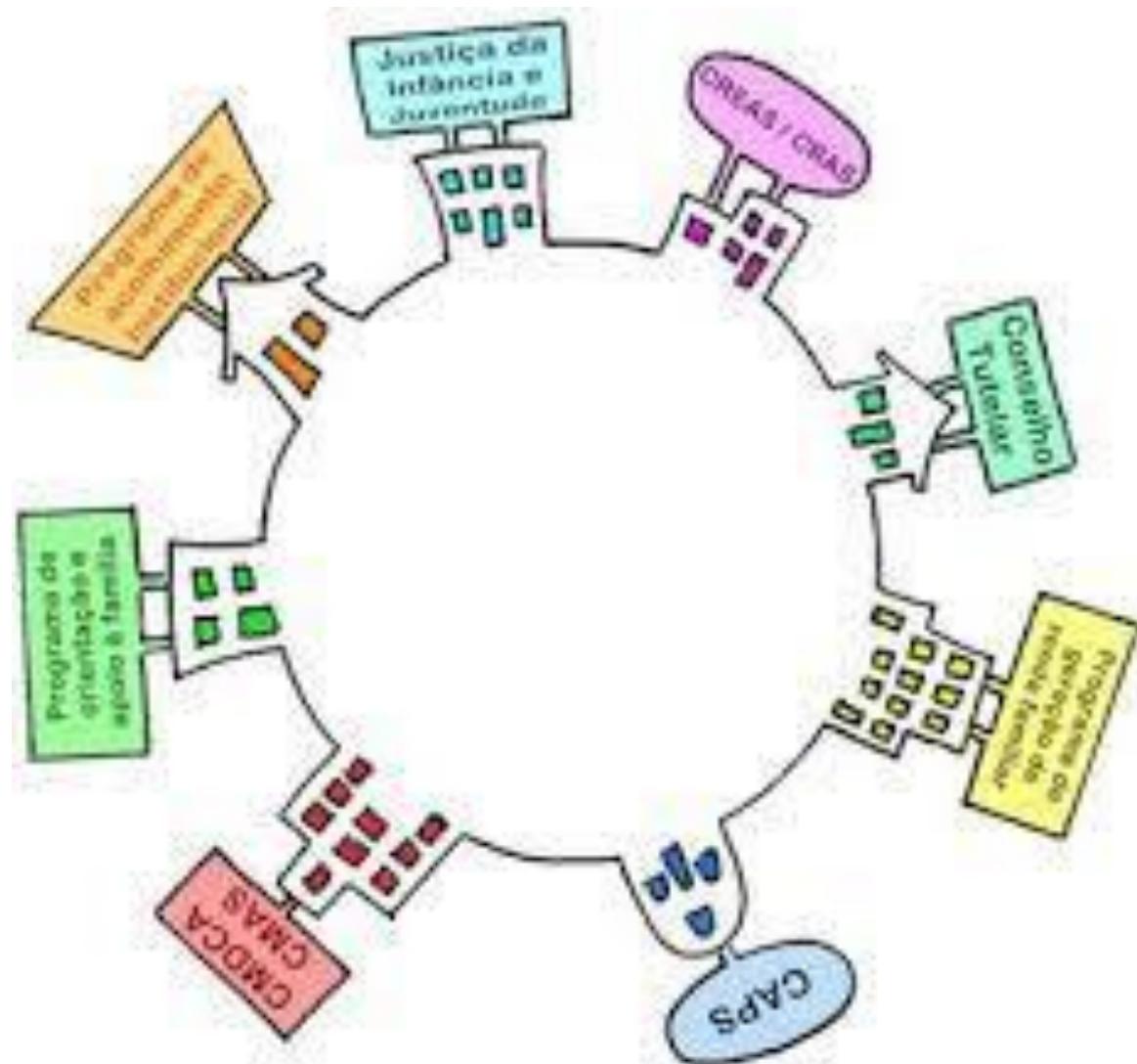
- Quanto ao sigilo profissional é importante considerar dois aspectos fundamentais. De um lado, o cumprimento das orientações relativas ao sigilo, conforme o código de ética de cada profissão. De outro lado, uma vez que a prestação de serviços aos usuários se faz por uma equipe de referência interdisciplinar, tal como detalhado no item IV desta Norma, é necessário definir parâmetros comuns, válidos para (e entre) os profissionais responsáveis pela proteção das famílias e de seus membros, demandando elaboração e negociação em torno do que é “estritamente necessário” e “relevante para qualificar o serviço prestado”. A definição coletiva desses parâmetros vale, inclusive, para estabelecer o grau de detalhamento de informações encaminhadas a outras instituições, como as do Poder Judiciário.

- e) Compromisso em garantir atenção profissional direcionada para construção de projetos pessoais e sociais para autonomia e sustentabilidade;
- f) Reconhecimento do direito dos usuários a ter acesso a benefícios e renda e a programas de oportunidades para inserção profissional e social;
- g) Incentivo aos usuários para que estes exerçam seu direito de participar de fóruns, conselhos, movimentos sociais e cooperativas populares de produção;
- h) Garantia do acesso da população a política de assistência social sem discriminação de qualquer natureza (gênero, raça/etnia, credo, orientação sexual, classe social, ou outras), resguardados os critérios de elegibilidade dos diferentes programas, projetos, serviços e benefícios;

- i) Devolução das informações colhidas nos estudos e pesquisas aos usuários, no sentido de que estes possam usá-las para o fortalecimento de seus interesses;
- j) Contribuição para a criação de mecanismos que venham desburocratizar a relação com os usuários, no sentido de agilizar e melhorar os serviços prestados.

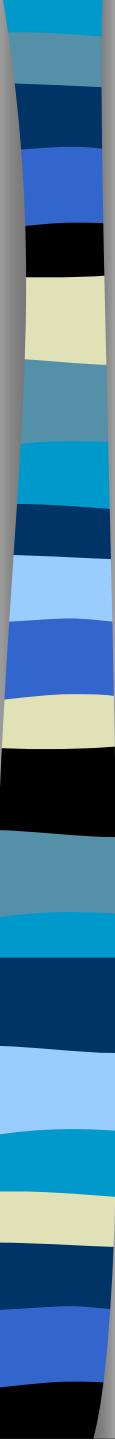
- Vamos discutir o Assédio Moral
- Vídeo

Discutindo Fluxos e Protocolos



O que é fluxograma?

- Representação gráfica da seqüência de atividades de um processo.
- Além de representar as sequencias das ações a serem realizadas, cada ação é inscrita num quadro. Os quadros em seu conjunto , se ligam uns aos outros por setas indicando a direção do fluxo. Em geral, as ações seguem-se umas às outras, e uma não pode ser executada antes de terminar a anterior.
- Além da seqüência das atividades, o fluxograma mostra o que é realizado em cada etapa, os materiais ou serviços que entram e saem do processo, as decisões que devem ser tomadas e as pessoas envolvidas (cadeia cliente/fornecedor).



O que é fluxograma?

- É importante estabelecer o fluxograma de forma que ele fique o mais claro possível, ou seja, que fique fácil identificar as ações que devem ser executadas, ou dependendo do tipo de fluxograma, as alternativas do processo.



FLUXOGRAMA

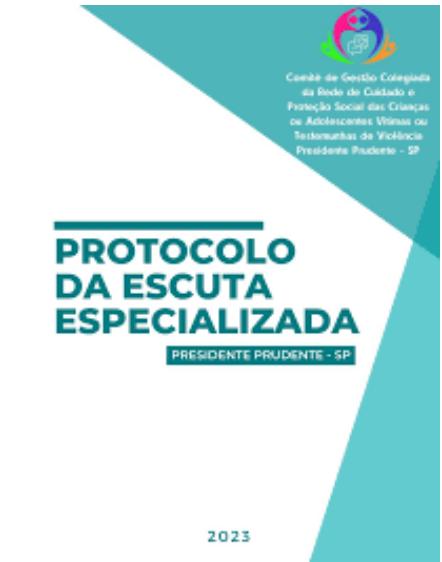
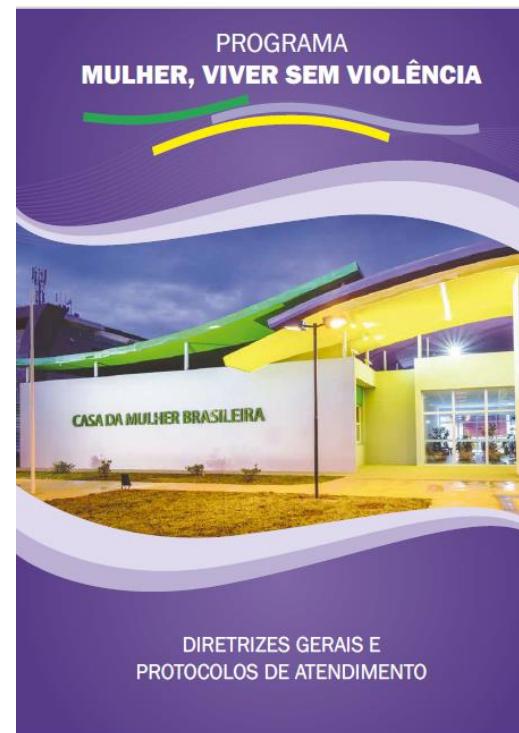
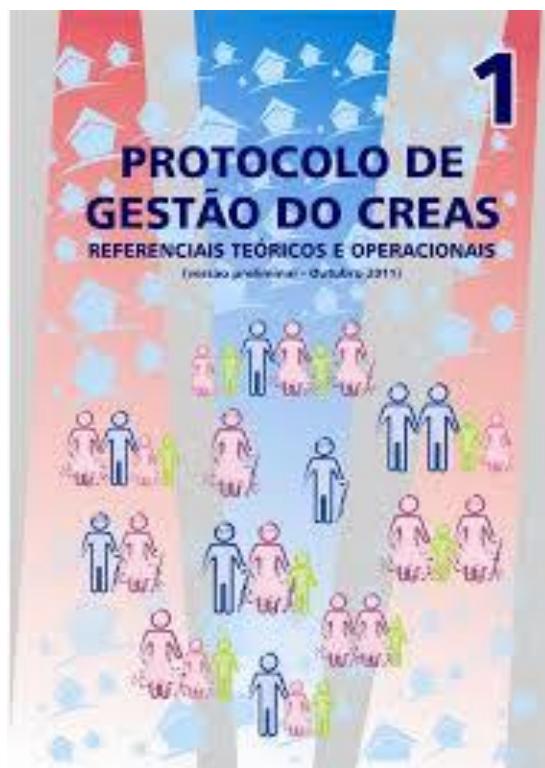
CARACTERIZA:

- O trabalho que está sendo realizado,**
- O tempo necessário para a sua realização,**
- A distância percorrida,**
- Quem está realizando o trabalho,**
- Como ele flui entre os participantes deste processo.**

O que é um Protocolo?

- Protocolo é o conjunto das **informações, decisões, normas e regras definidas a partir de um ato oficial**, como audiência, conferência ou negociação, por exemplo.
- A palavra “protocolo” abrange um leque de significados extenso, podendo variar desde um conjunto de formalidades públicas até os critérios a serem cumpridos no detrimento de determinada atividade, por exemplo.

**Protocolo de Gestão
Integrada de Serviços,
Benefícios e Transferências de
Renda no âmbito do Sistema
Único de Assistência Social - SUAS**





@paulus-social



paulus.org.br

paulus.social@paulus.org.br | 11 5081-7420



PAULUS SOCIAL



- 
- “É necessário reduzir a distância entre o que se diz e o que se faz de forma que a tua fala seja reflexo da sua prática”

Paulo Freire

- ***ANTES DE AGIR, OLHE À SUA VOLTA, EXAMINE A SITUAÇÃO,
COMPREENDA O CONTEXTO, IDENTIFIQUE SEUS PARCEIROS. NÃO HÁ***
- ***NENHUMA RECEITA PRONTA QUE SIRVA PARA TODOS OS CASOS.***

- Obrigada
- Silvia Aline
- Assistente Social
- (18) 99778-1989
- silviaaline.ssocial@gmail.com