



PREFEITURA DE
SOBRAL
SECRETARIA DOS DIREITOS HUMANOS
E DA ASSISTÊNCIA SOCIAL



PLANO MUNICIPAL DE
EDUCAÇÃO PERMANENTE
— DO SUAS DE SOBRAL —
— 2026-2029 —

PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DOS GESTORES, TRABALHADORES E CONSELHEIROS DO SUAS - PERÍODO 2026 A 2029

*“Sobre Nós,
De Nós para Nós,
Feito por Nós.”*

Sobral (CE), 2026

SOBRE A IDENTIDADE VISUAL



A identidade visual do Plano comunica que a Educação Permanente é um processo coletivo, institucional e contínuo — feito com e para os trabalhadores. As figuras emergindo do livro traduzem a ideia de que as pessoas constroem a partir do conhecimento compartilhado.

Sobral (CE). Secretaria Municipal dos Direitos Humanos e da Assistência Social.

Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS de Sobral 2026 - 2029 / Coordenação e elaboração da Célula de Educação Permanente/Escola de Gestão do Sistema Único da Assistência Social - EGSUAS, 2025/2026

Disponível via internet: <https://sedhas.sobral.ce.gov.br/>

1.Sistema Único de Assistência Social-SUAS (Sobral).

2. Assistência Social – Célula de Educação Permanente/EGSUAS

**Educação Permanente no SUAS:
um Cordel de Construção
Coletiva (2026–2029)**

No chão firme do cuidado,
Onde o direito é missão,
Nasce um plano construído
Com escuta e com união.
É caminho coletivo,
É trabalho com sentido,
É o SUAS em ação.

Foi na roda de conversa,
Na partilha do saber,
Que brotou esse percurso
Pra gente se fortalecer.
Com coragem e compromisso,
Cada voz teve seu espaço,
Pra esse plano acontecer.

**Sobre Nós, de Nós pra Nós,
Feito junto, de verdade,
É o saber que se constrói
Na luta e na coletividade.**

Gestores, Trabalhadores,
Conselheiros lado a lado,
Cada um com sua história,
Cada passo articulado.
Pois ninguém caminha só,
Quando o SUAS se levanta,
Todo mundo é convocado.

Mas o caminho não é fácil,
Tem desafio a enfrentar,
Falta recurso exclusivo
Pra formação sustentar.

E é na força da parceria
Que a gente encontra saída
Pra seguir e avançar.

Com o apoio do Estado,
Da União e da Gestão,
E também das instituições
Que estendem a sua mão,
A formação ganha força,
Se espalha pelo território,
Cumpre sua vocação.

E na prática do trabalho
Surge a tal “Tenda invertida”,
Onde quem vive o serviço
Também ensina na vida.
É saber que vem da base,
É troca viva e potente,
É formação construída.

Valorizar quem faz o SUAS
É princípio fundamental,
Pois quem cuida de pessoas
Precisa cuidado igual.
Formação é ferramenta
Que transforma o cotidiano
E qualifica o social.

Gestor que entende o sistema,
Trabalhador preparado,
Conselheiro atuante
Faz controle qualificado.

Tudo isso fortalece
Um SUAS mais resolutivo,
Justo e bem estruturado.

Esse plano que se ergue
Não é só papel escrito,
É compromisso com a prática,
É transformação no rito.
É semente de futuro
Que se planta no presente
Com coragem e com espírito.

**Sobre Nós, de Nós pra Nós,
Feito com participação,
É o SUAS se fortalecendo
Na formação e na ação.**

E assim segue a jornada,
Com estudo e reflexão,
Com escuta permanente
E constante construção.

Pois aprender no caminho
É fazer do dia a dia
Uma Escola em constante
evolução.

Luizyland Bandeira

OSCAR SPÍNDOLA RODRIGUES JÚNIOR

PREFEITO MUNICIPAL DE SOBRAL

MARIA IMACULADA DIAS ADEODATO

VICE-PREFEITA DE SOBRAL

VANESSA BRAGA

SECRETÁRIA DOS DIREITOS HUMANOS E DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

CLÁUDIA DOS SANTOS COSTA

SECRETÁRIA DOS DIREITOS HUMANOS E DA ASSISTÊNCIA SOCIAL EM EXERCÍCIO

LUIZYLAND PEREIRA LIMA BANDEIRA

GERENTE DA CÉLULA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

LISTA DE SIGLAS

CAD ÚNICO – Cadastro Único de Programas Sociais do Governo Federal

CENTRO DIA - centro Dia do Idoso Rosa Maria Magalhães

CENTRO POP - Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua

CMAS – Conselho Municipal de Assistência Social.

CNAS – Conselho Nacional de Assistência Social

CRAS – Centro de Referência de Assistência Social

CREAS – Centro de Referência Especializado de Assistência Social

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

EEP - Ecosistema de Educação Permanente

ILPI – Instituição de Longa Permanência.

LA – Liberdade Assistida

LGBTI – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexuais

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social

MDS - Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome

NOB/SUAS – Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social

NOB-RH-SUAS – Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social

OSC – Organizações da Sociedade Civil

PAEFI – Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos

PAIF– Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família

PMEP/SUAS - Política Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social

PNAS/2004 – Política Nacional de Assistência Social/2004

PNEP/SUAS – Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social

PSB – Proteção Social Básica

PSC – Prestação de Serviço à Comunidade

PSE – Proteção Social Especial

SCFV – Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos

SEDHAS – Secretaria Municipal dos Direitos Humanos e da Assistência Social

SUAS – Sistema Único de Assistência Social

GRUPO DE TRABALHO

REPRESENTAÇÃO	REPRESENTANTE
Célula de Educação Permanente/EGSUAS	Luizyland Pereira Lima Bandeira Luciana Lima Aragão Raimunda do Nascimento Marques
Célula de Benefícios Sociais/Cadúnico	Adriano Sousa Rodrigues
Coordenadora da Assistência Social	Ana Gilmaiza Tomaz Lourenço
Célula da Proteção Social Especial	Francisca Elisene Avelino Linhares
Núcleo de Vigilância Socioassistencial	Felipe Henrique Porfiro Silva Aline Oliveira
Núcleo de Segurança Alimentar e Nutricional	Matheus Carvalho Rodrigues
Direitos Humanos//Diversidade Sexual	Ana Stela Chagas Vasconcelos
Direitos Humanos/Igualdade Racial	Maria Vitória Silveira Ávila
UGP Prevenção à Violência	Benilson Pereira da Silva Raiana Venâncio de Souza Rafael dos Santos da Silva
Articulação Intersectorial	Ruthe Éllen da Silva Firmino
Secretárias Executivas dos Conselhos (*) -Assistência Social -Criança e Adolescente -Pessoa Idosa -Pessoa com Deficiência -Segurança Alimentar e Nutricional (*) Além do Conselho Municipal da Assistência Social, a SEDHAS é responsável pelos Conselhos acima citados frente às interfaces das políticas públicas operacionalizadas pela Secretaria.	Oneide Pastora da Silva Maria Carla do Nascimento Clébia Rodrigues Kátia Maria Vieira Vasconcelos Torres Maria Carla do Nascimento

Os membros do Grupo de Trabalho Interno participaram de oficinas de escuta para identificação das necessidades de aprendizagens dos gestores, trabalhadores e conselheiros da assistência social. Ao longo do processo de construção do Plano tivemos atualização nas representações.

UNIDADES SOCIOASSISTENCIAIS COLABORADORAS

CADASTRO ÚNICO	Adriano Sousa Rodrigues
CRAS ARACATIAÇU	Dalya Ferreira de Sousa
CRAS DOM JOSÉ	Emanuella de Sousa Teixeira
CRAS IRMÃ OSWALDA	Rafaela Marques Ferreira
CRAS JAIBARAS	Nayana Mara Arruda Albuquerque
CRAS MIMI MARINHO	Marcelle Teixeira Lopes
CRAS REGINA JUSTA	Rafaela Storch
CREAS	Ana da Silva Portela
CENTRO POP	Francisco Carlos Justino de Orlanda
CENTRO DIA	Aline dos Santos Passos
ESCRITÓRIO SOCIAL	Marta Maria Dias de Souza Lúcia Maria Linhares Pontes
ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES	Kelly Cunha Freire
ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL PARA PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA	Maria da Paz Araújo

ESCOLA DE GESTÃO DO SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL - EGSUAS

MISSÃO

Promover formação, pesquisa e produção de conhecimentos voltados ao fortalecimento do Sistema Único da Assistência Social (SUAS), contribuindo para a qualificação dos trabalhadores do SUAS, a oferta dos serviços e da participação social, com base nos princípios da equidade, da ética, da justiça social e da educação permanente, na perspectiva da superação das desigualdades sociais.

VISÃO

Ser referência em formação, inovação e produção de conhecimentos no campo da assistência social, tecendo com as comunidades, trabalhadores e gestores para o fortalecimento do suas como política pública de direitos, com justiça social e dignidade.

VALORES

Ética - Inovação - Respeito à Diversidade - Intersetorialidade
Gestão Democrática - Valorização do Saber Popular
Humanização - Democracia Participativa - Valorização Profissional

Foram construídos na Oficina de Inovação em Educação Permanente no SUAS (agosto/2025).

APRESENTAÇÃO

A Educação Permanente é um compromisso com a transformação da gestão, a qualificação do trabalho e a garantia dos direitos socioassistenciais. Mais do que promover capacitações, significa construir processos contínuos de aprendizagem que dialogam com a realidade dos territórios, fortalecendo as equipes e qualificando as ofertas do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

O Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS de Sobral – 2026 a 2029 materializa um esforço coletivo de escuta, análise e planejamento realizado junto às diversas áreas da Secretaria dos Direitos Humanos e da Assistência Social (SEDHAS). Seu propósito é identificar as lacunas de competências, reconhecer as necessidades de desenvolvimento dos profissionais e organizar, de forma estratégica, os processos formativos para os próximos quatro anos.

Nesse contexto, destaca-se o papel da Célula de Educação Permanente, responsável pela coordenação da Escola de Gestão do SUAS (EGSUAS), que assume a missão de articular, planejar, executar, monitorar e avaliar a Política Municipal de Educação Permanente no âmbito do SUAS. A EGSUAS consolida-se como um espaço de inovação, produção de conhecimento, integração entre ensino, pesquisa, extensão e serviço, fortalecendo uma cultura permanente de aprendizagem institucional, de forma interligada e integrada, numa perspectiva de Ecossistema de Educação Permanente da EGSUAS

A SEDHAS tem a responsabilidade de viabilizar processos formativos destinados a gestores, trabalhadores, conselheiros e demais sujeitos que dialogam com o SUAS, promovendo o desenvolvimento de competências técnicas, éticas e políticas necessárias ao aprimoramento da gestão, dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

Este Plano reafirma a compreensão de que o conhecimento é construído de forma colaborativa, valorizando as experiências, os saberes e as práticas desenvolvidas no cotidiano do trabalho. Assim, fortalece o Ecossistema de Aprendizagem que vem sendo estruturado pela EGSUAS, sintetizado na expressão:

"Sobre Nós, de Nós para nós, feito por Nós."

Essa frase traduz a essência da Educação Permanente: reconhecer que o conhecimento nasce da prática, se fortalece no diálogo entre os trabalhadores e retorna aos territórios em forma de inovação, qualificação e melhoria dos serviços ofertados à população.

Que este Plano seja um instrumento vivo, orientador e inspirador, capaz de fortalecer pessoas, equipes e instituições, contribuindo para um SUAS cada vez mais público, democrático, inovador e comprometido com a garantia de direitos.

SUMÁRIO

1	FUNDAMENTAÇÃO DO PLANO	12
2	IDENTIFICAÇÃO	25
3	DIAGNÓSTICO DO SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL	28
4	OBJETIVOS	37
5	METAS	38
6	O ECOSSISTEMA DA EDUCAÇÃO PERMANENTE DA EGSUAS	39
7	LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO/DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE	48
8	ORÇAMENTO	142
9	MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	144
10	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	147

1. FUNDAMENTAÇÃO DO PLANO

A Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/2006, a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais/2009, a Norma Operacional Básica do SUAS - NOB/SUAS 2012 e a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS/2013 são legislações que trouxeram definições necessárias para a Assistência Social enquanto direito de cidadania e dever do Estado, em seus três níveis de governo. Neste sentido, os trabalhadores(as) do SUAS se inserem em um contexto de política pública de direitos e de responsabilidade estatal, configurando-se não apenas como executores dos serviços, programas e benefícios, mas também como viabilizadores de direitos sociais à população. Essa mudança de paradigma exige novas competências aos trabalhadores(as) do SUAS, para que a prática profissional esteja em consonância com os avanços alcançados pela própria política. Dessa forma, a valorização e a capacitação permanente dos trabalhadores(as) são ações imprescindíveis para o aprimoramento da gestão e para a profissionalização da Política de Assistência Social. (PNAS, 2004)

Arelado às normas e diretrizes pactuadas, está presente na LOAS em seu capítulo III, art. 6º, inciso V, a orientação de “implementar a gestão do trabalho e a Educação Permanente na Assistência Social”. Esta diretriz tem como objetivo aprimorar a qualidade da operacionalização, da gestão, do controle social, do financiamento, dos benefícios, serviços e programas no âmbito da assistência social, por meio da oferta de ações de Educação Permanente que valorizem as experiências dos trabalhadores(as) e a atualização contínua das técnicas e ferramentas utilizadas por estes.

Ademais, a NOB/SUAS (2012), nos artigos nº 12 e nº 15, estabelece como responsabilidade do Estado “implementar a gestão do trabalho e a Educação Permanente” na assistência social e “instituir e implementar o Plano Estadual de Capacitação e Educação Permanente”.

A partir da NOB-RH/SUAS (2006), a Educação Permanente é vista como o “atendimento às necessidades de formação e qualificação sistemática e continuada dos trabalhadores(as)”, estabelecendo ainda os principais eixos a serem considerados para a gestão do trabalho e Educação Permanente no SUAS. A PNEP/SUAS (2013), por sua vez, define a Educação Permanente como o “processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos”. Esta deve considerar, em seu caráter político-pedagógico:

- a centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais,
- a interdisciplinaridade,
- a aprendizagem significativa,
- a historicidade e
- o arcabouço de capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

Nessa perspectiva, a Educação Permanente surge e se estabelece sob a lógica de qualificação de pessoas buscando dotá-las de ferramentas operativas e cognitivas, a fim de que elas se tornem capazes de construir identidades próprias, de compreender os contextos nos quais estão inseridas e as implicações de suas condutas profissionais.

No âmbito da Política Pública da Assistência Social, busca-se promover o protagonismo dos seus agentes sociais, através da valorização de seus saberes e experiências, com a somatória de técnicas e metodologias desenvolvidas pelos diversos campos do conhecimento, para que, por meio de suas ações, a Política de Assistência Social se concretize no território. (BRASIL, 2013).

O alicerce que estrutura a oferta da Educação Permanente é o mesmo que organiza, constrói e mobiliza o trabalho no SUAS, contemplando a gestão do SUAS, o provimento de serviços, projetos, programas e benefícios socioassistenciais e o controle social. Estes três aspectos constituem não apenas a Política de Assistência Social, mas também os percursos formativos da Educação Permanente conforme descrito na PNEP/SUAS (2013).

Em Sobral, a partir da Resolução CMAS nº 10, de 27 de maio de 2025, foi aprovada a implantação da Escola de Gestão do Sistema Único de Assistência Social (EGSUAS). Esse dispositivo vincula-se à Célula de Educação Permanente e se constitui numa instância de gestão colegiada composta por representantes de áreas estratégicas do órgão gestor.

Portanto, a EGSUAS tem como função assessorar o órgão gestor (SEDHAS) e o Conselho Municipal de Assistência Social, no que diz respeito à implementação da Educação Permanente do SUAS.

Destaca-se, ainda, que o Plano Municipal de Assistência Social - vigência 2026-2029 têm como prioridade o *“fortalecimento da Educação Permanente, aprimorando e ampliando o alcance das ações de qualificação aos profissionais que atuam no SUAS de Sobral - Gestores(as), Conselheiros(as) e Trabalhadores(as), da Rede governamental e não governamental”*.

O presente Plano está fundamentado nas diretrizes, princípios e parâmetros das normativas que embasam a Política Nacional de Educação Permanente e nas diretrizes de gestão do SUAS para o quadriênio 2026 a 2029, onde foram considerados:

- a) Os objetivos e metas do Plano Municipal de Assistência Social;
- b) As deliberações da 15ª Conferência Municipal de Assistência Social 2025: 20 anos do SUAS: construção, proteção social e resistência!
- c) Os desafios apresentados na I Jornada Avaliar 2025 que nortearam o Planejamento Estratégico da SEDHAS para o quadriênio 2026 a 2029;
- d) Os objetivos e as metas do planejamento estratégico da SUAS e do contrato de metas dos efetivos e temporários da SEDHAS;
- e) O levantamento das necessidades de qualificação durante as ações da Escola de Gestão do Sistema Único da Assistência Social (EGSUAS) realizadas no II semestre de 2025;

- f) A integração entre as ações de Educação Permanente e as ações de apoio técnico e o fomento aos espaços formativos e de participação no âmbito do SUAS de Sobral;
- g) Os direitos socioassistenciais como direitos sociais e humanos;
- h) A interseccionalidade estrutural das opressões de gênero, raça e classe na constituição das desigualdades, vulnerabilidades e riscos sociais e pessoais;
- i) A articulação entre pesquisa, ensino, extensão, estágio, visitas técnicas e Educação Permanente no SUAS.

Ante o exposto, faz-se necessário o compromisso da gestão municipal aplicar recursos para a priorização e fomento contínuo de captação dos recursos humanos internos através do Banco de Talentos Colaborativo - BTC para viabilizar a execução dos processos formativos, acrescido de outros profissionais que atuam nas demais políticas públicas de interface para colaborar.

Portanto, urge a necessidade de reforma administrativa para implementar a área de Gestão do Trabalho e Educação Permanente e do Núcleo Municipal de Educação Permanente, espaços para fortalecer a Política de Educação Permanente no âmbito da Secretaria dos Direitos Humanos e da Assistência Social do Município de Sobral.

A partir dos documentos técnicos de gestão observamos que as deliberações da última conferência municipal da assistência social (2025) que norteiam a universalização, o aperfeiçoamento, a integração e a gestão democrática do SUAS, indicam a priorização de meios e estratégias de fortalecimento de educação permanente no âmbito do SUAS. A seguir, destacamos nos eixos as proposições nas esferas, municipal, estadual e federal que apresentam a importância em investir nos processos formativos que dialoguem as lacunas de competências e as necessidades de capacitação dos gestores, trabalhadores e conselheiros.

SÍNTESE DAS DELIBERAÇÕES DA 15ª CONFERÊNCIA MUNICIPAL DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (2025), NO ÂMBITO MUNICIPAL NA ÍNTEGRA (ações relacionadas à educação permanente em destaque)

EIXO 1 - Universalização do SUAS: Acesso Integral com Equidade e Respeito às Diversidades

- Fortalecer a Vigilância socioassistencial.
- Implantar o CRAS volante.
- Democratização da informação (rádio).
- Fortalecimento da intersetorialidade.
- Acolhimento institucional para mulheres em situação de rua.
- Implantar o Consultório POP.
- Ampliação do Centro do Idoso.
- Criação do conselho LGBTQIA+ e de Igualdade Racial.
- Ampliação da equipe do CAD Único.

EIXO 2 - Aperfeiçoamento Contínuo do SUAS: Inovação, Gestão Descentralizada e Valorização Profissional

- **Melhoria dos programas de formação profissional permanente.**
- **Implementar a Escola de gestão do Sistema Único da Assistência Social com equipe, estrutura física adequada e dotação orçamentária.**
- Ampliar/fortalecer a equipe da vigilância socioassistencial com a criação de cronograma de atividades /ações /reuniões /formações nas unidades de forma territorializada.
- Dotar as unidades socioassistenciais com sistemas informatizados e ferramentas tecnológicas (tabletes com chips/Internet).
- Realização de concurso público para nível médio e superior.
- Criar um plano de valorização dos/as trabalhadores/as do SUAS com gratificações, garantia das 30 horas do assistente social, plano de saúde, etc.
- Criar espaços de comunicação (publicidade e divulgação) das ações dos serviços, programas/projetos e benefícios socioassistenciais como canal acessível sobre processo de trabalho/etapas voltado à população.
- Ampliação da equipe do Cadastro Único como estratégia de descentralização das ações da Casa do Cidadão.
- Melhoria das condições logísticas /estruturais nas unidades socioassistenciais.
- Aperfeiçoar os processos de acessibilidade nas unidades socioassistenciais com **formação para os profissionais sobre deficiência, neuro divergentes e comunidades tradicionais.**

EIXO 3 - Integração de Benefícios e Serviços Socioassistenciais: Fortalecendo a Proteção Social, Segurança de Renda e a Inclusão Social no Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

- Implantação do CRAS volante.
- Equiparação salarial para os trabalhadores que compõem a equipe multiprofissional;
- Implementar as 30h do assistente social.
- Criação de anexos para descentralizar as equipes dos CRAS.
- Executar os serviços de proteção social básica e domicílio para pessoas com deficiência.
- Valorização salarial do entrevistador social do Cadúnico.

EIXO 4 - Gestão Democrática, informação no SUAS e Comunicação Transparente: Fortalecendo a Participação Social no SUAS.

- Construir uma agenda fixa de assembleias para discussão com usuários dos serviços dos CRAS's.
- Estabelecer um orçamento participativo na política do SUAS, objetivando a participação e a transparência.
- Melhorar meios de divulgação dos conselhos a fim de garantir que a população tenha acesso e conhecimento sobre seus direitos.
- Garantir que o governo partilhe com a população atendida as decisões tomadas nos momentos de reunião.
- Implantar fóruns para que a população possa expor o que compreendem sobre acessibilidade e quais suas necessidades.
- Implantação de articuladores do SUAS, em todos os equipamentos de assistência.
- Fortalecer o quadro de funcionários através de recursos para o fortalecimento da política de assistência social, garantindo que as equipes estejam completas, com ferramentas necessárias para realizar o serviço, como celulares, possibilitando assim que toda a população seja contemplada.
- Garantir a participação do usuário acompanhado pela OSC junto à composição do conselho.
- Criação de novos equipamentos como CRAS e CREAS com base na territorialização.

EIXO 5 - Sustentabilidade Financeira e Equidade no Cofinanciamento do SUAS.

- Ampliação das discussões acerca dos processos licitatórios com os conselhos de direitos.
- Criação do núcleo para captação de recursos de projetos e/ou editais internacionais/ nacionais.
- Criação do CNPJ para as unidades que usufruem de recursos externos.
- Ampliação de recursos para construção, ampliação e manutenção dos equipamentos da Assistência Social.
- **Garantir recursos para manutenção da Escola do SUAS.**
- Financiamento para instituição de longa permanência para idosos.

SÍNTESE DAS DELIBERAÇÕES DA 15ª CONFERÊNCIA MUNICIPAL DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (2025), NO ÂMBITO ESTADUAL E FEDERAL COM INTERFACE A ÁREA DA EDUCAÇÃO PERMANENTE

EIXO	ESTADO	UNIÃO
1	☐ Capacitação da rede de Assistência (01)* ☐ Revisão os instrumentais e Sistemas (04)	☐ Implantar o E-SUAS (aplicativo) (04)
2	☐ Melhoria dos programas de formação profissional permanente (02) ☐ Complementar as escolas de gestão do SUAS com orientações para execução (03) ☐ Aperfeiçoar os processos de acessibilidade nas unidades socioassistenciais com formação para os profissionais sobre deficiência, neuro divergentes e comunidades tradicionais. (05)	☐ Atualização dos cadernos de orientação (01) ☐ Melhoria dos programas de formação profissional/permanente do SUAS (gestores, trabalhadores e conselheiros) (04) ☐ Implementar (normatizar) as escolas de gestão do SUAS (05)
3	-	-
4	☐ Fortalecer a Escola de Gestão do SUAS no Estado do Ceará com o objetivo de aprimorar a formação continuada e o desenvolvimento de competências profissionais do SUAS e estimular a implantação da escola a nível municipal (05)	☐ Fortalecer campanhas educativas a nível nacional com o objetivo de expandir o conhecimento sobre o SUAS (02) ☐ Promover uma política de transparência destinada à formação de servidores/trabalhadores/usuários do SUAS (04)
5	☐ Ampliação dos recursos para construção de sede própria e ampliação de equipamentos, além dos serviços (01) ☐ Recursos para garantir educação permanente para os profissionais do SUAS (04)	-

(*) Referem-se aos eixos da Conferência..

Complementando as prioridades expressas nas deliberações da Conferência Municipal de Assistência Social (2025), o Plano Decenal de Assistência Social 2016 - 2026 constitui outro importante referencial para a construção deste Plano Municipal de Educação Permanente. Por reunir os objetivos estratégicos, metas e diretrizes que orientarão o desenvolvimento da Política Municipal de Assistência Social e o Plano Decenal que subsidiam a definição das ações formativas necessárias ao fortalecimento da gestão, dos serviços, dos benefícios, dos programas e da participação social, contribuindo para que a educação permanente responda às prioridades institucionais e às demandas do SUAS no período de 2026 a 2029.

Diretrizes do Plano Decenal 2016 a 2026

Diretriz 1: Plena universalização do SUAS - tornando-o completamente acessível, com respeito à diversidade e à heterogeneidade dos indivíduos, famílias e territórios;

Diretriz 2: Contínuo aperfeiçoamento institucional do SUAS - respeitando a diversidade e heterogeneidade dos indivíduos, das famílias e dos territórios;

Diretriz 3: Plena integração dos dispositivos de segurança de renda na gestão do SUAS em âmbitos federal, estadual, do distrito federal e municipal;

Diretriz 4: Plena gestão democrática e participativa - e estruturação de política de comunicação em âmbito federal, estadual, do distrito federal e municipal;

Diretriz 5: Plena integralidade da proteção socioassistencial.

A organização e a implementação das ações de Educação Permanente no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) fundamentam-se nas diretrizes estabelecidas na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), consolidadas pela Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e operacionalizadas pela Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS).

Essas normativas orientam a estruturação da Política de Assistência Social em todo território, definindo princípios, responsabilidades e formas de organização da gestão e da oferta dos serviços socioassistenciais, os quais devem ser considerados no planejamento das ações formativas.

Nesse sentido, as diretrizes organizacionais do SUAS, norteiam o Plano de Educação Permanente no SUAS:

- ☐ a descentralização político-administrativa,
- ☐ a participação e o controle social,
- ☐ a matricialidade sociofamiliar,
- ☐ a territorialização,
- ☐ a hierarquização dos serviços por níveis de proteção social,
- ☐ a primazia da responsabilidade do Estado,
- ☐ a integração à seguridade social,
- ☐ a qualificação da gestão do trabalho e da educação permanente,
- ☐ a vigilância socioassistencial e
- ☐ a padronização dos serviços.

Acrescentamos, ainda as diretrizes organizativas do SUAS (NOB/SUAS (2012):

- Descentralização político-administrativa e comando único das ações em cada esfera de governo;
- Participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações;
- Primazia da responsabilidade do Estado na condução da política de assistência social;
- Centralidade na família para concepção e implementação dos benefícios, serviços, programas e projetos.

A partir dessas referências, estruturam-se as temáticas formativas prioritárias, considerando os diferentes públicos envolvidos na gestão, execução e controle social da política de assistência social, conforme apresentado no quadro a seguir:

Diretrizes do SUAS e correspondência com ações de educação permanente (2026–2029)

Diretriz do SUAS	Temáticas Formativas Prioritárias	Público-Alvo	Resultados Esperados
Descentralização político-administrativa	Gestão do SUAS; competências dos entes federados; Planejamento e pactuação interfederativa.	Gestores, técnicos de gestão	Fortalecimento da gestão descentralizada e da articulação entre entes
Participação e controle social	Controle social; Funcionamento dos conselhos; Participação popular; Conferências.	Conselheiros, gestores, técnicos	Ampliação da participação qualificada e do controle social
Matricialidade sociofamiliar	Trabalho social com famílias e territórios; Abordagem familiar; Acompanhamento familiar.	Trabalhadores do SUAS (CRAS, CREAS, etc.)	Qualificação do atendimento centrado na família
Territorialização	Diagnóstico socioterritorial; Vigilância socioassistencial; Cartografia e leitura de território.	Gestores, técnicos, vigilância socioassistencial	Planejamento mais aderente às realidades locais
Hierarquização dos serviços	Proteção social básica e especial; Fluxos de atendimento; Referência e contrarreferência.	Trabalhadores e gestores	Organização qualificada da rede socioassistencial
Primazia da responsabilidade do Estado	Financiamento do SUAS; Gestão orçamentária e financeira; Cofinanciamento.	Gestores, técnicos administrativos	Fortalecimento da gestão pública e da responsabilidade estatal

Integração à seguridade social	Intersetorialidade; Articulação com saúde, educação e outras políticas públicas.	Gestores, técnicos	Ampliação da atuação integrada e intersetorial
Gestão do trabalho e educação permanente	Política de educação permanente; Gestão do trabalho; Desenvolvimento de competências.	Gestores, trabalhadores	Valorização e qualificação contínua das equipes
Vigilância socioassistencial	Sistemas de informação; Indicadores; Monitoramento e avaliação.	Técnicos, gestores	Aprimoramento do uso de dados para tomada de decisão
Padronização dos serviços	Tipificação nacional; Normativas do SUAS; Qualidade dos serviços.	Trabalhadores, gestores	Uniformização e qualificação da oferta socioassistencial

Programas estratégicos da SEDHAS e sua correspondência com as diretrizes organizacionais do SUAS e do Plano Decenal vigente.

PROGRAMAS ESTRATÉGICOS	ASSOCIADO ÀS DIRETRIZES ORGANIZACIONAIS DO SUAS (art 5 da NOB/SUAS 2012)	ASSOCIADO AS DIRETRIZES/OBJETIVOS DO PLANO DECENAL 2016 A 2026
1. GESTÃO DO SUAS (CONTROLE SOCIAL E EDUCAÇÃO PERMANENTE)	I, II, III, VI – Gestão do SUAS VIII – Controle Social I, II e III – Educação Permanente	Diretriz 1: 1.1;1.2; Diretriz 2: 2.1-2.10; Diretriz 3: 3.1-3.5 Diretriz 4: 4-1 – 4.5 Diretriz 5: *5.1-5-4
2. PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA	IV , V e VI	Diretriz 1: 1.3;1.4;1.5;1.7;1.8-1.13;1.15; Diretriz 2:2.4; Diretriz 3:3.2 Diretriz 4: 4.4 e 4.5 Diretriz 5: *5.1-5-4
3. PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL	IV , V e VI	Diretriz 1: 1.3;1.4;1.5;1.6;1.7;1.8-1.13;1.14;1.15; Diretriz 2:2.4; Diretriz 3:0 Diretriz 4: 4.4 e 4.5 Diretriz 5: *5.1-5-4

(*) A SEDHAS através da Célula de Educação Permanente/EGSUAS dialoga com as áreas da Secretaria para sistematizar e atender as necessidades de aprendizagens anualmente.

O Plano de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) para o período de 2026 a 2029 está diretamente articulado às diretrizes e metas estabelecidas no Plano Decenal

da Assistência Social de Sobral (2016–2026), instrumento de planejamento de longo prazo que orienta a consolidação e o aprimoramento da política de assistência social no âmbito municipal.

Nesse sentido, a Educação Permanente configura-se como estratégia estruturante para o alcance das metas decenais, especialmente no que se refere à qualificação da gestão, à melhoria da oferta dos serviços socioassistenciais, ao fortalecimento do controle social e ao aprimoramento da vigilância socioassistencial.

As ações formativas previstas neste Plano foram delineadas de modo a responder às demandas identificadas no ciclo de implementação do Plano Decenal, considerando os avanços, desafios e lacunas ainda existentes na execução da política de assistência social.

Dessa forma, busca-se garantir a continuidade e o aprofundamento dos processos de qualificação dos trabalhadores, gestores e conselheiros do SUAS tendo como referências:

- A qualificação da gestão do SUAS que vise o planejamento, financiamento, regulação e monitoramento;
- O aprimoramento dos serviços socioassistenciais para capacitação técnica das equipes de referência;
- O fortalecimento do controle social com a formação continuada de conselheiros;
- O desenvolvimento da vigilância socioassistencial, mediante o uso de dados e indicadores para tomada de decisão;
- A valorização dos trabalhadores do SUAS com a estruturação de processos contínuos de Educação Permanente.

O Plano de Educação Permanente do SUAS 2026–2029 não apenas dialoga com as metas do Plano Decenal vigente, mas também contribui para a consolidação de seus resultados e para a transição qualificada para o próximo ciclo de planejamento da política de assistência social no município. A seguir seguem as 25 (vinte e cinco) metas do Plano Decenal e a vinculação com os programas: I – Gestão do SUAS; II – Proteção Social Básica e III – Proteção Social Especial.

METAS DO PLANO DECENAL DA ASSISTÊNCIA SOCIAL DE SOBRAL 2016 A 2026

METAS	CURTO 2016 a 2019	MÉDIO PRAZO 2020 a 2023	LONGO PRAZO 2024 a 2026	ASSOCIADO AO PROGRAMA (I – Gestão do SUAS/II – Proteção Social Básica/III –Proteção Social Especial)
01. Universalizar e descentralizar os serviços e unidades da Proteção Básica e Especial.			X	I, II e III
02. Aprimorar a gestão do Suas, atualizando suas normativas, assim como do contínuo aprimoramento da gestão descentralizada, compartilhada, federativa, democrática e participativa.	X	X	X	I

03. Consolidar o banco de dados do Cadastro Único para Programas Sociais na Gestão do SUAS.	X			I
04. Fortalecer as estratégias de erradicação do trabalho infantil.	x	x	x	III
05. Fortalecer os conselhos com a participação dos trabalhadores e usuários na gestão e no controle social do SUAS, garantindo a plena realização das Conferências com os princípios e diretrizes emanadas de uma construção democrática e participativa.	x	x	x	I
06. Ampliar e aprimorar as ações de capacitação e de formação com base nos princípios e diretrizes da Educação Permanente do SUAS.	X	X	X	I
07. Instituir normativa específica para o Apoio Técnico, ancorada nos princípios da gestão compartilhada, descentralizada, democrática e participativa.	x	x		I, II e III
08. Potencializar e fomentar a intersectorialidade, como estratégia de gestão, visando ampliar as ofertas da Assistência Social em integração com as demais Políticas, de modo a permitir o acesso aos direitos sociais básicos e a ampliação de oportunidades às famílias pobres e marcadas por vulnerabilidades e violações de direitos	x	x	x	II e III
09. Garantir a participação dos entes federados definidos por parâmetros para a participação dos mesmos no cofinanciamento do SUAS, considerando os serviços, de apoio à gestão e no pagamento de pessoal.		x		I
10. Instituir parâmetros para a relação do SUAS com o Sistema de Justiça e Sistema de Garantia de Direitos, visando o estabelecimento de fluxos e protocolos de referenciamento e delimitação de competências.	X	X	X	I, II e III
11. Realizar o monitoramento continuado da Gestão do SUAS.	X	X	X	

12. Garantir a cobertura de serviços, programas e projetos nas áreas rurais no enfrentamento das situações de desproteções, tendo como público prioritário, grupos populacionais tradicionais e específicos (GPTE), LGBT, dentre outros.	X	X	X	II e III
13. Realizar convênios e/ou parcerias para fortalecer e ampliar as ações da assistência social junto às instituições da sociedade civil organizada da assistência social.	X	X	X	I
14. Reformular e implantar, o PCCS para os trabalhadores do Suas em conformidade com a NOB/RH/Suas, e as resoluções 17/2011 e 09/2014 do CNAS.	X			I
15. Consolidar a Rede SUAS por meio do uso de incremento de informações no Sistema de Gestão local, de forma a integrar todos os serviços e benefícios em rede, mediante registros, notificação de vulnerabilidades e riscos sociais e dispositivos de notificação de agravos sociais.	X	X	X	I,II e III
16. Articular entre os entes federados (CIB e CIT) a unificação entre os sistemas federais, bem como, a padronização dos indicadores.	X			I
17. Realizar de forma sistemática o monitoramento do Pacto de Aprimoramento.	x	x	x	I,II e III
18. Monitorar a rede de serviços socioassistenciais e benefícios, potencializando o exercício do controle social pelo CMAS e CNEAS.	X	X	X	I
19. Garantir a equipe mínima multidisciplinar conforme a NOB RH e equipe complementar (agente administrativo, serviços gerais, vigias e motoristas).	X	X	X	I

20. Efetivar o Sistema Municipal de Vigilância socioassistencial a partir dos eixos: vigilância de riscos e vulnerabilidades e a vigilância de padrões e serviços.	X	X	X	I
21. Identificar 100% da rede de proteção socioassistencial e avaliar a quantidade e qualidade da oferta dos serviços. Territorialização de 2 em 2 anos.	X	X	X	I, II e III
22. Capacitar 100% dos trabalhadores do SUAS para qualificar a oferta dos serviços socioassistenciais	X	X	X	I
23. Implantar a Escola de Formação dos Trabalhadores do SUAS.	X			I
24. Estimular a intersetorialidade voltada a produção agrícola de base familiar com ênfase na Inclusão produtiva de pessoas da zona rural em situação de extrema pobreza.	X	X	X	II
25. Desenvolver e fortalecer estratégias educativas a partir das recomendações do guia alimentar para população brasileira e do guia alimentar para crianças menores de 02 anos, reforçando o consumo de alimentos regionais e as práticas produtivas sustentáveis que respeite a biodiversidade.	X	X	X	I

As deliberações da 15ª Conferência Municipal da Assistência Social (2025) e as metas do Plano Decenal 2016 a 2026, apresentam proposições relevantes para compor os processos formativos de educação permanente.

2. IDENTIFICAÇÃO

Plano Municipal de Educação Permanente

Município: Sobral Ceará
Período de elaboração: 2025/2026
Vigência: 2026 – 2029

Órgão Gestor da Assistência Social

Nome do órgão gestor: Secretaria dos Direitos Humanos e da Assistência Social (SEDHAS)
Nome do responsável pelo órgão gestor: Claudia dos Santos Costa (em exercício)
Endereço do órgão gestor: Av. Cmte. Maurocélío Rocha Pontes, 137.
Bairro: Derby Clube CEP: 62.042-280
Cidade: Sobral
E-mail: sedhassedhas@sobral.ce.gov.br
Site:https://sedhas.sobral.ce.gov.br

Nome do responsável pela elaboração do Plano de Educação Permanente:

Luizyland Pereira Lima Bandeira
Cargo/Função: Gerente da Célula de Educação Permanente da SEDHAS
Responsável pela Escola de Gestão do Sistema Único da Assistência Social - EGSUAS

Equipe lotada na Célula de Educação Permanente/Escola de Gestão do SUAS de Sobral

Luciana Lima Aragão - Pedagoga
Raimunda do Nascimento Marques - Pedagoga

Membros do Conselho Municipal de Assistência Social - Composição Biênio 2025-2027

Representantes do Poder Executivo - Gestão 2025 a 2027

Representação	Condição (Titular /Suplente)	Conselheiros (as)
SECRETARIA DOS DIREITOS HUMANOS E DA ASSISTÊNCIA SOCIAL – SEDHAS	Titular e Presidente	Ana Gilmaiza Tomaz Lourenço
	Suplente	Cláudia dos Santos Costa
SECRETARIA MUNICIPAL DA EDUCAÇÃO	Titular	Aliny Aguiar Parente Quariguasi
	Suplente	Hiury Machado Melo
SECRETARIA DO TRABALHO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO – STDE	Titular	Ivone do Vale Prado Afonso
	Suplente	Brina Lea Adeodato Aragão

SECRETARIA DO ESPORTE E LAZER	Titular	Fernanda Antônia Dias
	Suplente	Yuri Cordeiro do Nascimento
SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE	Titular	Thatianna Silveira Dourado
	Suplente	Roseane Rocha Araújo
SECRETARIA DO PLANEJAMENTO E GESTÃO	Titular	Virna Lisse Vasconcelos Carneiro
	Suplente	Iarasmin Vaz de Sousa
SECRETARIA DO URBANISMO, HABITAÇÃO E MEIO AMBIENTE – SEUMA	Titular	Carlos Rodrigues Tomaz
	Suplente	Aline Yara Nogueira Freire

Representantes da Sociedade Civil - Gestão 2025 a 2027

Representação	Condição (Titular /Suplente)	Conselheiros(as)
ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS - APAE Sobral	Titular	Iara Leite Sousa
	Suplente	Ailma Maria Gurgel da Silva
SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO – SESC	Titular e Vice-Presidente	Michel Marques dos Santos
	Suplente	Joyce Marri de Oliveira Gonçalves
OBRA SOCIAL NOSSA SENHORA DA GLÓRIA - FAZENDA DA ESPERANÇA	Titular	Francisca Francirene Tomaz Parente
	Suplente	Girleive Bezerra Ponte Castro
SOCIEDADE DE APOIO À FAMÍLIA SOBRALENSE - SAFS	Titular	Francisca das Chagas da Silva Mesquita
	Suplente	Antônia Márcia da Silva Mesquita
NÚCLEO DO CONSELHO REGIONAL DE SERVIÇO SOCIAL –NUCRESS	Titular	Maria Macilene de Sousa
	Suplente	Maria Helena da Silva

REPRESENTANTES DE USUÁRIOS DO SUAS: CENTRO DE EVANGELIZAÇÃO RECANTO DA PAZ – CERPAZ	Titular	Maria Gleicivane Vasconcelos de Sousa
REPRESENTANTES DE USUÁRIOS DO SUAS: CRAS DOM JOSÉ	Suplente	Erilene Sousa Mendes
REPRESENTANTES DE USUÁRIOS DO SUAS: INSTITUTO BENEFICENTE E CULTURAL CASA PAI BENEDITO DAS CACHOEIRAS	Titular	José Carlos Machado Fonteles
REPRESENTANTES DE USUÁRIOS DO SUAS: INSTITUTO TREVO DE QUATRO FOLHAS/CASA ACOLEDORA DE SOBRAL	Suplente	Wesley Aires

3. DIAGNÓSTICO DO SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

O diagnóstico do perfil dos trabalhadores, gestores e conselheiros do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) constitui etapa fundamental para o planejamento estratégico das ações de Educação Permanente para o período de 2026 a 2029. Este levantamento tem como objetivo identificar a composição da força de trabalho, suas atribuições, vínculos, níveis de escolaridade, áreas de atuação, bem como as principais necessidades formativas, potencialidades e lacunas existentes no exercício das funções socioassistenciais.

A análise dessas informações possibilita a construção de ações formativas mais aderentes às realidades locais, orientadas pelos princípios da Educação Permanente no SUAS, que pressupõem a articulação entre teoria e prática, a valorização dos saberes dos trabalhadores e o aprimoramento contínuo da gestão e da oferta dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

Além disso, o diagnóstico subsidia a definição de prioridades formativas, a organização dos percursos de aprendizagem e o fortalecimento das competências necessárias ao desempenho qualificado das funções de gestão, execução e controle social, contribuindo para a consolidação de um SUAS mais eficiente, equitativo e comprometido com a garantia de direitos.

A seguir, apresenta-se o quadro de distribuição dos cargos e funções, que permitirá uma visão sistematizada do público a ser contemplado pelas ações de Educação Permanente ao longo do quadriênio.

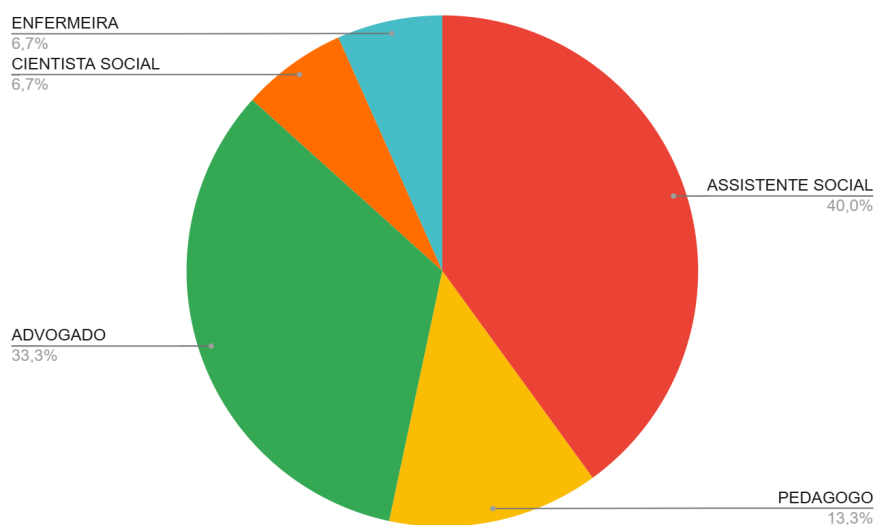
ÓRGÃO GESTOR

O perfil dos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social constitui importante referência para a construção do Plano Municipal de Educação Permanente, uma vez que permite identificar características relacionadas à formação profissional, escolaridade e vínculos de trabalho das equipes responsáveis pela execução da política de assistência social. A análise desses elementos possibilita compreender potencialidades, fragilidades e necessidades de qualificação, subsidiando a definição de estratégias formativas alinhadas às demandas institucionais e às especificidades de cada nível de proteção socioassistencial. Os dados apresentados contemplam os profissionais vinculados ao Órgão Gestor, à Proteção Social Básica (PSB) e à Proteção Social Especial (PSE).

O Órgão Gestor é composto por profissionais de diferentes áreas do conhecimento, com destaque para assistentes sociais, advogados, pedagogos, cientista social e enfermeira. Essa diversidade de formações reflete a natureza estratégica das atividades desenvolvidas no âmbito da gestão da política de assistência social, que envolvem planejamento, coordenação, assessoramento técnico, monitoramento, articulação intersetorial e garantia de direitos. A composição multiprofissional fortalece a capacidade institucional do órgão, contribuindo para a tomada de decisões e para o suporte técnico às unidades socioassistenciais.

Formação Profissional

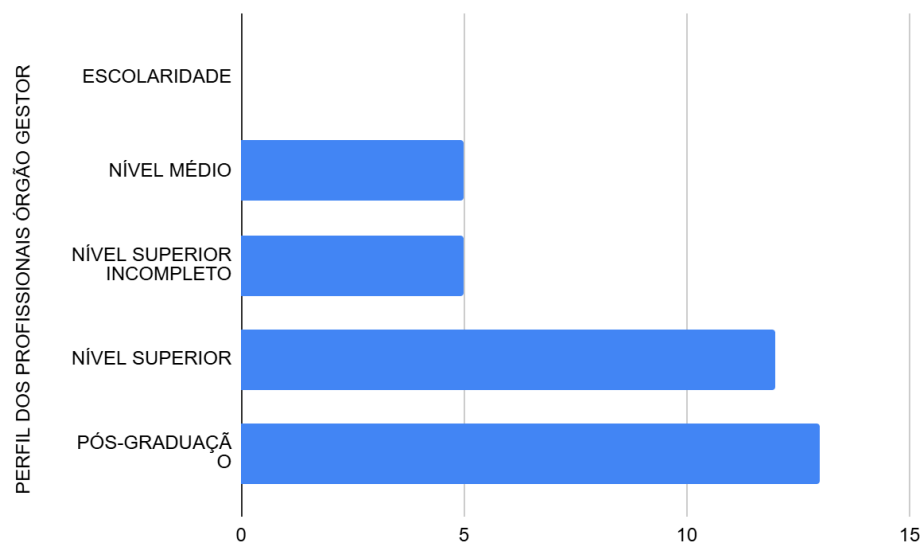
O Órgão Gestor apresenta predominância de profissionais das áreas de Serviço Social e Direito, além da presença de pedagogos, cientista social e enfermeira. Essa composição demonstra uma equipe voltada tanto para as funções de gestão da política pública quanto para o suporte técnico às unidades socioassistenciais. A diversidade de formações favorece uma atuação interdisciplinar na condução dos processos de planejamento, monitoramento, assessoramento técnico e articulação intersetorial.



Fonte: Vigilância socioassistencial, 2026.

Escolaridade

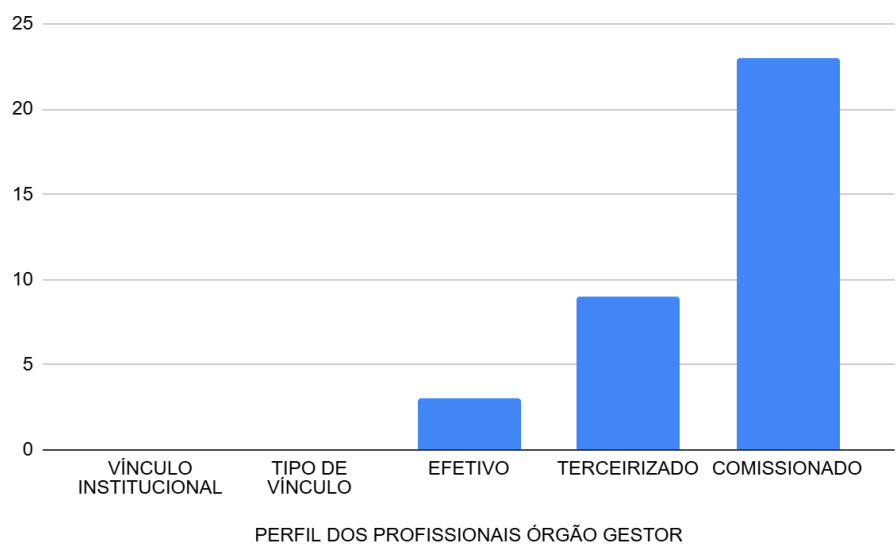
Observa-se um elevado nível de qualificação acadêmica entre os profissionais do Órgão Gestor, com predominância de trabalhadores com ensino superior completo e pós-graduação. Esse perfil revela potencial para o desenvolvimento de ações estratégicas relacionadas à gestão do SUAS, planejamento, vigilância socioassistencial e gestão do trabalho. Ao mesmo tempo, indica a necessidade de processos formativos mais especializados e voltados ao aperfeiçoamento da gestão pública e da implementação das normativas da assistência social.



Fonte: Vigilância socioassistencial,2026.

Vínculo Institucional

A análise dos vínculos evidencia forte predominância de cargos comissionados e terceirizados, com reduzido quantitativo de servidores efetivos. Essa configuração pode representar desafios para a continuidade das ações institucionais, preservação da memória organizacional e consolidação dos processos de trabalho. Nesse contexto, a Educação Permanente assume papel estratégico na sistematização de conhecimentos e na integração contínua das equipes.



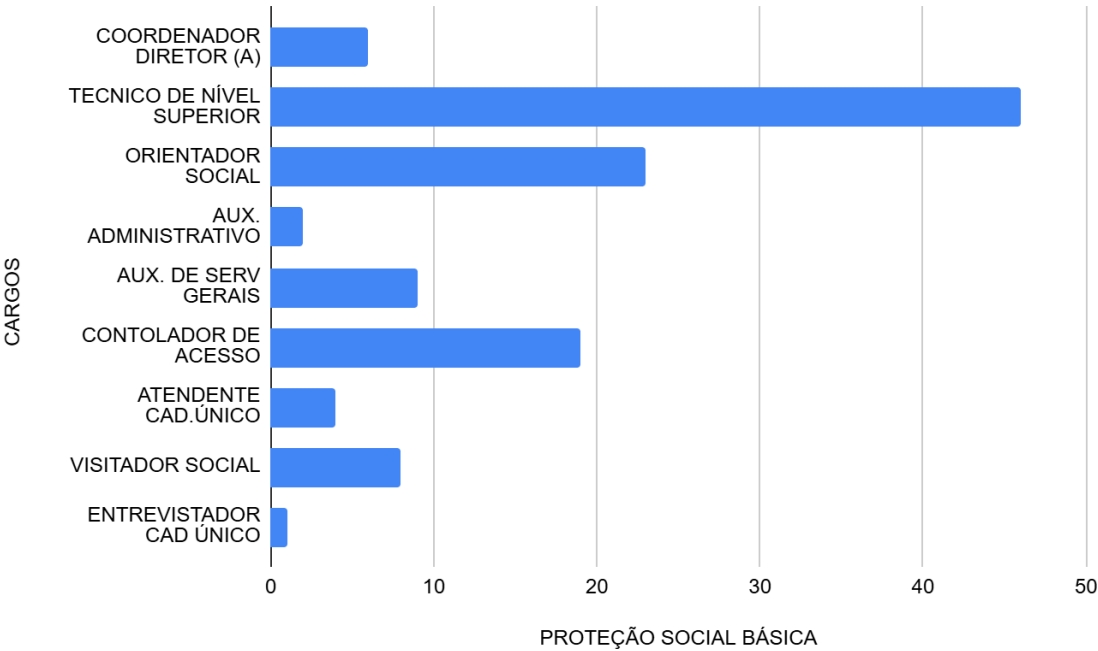
Fonte: Vigilância socioassistencial,2026.

Os dados sugerem a necessidade de ações formativas voltadas para gestão do SUAS, planejamento estratégico, gestão financeira e orçamentária, monitoramento e avaliação, vigilância socioassistencial, gestão do trabalho e liderança de equipes.

PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA (PSB)

Cargos

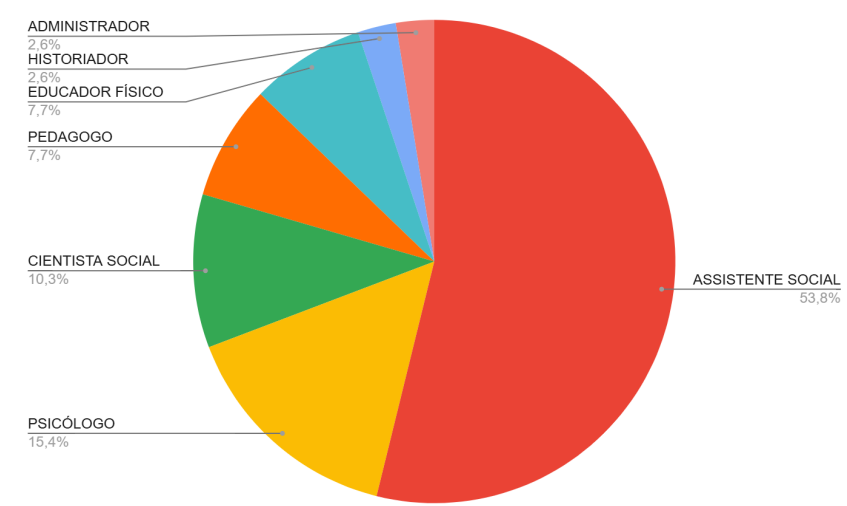
A Proteção Social Básica conta com equipes formadas por assistentes sociais, psicólogos, cientistas sociais, pedagogos, educadores físicos, historiador e administrador. Essa diversidade profissional está alinhada às diretrizes do SUAS para o desenvolvimento do trabalho social com famílias e comunidades, possibilitando a realização de ações voltadas à prevenção de situações de vulnerabilidade e risco social, ao fortalecimento de vínculos familiares e comunitários e à promoção da participação social. A atuação interdisciplinar constitui elemento essencial para a qualificação dos serviços ofertados à população nos territórios.



Fonte: Vigilância socioassistencial,2026.

Formação Profissional

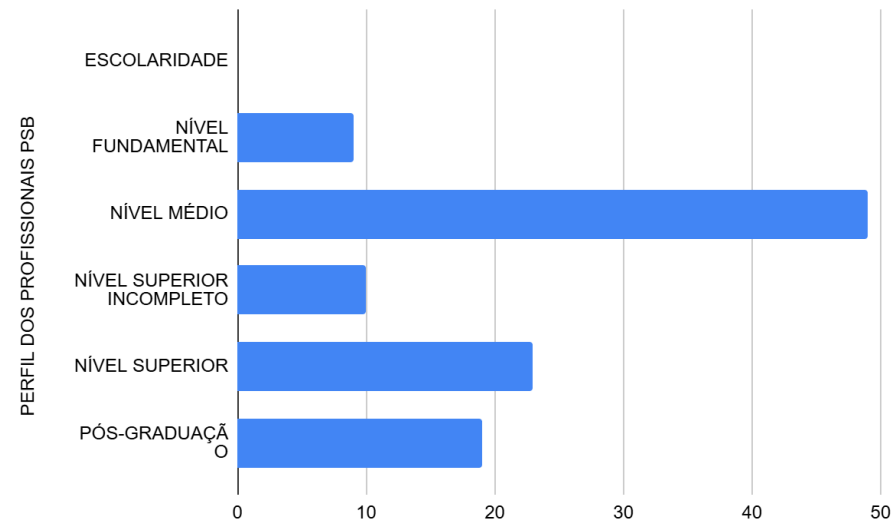
A Proteção Social Básica apresenta predominância de assistentes sociais, seguida por psicólogos e profissionais de outras áreas, como Ciências Sociais, Pedagogia e Educação Física. Essa composição está alinhada às demandas dos serviços ofertados nos CRAS e demais equipamentos da proteção básica, que requerem atuação interdisciplinar para o desenvolvimento do trabalho social com famílias e comunidades.



Fonte: Vigilância socioassistencial,2026.

Escolaridade

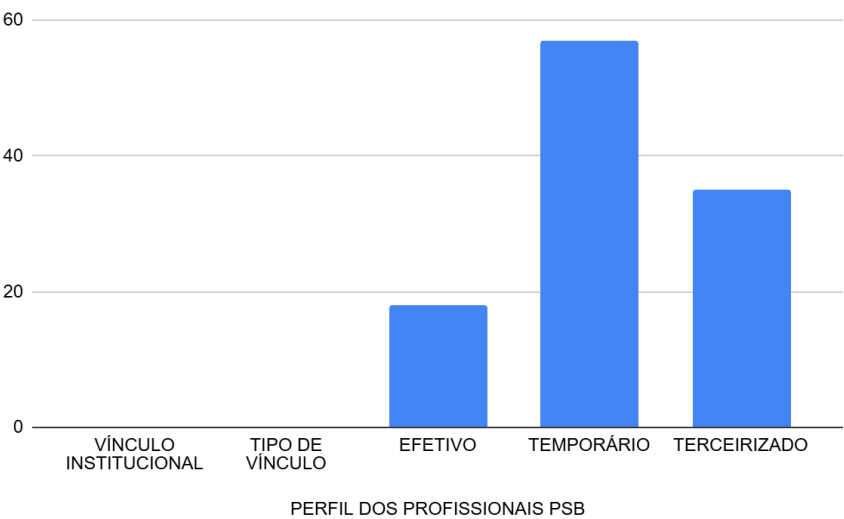
O perfil de escolaridade demonstra significativa diversidade entre os trabalhadores, com presença de profissionais de nível fundamental, médio e superior, além de quantitativo expressivo de pós-graduados. Essa heterogeneidade indica a necessidade de estratégias formativas diferenciadas, capazes de atender distintos níveis de conhecimento e atribuições profissionais, favorecendo a qualificação de toda a equipe.



Fonte: Vigilância socioassistencial,2026.

Vínculo Institucional

Verifica-se predominância de vínculos temporários, seguida por trabalhadores terceirizados e efetivos. Esse cenário pode gerar desafios relacionados à rotatividade profissional e à continuidade dos processos de trabalho, impactando diretamente a consolidação das metodologias de atendimento e o fortalecimento dos serviços ofertados à população.



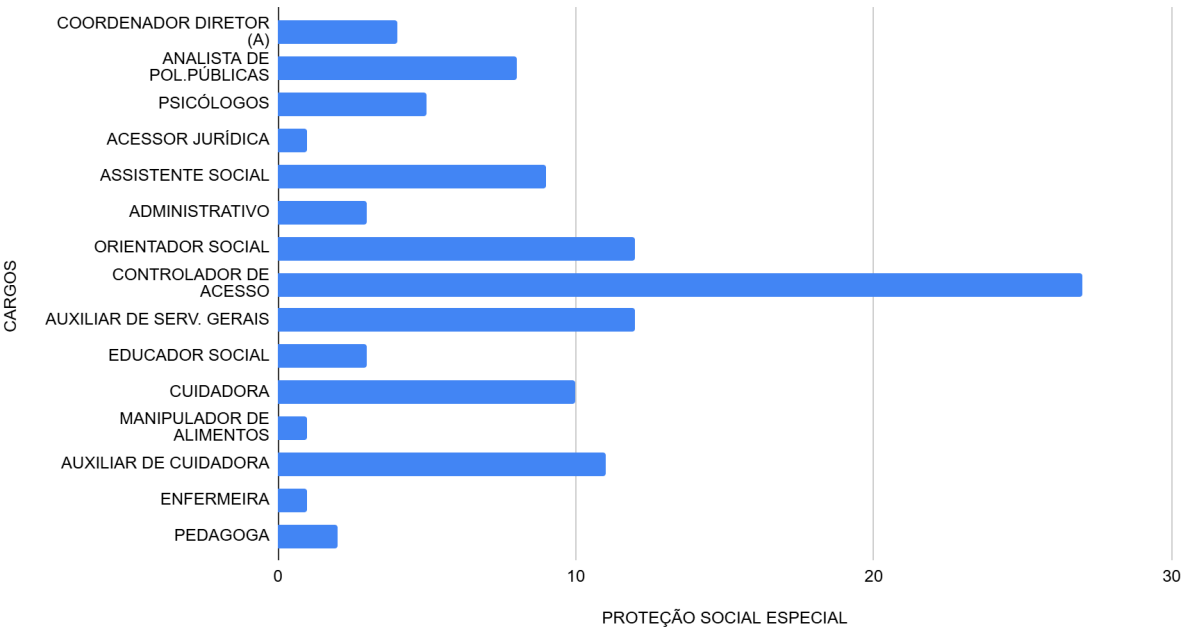
Fonte: Vigilância socioassistencial,2026.

Os resultados apontam para a necessidade de fortalecimento das competências relacionadas ao trabalho social com famílias, acolhida, escuta qualificada, acompanhamento familiar, elaboração de registros técnicos, atuação em rede, territorialização e utilização dos sistemas de informação do SUAS.

PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL (PSE)

Cargos

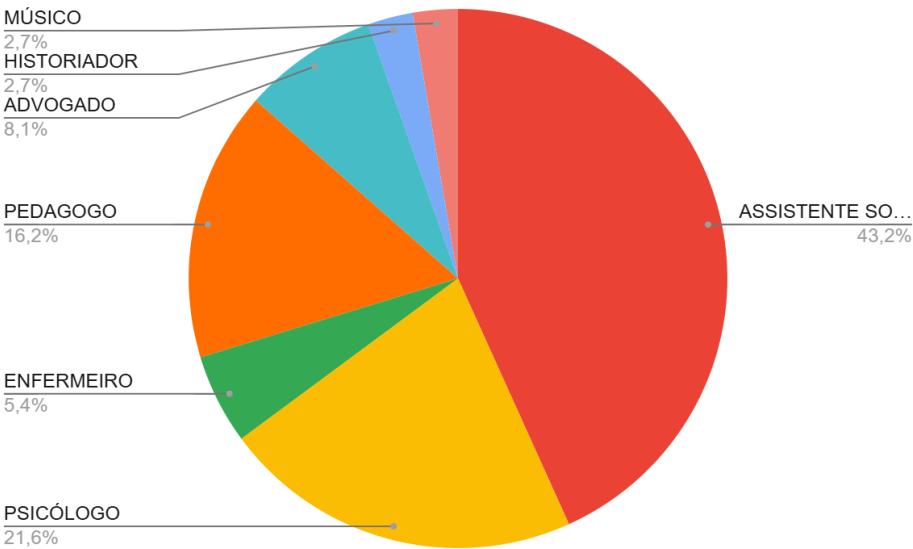
As equipes da Proteção Social Especial são constituídas por assistentes sociais, psicólogos, pedagogos, advogados, enfermeiros, educadores sociais com formação em historiador e músico, evidenciando a necessidade de diferentes saberes para o atendimento de situações de violação de direitos e outras demandas de maior complexidade. A presença de profissionais com formações complementares favorece a construção de respostas interdisciplinares, fortalecendo o acompanhamento especializado de indivíduos e famílias, bem como a articulação com o Sistema de Garantia de Direitos e demais políticas públicas.



Fonte: Vigilância socioassistencial,2026.

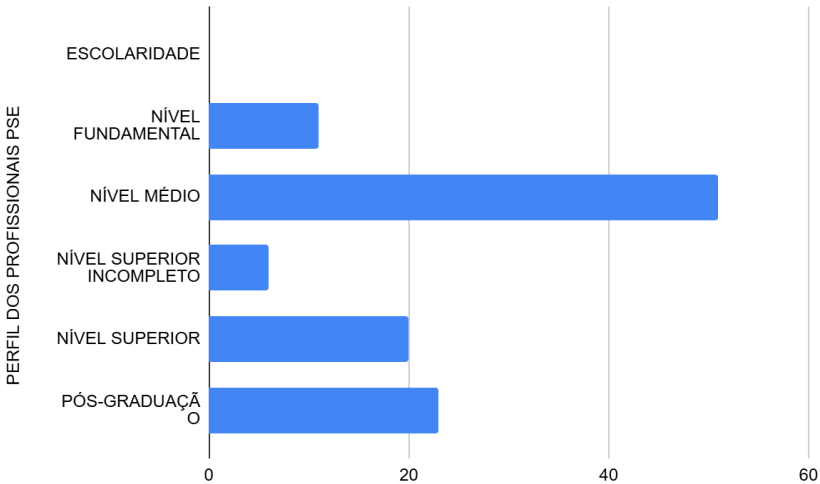
Formação Profissional

A Proteção Social Especial apresenta composição diversificada, com destaque para assistentes sociais, psicólogos e pedagogos, além da presença de advogados e profissionais de outras áreas. Esse perfil reflete a complexidade das situações atendidas nos serviços especializados, que demandam intervenções interdisciplinares voltadas à garantia e defesa de direitos.



Escolaridade

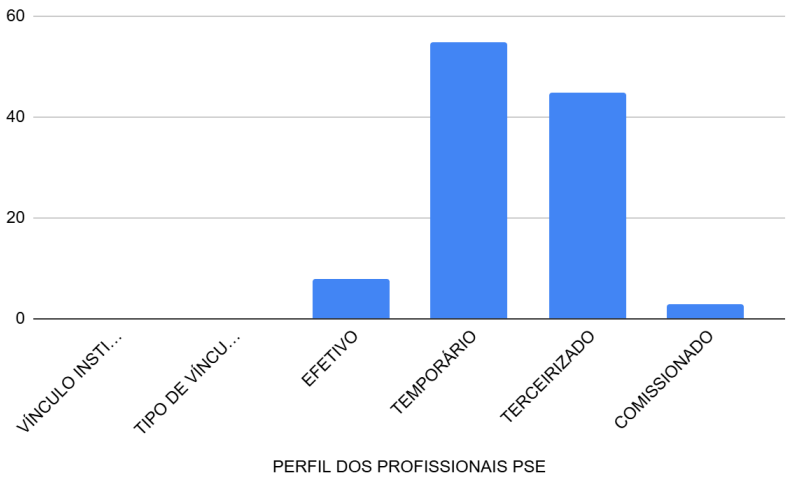
Os dados evidenciam elevado nível de qualificação, com quantitativo expressivo de profissionais com ensino superior e pós-graduação. Tal característica é compatível com a complexidade técnica exigida nos serviços de média e alta complexidade, especialmente no atendimento de situações de violência, negligência, rompimento de vínculos familiares e outras violações de direitos.



Fonte: Vigilância socioassistencial,2026.

Vínculo Institucional

A predominância de vínculos temporários e terceirizados, associada ao baixo número de servidores efetivos, representa um aspecto que merece atenção no planejamento da gestão do trabalho. A alta rotatividade pode comprometer a continuidade do acompanhamento dos usuários e a consolidação das equipes de referência previstas nas normativas do SUAS.



Fonte: Vigilância socioassistencial,2026.

Os dados indicam a necessidade de ações de Educação Permanente voltadas à proteção social especial, abordagem social, elaboração de estudos e relatórios técnicos, trabalho interdisciplinar, atendimento a situações de violência, gestão de casos, articulação com o Sistema de Garantia de Direitos e fortalecimento das práticas de acompanhamento familiar especializado.

A análise do perfil dos trabalhadores evidencia três aspectos centrais para o planejamento da Educação Permanente que serão considerados: a diversidade de formações profissionais, a coexistência de diferentes níveis de escolaridade e a predominância de vínculos temporários e terceirizados em todas as áreas da política de assistência social.

Embora seja observado um quantitativo relevante de profissionais com formação superior e pós-graduação, os dados também revelam a necessidade de processos contínuos de qualificação, integração das equipes e alinhamento conceitual sobre as normativas e diretrizes do SUAS.

Dessa forma, o Plano Municipal de Educação Permanente deverá contemplar ações formativas comuns a todos os trabalhadores, bem como trilhas específicas para o Órgão Gestor, Proteção Social Básica e Proteção Social Especial, considerando as particularidades e demandas de cada área de atuação.

4. OBJETIVOS

4.1 Geral

Fortalecer a gestão, a oferta dos serviços e benefícios socioassistenciais e o controle social no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), por meio da implementação de processos contínuos de Educação Permanente, organizados em percursos formativos, que promovam o desenvolvimento de competências dos gestores, trabalhadores e conselheiros, contribuindo para a qualificação da Política de Assistência Social no Município de Sobral.

4.2. Específicos

- Promover a qualificação técnica e gerencial dos gestores do SUAS, fortalecendo o planejamento, o monitoramento, a avaliação e a gestão financeira da política;
- Aprimorar as competências dos trabalhadores do SUAS na execução dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, com foco no trabalho social com famílias e indivíduos;
- Fortalecer o controle social por meio da formação continuada de conselheiros, ampliando sua capacidade de deliberação, fiscalização e participação;
- Institucionalizar a Educação Permanente como prática contínua no âmbito da gestão do SUAS;
- Desenvolver e implementar processos sistemáticos de monitoramento e avaliação das ações formativas, com base em indicadores de execução, aprendizagem e efetividade;
- Fomentar a integração entre teoria e prática, valorizando os saberes produzidos no cotidiano do trabalho;
- Estimular a articulação intersetorial e a troca de experiências entre os diferentes atores do SUAS;
- Ampliar o acesso às ações formativas, considerando as especificidades territoriais e os diferentes perfis dos públicos envolvidos.

5. METAS

- Realizar anualmente o levantamento das necessidades de capacitação conforme Nota técnica, nº 15/2025.
- Realizar pelo menos 01 (um) Seminário de Integração de Ensino, Serviço e Território com as Instituições de Ensino Superior.
- Realizar pelo menos 01 (uma) Mostra de Integração de Ensino, Serviço e Território ao ano.
- Manter 100% atualizado a capacidade instalada dos estágios junto às unidades socioassistenciais.
- Elaborar a programação semestral de processos educativos em conformidade com o Plano de Educação Permanente.
- Promover que, no mínimo, 80% das ações formativas previstas no Plano ao longo do quadriênio.
- Garantir a participação de, no mínimo, 70% dos trabalhadores do SUAS nas ações de Educação Permanente.
- Capacitar 100% dos gestores do SUAS em, pelo menos, uma ação formativa por ano.
- Garantir a formação de, no mínimo, 80% dos conselheiros de assistência social durante o período do Plano.
- Aplicar em 100% dos processos formativos a pesquisa de aprendizagem e satisfação.
- Manter 100% atualizado o PAINEL de Indicadores de Educação Permanente.
- Realizar no mínimo 3 (três) visitas institucionais às unidades socioassistenciais que participaram dos processos de educação permanente.

Metas por Percurso Formativo

Gestão do SUAS

- Realizar pelo menos 2 ciclos formativos em gestão do SUAS;
- Capacitar 100% dos gestores em planejamento, financiamento e monitoramento;
- Alcançar 90% de utilização de instrumentos de gestão de forma qualificada.

Provimento de Serviços e Benefícios

- Realizar formação para todas as equipes de referência das unidades socioassistenciais;
- Garantir que 80% dos trabalhadores apliquem os conteúdos no cotidiano de trabalho;
- Reduzir em pelo menos 30% inconsistências nos processos de atendimento e registros.

Controle Social

- Realizar formação inicial anual para conselheiros;
- Garantir a participação de 80% dos conselheiros nas formações;
- Fortalecer a regularidade das reuniões e deliberações dos conselhos.

6. O ECOSISTEMA DA EDUCAÇÃO PERMANENTE DA EGSUAS

A Política Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) de Sobral compreende a formação dos trabalhadores como um processo contínuo, articulado e integrado aos desafios cotidianos da gestão, da oferta dos serviços socioassistenciais e da garantia dos direitos dos usuários. Nessa perspectiva, a Educação Permanente deixa de ser compreendida como um conjunto de ações formativas isoladas e passa a constituir uma estratégia permanente de desenvolvimento institucional, orientada pelo fortalecimento das competências profissionais e pela qualificação dos processos de trabalho.

Essa concepção fundamenta a construção do Ecosistema da Educação Permanente da EGSUAS, entendido como o modelo operacional por meio do qual a Política Municipal de Educação Permanente é planejada, desenvolvida, monitorada e continuamente aperfeiçoada. Inspirado na ideia de ecossistema, esse modelo reconhece que a aprendizagem institucional resulta da interação permanente entre diferentes estratégias pedagógicas, dispositivos de desenvolvimento profissional, espaços de produção de conhecimento e mecanismos de gestão da aprendizagem.

Assim como em um ecossistema natural, no qual os diferentes elementos estabelecem relações de interdependência e cooperação, o Ecosistema da Educação Permanente (EEP) organiza um conjunto de estratégias que atuam de maneira integrada e complementar. Nesse modelo, cursos, oficinas, trilhas formativas, comunidades de prática, apoio técnico, pesquisa aplicada, integração ensino-serviço-território, produção de conhecimento e monitoramento constituem componentes de uma mesma política de desenvolvimento institucional, alimentando-se mutuamente e produzindo um ciclo contínuo de aprendizagem, inovação e melhoria da oferta socioassistencial.

Essa concepção encontra respaldo na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, que orienta os processos formativos a partir da problematização da realidade, da valorização dos saberes produzidos pelos trabalhadores, da integração entre teoria e prática e da aprendizagem construída no próprio contexto do trabalho. Ao adotar essa perspectiva, a EGSUAS reafirma seu compromisso com uma formação comprometida não apenas com a aquisição de conhecimentos, mas, sobretudo, com o desenvolvimento de competências capazes de produzir mudanças efetivas nos processos de trabalho e fortalecer a capacidade institucional do SUAS no município de Sobral.

O EEP expressa a identidade pedagógica da EGSUAS e orienta a implementação de uma política de desenvolvimento profissional baseada na aprendizagem colaborativa, na produção de conhecimento, na inovação e na melhoria contínua. Sua estrutura busca assegurar que cada ação formativa dialogue com as necessidades identificadas no diagnóstico institucional, contribua para o desenvolvimento das competências prioritárias e resulte em produtos concretos que fortaleçam a gestão, os serviços e o atendimento à população usuária.

Dessa forma, o Ecosistema constitui o principal instrumento de operacionalização do Modelo Pedagógico da EGSUAS, articulando diferentes estratégias educativas em um processo permanente de planejamento, formação, acompanhamento, avaliação e retroalimentação da Política Municipal de Educação Permanente.

O Ecosistema da Educação Permanente tem como finalidade estruturar um modelo integrado de desenvolvimento profissional e institucional que permita transformar as necessidades identificadas no cotidiano do trabalho em oportunidades permanentes de aprendizagem, inovação e qualificação da política pública.

Essa organização das ações de Educação Permanente em um sistema articulado de estratégias pedagógicas, visa superar a lógica tradicional de capacitações pontuais e promover processos formativos contínuos, contextualizados e comprometidos com a melhoria da gestão e da oferta socioassistencial.

Com isso temos a estruturação de um Ecossistema da Educação Permanente que:

- institucionaliza a Educação Permanente como estratégia de gestão do trabalho e desenvolvimento institucional;
- fortalece o desenvolvimento de competências técnicas, gerenciais, éticas, relacionais e político-institucionais dos trabalhadores do SUAS;
- integra diferentes dispositivos pedagógicos em um processo contínuo de aprendizagem;
- promove a produção, sistematização e disseminação do conhecimento produzido no âmbito da política de assistência social;
- estimula a aprendizagem colaborativa, o intercâmbio de experiências e a inovação nos processos de trabalho;
- fortalece a integração entre ensino, serviço e território;
- subsidia a tomada de decisões por meio do monitoramento e da avaliação das ações de Educação Permanente;
- contribui para a melhoria contínua da gestão e da qualidade dos serviços socioassistenciais.

Esse Ecossistema, organiza-se em quatro dimensões interdependentes que, de forma integrada, estruturam a Política Municipal de Educação Permanente e orientam todas as ações previstas neste Plano.

Cada dimensão reúne estratégias pedagógicas com finalidades específicas, mas articuladas entre si, formando um ciclo permanente de desenvolvimento profissional, aprendizagem institucional e fortalecimento da política pública.

Essa organização possibilita que diferentes dispositivos educativos atuem de forma complementar, permitindo que os conhecimentos produzidos em uma estratégia fortaleçam as demais, assegurando continuidade ao processo educativo e ampliando sua capacidade de produzir mudanças concretas nos processos de trabalho.

O Ciclo da Educação Permanente da EGSUAS

O Modelo Pedagógico da EGSUAS estrutura-se em um **ciclo contínuo de aprendizagem, desenvolvimento institucional e melhoria dos processos de trabalho**, compreendendo a Educação Permanente como uma estratégia dinâmica e permanente de fortalecimento da Política Municipal de Assistência Social. Esse ciclo evidencia que a formação não se encerra na realização de ações educativas, mas constitui um processo permanente de diagnóstico, planejamento, desenvolvimento de competências, acompanhamento e avaliação, orientado pelas necessidades identificadas no cotidiano do trabalho.

A dinâmica do ciclo inicia-se com a **escuta qualificada** dos trabalhadores, gestores e conselheiros, ocorrida em 2025, o que permitiu identificar desafios, potencialidades e necessidades relacionadas aos processos de trabalho. Essa escuta subsidiou o **diagnóstico institucional**, que identificou lacunas de competências e as necessidades de capacitação prévias existentes nas diferentes áreas da política de assistência social.

A partir do conhecimento da Nota Técnica 15/2025, elaboramos um Questionário para atualizar o diagnóstico preliminar e com isso identificar as lacunas de **competências**, momento pelo qual foram considerando os conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para qualificar a

gestão, fortalecer os serviços socioassistenciais e ampliar a capacidade institucional do SUAS. Essas competências orientam o planejamento das estratégias de Educação Permanente e a organização dos percursos e trilhas formativas previstos neste Plano.

As ações formativas são implementadas por meio do **Ecossistema da Educação Permanente da EGSUAS**, que integra diferentes dispositivos pedagógicos — como trilhas formativas, comunidades de prática, apoio técnico, pesquisa aplicada, integração ensino-serviço-território e produção de conhecimento — articulando diferentes metodologias e oportunidades de aprendizagem ao longo do desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

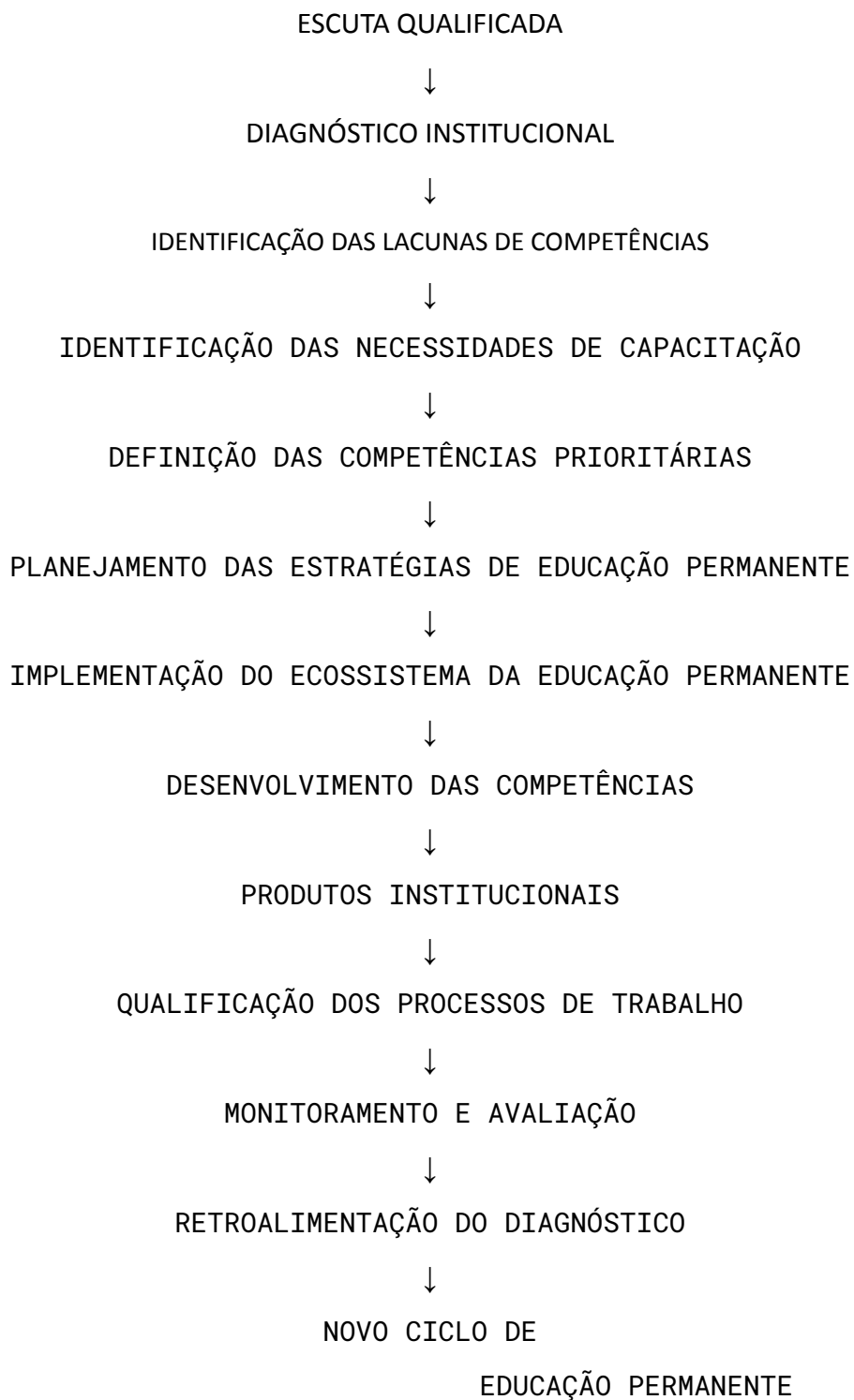
Como resultado desse processo, espera-se o fortalecimento das competências profissionais e institucionais, a elaboração de produtos técnicos, a qualificação dos processos de trabalho e a melhoria contínua da oferta dos serviços socioassistenciais. Esses resultados são acompanhados por meio de estratégias permanentes de monitoramento e avaliação, permitindo identificar avanços, desafios e oportunidades de aperfeiçoamento.

O monitoramento das ações e a avaliação dos resultados pós processo formativo indicam o impacto sobre a realidade institucional, retroalimentam o diagnóstico e dão início a um novo ciclo de planejamento e desenvolvimento.

Dessa forma, o Ciclo da Educação Permanente caracteriza-se como um processo permanente de aprendizagem organizacional, no qual cada etapa fortalece a capacidade da gestão e das equipes para responder, de forma qualificada e inovadora, às demandas da política de assistência social.

Essa dinâmica reafirma o compromisso da EGSUAS com uma Educação Permanente orientada pelo desenvolvimento de competências, pela produção de conhecimento, pela aprendizagem colaborativa e pela transformação dos processos de trabalho, consolidando uma cultura institucional de melhoria contínua e inovação no âmbito do SUAS, como podemos visualizar o Ciclo de Educação Permanente da EGSUAS.

O Ciclo da Educação Permanente da EGSUAS



O Ciclo representa a dinâmica contínua que orienta o planejamento, a implementação, o monitoramento e o aperfeiçoamento da Política Municipal de Educação Permanente no SUAS em Sobral. Ao evidenciar o movimento permanente entre diagnóstico, desenvolvimento de competências, qualificação dos processos de trabalho e retroalimentação do planejamento, o ciclo reafirma que a aprendizagem institucional constitui um processo contínuo e integrado ao cotidiano da gestão e da oferta dos serviços socioassistenciais.

Entretanto, para que esse ciclo se concretize na prática, faz-se necessária a adoção de estratégias pedagógicas e de gestão capazes de transformar as necessidades identificadas em processos efetivos de aprendizagem e desenvolvimento institucional.

É nesse contexto que se insere o **Ecossistema da Educação Permanente da EGSUAS**, concebido como o modelo operacional da Política Municipal de Educação Permanente. Assim, o Ecossistema organiza e integra um conjunto de dispositivos pedagógicos que viabilizem cada etapa do ciclo, assegurando que as necessidades diagnosticadas sejam traduzidas em percursos formativos, espaços de aprendizagem colaborativa, produção de conhecimento e processos sistemáticos de monitoramento e avaliação. Assim, enquanto o Ciclo da Educação Permanente expressa a lógica de funcionamento da política, o Ecossistema representa sua forma de operacionalização, articulando diferentes estratégias que atuam de maneira complementar e interdependente.

Para favorecer essa integração, o Ecossistema está estruturado em quatro dimensões: I - **Desenvolvimento de Competências**, II - **Aprendizagem Colaborativa**, III - **Produção de Conhecimento** e IV - **Gestão da Educação Permanente**. Embora possuam finalidades específicas, essas dimensões mantêm permanente articulação entre si, compondo uma rede integrada de aprendizagem que fortalece a capacidade institucional da EGSUAS para promover mudanças qualificadas nos processos de trabalho e na oferta da política de assistência social.

Dimensão I – Desenvolvimento de Competências

A Dimensão Desenvolvimento de Competências reúne as estratégias pedagógicas voltadas ao fortalecimento das capacidades técnicas, gerenciais, éticas, relacionais e político-institucionais necessárias ao exercício das funções no âmbito do SUAS. Partimos do entendimento de que o desenvolvimento profissional é um processo contínuo, construído a partir da articulação entre conhecimentos, habilidades e atitudes mobilizados no cotidiano do trabalho.

A dimensão I tem por objetivo, promover o desenvolvimento das competências essenciais à gestão, à oferta dos serviços socioassistenciais e à garantia de direitos, contribuindo para a qualificação dos processos de trabalho e para o fortalecimento da capacidade institucional do SUAS em Sobral.

Essa dimensão fundamenta-se nos princípios da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, especialmente na aprendizagem significativa, na problematização da prática e na integração entre formação e trabalho. As ações formativas são organizadas a partir das lacunas de competências identificadas no diagnóstico institucional e orientadas para a produção de mudanças concretas nos processos de trabalho.

Para isso foram definidas como estratégias possíveis, as Trilhas Formativas e sua vinculação com os Percursos Formativos; seja nas modalidades de Cursos; Oficinas; Rodas de Conversa; Seminários; Estudos de Caso, entre outras.

As ações serão organizadas em percursos estruturados de aprendizagem, articulando momentos presenciais, atividades em serviço, estudos dirigidos, problematização da prática, produção de instrumentos e socialização de experiências, tendo como referência de carga horária o quadro a seguir:

TRILHAS FORMATIVAS	CURSOS	OFICINAS	SEMINÁRIOS	RODAS DE CONVERSA
40 a 120 horas	20 a 40 horas	4 a 8 horas	8 a 16 horas	2 a 4 horas

Dentre os produtos esperados dos processos formativos, teremos: Planos de intervenção; fluxos e protocolos; Instrumentos de trabalho; materiais técnicos; planos de ação; e sistematização de experiências.

Dimensão II – Aprendizagem Colaborativa

A aprendizagem colaborativa reconhece que os trabalhadores do SUAS produzem conhecimentos relevantes em sua prática cotidiana e que a troca de experiências constitui um potente dispositivo de formação, com a finalidade de fortalecer a construção coletiva do conhecimento, a cooperação entre equipes e a disseminação de soluções para os desafios dos serviços socioassistenciais.

Para operacionalizar essa dimensão, iremos adotar algumas estratégias para além do Banco de Talentos Colaborativo: Comunidades de Prática; apoio técnico; supervisão técnica e intercâmbio de experiências.

Serão constituídos grupos temáticos, encontros de troca de experiências, redes de apoio entre unidades e estratégias de acompanhamento técnico voltadas à incorporação das aprendizagens aos processos de trabalho, tendo como referência de carga horária o quadro a seguir:

COMUNIDADES DE PRÁTICA	APOIO TÉCNICO	INTERCÂMBIO DE EXPERIÊNCIAS
Encontros mensais de 2 a 4 horas	Conforme plano de acompanhamento	4 a 8 horas por encontro

A dimensão de aprendizagem colaborativa resultará em relatórios de aprendizagem; banco de soluções; protocolos compartilhados; notas técnicas e registro de boas práticas.

Dimensão III – Produção de Conhecimento

Essa dimensão compreende a sistematização das experiências, a pesquisa aplicada e a disseminação do conhecimento produzido no âmbito da política de assistência social, que objetiva produzir evidências para subsidiar decisões de gestão, aperfeiçoar práticas e fortalecer a aprendizagem institucional.

Para a produção do conhecimento serão adotadas as seguintes estratégias: a Pesquisa aplicada; a Integração Ensino–Serviço–Território; o Estágio supervisionado; a Produção de conhecimento; as Publicações Técnicas e a Mostra de Experiências Exitosas.

A EGSUAS irá estimular estudos, pesquisas, sistematização de experiências, elaboração de cadernos técnicos, publicações e eventos de socialização de práticas inovadoras, gerando alguns produtos significativos, tais como: Relatórios de pesquisa; artigos e publicações; cadernos metodológicos; banco de experiências e materiais pedagógicos.

Dimensão IV – Gestão da Educação Permanente

A Gestão da Educação Permanente organiza os processos de planejamento, monitoramento, avaliação e aperfeiçoamento contínuo da política municipal, cujo objetivo é assegurar a continuidade, a efetividade e a sustentabilidade da Política Municipal de Educação Permanente.

Dentre as estratégias que compõem essa dimensão, temos: o Planejamento; a Gestão da Informação; o Monitoramento e Avaliação e Revisão do Plano.

Serão utilizados diagnósticos periódicos, indicadores, relatórios, reuniões de acompanhamento e avaliações semestrais e anuais para subsidiar a tomada de decisão e a atualização do Plano, tendo como referência os seguintes processos e periodicidade:

PROCESSO	PERIODICIDADE
Monitoramento da execução	Contínuo
Reuniões de acompanhamento	Mensal
Comunidades de prática	Trimestral
Avaliação das competências	Semestral
Relatório Municipal de Educação Permanente	Anual
Avaliação do Plano	Quadrienal

Dessa forma teremos como produtos: o Painel de indicadores; os Relatórios de monitoramento; as Avaliações semestrais; o Relatório anual da EGSUAS e a Revisão do Plano para a construção do 4º Plano Municipal de Educação Permanente no SUAS para o período de 2030–2033.

Quadro Síntese do Ecossistema da Educação Permanente

DIMENSÃO	FINALIDADE
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS	Responsável pela organização das estratégias diretamente relacionadas ao desenvolvimento das competências profissionais e institucionais necessárias ao exercício das funções no âmbito do SUAS. -Qualificar trabalhadores e fortalecer processos de trabalho.
APRENDIZAGEM COLABORATIVA	Voltada ao fortalecimento dos processos de aprendizagem coletiva, compartilhamento de experiências, construção colaborativa de soluções e valorização dos saberes produzidos pelos trabalhadores. -Promover troca de experiências e construção coletiva de soluções.

PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO	Destinada à sistematização das experiências, produção de pesquisas, elaboração de materiais técnicos e disseminação do conhecimento produzido pela rede socioassistencial. -Sistematizar experiências e produzir evidências para a gestão.
GESTÃO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE	Responsável pelo planejamento, monitoramento, avaliação e aperfeiçoamento contínuo da Política Municipal de Educação Permanente, garantindo sua sustentabilidade e efetividade. -Planejar, monitorar, avaliar e aperfeiçoar continuamente a política.

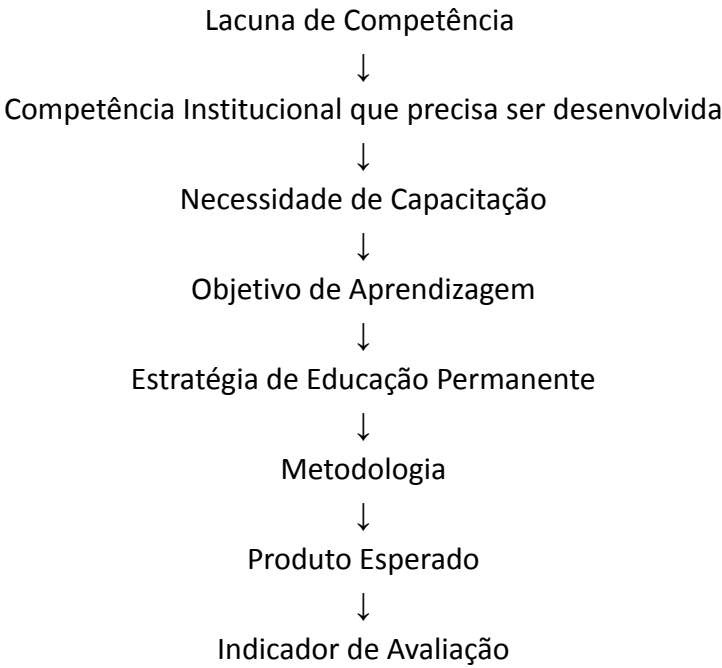
Considerando a proposta do Ecossistema e do Ciclo adotamos a Matriz Lógica para apoiar na sistematização dos questionários, para identificação das lacunas de competências e as necessidades de capacitação. A partir daí, a Célula de Educação Permanente/EGSUAS direciona os processos formativos com a definição de estratégias de referência e de prioridades, como exemplificado a seguir:

Lacuna de Competência Identificada	Necessidade de Capacitação	Estratégia de Educação Permanente	Prioridade
Desconhecimento conceitual	Formação inicial ou atualização teórica	Curso, oficina ou trilha formativa	Alta
Dificuldade na aplicação prática	Desenvolvimento de habilidades	Educação em serviço, supervisão técnica, oficinas práticas	Alta
Fragilidade nos processos de trabalho	Reorganização das práticas institucionais	Comunidade de prática, apoio técnico e oficinas de construção de fluxos	Alta
Mudança de legislação ou normativas	Atualização técnica	Seminário, webinar ou oficina de atualização normativa	Média
Dificuldade de integração entre equipes	Fortalecimento da atuação interdisciplinar	Oficinas integradas e encontros intersetoriais	Média
Baixa utilização de sistemas de informação	Capacitação operacional	Oficinas em laboratório, treinamento prático e acompanhamento	Alta
Fragilidade no planejamento e monitoramento	Desenvolvimento de competências gerenciais	Mentoria, oficinas de planejamento e monitoramento	Média
Necessidade permanente de aperfeiçoamento	Educação continuada	Trilhas formativas e ciclos anuais de formação	Permanente

Podemos perceber ao analisar os questionários aplicados que a maioria da prioridade é ALTA, o que requer tomadas de decisão com adoção de parâmetros para eleger a estratégia adequada para as situações encontradas e estabelecer a programação de execução. Essa análise resultou na sistematização dos dados coletados, como podemos observar:

Situação encontrada	Estratégia recomendada
Todos os serviços apresentam a mesma lacuna.	Curso institucional para toda a rede.
Dois ou mais serviços apresentam a mesma necessidade.	Oficina integrada entre os serviços.
Apenas uma unidade apresenta a demanda.	Apoio técnico específico ou educação em serviço.
A dificuldade decorre de mudança normativa.	Webinário ou oficina de atualização.
A dificuldade está relacionada ao fazer cotidiano.	Educação permanente em serviço.
A dificuldade envolve organização do processo de trabalho.	Comunidade de prática.
Há necessidade apenas de atualização periódica.	Seminário ou encontro temático anual.

Com isso, as proposições para o Plano de Educação Permanente seguem um fluxo lógico que parte da lacuna de competência à avaliação do processo.



7. LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO/DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

O levantamento das necessidades de formação e capacitação dos trabalhadores, gestores e conselheiros do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) orienta a definição das ações de Educação Permanente para o período de 2026 a 2029, em consonância com as diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

Esse processo foi desenvolvido a partir da análise de diferentes fontes institucionais, tais como diagnósticos socioterritoriais, dados da vigilância socioassistencial, resultados de monitoramento dos serviços, escuta qualificada dos trabalhadores, gestores e conselheiros, aplicação de questionário, bem como das demandas oriundas do controle social, das metas do Plano Plurianual da Assistência Social e outros espaços de diálogos e de captação de demandas formativas.

A sistematização das lacunas de competências e necessidades de capacitação permitiu identificar lacunas de conhecimento, de aprimoramento técnico e demandas por desenvolvimento de competências, que foram organizadas em Trilhas Formativas, compreendidas como estratégias estruturantes para a qualificação contínua dos sujeitos do SUAS, norteadas pela Nota técnica nº 15/2025, organizada por blocos e áreas específicas da Secretaria, a citar:

- ☐ Eixo I - Órgão Gestor
- ☐ Eixo II - Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS
- ☐ Eixo III - Proteção Social Básica - PSB
- ☐ Eixo IV - Proteção Social Especial - PSE

EIXO I - ÓRGÃO GESTOR

I - ABORDAGEM TÉCNICA FOCADA NA ANÁLISE DE INSTRUMENTOS DE REGISTROS E PROCESSOS DE TRABALHO	
Instrumentos e práticas de trabalho a serem analisados	
BLOCO 1	DESCRIÇÃO
1.1	Instrumentos técnicos de registros (prontuários, formulários, modelos de relatórios, fichas e planos de acompanhamento).
1.2	Relação com usuário/a e postura ético política.
1.3	Relação interpessoal e clima organizacional.
1.4	Gestão do tempo e dos processos de trabalho.

No âmbito do órgão gestor, no item I - Abordagem técnica focada na análise de instrumentos de registros e processos de trabalho, que diz respeito aos instrumentos e práticas de trabalho, foram sinalizadas lacunas de competências por Blocos :

Bloco 1.1. Instrumentos técnicos de registros (prontuários, formulários, modelos de relatórios, fichas e planos de acompanhamento).

LC1 - Modelos de relatório/parecer focados em opinião/impressão e que incentivam o uso de juízos de valor e sem embasamento teórico ou a citação de fatos concretos.

LC2 - Ausência de instrumentos padronizados (termo de consentimento ou termo de uso de imagem/dados) para garantir a concordância do usuário com o acompanhamento ou com a cessão de dados.

LC3 - Instrumentos de coleta de dados que ignoram variáveis estratégicas (ex: fichas que não capturam dados de raça/cor, orientação sexual, deficiência, etc. de forma padronizada e conforme o CadÚnico).

LC4 - Prontuário não detalham a composição familiar ou histórico de vulnerabilidades.

.

Bloco 1.2: Relação com usuário e postura ética política.

LC1 - Não incorporação da Assistência Social como política de direito, operando sob a lógica da caridade ou do julgamento moral (utilização de termos como "merece", "ajudar" e "carente" e foco em aconselhamento moral ao invés de orientação de direitos)

LC2 - Predomínio de atendimento no guichê e/ou recepção: os problemas são resolvidos rapidamente, com baixa ou nula utilização de salas de acolhimento ou entrevista reservada, sem aplicar técnicas de escuta que garantam a privacidade e aprofundamento do vínculo.

LC3 - Transferência de responsabilidade à/ao usuária/o, sendo incapaz de atuar como mediador/a entre este/a e a rede de serviços

LC4 - Dificuldade em neutralizar concepções pessoais assistencialistas ou preconceituosas, com uso recorrente de linguagens moralizantes ou de julgamentos preconceituosos com relação ao gênero, raça, orientação sexual, etc

LC5 - Negligência nos procedimentos de proteção dos dados e da privacidade do/a usuário/a, violando códigos de ética profissional.

Bloco 1.3: Relação interpessoal e clima organizacional.

LC1 - Dificuldade em estabelecer e mediar um diálogo que considere diferentes pontos de vista e em utilizar os momentos de reunião como espaços de construção coletiva

LC2 - Falha em compartilhar informações ou conhecimentos ou demonstrar rivalidade entre colegas de uma mesma equipe ou de outros equipamentos/setores.

LC3 - Incapacidade dos/das líderes e membros da equipe de abordar desentendimentos.

LC4 - Baixa confiança e dificuldade em delegar tarefas com clareza, monitorar sem microgerenciar e construir uma base de confiança que distribua as responsabilidades

LC5 - Prática do Assédio Moral nas relações de trabalho e a falha em criar e institucionalizar normas e fluxos internos que garantam a proteção das vítimas a justa apuração dos fatos.

Iremos apresentar algumas Trilhas Formativas que terão como público alvo, Gestores, coordenadores, diretores, equipes administrativas, técnicos de referência e demais profissionais que atuam no Órgão Gestor da Política Municipal de Assistência Social, finalidade, conteúdos organizados em módulos e competências a serem desenvolvidas.

TRILHA FORMATIVA: QUALIFICAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO E GESTÃO ÉTICA NO ÓRGÃO GESTOR DO SUAS (Carga horária total: 60 horas)

Finalidade

Fortalecer as competências técnicas, éticas e gerenciais dos profissionais do Órgão Gestor, qualificando os processos de trabalho, a produção de registros técnicos, a relação com usuários, a gestão das equipes e a organização institucional, de modo a promover uma gestão pública orientada pelos princípios do SUAS, da garantia de direitos e da melhoria contínua da oferta socioassistencial.

Módulo 1 – Produção Técnica, Registros e Gestão da Informação (Carga horária: 20 horas)

Conteúdos

- Finalidade dos registros técnicos no SUAS.
- Produção de relatórios, pareceres e informações técnicas fundamentadas.
- Linguagem técnica e eliminação de juízos de valor.
- Padronização de instrumentos institucionais.
- Elaboração e revisão de formulários, fichas e prontuários.
- Proteção de dados pessoais e confidencialidade.
- Termos de consentimento e autorização de uso de informações.
- Qualificação da coleta de dados.
- Variáveis obrigatórias (raça/cor, deficiência, gênero, orientação sexual, composição familiar, entre outras).
- Registros para monitoramento e avaliação das ações.

Competências desenvolvidas

- Elaborar registros técnicos objetivos, fundamentados e padronizados.
- Produzir documentos compatíveis com os princípios éticos do SUAS.
- Organizar instrumentos de coleta de dados alinhados às normativas nacionais.
- Utilizar informações qualificadas para subsidiar planejamento e tomada de decisão.
- Garantir segurança, confidencialidade e proteção das informações dos usuários.

Módulo 2 – Ética, Direitos Humanos e Atendimento no SUAS (Carga horária: 20 horas)

Conteúdos

- Assistência Social como política pública de direitos.
- Fundamentos ético-políticos do SUAS.
- Direitos humanos e diversidade.
- Atendimento humanizado.
- Escuta qualificada.
- Técnicas de acolhimento.
- Construção do vínculo.
- Trabalho social centrado na autonomia dos usuários.
- Mediação de acesso à rede socioassistencial.
- Enfrentamento de práticas discriminatórias.
- Proteção da privacidade e sigilo profissional.

Competências desenvolvidas

- Atuar com base na perspectiva dos direitos socioassistenciais.
- Realizar atendimentos humanizados e qualificados.
- Desenvolver escuta técnica e acolhimento ético.
- Reconhecer e enfrentar práticas discriminatórias e preconceituosas.
- Mediar o acesso dos usuários às políticas públicas sem responsabilização individual pelas vulnerabilidades vivenciadas.
- Aplicar princípios éticos na proteção de dados e informações pessoais.

Módulo 3 – Trabalho em Equipe, Liderança e Clima Organizacional (Carga horária: 20 horas)

Conteúdos

- Trabalho colaborativo.
- Comunicação institucional.
- Gestão de equipes.
- Liderança participativa.
- Gestão de conflitos.
- Construção de consensos.
- Compartilhamento de conhecimentos.
- Delegação e corresponsabilização.
- Clima organizacional.
- Saúde mental no trabalho.
- Prevenção e enfrentamento ao assédio moral.
- Construção de fluxos institucionais de proteção.

Competências desenvolvidas

- Desenvolver relações interpessoais colaborativas.
- Fortalecer processos de comunicação institucional.
- Mediar conflitos de forma construtiva.
- Exercitar liderança baseada na confiança e corresponsabilidade.
- Compartilhar conhecimentos e fortalecer o trabalho interdisciplinar.
- Identificar, prevenir e enfrentar situações de assédio moral.
- Promover ambientes organizacionais saudáveis e comprometidos com a aprendizagem coletiva.

Ao final da formação, espera-se que os profissionais sejam capazes de:

- Produzir registros técnicos consistentes, padronizados e fundamentados.
- Organizar processos de trabalho alinhados às normativas do SUAS.
- Atuar segundo os princípios éticos, democráticos e de garantia de direitos.
- Qualificar o atendimento aos usuários por meio da escuta, do acolhimento e da mediação com a rede de proteção social.
- Utilizar informações estratégicas para subsidiar a gestão e o planejamento.
- Fortalecer o trabalho interdisciplinar e a cooperação entre equipes.
- Desenvolver competências de liderança, gestão participativa e comunicação institucional.
- Promover ambientes de trabalho pautados no respeito, na confiança, na valorização profissional e na prevenção de práticas de assédio moral.

II - ABORDAGEM TÉCNICA FOCADA NA ANÁLISE DOCUMENTAL	
Documentos a serem analisados	
BLOCO 2	DESCRIÇÃO
2.1	Plano Municipal de Assistência Social
2.2	Relatório de Gestão e Monitoramento
2.3	Normativas e documentos externos
2.4	Normativas e documentos internos
2.5	Diagnósticos socioterritoriais

No Item II, que traz elementos de abordagem técnica focada na análise documental, o órgão gestor sinalizou que esse bloco será desenvolvido a partir das análises do Núcleo de Vigilância socioassistencial, enfocando os itens acima relacionados.

TRILHA FORMATIVA: PLANEJAMENTO, MONITORAMENTO E ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS DE GESTÃO DO SUAS (Carga horária total: 48 horas)

Público-alvo: Gestores, coordenadores, assessores técnicos, equipes de planejamento, Vigilância Socioassistencial, Gestão do Trabalho, regulação, monitoramento e demais profissionais do Órgão Gestor da Política Municipal de Assistência Social.

Finalidade

Desenvolver competências para análise, elaboração, monitoramento e utilização dos instrumentos de gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), fortalecendo a capacidade técnica da equipe do Órgão Gestor para planejar, monitorar, avaliar e subsidiar a tomada de decisão baseada em evidências, em conformidade com as normativas do SUAS e as necessidades socioterritoriais do município.

Módulo 1 – Planejamento da Política Municipal de Assistência Social (Carga horária: 12 horas)

Conteúdos

- Planejamento no SUAS.
- Estrutura do Plano Municipal de Assistência Social.
- Diagnóstico, objetivos, metas e indicadores.
- Planejamento estratégico aplicado ao SUAS.
- Planejamento orientado por resultados.
- Integração entre planejamento, orçamento e capacidade operacional.

Competências desenvolvidas

- Compreender a função estratégica do Plano Municipal de Assistência Social.
- Elaborar e revisar objetivos, metas e indicadores.
- Relacionar planejamento, financiamento e execução das ações.
- Utilizar o planejamento como instrumento de gestão.

Módulo 2 – Monitoramento, Avaliação e Relatórios de Gestão (Carga horária: 12 horas)**Conteúdos**

- Relatório Anual de Gestão.
- Monitoramento físico e financeiro.
- Indicadores de desempenho.
- Construção e análise de evidências.
- Avaliação de resultados.
- Produção de informações para tomada de decisão.
- Transparência e accountability.

Competências desenvolvidas

- Interpretar informações de monitoramento.
- Produzir análises técnicas sobre resultados da política.
- Elaborar relatórios consistentes.
- Utilizar indicadores para avaliação da gestão.

Módulo 3 – Normativas do SUAS e Organização Institucional (Carga horária: 12 horas)**Conteúdos**

- Política Nacional de Assistência Social.
- NOB/SUAS.
- NOB-RH/SUAS.
- Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais.
- Resoluções do CNAS.
- Legislação correlata.
- Normativas municipais.
- Elaboração e revisão de fluxos, protocolos e documentos internos.

Competências desenvolvidas

- Interpretar e aplicar as normativas do SUAS.
- Atualizar instrumentos institucionais conforme a legislação vigente.
- Construir documentos internos alinhados às diretrizes nacionais.
- Padronizar processos de trabalho.

Módulo 4 – Diagnóstico Socioterritorial e Gestão Baseada em Evidências (Carga horária: 12 horas)**Conteúdos**

- Vigilância Socioassistencial.
- Diagnóstico socioterritorial.
- Fontes de informação.
- CadÚnico.
- Censo SUAS.
- Sistemas de informação.
- Indicadores sociais.
- Mapas de vulnerabilidade e risco.
- Utilização de evidências para formulação e avaliação das políticas públicas.

Competências desenvolvidas

- Interpretar diagnósticos socioterritoriais.
- Utilizar dados para subsidiar planejamento e gestão.
- Identificar prioridades territoriais.
- Relacionar evidências à definição de metas e estratégias.

Ao final da formação, espera-se que os profissionais sejam capazes de:

- Compreender os instrumentos estruturantes da gestão do SUAS.
- Elaborar, analisar e monitorar o Plano Municipal de Assistência Social.
- Produzir e interpretar Relatórios de Gestão com base em indicadores e evidências.
- Aplicar corretamente as normativas nacionais e municipais na organização dos serviços e processos de trabalho.
- Utilizar diagnósticos socioterritoriais para subsidiar o planejamento e a tomada de decisão.
- Integrar planejamento, monitoramento, avaliação e financiamento na gestão da Política de Assistência Social.
- Fortalecer a cultura institucional de planejamento estratégico, monitoramento contínuo e gestão orientada por resultados.

QUADRO SÍNTESE DAS TRILHAS FORMATIVAS PARA O ÓRGÃO GESTOR

TRILHAS FORMATIVAS	FINALIDADE	CARGA HORÁRIA
TRILHA FORMATIVA: QUALIFICAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO E GESTÃO ÉTICA NO ÓRGÃO GESTOR DO SUAS Módulo 1 – Produção Técnica, Registros e Gestão da Informação (20 horas) Módulo 2 – Ética, Direitos Humanos e Atendimento no SUAS (20 horas) Módulo 3 – Trabalho em Equipe, Liderança e Clima Organizacional (20 horas)	Fortalecer as competências técnicas, éticas e gerenciais dos profissionais do Órgão Gestor, qualificando os processos de trabalho, a produção de registros técnicos, a relação com usuários, a gestão das equipes e a organização institucional, de modo a promover uma gestão pública orientada pelos princípios do SUAS, da garantia de direitos e da melhoria contínua da oferta socioassistencial.	60
TRILHA FORMATIVA: PLANEJAMENTO, MONITORAMENTO E ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS DE GESTÃO DO SUAS Módulo 1 – Planejamento da Política Municipal de Assistência Social (12 horas) Módulo 2 – Monitoramento, Avaliação e Relatórios de Gestão (12 horas) Módulo 3 – Normativas do SUAS e Organização Institucional (12 horas) Módulo 4 – Diagnóstico Socioterritorial e Gestão Baseada em Evidências (12 horas)	Desenvolver competências para análise, elaboração, monitoramento e utilização dos instrumentos de gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), fortalecendo a capacidade técnica da equipe do Órgão Gestor para planejar, monitorar, avaliar e subsidiar a tomada de decisão baseada em evidências, em conformidade com as normativas do SUAS e as necessidades socioterritoriais do município.	48

EIXO II - CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - CMAS

A instância de controle social, em relação ao item I e II, serão acrescidas as lacunas de competências elencadas no levantamento das necessidades de capacitação, a seguir:

I - ABORDAGEM TÉCNICA FOCADA NA ANÁLISE DE INSTRUMENTOS DE REGISTROS E PROCESSOS DE TRABALHO

Bloco 1.1. Instrumentos técnicos de registros (prontuários, formulários, modelos de relatórios, fichas e planos de acompanhamento).

LC1 - Modelos de relatório/parecer focados em opinião/impressão e que incentivam o uso de juízos de valor e sem embasamento teórico ou a citação de fatos concretos.

Em relação às necessidades de capacitação, destacamos:

- ☐ Elaboração de documentos técnicos na esfera do controle social (relatórios e pareceres).
- ☐ Estudo dirigido sobre legislações e normativas do SUAS e de outras políticas públicas de interface com o SUAS.
- ☐ Capacitação específica sobre o SUAS por níveis de proteção social básica e especial.
- ☐ Ética e sigilo profissional.
- ☐ Proteção de dados e uso das informações no SUAS.
- ☐ Gestão dos dados para o monitoramento de indicadores referentes ao SUAS.
- ☐ Letramentos que abordem as temáticas: Igualdade Racial, Gênero e Sexualidade, Prevenção ao uso de álcool e outras drogas, estigmas e discriminação de populações em situação de vulnerabilidades, população em situação de rua.

Em relação ao bloco 1.2. Relação com usuário e postura ética política, as necessidades de capacitação apresentadas foram:

- ☐ Fundamentos históricos, políticos e legais da Assistência Social no Brasil: SUAS como política de direito.
- ☐ Normativas do SUAS (LOAS, PNAS, NOB/SUAS), com foco na perspectiva de direitos;
- ☐ Ética profissional e postura no atendimento.
- ☐ Atendimento, acolhimento humanizado, escuta qualificada e Gestão de conflitos.
- ☐ Rede de Proteção Social do SUAS: competências, atribuições e fluxos de atendimento no SUAS e interface com as demais políticas públicas.

O bloco 1.3, da relação interpessoal e clima organizacional, ressaltou as seguintes necessidades de capacitação para os conselheiros, a citar:

- ☐ Metodologias ativas de facilitação de grupos (planejamento e condução de reuniões) .
- ☐ Escuta qualificada e Comunicação Não Violenta (CNV)
- ☐ Liderança e Gestão participativa.
- ☐ Planejamento e monitoramento.
- ☐ Saúde e segurança do trabalhador: responsabilidade institucional, fluxos e procedimentos de denúncia.

Em relação a Gestão do tempo e dos processos de trabalho (bloco 1.4), as necessidades de capacitação apresentadas foram agrupadas da seguinte forma:

- ☐ Gestão do processo de trabalho: rotinas, agenda
- ☐ Comunicação institucional assertiva
- ☐ Risco e vulnerabilidade no SUAS: como estabelecer e classificar prioridades?

TRILHA FORMATIVA: FORTALECIMENTO DO CONTROLE SOCIAL NO SUAS (Carga horária total: 40 horas)

Finalidade

Fortalecer as competências técnicas, políticas e éticas dos conselheiros do Conselho Municipal de Assistência Social para o exercício qualificado do controle social, ampliando a capacidade de deliberar, acompanhar, fiscalizar e avaliar a Política de Assistência Social, em conformidade com os princípios do SUAS, a legislação vigente e as necessidades do território.

Módulo 1 – Fundamentos da Política de Assistência Social e do SUAS (Carga horária: 8 horas)

Conteúdos

- Evolução histórica da Assistência Social.
- Marco legal do SUAS.
- Princípios, diretrizes e seguranças socioassistenciais.
- Organização da Proteção Social Básica e Especial.
- Gestão descentralizada e participativa.

Competências desenvolvidas

- Compreender os fundamentos da Política de Assistência Social.
- Reconhecer a estrutura e o funcionamento do SUAS.
- Relacionar os princípios do SUAS às atribuições do CMAS.

Módulo 2 – Controle Social e Competências do CMAS (Carga horária: 12 horas)**Conteúdos**

- Papel dos Conselhos de Assistência Social.
- Competências legais do CMAS.
- Organização e funcionamento do conselho.
- Processo deliberativo.
- Ética, participação social e representatividade.
- Relação entre conselho, órgão gestor e sociedade civil.

Competências desenvolvidas

- Exercer o controle social de forma qualificada.
- Participar dos processos deliberativos com base técnica e normativa.
- Fortalecer a atuação representativa e democrática.

Módulo 3 – Planejamento, Orçamento e Financiamento do SUAS (Carga horária: 10 horas)**Conteúdos**

- Instrumentos de planejamento.
- Plano Municipal de Assistência Social.
- Plano de Educação Permanente.
- Fundo Municipal de Assistência Social.
- Financiamento do SUAS.
- Prestação de contas.
- Análise de relatórios de gestão.

Competências desenvolvidas

- Analisar instrumentos de planejamento.
- Acompanhar a execução orçamentária.
- Deliberar sobre financiamento e aplicação de recursos.
- Fiscalizar a execução das ações da política.

Módulo 4 – Monitoramento, Vigilância Socioassistencial e Deliberação (Carga horária: 10 horas)

Conteúdos

- Indicadores do SUAS.
- Vigilância Socioassistencial.
- Monitoramento e avaliação dos serviços.
- Conferências de Assistência Social.
- Elaboração de pareceres e resoluções.
- Estudos de caso e simulações de reuniões.

Competências desenvolvidas

- Utilizar informações e indicadores na tomada de decisão.
- Elaborar deliberações fundamentadas.
- Monitorar a implementação da política pública.
- Atuar estrategicamente no fortalecimento do controle social.

Ao final da formação, espera-se que os conselheiros sejam capazes de:

- Compreender a estrutura, os princípios e as normativas do SUAS.
- Exercer o controle social de forma crítica, ética e propositiva.
- Analisar instrumentos de gestão, planejamento, monitoramento e financiamento.
- Deliberar com base em evidências e na legislação vigente.
- Fiscalizar a execução da Política de Assistência Social.
- Fortalecer a participação democrática e a defesa dos direitos socioassistenciais.
- Atuar de forma articulada com o órgão gestor, trabalhadores, usuários e entidades socioassistenciais.
- Contribuir para o aprimoramento contínuo da gestão e da oferta dos serviços socioassistenciais.

II - ABORDAGEM TÉCNICA FOCADA NA ANÁLISE DOCUMENTAL	
Documentos a serem analisados	
BLOCO 2	DESCRIÇÃO
2.1	Plano Municipal de Assistência Social
2.2	Relatório de Gestão e Monitoramento
2.3	Normativas e documentos externos
2.4	Normativas e documentos internos
2.5	Diagnósticos socioterritoriais

No item II, abordagem técnica focada na análise documental, cuja descrição apresenta necessidades de capacitação para atuação qualificada dos conselheiros, temos as seguintes referências:

Em relação aos itens 2.1 a 2.5, obtivemos:

- ☐ Planejamento Estratégico Situacional e Gestão por Resultados
- ☐ Indicadores e metas (quantitativos e qualitativos) no SUAS: diálogo entre o planejamento, os recursos e a capacidade operacional do município.

- ☐ Da Vigilância socioassistencial ao planejamento do SUAS: coleta, processamento e análise dos dados (mapas de riscos).
- ☐ Normativas do SUAS: PNAS, NOB/SUAS e NOBRH/SUAS
- ☐ Gestão da articulação intersetorial: estratégias de fortalecimento da Rede Socioassistencial no SUAS.
- ☐ Gestão e financiamento no SUAS: prestação de contas, normativas e órgãos de controle.
- ☐ Como captar recursos no SUAS?
- ☐ Mesas de negociação e gestão do trabalho no SUAS: contribuição do CMAS.
- ☐ Gestão de clima organizacional no SUAS.
- ☐ Monitoramento e avaliação das políticas públicas de interface com a assistência social.
- ☐ Técnicas de diagnóstico e metodologias participativas: grupo focal, entrevistas e participação ativa, garantindo voz e saber do território.

TRILHA FORMATIVA: GESTÃO, PLANEJAMENTO E MONITORAMENTO DO SUAS PARA O CONTROLE SOCIAL (Carga horária total: 48 horas)

Finalidade

Desenvolver competências técnicas para a análise crítica dos instrumentos de gestão, planejamento, monitoramento, avaliação e financiamento do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), fortalecendo a atuação do Conselho Municipal de Assistência Social na deliberação, fiscalização e acompanhamento da execução da Política de Assistência Social.

Módulo 1 – Planejamento Estratégico e Gestão por Resultados no SUAS (Carga horária: 12 horas)

Conteúdos

- Planejamento Estratégico Situacional aplicado ao SUAS.
- Gestão por resultados.
- Instrumentos de planejamento do SUAS.
- Indicadores quantitativos e qualitativos.
- Definição de metas.
- Relação entre planejamento, financiamento e capacidade operacional do município.

Competências desenvolvidas

- Interpretar os instrumentos de planejamento da Assistência Social.
- Analisar metas e indicadores para subsidiar processos deliberativos.
- Relacionar planejamento, orçamento e capacidade de execução das ações.
- Avaliar resultados das ações socioassistenciais.

Módulo 2 – Vigilância Socioassistencial e Diagnóstico Territorial (Carga horária: 12 horas)**Conteúdos**

- Vigilância Socioassistencial.
- Produção, tratamento e análise de dados.
- Diagnóstico socioterritorial.
- Mapas de vulnerabilidade e risco social.
- Técnicas de diagnóstico participativo.
- Grupo focal.
- Entrevistas.
- Escuta qualificada.
- Participação social na produção de diagnósticos.

Competências desenvolvidas

- Utilizar informações territoriais para subsidiar decisões do CMAS.
- Interpretar indicadores sociais e socioassistenciais.
- Compreender metodologias participativas de diagnóstico.
- Avaliar necessidades e prioridades do território.

Módulo 3 – Normativas, Gestão e Financiamento do SUAS (Carga horária: 14 horas)**Conteúdos**

- Política Nacional de Assistência Social (PNAS).
- Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS).
- Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH/SUAS).
- Gestão e financiamento do SUAS.
- Prestação de contas.
- Cofinanciamento.
- Órgãos de controle.
- Captação de recursos para a Assistência Social.

Competências desenvolvidas

- Interpretar a legislação aplicada ao SUAS.
- Analisar processos de financiamento e prestação de contas.
- Compreender os mecanismos de cofinanciamento.
- Fortalecer o exercício do controle social sobre a execução financeira.

Módulo 4 – Gestão do Trabalho, Intersetorialidade e Avaliação das Políticas Públicas (Carga horária: 10 horas)

Conteúdos

- Gestão da articulação intersetorial.
- Rede socioassistencial.
- Gestão do Trabalho no SUAS.
- Mesas de negociação.
- Papel do CMAS na valorização dos trabalhadores.
- Clima organizacional.
- Monitoramento e avaliação das políticas públicas.
- Interfaces da Assistência Social com outras políticas públicas.

Competências desenvolvidas

- Analisar estratégias de articulação entre políticas públicas.
- Compreender o papel do CMAS na Gestão do Trabalho.
- Avaliar a qualidade da oferta dos serviços socioassistenciais.
- Acompanhar e monitorar políticas públicas integradas.

Ao final da formação, espera-se que os conselheiros sejam capazes de:

- Analisar criticamente os instrumentos de planejamento e gestão do SUAS.
- Interpretar indicadores sociais, metas e resultados para subsidiar deliberações.
- Compreender os processos de financiamento, prestação de contas e controle da execução orçamentária.
- Utilizar informações da Vigilância Socioassistencial na fiscalização e no monitoramento da política.
- Avaliar a conformidade da gestão com as normativas do SUAS.
- Fortalecer a atuação do CMAS na Gestão do Trabalho e na articulação intersetorial.
- Aplicar metodologias participativas para ampliar a participação da sociedade e qualificar o controle social.
- Deliberar com base em evidências, dados territoriais e marcos normativos, contribuindo para o aprimoramento contínuo da Política de Assistência Social.

QUADRO SÍNTESE DAS TRILHAS FORMATIVAS DO CMAS

TRILHA FORMATIVA	FINALIDADE	CARGA HORÁRIA
TRILHA FORMATIVA: FORTALECIMENTO DO CONTROLE SOCIAL NO SUAS Módulo 1 – Fundamentos da Política de Assistência Social e do SUAS (8 horas) Módulo 2 – Controle Social e Competências do CMAS (12 horas) Módulo 3 – Planejamento, Orçamento e Financiamento do SUAS (10 horas) Módulo 4 – Monitoramento, Vigilância Socioassistencial e Deliberação (10 horas)	Fortalecer as competências técnicas, políticas e éticas dos conselheiros do Conselho Municipal de Assistência Social para o exercício qualificado do controle social, ampliando a capacidade de deliberar, acompanhar, fiscalizar e avaliar a Política de Assistência Social, em conformidade com os princípios do SUAS, a legislação vigente e as necessidades do território.	40
TRILHA FORMATIVA: GESTÃO, PLANEJAMENTO E MONITORAMENTO DO SUAS PARA O CONTROLE SOCIAL Módulo 1 – Planejamento Estratégico e Gestão por Resultados no SUAS (12 horas) Módulo 2 – Vigilância Socioassistencial e Diagnóstico Territorial (12 horas) Módulo 3 – Normativas, Gestão e Financiamento do SUAS (14 horas) Módulo 4 – Gestão do Trabalho, Intersetorialidade e Avaliação das Políticas Públicas (10 horas)	Desenvolver competências técnicas para a análise crítica dos instrumentos de gestão, planejamento, monitoramento, avaliação e financiamento do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), fortalecendo a atuação do Conselho Municipal de Assistência Social na deliberação, fiscalização e acompanhamento da execução da Política de Assistência Social.	48

EIXO III - PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA - PSB

I - ABORDAGEM TÉCNICA FOCADA NA ANÁLISE DE INSTRUMENTOS DE REGISTROS E PROCESSOS DE TRABALHO	
Instrumentos e práticas de trabalho a serem analisados	
BLOCO 1	DESCRIÇÃO
1.1	Instrumentos técnicos de registros (prontuários, formulários, modelos de relatórios, fichas e planos de acompanhamento).
1.2	Relação com usuário/a e postura ético política.
1.3	Relação interpessoal e clima organizacional.
1.4	Gestão do tempo e dos processos de trabalho.

No âmbito da Proteção Social Básica (PSB) nos Centros de Referência da Assistência Social, tivemos:

Bloco 1.1. Instrumentos técnicos de registros (prontuários, formulários, modelos de relatórios, fichas e planos de acompanhamento).

LC1 - Modelos de relatório/parecer focados em opinião/impressão e que incentivam o uso de juízos de valor e sem embasamento teórico ou a citação de fatos concretos. (50%)

NC1.1 - Elaboração de documentos técnicos no SUAS

NC1.2 - Realização de oficinas práticas sobre elaboração de relatórios e pareceres técnicos, com foco em escrita analítica e fundamentada;

NC1.3 - Capacitações específicas por nível de proteção: Proteção Social Básica: foco em registros preventivos, territorialização, acompanhamento familiar e fortalecimento de vínculos; Proteção Social Especial: foco em registros analíticos aprofundados, situações de violação de direitos e articulação intersetorial.

LC2 -Ausência de instrumentos padronizados (termo de consentimento ou termo de uso de imagem/dados) para garantir a concordância do usuário com o acompanhamento ou com a cessão de dados. (83,33%)

NC2.1-Ética, Sigilo Profissional

NC2.2 - Os limites do sigilo e os procedimentos ético-legais para a guarda e o uso de informações e prontuários SUAS.

NC2.3 - Lei de Proteção de dados e ética no uso de informações no SUAS (Lei Nº 13.709/2018);

LC3 - Instrumentos de coleta de dados que ignoram variáveis estratégicas (ex: fichas que não capturam dados de raça/cor, orientação sexual, deficiência, etc. de forma padronizada e conforme o CadÚnico). (83,33%)

NC3.1 - Coleta de dados para subsidiar o monitoramento nacional e a intervenção técnica, com inclusão de variáveis de diversidade e direitos humanos (raça/cor, gênero, idade, etc.)

NC3.2 - Instrumentais técnicos do SUAS

NC3.3- Registro e sistematização da informação do SUAS

NC3.4 - Qualificação do uso do Prontuário SUAS (físico e eletrônico), com ênfase na leitura crítica dos dados, no detalhamento das informações relevantes e na articulação entre diagnóstico e planejamento das intervenções, potencializando o instrumento como ferramenta estratégica de gestão do trabalho e garantia de direitos.

NC3.5 - Aperfeiçoamento contínuo dos instrumentais do município, com intuito de alinhar frequentemente o modo e entendimento de preenchimento e retirar lacunas de preenchimento que já não estejam sendo utilizadas por mudança de projeto ou programas.

LC4 - Prontuário Eletrônico e Plano de Atendimento Familiar - PAF

NC4.1 - Instrumentos técnicos do SUAS (prontuário físico e eletrônico)

NC4.2 - Registro e sistematização da informação do SUAS

NC4.3 - Elaboração do Plano de Atendimento Familiar - PAF

LC 5- Enfrentamento aos estigmas sociais pessoa egressa.

NC5.1. - Metodologia de Enfrentamento ao Estigma Social/CNJ

NC5.2 - Letramento Racial

NC5.3 - Letramento de Gênero e Sexualidade

NC5.4 - Metodologias de Prevenção ao Uso de Álcool e outras Drogas

LC6 - Direito Previdenciário

NC6.1 - Sistema Meu INSS

LC7 - Trabalho social com famílias e território

NC7.1 - Metodologias para trabalho em grupos

BLOCO 1.2: Relação com usuário e postura ética política.**LC1 - Não incorporação da Assistência Social como política de direito, operando sob a lógica da caridade ou do julgamento moral (utilização de termos como "merece", "ajudar" e "carente" e foco em aconselhamento moral ao invés de orientação de direitos)**

NC1.1 - Fundamentos históricos, políticos e legais da Assistência Social no Brasil: SUAS como política de direito

NC1.2 - Atuação ético-política das/dos profissionais do SUAS

NC1.3 - Oficinas teórico-reflexivas sobre fundamentos da política de assistência social enquanto direito;

NC1.4 - Estudo dirigido das normativas do SUAS (LOAS, PNAS, NOB/SUAS), com foco na perspectiva de direitos;

NC1.5 - Estudo de casos com reorientação da abordagem: do aconselhamento moral para a garantia de direitos

NC1.6 - Rodas de conversa sobre ética profissional e postura no atendimento

LC2 - Predomínio de atendimento no guichê e/ou recepção: os problemas são resolvidos rapidamente, com baixa ou nula utilização de salas de acolhimento ou entrevista reservada, sem aplicar técnicas de escuta que garantam a privacidade e aprofundamento do vínculo.

NC2.1 - Instrumentais Técnicos do SUAS

NC2.2 - Construção do vínculo profissional

NC2.3 - Gestão de conflitos no atendimento do SUAS

NC2.4 - Acolhida de revelação espontânea em casos de violências específicas (mulheres, pessoas idosas, com deficiência, crianças e adolescentes, pessoas LGBTQIAPN+)

NC2.5 - Oficinas práticas sobre técnicas de escuta qualificada, acolhimento e entrevista no contexto do SUAS;

NC2.6 - Construção coletiva de fluxos de atendimento (recepção/acolhimento/acompanhamento), considerando a realidade de cada serviço;

NC2.7 - Oficinas práticas sobre simulações de atendimento, diferenciando situações de recepção, triagem e atendimento técnico;

LC3 - Transferência de responsabilidade à/ao usuária/o, sendo incapaz de atuar como mediador/a entre este/a e a rede de serviços

- NC3.1- Escuta qualificada, do diálogo e da negociação na relação com os usuários
- NC3.2-Intermediação e articulação de Serviços do SUAS
- NC3.3-Desburocratização e corresponsabilidade nos fluxos de atendimento no SUAS
- NC3.4-Atribuições dos equipamentos (CRAS, CREAS, Centro-Dia, etc.);
- NC3.5-Fluxos da rede socioassistencial e intersetorial;
- NC3.6-Acompanhamento familiar/individual qualificado

LC4 - Dificuldade em neutralizar concepções pessoais assistencialistas ou preconceituosas, com uso recorrente de linguagens moralizantes ou de julgamentos preconceituosos com relação ao gênero, raça, orientação sexual, etc

- NC4.1 -Fundamentos e Ética Profissional do SUAS
- NC4.2 -Letramento racial no SUAS
- NC4.3 -Letramento de gênero no SUAS
- NC4.4 - Humanização no atendimento às pessoas LGBTQIAPN+ no SUAS
- NC4.5 - Ética profissional aplicada ao cotidiano;
- NC4.6 - Racismo estrutural, desigualdade de gênero e diversidade sexual no atendimento

LC5 - Negligência nos procedimentos de proteção dos dados e da privacidade do/a usuário/a, violando códigos de ética profissional.

- NC5.1 - Fundamentos e Ética Profissional do SUAS
- NC5.2 - Letramento racial no SUAS
- NC5.3 - Letramento de gênero no SUAS
- NC5.4 -Humanização no atendimento às pessoas LGBTQIAPN+ no SUAS
- NC5.5 -LGPD aplicada ao SUAS
- NC5.6 - Boas práticas no atendimento (ambiente físico, registros, prontuários)
- NC5.7 -Comunicação institucional segura

LC6 - Atendimento e acolhida humanizada para a equipe

- NC6.1. - Atendimento x acolhimento humanizado
- NC6.2. - Priorização dos usuários
- NC6.3 - Protocolo de segurança

BLOCO 1.3: Relação interpessoal e clima organizacional.

LC1 - Dificuldade em estabelecer e mediar um diálogo que considere diferentes pontos de vista e em utilizar os momentos de reunião como espaços de construção coletiva

- NC1.1. - Metodologias ativas de facilitação de grupos para planejar e conduzir reuniões cujo resultado é produto da construção coletiva.
- NC1.2. -Escuta ativa e fornecimentos de feedback construtivo para a melhoria dos processos de trabalho da equipe.
- NC1.3. -Comunicação assertiva e escuta qualificada
- NC1.4. -Técnicas de facilitação de grupos

LC2 - Falha em compartilhar informações ou conhecimentos ou demonstrar rivalidade entre colegas de uma mesma equipe ou de outros equipamentos/setores.

- NC2.1. -Comunicação estratégica e trabalho em equipe Desenvolvimento de habilidades interpessoais no serviço público Comunicação não-violenta (CNV)

NC2.2. -Interdisciplinaridade no SUAS

NC2.3. -Objetivos comuns e função social da política

LC3 - Incapacidade dos/das líderes e membros da equipe de abordar desentendimentos.

NC3.1. - Gestão de conflitos e clima organizacional Comunicação organizacional e fluxos de informação.

NC3.2. - Feedback e Avaliação de Desempenho

NC3.3. - Técnicas de mediação

NC3.4. - Comunicação não violenta (aplicada ao serviço público)

NC3.5. - Papel da liderança na mediação

LC4 - Baixa confiança e dificuldade em delegar tarefas com clareza, monitorar sem microgerenciar e construir uma base de confiança que distribua as responsabilidades

NC4.1. -Liderança situacional Gestão de Equipes para Resultados no Setor Público

NC4.2. -Delegação com responsabilidade (não apenas distribuição de tarefas)

NC4.3. -Planejamento e monitoramento

LC5 - Prática do Assédio Moral nas relações de trabalho e a falha em criar e institucionalizar normas e fluxos internos que garantam a proteção das vítimas a justa apuração dos fatos.

NC5.1. - Assédio moral no serviço público: conceitos, tipos e formas de manifestação

NC5.2. -Saúde e segurança do trabalhador e prevenção ao Assédio Moral no SUAS

NC5.3. -Conceito e tipologias de assédio moral

NC5.4. -Impactos na saúde do trabalhador

NC5.5. -Responsabilidade institucional e dever ético

NC5.6. -Mecanismos de denúncia e proteção

BLOCO 1.4: Gestão do tempo e dos processos de trabalho

LC1.- Dificuldade em equilibrar as demandas espontâneas com as ações programáticas e preventivas. Incapacidade de dizer "não" a demandas não-prioritárias.

NC1.1. - Gestão do processo de trabalho e organização da rotina para a continuidade dos serviços no SUAS

NC1.2. -Práticas e metodologias para ações de caráter continuado

NC1.3. -Comunicação institucional assertiva;

NC1.4. -Classificação de risco e vulnerabilidade no SUAS;

NC1.5. -Critérios objetivos de prioridade (urgente, prioritário, eletivo);

NC1.6. -Fluxos diferenciados de atendimento conforme a gravidade.

LC2 - Relação com o Poder Judiciário: a dificuldade em realizar demandas de cunho investigativo solicitados por órgãos do Poder judiciário ou policial.

NC2.1. - Estudo de normativas das relações e atribuições que competem ao SUAS e coerência com as demandas solicitadas pelo Poder Judiciário, e Conselho Tutelar.

LC3 - Carência de formação continuada específicas para o Serviço PAIF, SCFV e Programa Criança Feliz (PCF)

NC3.1. - Formação mensal para profissionais que atuam nos serviços PAIF, SCFV e do PCF este último em transição para serviço.

II - ABORDAGEM TÉCNICA FOCADA NA ANÁLISE DOCUMENTAL	
Documentos a serem analisados	
BLOCO 2	DESCRIÇÃO
2.1	Plano Municipal de Assistência Social
2.2	Relatório de Gestão e Monitoramento
2.3	Normativas e documentos externos
2.4	Normativas e documentos internos
2.5	Diagnósticos socioterritoriais

BLOCO 2.1: Plano Municipal de Assistência Social

LC1 - Metas de indicadores inconsistentes dada a realidade orçamentária ou de pessoal.

NC1.1. - Planejamento Estratégico Situacional e Gestão por Resultados

NC1.2. - Compreensão e elaboração de indicadores e metas (quantitativos e qualitativos) e alinhamento do planejamento com os recursos e a capacidade operacional do município.

LC2 - Base de dados inadequada ou obsoleta: o diagnóstico do Plano utiliza dados desatualizados ou baseia-se apenas em achismos ou senso comum.

NC2.1. - Coleta, processamento e análise de dados da Vigilância (uso do SISC, CadÚnico) para subsidiar o diagnóstico e o planejamento municipal.

LC3 - O Plano não destina recursos ou não estabelece um cronograma de ações para a Educação Permanente, tratando a capacitação como uma ação isolada.

NC3.1. - Elaboração do Plano de Educação Permanente do SUAS (PEP-SUAS)

NC3.2. - Orientações Técnicas para implementação de Núcleos de Educação Permanente.

LC4 - Ações desalinhadas com as normativas do SUAS.

NC4.1. - Capacitação aprofundada nos documentos basilares do SUAS (PNAS)

NC4.2. - Capacitação aprofundada nos documentos basilares do SUAS (NOB/SUAS)

NC4.3. - Capacitação aprofundada nos documentos basilares do SUAS (NOBRH/SUAS).

LC5 - Plano prevê baixa articulação intersetorial.

NC5.1 - Estratégias de fortalecimento da Rede Socioassistencial

NC5.2 - Intersectorialidade como estratégia da gestão e processos de trabalho no SUAS

BLOCO 2.2: Relatório de Gestão e Monitoramento

LC1 - Desalinhamento orçamentário e falta de recursos financeiros

NC1.1. - Compreensão do Financiamento do SUAS

NC1.2. - Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS

NC1.3. - Elaboração de Projetos e Captação de Recursos

LC2 - Alto Índice de rotatividade de pessoal

NC2.1. - Liderança e gestão de equipes no setor público

NC2.2. - Diagnóstico e gestão de clima organizacional

NC2.3. - Enfrentamento do Assédio Moral nas relações de trabalho do SUAS

NC2.4. - Supervisão técnica e qualificação em serviços

NC2.5. - Instalação de mesas de negociação e gestão do trabalho do SUAS

LC3 - Dificuldade em avaliar o desempenho dos serviços e de identificar a causa-raiz do problema e propor soluções estratégicas (capacidade de auto-avaliação).

NC3.1. - Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas

NC3.2. - Métodos de diagnóstico e análise de dados de desempenho

LC4 - Dificuldade em atender demandas complexas que exigem conhecimento específico (ex: atendimento a povos indígenas e comunidades tradicionais, violência de gênero, LGBTQIAPN+)

NC4.1. - Gestão e Atendimento a povos e comunidades tradicionais no SUAS

NC4.2. - Gestão de casos de violência baseada no gênero

BLOCO 2.3: Normativas e documentos externos (protocolo de acolhimento, portaria de fluxo de documentos, portaria ou instrução, normativa interna e normativas de parcerias)

LC 1 - Dificuldade em acompanhar e incorporar as mudanças legislativas e normativas do SUAS nas rotinas municipais.

NC1.1. - Atualizações das normativas de gestão do SUAS e hierarquia das normas

LC2 - Falha no conhecimento sobre os requisitos legais e de gestão para a formalização e o funcionamento dos serviços e estruturas do SUAS.

NC2.1. - institucionalização de serviços e instâncias (como os Núcleos de Educação Permanente) por meio de atos normativos municipais.

LC3 - Aprimoramento profissional para compreender a sociedade a partir das relações de produção e desigualdade econômica.

NC3.1. - Formações discursivas tendo como base referenciais teóricos como Karl Marx (luta de classes) e Max Weber (status e oportunidades de vida), com o intuito de aprimoramento intelectual e acadêmico.

BLOCO 2.4: Normativas e documentos internos (protocolo de acolhimento, portaria de fluxo de documentos, portaria ou instrução, normativa interna e normativas de parcerias)

LC 1. - Incapacidade de a equipe técnica e gestora revisar, construir e documentar os processos de trabalho para atender às novas demandas e normativas.

NC1.1 - Metodologia de construção de protocolos, mapeamento de fluxos (referência e contrarreferência) e ferramentas de gestão da qualidade para o serviço público.

LC2. - Dificuldade em seguir os princípios de integralidade e personalização, tratando a/o usuária/o de forma simplificada e burocrática.

NC2.1. - Desenvolvimento de habilidades de Comunicação

NC2.2. - Elaboração de Planos de Acompanhamento individualizados.

LC3 - Falha na internalização e utilização de linguagem inclusiva e de letramento racial e de gênero

NC3.1. - Comunicação em linguagem Inclusiva

NC3.2. - Compreensão e letramento racial e de gênero

LC4 - Dificuldade na tomada de decisões rápidas a partir de problemas que surgem no atendimento com base no Estatuto da criança, estatuto do idosos, estatuto da pessoa com Deficiência.

NC4.1. - Estudo de Casos Reais (Case Studies): Simulação de situações-limite (ex: suspeita de abuso intrafamiliar, evasão escolar crônica ou ato infracional) para treinar a fundamentação legal da decisão.

BLOCO 2.5: Diagnósticos socioterritoriais

LC1. - Incapacidade de ir além do dado estatístico básico e de transformá-lo em informação estratégica que revele a dinâmica da vulnerabilidade.

NC1.1. - Metodologias de cruzamento de Indicadores

NC1.2. - Uso de software de análise estatística básica (ou planilhas avançadas)

NC1.3. - Transformação do dado em mapas de risco.

LC2. - Ausência de mapeamento de ativos e potencialidades do território, focando exclusivamente em vulnerabilidades, carência e riscos e ignorando recursos comunitários, redes de apoio e lideranças locais.

NC2.1. - Metodologias de diagnóstico Participativo

NC2.2. - Desenvolvimento comunitário

NC2.3. - Capacitação em mapeamento de ativos

NC2.4. - Utilização da escuta ativa para identificar potencialidades.

LC3 - Descrições superficiais dos territórios, sem detalhar o histórico de ocupação, a cultura local ou os fatores geradores específicos de desigualdade.

NC3.1. - Pesquisas de fontes de dados Secundários

NC3.2 - Métodos para integrar o contexto histórico e cultural na análise social.

LC4 - Baixa ou nula participação da comunidade no diagnóstico (o diagnóstico é feito apenas "de gabinete", sem utilização de técnicas e ferramentas participativas).

NC4.1. - Técnicas de diagnóstico participativo: formação em grupos focais com a comunidade, entrevistas com lideranças locais e outras metodologias que garantam a voz e o saber do território no diagnóstico

EIXO IV - PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL - PSE

Em Sobral, a Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade reúne serviços destinados ao atendimento de indivíduos e famílias em situação de risco pessoal e social, cujos direitos foram violados ou ameaçados, demandando intervenções especializadas, articuladas e fundamentadas nos princípios do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

Considerando a complexidade das demandas atendidas por equipamentos como CREAS, Centro POP/Pousada Social, Escritório Social e dos Acolhimentos Institucionais, um de Criança e Adolescentes e o outro para Pessoas em Situação de Rua, torna-se imprescindível o fortalecimento contínuo das competências técnicas, éticas e metodológicas das equipes, de forma a qualificar a oferta dos serviços e assegurar intervenções pautadas na garantia de direitos.

As lacunas de competências e as necessidades de capacitação foram identificadas por meio do diagnóstico realizado junto às unidades da Proteção Social Especial, constituindo subsídios para o planejamento das ações de Educação Permanente. Momento em que foram identificadas lacunas e necessidades semelhantes a proteção social básica, mas também proposições específicas, onde as prioridades formativas podem ser unificadas e específicas devido às particularidades dos níveis de proteção social, sem perder de vista a consonância com as diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS e com as demandas do território e da rede socioassistencial.

Média Complexidade

- ☐ Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS)
- ☐ Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua (CENTRO POP)
- ☐ Centro Dia Rosa Maria Rodrigues
- ☐ Escritório Social

Alta Complexidade

- ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes
- ☐ Acolhimento Institucional para Pessoas em Situação de Rua

I - ABORDAGEM TÉCNICA FOCADA NA ANÁLISE DE INSTRUMENTOS DE REGISTROS E PROCESSOS DE TRABALHO	
Instrumentos e práticas de trabalho a serem analisados	
BLOCO 1	DESCRIÇÃO
1.1	Instrumentos técnicos de registros (prontuários, formulários, modelos de relatórios, fichas e planos de acompanhamento)
1.2	Relação com usuário/a e postura ético política.
1.3	Relação interpessoal e clima organizacional
1.4	Gestão do tempo e dos processos de trabalho

No âmbito da Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade, tivemos:

Bloco 1.1. Instrumentos técnicos de registros (prontuários, formulários, modelos de relatórios, fichas e planos de acompanhamento).

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC1 - Modelos de relatório/parecer focados em opinião/impressão e que incentivam o uso de juízos de valor e sem embasamento teórico ou a citação de fatos concretos.	NC1.1 - Elaboração de documentos técnicos no SUAS NC1.2 - Realização de oficinas práticas sobre elaboração de relatórios e pareceres técnicos, com foco em escrita analítica e fundamentada; NC1.3 - NC1.4 - Capacitações específicas por nível de proteção: Proteção Social Básica: foco em registros preventivos, territorialização, acompanhamento familiar e fortalecimento de vínculos; Proteção Social Especial: foco em registros analíticos aprofundados, situações de violação de direitos e articulação intersetorial.	☐ Centro POP ☐ Centro Dia do Idoso ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes ☐ Acolhimento Institucional para Pessoas em Situação de Rua

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC2 -Ausência de instrumentos padronizados (termo de consentimento ou termo de uso de imagem/dados) para garantir a concordância do usuário com o acompanhamento ou com a cessão de dados.	NC2.1-Ética, Sigilo Profissional (protocolo de sigilo e ética profissional) NC2.2 - Os limites do sigilo e os procedimentos ético-legais para a guarda e o uso de informações e prontuários SUAS. NC2.3 - Lei de Proteção de dados e ética no uso de informações no SUAS (Lei Nº 13.709/2018);	☐ CREAS ☐ Centro POP ☐ Centro Dia do Idoso ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes ☐ Acolhimento Institucional para Pessoas em Situação de Rua

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC3 - Instrumentos de coleta de dados que ignoram variáveis estratégicas (ex: fichas que não capturam dados de raça/cor, orientação sexual, deficiência, etc. de forma padronizada e conforme o CadÚnico).	NC3.1 - Coleta de dados para subsidiar o monitoramento nacional e a intervenção técnica, com inclusão de variáveis de diversidade e direitos humanos (raça/cor, gênero, idade, etc.) NC3.2 - Instrumentais técnicos do SUAS (revisão e construção de protocolos) NC3.3- Registro e sistematização da informação do SUAS NC3.4 - Qualificação do uso do Prontuário SUAS (físico e eletrônico), com ênfase na leitura crítica dos dados, no detalhamento das informações relevantes e na articulação entre diagnóstico e planejamento das intervenções, potencializando o instrumento como ferramenta estratégica de gestão do trabalho e garantia de direitos. NC3.5 - Aperfeiçoamento contínuo dos instrumentais do município, com intuito de alinhar frequentemente o modo e entendimento de preenchimento e retirar lacunas de preenchimento que já não estejam sendo utilizadas por mudança de projeto ou programas.	☐ Centro POP ☐ Centro Dia do Idoso ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes ☐ Acolhimento Institucional para Pessoas em Situação de Rua

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC4 - Prontuário Eletrônico e Plano de Atendimento Familiar - PAF	NC4.1 - Instrumentos técnicos do SUAS (prontuário físico e eletrônico). Qualificação do uso do prontuário. NC4.2 - Registro e sistematização da informação do SUAS	☐ Centro POP ☐ Centro Dia do Idoso ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de

	NC4.3. - Elaboração do Plano de Atendimento Familiar - PAF (PSB)	Crianças e Adolescentes
--	--	-------------------------

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC 5- Enfrentamento aos estigmas sociais pessoa egressa.	NC5.1. - Metodologia de Enfrentamento ao Estigma Social/CNJ NC5.2 - Letramento Racial NC5.3 -Letramento de Gênero e Sexualidade NC5.4 -Metodologias de Prevenção ao Uso de Álcool e outras Drogas	☐ Centro Pop ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

LACUNAS DE COMPETÊNCIAS E NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO ESPECÍFICAS

Lacunas de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC - Ausência de relatório consolidado sobre o público atendido pelo Centro Pop, a partir da sistematização dos dados já disponíveis nos sistemas e instrumentos de gestão (RMA, Cemarís, Cadastro Único, Monitoramento da SPS e demais registros da rede socioassistencial)	NC - Metodologias para elaboração de relatório semestral ou anual da Vigilância Socioassistencial, visando qualificar a produção de indicadores e subsidiar o planejamento da gestão.	☐ Centro POP
LC - Formação continuada em metodologias de abordagem do Escritório Social, escuta qualificada e compreensão das vulnerabilidades e consequências do encarceramento	NC - Gestão e funcionamento do Escritório Social NC - Metodologias de mobilização de pessoas pré egressas NC - Metodologia de singularização do atendimento NC - Metodologia de mobilização de rede NC - Aprimoramento dos instrumentais técnicos de registros alinhados ao CNJ	☐ Centro Dia ☐ Escritório Social
LC - Aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD no contexto do trabalho do escritório social, considerando a necessidade de se manter o equilíbrio entre a	NC - Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais/LGPD)	☐ Centro Dia ☐ Escritório Social

prestação de serviços, a transparência pública e a proteção à privacidade dos usuários.		
---	--	--

TRILHA FORMATIVA 1 (ESPECÍFICA) - VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL APLICADA AO CENTRO POP

Objetivo

Fortalecer a capacidade técnica das equipes para produzir, analisar e utilizar informações sobre o público atendido pelo Centro Pop, qualificando os processos de monitoramento, avaliação e planejamento da gestão socioassistencial.

Competência a desenvolver

Produzir e interpretar informações qualificadas sobre o atendimento às pessoas em situação de rua, utilizando sistemas de informação, registros institucionais e metodologias de análise para subsidiar a tomada de decisão.

Módulo 1 – Vigilância Socioassistencial e produção de informações

- Papel da Vigilância Socioassistencial
- Cultura do monitoramento e avaliação
- Fontes de informação do SUAS
- Integração entre serviços e gestão

Módulo 2 – Sistemas de informação e registros administrativos

- RMA
- Cadastro Único
- Cemarís
- Sistemas da SPS
- Registros internos do Centro Pop
- Qualificação dos registros

Produto: Mapa das fontes de informação utilizadas pelo município.

Módulo 3 – Metodologia para construção de indicadores

- Definição de indicadores
- Séries históricas
- Cruzamento de informações
- Perfil do público atendido
- Identificação de tendências

Módulo 4 – Elaboração de Relatórios da Vigilância Socioassistencial

- Estrutura de relatório semestral
- Estrutura de relatório anual
- Análise crítica dos dados
- Visualização de informações (gráficos e tabelas)
- Recomendações para gestão

Produto final da trilha: Modelo institucional de Relatório da Vigilância Socioassistencial do Centro Pop.

TRILHA FORMATIVA 1 (ESPECÍFICA) - VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL APLICADA AO CENTRO POP		
Eixo Formativo	Módulos	Carga Horária
Eixo 1 – Fundamentos da Vigilância Socioassistencial	Módulo 1 – Vigilância Socioassistencial e produção de informações	8h
Eixo 2 – Sistemas de Informação e Produção de Indicadores	Módulo 2 – Sistemas de informação e registros administrativos	12h
	Módulo 3 – Metodologia para construção de indicadores	12h
Eixo 3 – Análise e Comunicação da Informação	Módulo 4 – Elaboração de Relatórios da Vigilância Socioassistencial	8h
TOTAL		40 horas

TRILHA FORMATIVA 2 (ESPECÍFICA) - - QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO SOCIAL NO ESCRITÓRIO SOCIAL

Objetivo

Fortalecer as competências técnicas das equipes para organização, gestão e execução do trabalho desenvolvido no Escritório Social, qualificando o atendimento às pessoas pré-egressas do sistema prisional e suas famílias.

Competência a desenvolver

Planejar, executar, registrar e avaliar atendimentos especializados no Escritório Social utilizando metodologias de abordagem, mobilização de rede, singularização do atendimento e gestão do serviço.

Módulo 1 – Fundamentos e funcionamento do Escritório Social

- Objetivos do Escritório Social
- Fluxos de atendimento
- Organização do serviço
- Governança
- Interface com SUAS e Sistema de Justiça

Módulo 2 – Abordagem especializada e escuta qualificada

- Vulnerabilidades decorrentes do encarceramento
- Direitos humanos
- Estigma e discriminação
- Técnicas de abordagem
- Escuta qualificada
- Construção de vínculo

Módulo 3 – Singularização do atendimento

- Plano Individual de Atendimento
- Construção compartilhada do projeto de vida
- Gestão de casos
- Acompanhamento familiar
- Monitoramento da evolução dos casos

Módulo 4 – Mobilização de pessoas pré-egressas

- Estratégias de busca ativa
- Mobilização comunitária
- Comunicação com usuários
- Adesão ao acompanhamento
- Permanência no serviço

Módulo 5 – Mobilização e articulação da rede

- Trabalho intersetorial
- Fluxos de referência
- Pactuação institucional
- Rede socioassistencial
- Sistema de Justiça
- Saúde
- Trabalho
- Educação

Módulo 6 – Registros técnicos e monitoramento

- Instrumentais do CNJ
- Qualificação dos registros
- Evidências do atendimento
- Monitoramento
- Indicadores do Escritório Social

Produto: Revisão dos instrumentos técnicos utilizados pelo município.

TRILHA FORMATIVA 2 (ESPECÍFICA) - QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO SOCIAL NO ESCRITÓRIO SOCIAL		
Eixo Formativo	Módulos	Carga Horária
Eixo 1 – Organização e Fundamentos do Escritório Social	Módulo 1 – Fundamentos e funcionamento do Escritório Social	8h
	Módulo 2 – Abordagem especializada e escuta qualificada	8h
Eixo 2 – Metodologias de Atendimento e Acompanhamento	Módulo 3 – Singularização do atendimento	8h
	Módulo 4 – Mobilização de pessoas pré-egressas	8h
Eixo 3 – Articulação da Rede e Gestão do Serviço	Módulo 5 – Mobilização e articulação da rede	8h
	Módulo 6 – Registros técnicos e monitoramento	8h
TOTAL		48 horas

TRILHA FORMATIVA 3 (ESPECÍFICA) -- PROTEÇÃO DE DADOS E ÉTICA NO TRABALHO DO ESCRITÓRIO SOCIAL

Objetivo

Desenvolver competências para o tratamento adequado de dados pessoais no âmbito do Escritório Social, conciliando a proteção da privacidade dos usuários com a efetividade do atendimento e o cumprimento das exigências legais.

Competência a desenvolver

Aplicar corretamente os princípios da Lei Geral de Proteção de Dados nas atividades do Escritório Social, garantindo segurança da informação, sigilo profissional e compartilhamento responsável de dados.

Módulo 1 – Fundamentos da LGPD

- Lei nº 13.709/2018
- Conceitos fundamentais
- Dados pessoais
- Dados sensíveis
- Bases legais
- Direitos do titular

Módulo 2 – LGPD aplicada ao SUAS

- Tratamento de dados no atendimento socioassistencial
- Compartilhamento entre políticas públicas
- Consentimento
- Sigilo profissional
- Transparência
- Responsabilidade institucional

Módulo 3 – Segurança da informação e boas práticas

- Armazenamento de documentos
- Sistemas informatizados
- Compartilhamento seguro
- Controle de acesso
- Incidentes envolvendo dados pessoais

Módulo 4 – Protocolos institucionais**Aplicação prática**

- Fluxo de compartilhamento de informações
- Padronização de documentos
- Orientações para equipes
- Adequação dos registros técnicos

Produto final: Protocolo institucional para tratamento de dados pessoais no Escritório Social.

TRILHA FORMATIVA 3 (ESPECÍFICA) – PROTEÇÃO DE DADOS E ÉTICA NO TRABALHO DO ESCRITÓRIO SOCIAL		
Eixo Formativo	Módulos	Carga Horária
Eixo 1 – Fundamentos da Proteção de Dados no SUAS	Módulo 1 – Fundamentos da LGPD	8h
	Módulo 2 – LGPD aplicada ao SUAS	8h
Eixo 2 – Segurança da Informação e Protocolos Institucionais	Módulo 3 – Segurança da informação e boas práticas	8h
	Módulo 4 – Protocolos institucionais (Oficina de aplicação prática e elaboração do Protocolo Institucional)	8h
TOTAL		32 horas

BLOCO 1.2: Relação com usuário e postura ética política.

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC1 - Não incorporação da Assistência Social como política de direito, operando sob a lógica da caridade ou do julgamento moral (utilização de termos como "merece", "ajudar" e "carente" e foco em aconselhamento moral ao invés de orientação de direitos)	NC1.1 - Fundamentos históricos, políticos e legais da Assistência Social no Brasil: SUAS como política de direito NC1.2 - Atuação ético-política das/dos profissionais do SUAS NC1.3 - Oficinas teórico-reflexivas sobre fundamentos da política de assistência social enquanto direito; NC1.4 - Estudo dirigido das normativas do SUAS (LOAS, PNAS, NOB/SUAS), com foco na perspectiva de direitos; NC1.5 - Estudo de casos com reorientação da abordagem: do aconselhamento moral para a garantia de direitos NC1.6 - Rodas de conversa sobre ética profissional e postura no atendimento	☐ CREAS ☐ Centro POP ☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC2 - Predomínio de atendimento no guichê e/ou recepção: os problemas são resolvidos rapidamente, com baixa ou nula utilização de salas de acolhimento ou entrevista reservada, sem aplicar técnicas de escuta que garantam a privacidade e aprofundamento do vínculo.	NC2.1 - Instrumentais Técnicos do SUAS NC2.2 - Construção do vínculo profissional NC2.3 - Gestão de conflitos no atendimento do SUAS NC2.4 - Acolhida de revelação espontânea em casos de violências específicas (mulheres, pessoas idosas, com deficiência, crianças e adolescentes, pessoas LGBTQIAPN+) NC2.5 - Oficinas práticas sobre técnicas de escuta qualificada, acolhimento e entrevista no contexto do SUAS; NC2.6 - Construção coletiva de fluxos de atendimento (recepção/acolhimento/acompanhamento), considerando a realidade de cada serviço; NC2.7 - Oficinas práticas sobre simulações de atendimento, diferenciando situações de recepção, triagem e atendimento técnico;	☐ Centro Pop ☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC3 - Transferência de responsabilidade à/ao usuária/o, sendo incapaz de atuar como mediador/a entre este/a e a rede de serviços	NC3.1- Escuta qualificada, do diálogo e da negociação na relação com os usuários NC3.2-Intermediação e articulação de Serviços do SUAS NC3.3-Desburocratização e corresponsabilidade nos fluxos de atendimento no SUAS NC3.4-Atribuições dos equipamentos (CRAS, CREAS, Centro-Dia, etc.); NC3.5-Fluxos da rede socioassistencial e intersetorial; NC3.6-Acompanhamento familiar/individual qualificado	☐ Centro Pop ☐ Centro Dia ☐ Escritório Social

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC4 - Dificuldade em neutralizar concepções pessoais assistencialistas ou preconceituosas, com uso recorrente de linguagens moralizantes ou de julgamentos preconceituosos com relação ao gênero, raça, orientação sexual, etc	NC4.1 - Fundamentos e Ética Profissional do SUAS NC4.2 - Letramento racial no SUAS NC4.3 - Letramento de gênero no SUAS NC4.4 - Humanização no atendimento às pessoas LGBTQIAPN+ no SUAS NC4.5 - Ética profissional aplicada ao cotidiano; NC4.6 - Racismo estrutural, desigualdade de gênero e diversidade sexual no atendimento	☐ CREAS ☐ Centro POP ☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes ☐ Acolhimento Institucional para Pessoas em Situação de Rua

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC5 - Negligência nos procedimentos de proteção dos dados e da privacidade do/a usuário/a, violando códigos de ética profissional.	NC5.1 - Fundamentos e Ética Profissional do SUAS NC5.2 - Letramento racial no SUAS NC5.3 - Letramento de gênero no SUAS NC5.4 - Humanização no atendimento às pessoas LGBTQIAPN+ no SUAS NC5.5 - LGPD aplicada ao SUAS NC5.6 - Boas práticas no atendimento (ambiente físico, registros, prontuários) NC5.7 - Comunicação institucional segura	☐ CREAS ☐ Centro POP ☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes ☐ Acolhimento Institucional para Pessoas em Situação de Rua

LACUNAS DE COMPETÊNCIAS E NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO ESPECÍFICAS

Lacunas de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC - Falta de avaliação sistemática dos serviços socioassistenciais pelos usuários, especialmente no Centro POP.	NC - Implantar mecanismos de participação e avaliação dos serviços dos usuários.	☐ Centro POP
LC - Ausência de realização de	NC - Capacitação da equipe para	☐ Centro POP

assembleias com usuários.	mediação de assembleias com os usuários. NC - Construção coletiva de pautas e escuta das demandas reais.	
LC - Fragilidade nos equipamentos quanto à oferta de estratégias de redução de danos no contexto do uso abusivo de substâncias psicoativas entre usuários, especialmente no atendimento à população em situação de rua.	NC - Capacitação em Redução de Danos no Atendimento à População em Situação de Rua, voltada às equipes do Centro POP e demais serviços da Proteção Social Especial, com foco na compreensão das estratégias de redução de danos no uso abusivo de substâncias psicoativas, abordagem humanizada, escuta qualificada, construção de vínculo e articulação intersetorial com a Rede de Saúde (especialmente CAPS AD e Atenção Básica).	☐ Centro POP

TRILHA FORMATIVA 4 (ESPECÍFICA) - PARTICIPAÇÃO DOS USUÁRIOS, REDUÇÃO DE DANOS E QUALIFICAÇÃO DO ATENDIMENTO NO CENTRO POP

Objetivo

Fortalecer as competências das equipes para promover a participação efetiva dos usuários na organização dos serviços socioassistenciais e qualificar as práticas de atendimento à população em situação de rua, incorporando metodologias participativas, estratégias de redução de danos e atuação intersetorial.

Competência a desenvolver

Planejar e conduzir processos participativos, utilizar mecanismos de escuta qualificada e avaliação dos serviços, além de desenvolver intervenções humanizadas baseadas na redução de danos e na construção de vínculos.

Eixo 1- Participação Social e Protagonismo dos Usuários

Módulo 1 – Participação Social no SUAS e protagonismo dos usuários

Conteúdos

- Participação social como princípio do SUAS
- Direito à voz e ao controle social pelos usuários
- Protagonismo e autonomia
- Participação como estratégia de qualificação dos serviços
- Experiências exitosas de participação de usuários

Competência desenvolvida

Compreender a participação dos usuários como dimensão estruturante da qualidade dos serviços socioassistenciais.

Módulo 2 – Metodologias de participação e avaliação dos serviços

Conteúdos

- Instrumentos de avaliação pelos usuários
- Pesquisas de satisfação
- Escuta qualificada
- Rodas de conversa
- Grupos focais
- Devolutiva dos resultados
- Utilização das avaliações para melhoria dos serviços

Oficina prática: Construção de um instrumento institucional de avaliação dos serviços pelo usuário.

Produto: Modelo de avaliação contínua do Centro POP.

Módulo 3 – Assembleias de usuários: planejamento, facilitação e encaminhamentos

Conteúdos

- Finalidade das assembleias
- Organização e periodicidade
- Técnicas de facilitação
- Mediação de conflitos
- Construção coletiva de pautas
- Registro das deliberações
- Acompanhamento dos encaminhamentos

Oficina prática: Simulação de uma assembleia de usuários.

Produto: Roteiro institucional para realização de assembleias no Centro POP.

Eixo 2 - Redução de Danos e Qualificação do Atendimento

Módulo 4 – Redução de Danos no contexto da Proteção Social Especial

Conteúdos

- Conceitos fundamentais da Redução de Danos
- Determinantes sociais do uso de substâncias psicoativas
- Direitos humanos e cuidado em liberdade

- População em situação de rua
- Estigma e preconceito
- Estratégias de redução de danos no cotidiano do serviço

Módulo 5 – Abordagem humanizada, construção de vínculo e escuta qualificada

Conteúdos

- Técnicas de abordagem
- Comunicação não violenta
- Manejo de situações de crise
- Construção de confiança
- Projeto singular de acompanhamento
- Respeito à autonomia dos usuários

Oficina prática:Análise de estudos de caso.

Eixo 3 - Trabalho Intersetorial e Planejamento Participativo

Módulo 6 – Trabalho intersetorial na atenção às pessoas em situação de rua

Conteúdos

- Papel da Rede SUAS
- Interface com a Saúde
- CAPS AD
- Atenção Primária
- Consultório na Rua
- Fluxos de referência e contrarreferência
- Construção de planos intersetoriais

Produto:Fluxo de articulação entre Centro POP, Saúde e demais políticas públicas.

Módulo 7 – Planejamento de ações participativas no Centro POP

Integração dos conhecimentos e Oficina de planejamento para elaboração de um Plano de Fortalecimento da Participação dos Usuários contendo:

- Calendário de assembleias;
- Mecanismos permanentes de avaliação dos serviços;
- Estratégias de devolutiva aos usuários;
- Ações de educação em redução de danos;
- Articulação com a Rede de Saúde;
- Definição de indicadores para monitoramento.

Produtos finais da trilha

- Instrumento de avaliação dos serviços pelos usuários.
- Roteiro para realização de assembleias de usuários.
- Plano de Participação dos Usuários do Centro POP.
- Fluxo intersetorial para atenção às pessoas em situação de rua com uso abusivo de substâncias psicoativas.
- Plano de ações em Redução de Danos integrado à rotina do serviço.

TRILHA FORMATIVA 4 (ESPECÍFICA) – PARTICIPAÇÃO DOS USUÁRIOS, REDUÇÃO DE DANOS E QUALIFICAÇÃO DO ATENDIMENTO NO CENTRO POP		
Eixo Formativo	Módulos	Carga Horária
Eixo 1 – Participação Social e Protagonismo dos Usuários	Módulo 1 – Participação Social no SUAS e protagonismo dos usuários	8h
	Módulo 2 – Metodologias de participação e avaliação dos serviços	8h
	Módulo 3 – Assembleias de usuários: planejamento, facilitação e encaminhamentos	8h
Eixo 2 – Redução de Danos e Qualificação do Atendimento	Módulo 4 – Redução de Danos no contexto da Proteção Social Especial	8h
	Módulo 5 – Abordagem humanizada, construção de vínculo e escuta qualificada	8h
Eixo 3 – Trabalho Intersectorial e Planejamento Participativo	Módulo 6 – Trabalho intersectorial na atenção às pessoas em situação de rua	8h
	Módulo 7 – Planejamento de ações participativas no Centro POP (Oficina Integrativa)	8h
TOTAL		56 horas

BLOCO 1.3: Relação interpessoal e clima organizacional.

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC1 - Dificuldade em estabelecer e mediar um diálogo que considere diferentes pontos de vista e em utilizar os momentos de reunião como espaços de construção coletiva	NC1.1. - Metodologias ativas de facilitação de grupos para planejar e conduzir reuniões cujo resultado é produto da construção coletiva. NC1.2. -Escuta ativa e fornecimentos de feedback construtivo para a melhoria dos processos de trabalho da equipe. NC1.3. -Comunicação assertiva e escuta qualificada NC1.4. -Técnicas de facilitação de grupos	☐ CREAS ☐ Centro POP ☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes ☐ Acolhimento Institucional para Pessoas em Situação de Rua

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC2 - Falha em compartilhar informações ou conhecimentos ou demonstrar rivalidade entre colegas de uma mesma equipe ou de outros equipamentos/setores.	NC2.1. -Comunicação estratégica e trabalho em equipe Desenvolvimento de habilidades interpessoais no serviço público Comunicação não-violenta (CNV) NC2.2. -Interdisciplinaridade no SUAS NC2.3. -Objetivos comuns e função social da política	☐ Centro POP ☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes ☐ Acolhimento Institucional para Pessoas em Situação de Rua

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC3 - Incapacidade dos/das líderes e membros da equipe de abordar desentendimentos.	NC3.1. - Gestão de conflitos e clima organizacional Comunicação organizacional e fluxos de informação. NC3.2. - Feedback e Avaliação de Desempenho NC3.3. - Técnicas de mediação NC3.4. - Comunicação não violenta (aplicada ao serviço público)	☐ CREAS ☐ Centro POP ☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de

	NC3.5. - Papel da liderança na mediação	Crianças e Adolescentes
--	---	-------------------------

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC4 - Baixa confiança e dificuldade em delegar tarefas com clareza, monitorar sem microgerenciar e construir uma base de confiança que distribua as responsabilidades.	NC4.1. -Liderança situacional Gestão de Equipes para Resultados no Setor Público NC4.2. -Delegação com responsabilidade (não apenas distribuição de tarefas) NC4.3. -Planejamento e monitoramento	☐ Centro POP ☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes ☐ Acolhimento Institucional para Pessoas em Situação de Rua

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC5 - Prática do Assédio Moral nas relações de trabalho e a falha em criar e institucionalizar normas e fluxos internos que garantam a proteção das vítimas a justa apuração dos fatos.	NC5.1. - Assédio moral no serviço público: conceitos, tipos e formas de manifestação. NC5.2. -Saúde e segurança do trabalhador e prevenção ao Assédio Moral no SUAS. NC5.3. -Conceito e tipologias de assédio moral. NC5.4. -Impactos na saúde do trabalhador. NC5.5. -Responsabilidade institucional e dever ético. NC5.6. -Mecanismos de denúncia e proteção.	☐ Centro POP ☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes ☐ Acolhimento Institucional para Pessoas em Situação de Rua

BLOCO 1.4: Gestão do tempo e dos processos de trabalho

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC1.- Dificuldade em equilibrar as demandas espontâneas com as ações programáticas e preventivas. Incapacidade de dizer "não" a demandas não-prioritárias.	NC1.1. - Gestão do processo de trabalho e organização da rotina para a continuidade dos serviços no SUAS NC1.2. -Práticas e metodologias para ações de caráter continuado NC1.3. -Comunicação institucional assertiva; NC1.4. -Classificação de risco e vulnerabilidade no SUAS; NC1.5. -Critérios objetivos de prioridade (urgente, prioritário, eletivo); NC1.6. -Fluxos diferenciados de atendimento conforme a gravidade.	☐ CREAS ☐ Centro POP ☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

LACUNAS DE COMPETÊNCIAS E NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO ESPECÍFICAS

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC - Relação com o Poder Judiciário: a dificuldade em realizar demandas de cunho investigativo solicitadas por órgãos do Poder judiciário ou policial.	NC - Estudo de normativas das relações e atribuições que competem ao SUAS e coerência com as demandas solicitadas pelo Poder Judiciário, e Conselho Tutelar.	☐ Centro POP
LC - Ausência de sistema de informação interno no Centro POP para registro e gestão das informações, resultando em registros manuais, fragmentados e na dificuldade de consolidação de dados e produção de relatórios gerenciais.	NC - Desenvolver e implementar um sistema de informação e registro integrado, voltado à qualificação dos registros dos atendimentos socioassistenciais, permitindo a sistematização, consolidação e análise de dados. NC - Desenvolver competências das equipes para qualificação do registro de informações, padronização dos procedimentos, e produção de relatórios gerenciais baseados em evidências.	☐ Centro POP
LC - Ausência de uma agenda padrão institucional para os equipamentos da SEDHAS, com calendário unificado de ações integradas entre os serviços da Proteção Social Básica e Especial, dificultando o planejamento, a	NC - Capacitação em Planejamento Integrado e Gestão de Agenda no SUAS, com construção de um modelo de calendário institucional unificado da SEDHAS, definindo fluxos de planejamento, organização das ações	☐ Centro POP

articulação intersetorial e a organização das atividades da rede socioassistencial.	dos equipamentos, pactuação de agendas comuns e fortalecimento da articulação entre PSB, PSE e demais políticas públicas	
LC - Ausência de Capacitação em ferramentas digitais para a gestão	NC - Capacitação em Ferramentas Digitais para Gestão no SUAS, com foco no uso de planilhas (Excel/Google Sheets), armazenamento e organização de dados em nuvem (Google Drive), automação básica de relatórios e apoio à gestão do Centro POP e da rede socioassistencial, visando qualificar o planejamento, o monitoramento e a tomada de decisão baseada em evidências.	☐ Centro POP

TRILHA FORMATIVA 5 (ESPECÍFICA) - GESTÃO DA INFORMAÇÃO, PLANEJAMENTO INTEGRADO E GOVERNANÇA NO SUAS

Objetivo

Fortalecer as competências das equipes para organizar, registrar, analisar e utilizar informações estratégicas na gestão dos serviços socioassistenciais, promovendo maior integração entre os equipamentos, qualificação dos processos de planejamento e atuação técnica alinhada às normativas do SUAS.

Competência a desenvolver

Planejar, registrar, sistematizar e utilizar informações de forma integrada, empregando ferramentas digitais, metodologias de planejamento e referenciais normativos que fortaleçam a gestão baseada em evidências e a articulação entre os serviços.

Eixo 1 – Atuação técnica do SUAS e interface com o Sistema de Justiça

Módulo 1 – Competências do SUAS nas demandas do Sistema de Justiça

Conteúdos

- Atribuições do SUAS
- Competências dos serviços socioassistenciais
- Limites da atuação técnica
- Relação com o Poder Judiciário
- Ministério Público
- Defensoria Pública

- Conselhos Tutelares
- Órgãos policiais
- Demandas investigativas: limites éticos e legais

Oficina prática: Análise de casos concretos e elaboração de respostas técnicas fundamentadas.

Produto: Guia de orientações para atendimento de demandas provenientes do Sistema de Justiça.

Eixo 2 – Gestão da informação e registros institucionais

Módulo 2 – Qualificação dos registros socioassistenciais

Conteúdos

- Importância dos registros técnicos
- Padronização de informações
- Registro como instrumento de gestão
- Produção de indicadores
- Qualidade dos dados
- Evidências para tomada de decisão

Oficina prática: Revisão e padronização dos instrumentais utilizados pelo Centro POP.

Módulo 3 – Sistemas de informação para gestão

Conteúdos

- Requisitos de um sistema de informação interno
- Integração entre registros
- Fluxo de alimentação de dados
- Consolidação automática de informações
- Relatórios gerenciais
- Painéis de monitoramento

Oficina prática: Desenho do fluxo institucional de registro das informações do Centro POP.

Produto: Modelo funcional para implantação de sistema integrado de informações.

Eixo 3 – Planejamento integrado da rede socioassistencial

Módulo 4 – Planejamento integrado no SUAS

Conteúdos

- Planejamento estratégico
- Planejamento operacional
- Integração entre Proteção Social Básica e Especial
- Gestão por resultados
- Organização das agendas institucionais
- Planejamento anual

Módulo 5 – Construção da Agenda Institucional Integrada

Conteúdos

- Calendário institucional
- Pactuação entre serviços
- Planejamento de campanhas
- Ações intersetoriais
- Organização das reuniões técnicas
- Fluxo permanente de atualização

Oficina prática: Construção coletiva do calendário anual da SEDHAS.

Produto: Agenda Institucional Integrada da Rede Socioassistencial.

Eixo 4 – Ferramentas digitais para gestão

Módulo 6 – Organização de dados em planilhas eletrônicas

Conteúdos

- Excel
- Google Sheets
- Organização de bancos de dados
- Filtros
- Fórmulas básicas
- Tabelas dinâmicas
- Dashboards simples

Módulo 7 – Gestão de documentos em nuvem

Conteúdos

- Google Drive
- Organização de arquivos
- Compartilhamento seguro
- Controle de versões
- Estruturação de pastas institucionais

Módulo 8 – Automação e produção de relatórios

Conteúdos

- Automatização de planilhas
- Formulários eletrônicos
- Consolidação automática de dados
- Relatórios gerenciais
- Indicadores para gestão

Oficina prática: Construção de um painel gerencial do Centro POP.

Módulo Integrador – Gestão baseada em evidências

Oficina Final - Cada equipe elaborará um Plano de Qualificação da Gestão contendo:

- Revisão dos fluxos de registro;
- Proposta de sistema interno de informações;
- Calendário institucional integrado;
- Definição de indicadores;
- Utilização de ferramentas digitais;
- Plano de monitoramento e avaliação.

Produtos finais da trilha

- Guia institucional sobre a atuação do SUAS frente às demandas do Sistema de Justiça.
- Instrumentais padronizados de registro dos atendimentos.
- Proposta de sistema interno de informação do Centro POP.
- Agenda Institucional Integrada da SEDHAS.
- Painel gerencial de indicadores.
- Plano de Qualificação da Gestão da Informação.

TRILHA FORMATIVA 5 (ESPECÍFICA) - GESTÃO DA INFORMAÇÃO, PLANEJAMENTO INTEGRADO E GOVERNANÇA NO SUAS		
Eixo Formativo	Módulo	Carga Horária
Eixo 1 – Atuação técnica do SUAS e interface com o Sistema de Justiça	Módulo 1 – Competências do SUAS nas demandas do Sistema de Justiça	8h
	Módulo 2 – Qualificação dos registros socioassistenciais	8h
Eixo 2 – Gestão da informação e registros institucionais	Módulo 3 – Sistemas de informação para gestão	8h

Eixo 3 – Planejamento integrado da rede socioassistencial	Módulo 4 – Planejamento integrado no SUAS	8h
	Módulo 5 – Construção da Agenda Institucional Integrada	8h
Eixo 4 – Ferramentas digitais para gestão	Módulo 6 – Organização de dados em planilhas eletrônicas	12h
	Módulo 7 – Gestão de documentos em nuvem	4h
	Módulo 8 – Automação e produção de relatórios	12h
Módulo Integrador	Oficina Final – Gestão baseada em evidências e elaboração do Plano de Qualificação da Gestão	8h
TOTAL		76h

II - ABORDAGEM TÉCNICA FOCADA NA ANÁLISE DOCUMENTAL	
Documentos a serem analisados	
BLOCO 2	DESCRIÇÃO
2.1	Plano Municipal de Assistência Social
2.2	Relatório de Gestão e Monitoramento
2.3	Normativas e documentos externos
2.4	Normativas e documentos internos
2.5	Diagnósticos socioterritoriais

BLOCO 2.1: Plano Municipal de Assistência Social

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC1 - Metas de indicadores inconsistentes dada a realidade orçamentária ou de pessoal.	NC1.1. - Planejamento Estratégico Situacional e Gestão por Resultados NC1.2. - Compreensão e elaboração de indicadores e metas (quantitativos e qualitativos) e alinhamento do planejamento com os recursos e a capacidade operacional do município.	☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC2 - Base de dados inadequada ou obsoleta: o diagnóstico do Plano utiliza dados desatualizados ou baseia-se apenas em achismos ou senso comum.	NC2.1. - Coleta, processamento e análise de dados da Vigilância (uso do SISC, CadÚnico) para subsidiar o diagnóstico e o planejamento municipal.	☐ Centro POP ☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC3 - O Plano não destina recursos ou não estabelece um cronograma de ações para a Educação Permanente, tratando a capacitação como uma ação isolada.	NC3.1. - Elaboração do Plano de Educação Permanente do SUAS (PEP-SUAS) NC3.2. - Orientações Técnicas para implementação de Núcleos de Educação Permanente.	☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC4 - Ações desalinhadas com as normativas do SUAS.	NC4.1. - Capacitação aprofundada nos documentos basilares do SUAS (PNAS) NC4.2. - Capacitação aprofundada nos documentos basilares do SUAS (NOB/SUAS) NC4.3. - Capacitação aprofundada nos documentos basilares do SUAS (NOBRH/SUAS).	☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC5 - Plano prevê baixa articulação intersetorial.	NC5.1 - Estratégias de fortalecimento da Rede Socioassistencial NC5.2 - Intersetorialidade como estratégia da gestão e processos de trabalho no SUAS	☐ Centro Dia ☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

BLOCO 2.2: Relatório de Gestão e Monitoramento

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC1 - Desalinhamento orçamentário e falta de recursos financeiros.	NC1.1. - Compreensão do Financiamento do SUAS NC1.2. - Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS NC1.3. - Elaboração de Projetos e Captação de Recursos	☐ Escritório Social ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC2 - Alto Índice de rotatividade de pessoal	NC2.1. - Liderança e gestão de equipes no setor público NC2.2. -Diagnóstico e gestão de clima organizacional NC2.3. -Enfrentamento do Assédio Moral nas relações de trabalho do SUAS NC2.4. -Supervisão técnica e qualificação serviços NC2.5. -Instalação de mesas de negociação gestão do trabalho do SUAS	☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC3 - Dificuldade em avaliar o desempenho dos serviços e de identificar a causa-raiz do problema e propor soluções estratégicas (capacidade de auto-avaliação).	NC3.1. - Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas NC3.2 - Métodos de diagnóstico e análise de dados de desempenho	☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC4 - Dificuldade em atender demandas complexas que exigem conhecimento específico (ex: atendimento a povos indígenas e comunidades tradicionais, violência de gênero, LGBTQIAPN+)	NC4.1. - Gestão e Atendimento a povos e comunidades tradicionais no SUAS NC4.2. - Gestão de casos de violência baseada no gênero	☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

BLOCO 2.3: Normativas e documentos externos (protocolo de acolhimento, portaria de fluxo de documentos, portaria ou instrução, normativa interna e normativas de parcerias)

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC 1 - Dificuldade em acompanhar e incorporar as mudanças legislativas e normativas do SUAS nas rotinas municipais.	NC1.1. - Atualizações das normativas de gestão do SUAS e hierarquia das normas	☐ CREAS (SPS) ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC2 - Falha no conhecimento sobre os requisitos legais e de gestão para a formalização e o funcionamento dos serviços e estruturas do SUAS.	NC2.1. - institucionalização de serviços e instâncias (como os Núcleos de Educação Permanente) por meio de atos normativos municipais.	☐ Centro POP ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC3 - Aprimoramento profissional para compreender a sociedade a partir das relações de produção e desigualdade econômica.	NC3.1. - Formações discursivas tendo como base referenciais teóricos como Karl Marx (luta de classes) e Max Weber (status e oportunidades de vida), com o intuito de aprimoramento intelectual e acadêmico.	☐ Centro POP

BLOCO 2.4: Normativas e documentos internos (protocolo de acolhimento, portaria de fluxo de documentos, portaria ou instrução, normativa interna e normativas de parcerias)

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC 1. - Incapacidade de a equipe técnica e gestora revisar, construir e documentar os processos de trabalho para atender às novas demandas e normativas.	NC1.1 - Metodologia de construção de protocolos, mapeamento de fluxos (referência e contrarreferência) e ferramentas de gestão da qualidade para o serviço público.	☐ CREAS ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
------------------------	-----------------------------	----------

LC2. - Dificuldade em seguir os princípios de integralidade e personalização, tratando a/o usuário/o de forma simplificada e burocrática.	NC2.1. - Desenvolvimento de habilidades de Comunicação NC2.2. - Elaboração de Planos de Acompanhamento individualizados.	☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes
---	---	---

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC3 - Falha na internalização e utilização de linguagem inclusiva e de letramento racial e de gênero	NC3.1. - Comunicação em linguagem Inclusiva NC3.2. - Compreensão e letramento racial e de gênero	☐ Centro POP ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC4 - Dificuldade na tomada de decisões rápidas a partir de problemas que surgem no atendimento com base no Estatuto da criança, estatuto do idosos, estatuto da pessoa com Deficiência.	NC4.1. - Estudo de Casos Reais (Case Studies): Simulação de situações-limite (ex: suspeita de abuso intrafamiliar, evasão escolar crônica ou ato infracional) para treinar a fundamentação legal da decisão.	☐ Centro POP

LACUNAS DE COMPETÊNCIAS E NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO ESPECÍFICAS

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC - Ausência de protocolos e fluxos formalizados de acolhimento e atendimento à população em situação de rua entre os serviços da Proteção Social Básica (PSB) e da Proteção Social Especial (PSE).	NC - Capacitação para Elaboração de Portarias de Fluxo Intersectorial no SUAS, com foco na articulação CRAS, CREAS, Centro POP, Pousda Social, Acolhimento, incluindo critérios de encaminhamento e contrarreferência.	☐ Centro POP
LC - Fragilidade na formalização de fluxos entre Cadastro Único e serviços socioassistenciais no atendimento à população em situação de rua.	NC - Capacitação sobre Integração entre Cadastro Único e SUAS no Atendimento à População em Situação de Rua, com elaboração de fluxo formal de acesso, atualização e encaminhamento de dados.	☐ Centro POP

TRILHA FORMATIVA 6 (ESPECÍFICA) - FLUXOS, PROTOCOLOS E INTEGRAÇÃO DA REDE SOCIOASSISTENCIAL NO ATENDIMENTO À POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA

Objetivo

Fortalecer as competências das equipes para planejar, formular e implementar fluxos e protocolos de atendimento à população em situação de rua, promovendo maior integração entre os serviços socioassistenciais, o Cadastro Único e as demais políticas públicas, com vistas à garantia da continuidade do acompanhamento e da proteção social.

Competência a desenvolver

Planejar, pactuar e implementar fluxos intersetoriais e protocolos institucionais que assegurem acolhimento, encaminhamento, contrarreferência e compartilhamento de informações entre os serviços da rede socioassistencial.

Eixo 1 – Integração da Rede Socioassistencial

Módulo 1 – Organização da Rede de Atendimento à População em Situação de Rua

Conteúdos

- Organização da Proteção Social Básica e Especial
- Complementaridade entre os serviços
- Atribuições de cada equipamento
- Continuidade do atendimento
- Centralidade do usuário na organização da rede

Módulo 2 – Fluxos de acolhimento, encaminhamento e contrarreferência

Conteúdos

- Conceito de fluxo de atendimento
- Critérios de encaminhamento
- Critérios de acolhimento
- Contrarreferência
- Compartilhamento de responsabilidades
- Gestão dos casos
- Acompanhamento integrado

Oficina prática: Mapeamento dos fluxos atualmente existentes e identificação de gargalos.

Eixo 2 – Protocolos institucionais

Módulo 3 – Construção de protocolos e portarias institucionais

Conteúdos

- Diferença entre fluxo, protocolo e portaria
- Instrumentos normativos da gestão
- Estrutura de uma portaria
- Pactuação institucional
- Formalização dos processos de trabalho
- Governança da rede

Oficina prática: Elaboração coletiva de uma minuta de Portaria de Fluxo Intersectorial da SEDHAS.

Produto: Minuta de Portaria de Fluxo Intersectorial para atendimento à população em situação de rua.

Eixo 3 – Integração entre Cadastro Único e serviços socioassistenciais

Módulo 4 – Cadastro Único como instrumento de proteção social

Conteúdos

- Papel do Cadastro Único no SUAS
- Atendimento à população em situação de rua
- Inclusão e atualização cadastral
- Utilização das informações no acompanhamento familiar
- Produção de informações para gestão

Módulo 5 – Fluxo integrado entre Cadastro Único e serviços socioassistenciais

Conteúdos

- Encaminhamento ao Cadastro Único
- Compartilhamento de informações
- Atualização cadastral
- Referência e contrarreferência
- Monitoramento dos encaminhamentos
- Comunicação entre equipes

Oficina prática: Construção do fluxo institucional entre Cadastro Único, Centro POP, CRAS, CREAS, Pousada Social e Serviço de Acolhimento.

Produto: Fluxograma institucional de integração entre Cadastro Único e os serviços socioassistenciais.

Módulo Integrador – Pactuação dos Fluxos da Rede

Oficina Final: Construção coletiva dos instrumentos institucionais da SEDHAS contemplando:

- Fluxo de acolhimento da população em situação de rua;

- Critérios de encaminhamento e contrarreferência;
- Responsabilidades de cada equipamento;
- Fluxo de integração com o Cadastro Único;
- Mecanismos de monitoramento e revisão periódica dos fluxos.

Produtos finais da trilha

- Mapeamento dos fluxos atuais da rede socioassistencial.
- Fluxograma institucional de acolhimento, encaminhamento e contrarreferência entre CRAS, CREAS, Centro POP, Pousada Social e Serviço de Acolhimento.
- Minuta de Portaria de Fluxo Intersetorial da SEDHAS.
- Fluxo integrado entre Cadastro Único e os serviços socioassistenciais.
- Plano de monitoramento e revisão periódica dos protocolos.

TRILHA FORMATIVA 6 (ESPECÍFICA) - FLUXOS, PROTOCOLOS E INTEGRAÇÃO DA REDE SOCIOASSISTENCIAL NO ATENDIMENTO À POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA		
Eixo Formativo	Módulos	Carga Horária
Eixo 1 – Integração da Rede Socioassistencial	Módulo 1 – Organização da Rede de Atendimento à População em Situação de Rua	8h
	Módulo 2 – Fluxos de acolhimento, encaminhamento e contrarreferência	8h
Eixo 2 – Protocolos Institucionais	Módulo 3 – Construção de protocolos e portarias institucionais	8h
Eixo 3 – Integração entre Cadastro Único e Serviços Socioassistenciais	Módulo 4 – Cadastro Único como instrumento de proteção social	8h
	Módulo 5 – Fluxo integrado entre Cadastro Único e serviços socioassistenciais	8h
Módulo Integrador	Oficina Final – Pactuação dos Fluxos da Rede e elaboração dos instrumentos institucionais	8h
TOTAL		48 horas

O principal diferencial desta proposta é que ela não se limita à transmissão de conteúdos normativos. A formação é orientada para a **construção coletiva de instrumentos de gestão**, permitindo que os

participantes saiam do percurso formativo com documentos e fluxos formalizados, prontos para validação e institucionalização pela SEDHAS. Dessa forma, a trilha fortalece a integração entre a Proteção Social Básica, a Proteção Social Especial e o Cadastro Único, reduz a fragmentação dos atendimentos e contribui para uma resposta mais coordenada e efetiva às demandas da população em situação de rua.

BLOCO 2.5: Diagnósticos socioterritoriais

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC1. - Incapacidade de ir além do dado estatístico básico e de transformá-lo em informação estratégica que revele a dinâmica da vulnerabilidade.	NC1.1. - Metodologias de cruzamento de Indicadores NC1.2. - Uso de software de análise estatística básica (ou planilhas avançadas) NC1.3. - Transformação do dado em mapas de risco.	☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC2. - Ausência de mapeamento de ativos e potencialidades do território, focando exclusivamente em vulnerabilidades, carência e riscos e ignorando recursos comunitários, redes de apoio e lideranças locais.	NC2.1. - Metodologias de diagnóstico Participativo NC2.2. - Desenvolvimento comunitário NC2.3. - Capacitação em mapeamento de ativos NC2.4. - Utilização da escuta ativa para identificar potencialidades.	☐ Centro POP ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC3 - Descrições superficiais dos territórios, sem detalhar o histórico de ocupação, a cultura local ou os fatores geradores específicos de desigualdade.	NC3.1. - Pesquisas de fontes de dados Secundários. NC3.2 - Métodos para integrar o contexto histórico e cultural na análise social.	☐ Centro POP ☐ Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC4 - Baixa ou nula participação da comunidade no diagnóstico (o	NC4.1. - Técnicas de diagnóstico participativo: formação em grupos	☐ Centro POP ☐ Acolhimento

diagnóstico é feito apenas "de gabinete", sem utilização de técnicas e ferramentas participativas).	focais com a comunidade, entrevistas com lideranças locais e outras metodologias que garantam a voz e o saber do território no diagnóstico.	Institucional de Crianças e Adolescentes
---	---	--

LACUNAS DE COMPETÊNCIAS E NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO ESPECÍFICAS

Lacuna de competências	Necessidades de capacitação	Unidades
LC - Fragilidades na utilização e análise dos dados produzidos pelo Centro POP e demais serviços que atuam com a População em Situação de Rua para subsidiar o planejamento e a tomada de decisões.	NC - Capacitação em Gestão da Informação e Análise de Dados no SUAS, com utilização do RMA, CEMARIS, Cadastro Único, CECAD e demais sistemas de informação aplicados à população em situação de rua.	☐ Centro POP
LC - Ausência ou insuficiência de diagnósticos socioterritoriais específicos sobre a população em situação de rua.	NC - Curso de Diagnóstico Socioterritorial e Vigilância Socioassistencial, com foco na identificação de demandas, vulnerabilidades, territórios prioritários e tendências relacionadas à população em situação de rua.	☐ Centro POP
LC - Ausência de monitoramento sistemático dos resultados alcançados pelos usuários acompanhados pelo Centro POP.	NC - Capacitação em Monitoramento e Avaliação dos Serviços Socioassistenciais, com foco na construção de indicadores de acompanhamento e resultados para a população em situação de rua.	☐ Centro POP

TRILHA FORMATIVA 7 (ESPECÍFICA) - VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL, GESTÃO DA INFORMAÇÃO E MONITORAMENTO DA POLÍTICA PARA A POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA

Objetivo

Desenvolver competências para produzir, analisar e utilizar informações estratégicas sobre a população em situação de rua, fortalecendo a Vigilância Socioassistencial, a elaboração de diagnósticos, o monitoramento dos serviços e a tomada de decisão baseada em evidências.

Competência a desenvolver

Produzir, integrar, analisar e utilizar dados dos sistemas de informação do SUAS para elaborar diagnósticos socioterritoriais, monitorar resultados e subsidiar o planejamento, a gestão e o aprimoramento dos serviços voltados à população em situação de rua.

Eixo 1 – Gestão da informação no SUAS

Módulo 1 – Gestão da informação como instrumento da Vigilância Socioassistencial

Conteúdos

- A gestão da informação no SUAS
- Papel da Vigilância Socioassistencial
- Dados como suporte ao planejamento
- Qualidade e confiabilidade das informações
- Cultura institucional de uso de evidências

Módulo 2 – Sistemas de informação aplicados à população em situação de rua

Conteúdos

- Registro Mensal de Atendimentos (RMA)
- CEMARIS
- Cadastro Único
- CECAD
- Sistemas estaduais e municipais
- Integração entre bases de dados
- Potencialidades e limitações de cada sistema

Oficina prática: Extração, organização e leitura de informações produzidas pelos sistemas.

Produto: Painel consolidado das principais fontes de informação utilizadas pelo município.

Eixo 2 – Diagnóstico socioterritorial

Módulo 3 – Metodologias de diagnóstico socioterritorial

Conteúdos

- Conceitos de território e vulnerabilidade
- Diagnóstico socioterritorial no SUAS
- Identificação de demandas e riscos sociais
- Perfil da população em situação de rua
- Tendências e dinâmicas territoriais

- Priorização de territórios

Módulo 4 – Produção e interpretação de indicador

Conteúdos

- Construção de indicadores sociais
- Indicadores de cobertura, acesso, permanência e resultados
- Análise comparativa
- Séries históricas
- Representação gráfica de informações
- Comunicação de resultados

Oficina prática: Construção de um conjunto de indicadores para o acompanhamento da população em situação de rua.

Produto: Matriz municipal de indicadores para o Centro POP.

Eixo 3 – Monitoramento e avaliação dos serviços

Módulo 5 – Monitoramento dos atendimentos e acompanhamento dos usuários

Conteúdos

- Diferença entre monitoramento e avaliação
- Acompanhamento dos usuários
- Evolução dos casos
- Indicadores de processo e de resultado
- Gestão baseada em evidências

Módulo 6 – Avaliação dos resultados dos serviços socioassistenciais

Conteúdos

- Avaliação de efetividade
- Avaliação de qualidade
- Avaliação de resultados
- Construção de metas
- Utilização das evidências no planejamento
- Retroalimentação da gestão

Oficina prática: Construção de um painel de monitoramento do Centro POP.

Produto: Modelo de monitoramento institucional dos resultados do serviço.

Módulo Integrador – Planejamento baseado em evidências

Oficina Final: Construção de um Plano Municipal de Monitoramento da População em Situação de Rua contendo:

- Principais indicadores;
- Fontes de informação;
- Responsabilidades institucionais;
- Periodicidade de atualização;
- Produtos da Vigilância Socioassistencial;
- Estratégias para utilização dos dados no planejamento da gestão.

Produtos finais da trilha

- Painel integrado de dados sobre a população em situação de rua.
- Matriz municipal de indicadores para monitoramento do Centro POP.
- Diagnóstico socioterritorial voltado à população em situação de rua.
- Modelo institucional de monitoramento dos usuários acompanhados.
- Plano de Monitoramento e Avaliação da Política para a População em Situação de Rua.

TRILHA FORMATIVA 7 – VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL, GESTÃO DA INFORMAÇÃO E MONITORAMENTO DA POLÍTICA PARA A POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA		
Eixo Formativo	Módulos	Carga Horária
Eixo 1 – Gestão da Informação no SUAS	Módulo 1 – Gestão da informação como instrumento da Vigilância Socioassistencial	8h
	Módulo 2 – Sistemas de informação aplicados à população em situação de rua	12h
Eixo 2 – Diagnóstico Socioterritorial	Módulo 3 – Metodologias de diagnóstico socioterritorial	8h
	Módulo 4 – Produção e interpretação de indicadores	12h
Eixo 3 – Monitoramento e Avaliação dos Serviços	Módulo 5 – Monitoramento dos atendimentos e acompanhamento dos usuários	8h
	Módulo 6 – Avaliação dos resultados dos serviços socioassistenciais	12h
Módulo Integrador	Oficina Final – Planejamento baseado em evidências e elaboração do Plano Municipal de Monitoramento da População em Situação de Rua	8h
TOTAL		68 horas

Esta trilha está estruturada para consolidar uma **cultura de gestão orientada por evidências**, na qual os dados deixam de ser apenas registros administrativos e passam a subsidiar decisões estratégicas da gestão e das equipes. Ao integrar Vigilância Socioassistencial, sistemas de informação, diagnóstico socioterritorial, monitoramento e avaliação, o percurso formativo favorece a institucionalização de processos contínuos de análise e uso das informações, contribuindo para o aprimoramento dos serviços ofertados à população em situação de rua e para o fortalecimento da capacidade de planejamento da SEDHAS.

PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA E ESPECIAL: TRILHAS FORMATIVAS UNIFICADAS

Considerando que a Política de Assistência Social é operacionalizada de forma integrada e que grande parte das competências requeridas aos trabalhadores do SUAS é comum aos diferentes serviços, este Plano de Educação Permanente prioriza a estruturação de **trilhas formativas unificadas** para os profissionais que atuam no âmbito da Proteção Social Básica e da Proteção Social Especial.

Essa organização busca fortalecer conhecimentos, competências e práticas transversais, promovendo maior integração entre as equipes, alinhamento conceitual e metodológico e otimização dos processos formativos, favorecendo uma atuação articulada em rede e a consolidação dos princípios, diretrizes e seguranças afiançadas pelo SUAS.

A unificação das trilhas também responde ao diagnóstico das necessidades de capacitação, que evidenciou lacunas recorrentes entre diferentes unidades e serviços, demonstrando que diversos temas são comuns ao cotidiano de trabalho, independentemente do nível de proteção em que o profissional esteja inserido.

Entretanto, reconhecendo as particularidades das ofertas socioassistenciais, das atribuições profissionais e das demandas específicas de cada equipamento, o Plano prevê **percursos formativos específicos sempre que as competências exigidas forem próprias de determinado serviço ou público atendido**. Dessa forma, a estratégia articula uma base comum de formação, essencial ao fortalecimento da identidade do SUAS, com ações direcionadas às especificidades técnicas da Proteção Social Básica, da Proteção Social Especial de Média Complexidade e da Proteção Social Especial de Alta Complexidade, sempre que necessário.

QUADRO SÍNTESE DAS TRILHAS FORMATIVAS

TRILHA FORMATIVA	OBJETIVO	CARGA HORÁRIA
I - TRILHA FORMATIVA: INSTRUMENTOS TÉCNICOS, REGISTROS E ANÁLISE DOCUMENTAL NA PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA/ESPECIAL	Fortalecer as competências técnico-operativas dos trabalhadores da Proteção Social Básica relacionadas à produção, utilização, análise e qualificação dos registros socioassistenciais, compreendendo-os como instrumentos	24h

	estratégicos para a garantia de direitos, a proteção social e a gestão do trabalho no SUAS.	
II - TRILHA FORMATIVA: RELAÇÃO COM USUÁRIOS E POSTURA ÉTICO-POLÍTICA NO SUAS	Fortalecer competências relacionais, éticas e políticas dos trabalhadores da Proteção Social Básica, qualificando o atendimento, a acolhida, a mediação do acesso a direitos e a relação com os usuários a partir dos princípios do SUAS.	24h
III - TRILHA FORMATIVA: RELAÇÕES INTERPESSOAIS, TRABALHO EM EQUIPE E CLIMA ORGANIZACIONAL NO SUAS	Fortalecer as competências relacionais, comunicacionais e colaborativas dos trabalhadores e gestores do SUAS, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis, cooperativos e comprometidos com a função pública da Assistência Social.	20h
IV - TRILHA FORMATIVA: ORGANIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO E QUALIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS DA PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA	Fortalecer as competências relacionadas à organização dos processos de trabalho na Proteção Social Básica, contribuindo para que as equipes desenvolvam maior capacidade de planejamento, definição de prioridades, gestão das demandas e qualificação da oferta dos serviços socioassistenciais.	16h
V - TRILHA FORMATIVA: PLANEJAMENTO, MONITORAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA DO PLANO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA	Fortalecer as competências de planejamento, monitoramento e gestão estratégica dos profissionais, gestores e conselheiros envolvidos na elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação do Plano Municipal de Assistência Social (PMAS)	20h
VI - TRILHA FORMATIVA: RELATÓRIO DE GESTÃO, MONITORAMENTO E APRIMORAMENTO DA GESTÃO DO SUAS.	Fortalecer as competências de monitoramento, avaliação e gestão estratégica no âmbito do SUAS, qualificando a utilização do Relatório de Gestão como instrumento de análise, planejamento, tomada de decisão e aprimoramento contínuo da política de Assistência Social.	16h

VII - TRILHA FORMATIVA: NORMATIVAS, REGULAMENTAÇÃO E FUNDAMENTOS CRÍTICOS PARA A GESTÃO DO SUAS.	Fortalecer as competências dos gestores, trabalhadores e apoiadores institucionais do SUAS relacionadas à interpretação, aplicação e produção de normativas que orientam a gestão e a oferta dos serviços socioassistenciais no âmbito municipal.	12h
VIII - TRILHA FORMATIVA: QUALIFICAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO E ATENDIMENTO CENTRADO EM DIREITOS NO SUAS.	Fortalecer as competências técnico-operativas dos trabalhadores e gestores do SUAS relacionadas à organização dos processos de trabalho, qualificação do atendimento e tomada de decisão fundamentada na garantia de direitos.	16h
IX - TRILHA FORMATIVA: DIAGNÓSTICO SOCIOTERRITORIAL, VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL E LEITURA ESTRATÉGICA DO TERRITÓRIO.	Fortalecer as competências relacionadas à produção, análise e utilização de informações territoriais no âmbito da Vigilância Socioassistencial e do planejamento do SUAS, qualificando a capacidade das equipes de transformar dados em informações estratégicas para a tomada de decisão.	16h

Periodicidade: Serão encontros quinzenais de 4h, com turmas heterogêneas, no intuito de viabilizar a participação dos profissionais e garantir a oferta dos serviços continuados.

I - TRILHA FORMATIVA: INSTRUMENTOS TÉCNICOS, REGISTROS E ANÁLISE DOCUMENTAL NA PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA/ESPECIAL

(Carga horária total: 24 horas, com encontros quinzenais de 4h)

Esta trilha foi estruturada para fortalecer as competências técnico-operativas dos trabalhadores da Proteção Social Básica relacionadas à produção, utilização, análise e qualificação dos registros socioassistenciais, compreendendo-os como instrumentos estratégicos para a garantia de direitos, a proteção social e a gestão do trabalho no SUAS.

Encontro	Tema	Lacunas de Competências (LC)	Necessidades de Capacitação (NC)	CH
1	Produção de Documentos Técnicos no SUAS: relatórios, pareceres e registros profissionais	LC1	NC1.1 Elaboração de documentos técnicos no SUAS; NC1.2 Oficinas práticas sobre elaboração de relatórios e pareceres; NC1.3 Registros preventivos, territorialização, acompanhamento familiar e fortalecimento de vínculos	4h
2	Instrumentais Técnicos da PSB: Prontuário SUAS, Prontuário Eletrônico, PAF e Qualificação dos Registros	LC3 e LC4	NC3.2 Instrumentais técnicos do SUAS; NC3.3 Registro e sistematização da informação; NC3.4 Qualificação do uso do Prontuário SUAS; NC3.5 Aperfeiçoamento contínuo dos instrumentais; NC4.1 Instrumentos técnicos do SUAS; NC4.2 Registro e sistematização da informação; NC4.3 Elaboração do PAF	4h
3	Ética, Sigilo Profissional, LGPD e Proteção de Dados no SUAS	LC2	NC2.1 Ética e Sigilo Profissional; NC2.2 Limites do sigilo e guarda de informações; NC2.3 Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) aplicada ao SUAS	4h
4	Coleta de Dados, Diversidade e Produção da Informação para Garantia de Direitos	LC3 e LC5	NC3.1 Inclusão de variáveis de diversidade e direitos humanos; NC3.3 Registro e sistematização da informação; NC5.2 Letramento Racial; NC5.3 Letramento de Gênero e Sexualidade	4h
5	Trabalho Social com Famílias, Território e Enfrentamento aos Estigmas Sociais	LC5 e LC7	NC5.1 Metodologia de Enfrentamento ao Estigma Social/CNJ; NC5.4 Metodologias de Prevenção ao Uso de Álcool e outras Drogas; NC7.1 Metodologias para trabalho em grupos	4h

6	Proteção Social Básica, Acesso a Direitos e Articulação com Benefícios Previdenciários	LC6 e LC7	NC6.1 Sistema Meu INSS; NC7.1 Metodologias para trabalho social com famílias e fortalecimento da função protetiva	4h
TOTAL				24h

Competências a serem desenvolvidas

Ao final da trilha, os participantes deverão ser capazes de:

- Elaborar relatórios, pareceres e registros técnicos fundamentados em evidências, observações qualificadas e referenciais normativos do SUAS;
- Utilizar adequadamente os instrumentos técnicos da Proteção Social Básica, articulando registros, acompanhamento familiar e planejamento das intervenções;
- Produzir e analisar informações relevantes para o monitoramento dos serviços, benefícios e programas socioassistenciais;
- Qualificar o uso do Prontuário SUAS e do Plano de Atendimento Familiar (PAF) como instrumentos de acompanhamento e garantia de direitos;
- Aplicar princípios éticos, normativos e legais relacionados ao sigilo profissional, à proteção de dados e à gestão das informações dos usuários;
- Incorporar variáveis relacionadas à diversidade, equidade e direitos humanos nos processos de registro e coleta de informações;
- Reconhecer e enfrentar práticas estigmatizantes que possam comprometer a qualidade da atenção socioassistencial;
- Utilizar os registros e documentos produzidos pela equipe como instrumentos de gestão, planejamento e qualificação da oferta socioassistencial.

II - TRILHA FORMATIVA: RELAÇÃO COM USUÁRIOS E POSTURA ÉTICO-POLÍTICA NO SUAS

(Carga horária total: 24 horas com encontros quinzenais de 4 horas)

Esta trilha foi estruturada para fortalecer competências relacionais, éticas e políticas dos trabalhadores da Proteção Social Básica, qualificando o atendimento, a acolhida, a mediação do acesso a direitos e a relação com os usuários a partir dos princípios do SUAS.

Encontro	Tema	Lacunas de Competências (LC)	Necessidades de Capacitação (NC)	CH
1	Assistência Social como Política de Direito: fundamentos ético-políticos da atuação no SUAS	LC1 e LC4	NC1.1 Fundamentos históricos, políticos e legais da Assistência Social; NC1.2 Atuação ético-política das/os profissionais do SUAS; NC1.3 Oficinas teórico-reflexivas sobre a Assistência Social enquanto direito; NC1.4 Estudo das normativas do SUAS; NC4.1 Fundamentos e Ética Profissional do SUAS; NC4.5 Ética profissional aplicada ao cotidiano	4h
2	Do atendimento à garantia de direitos: ética, preconceitos e práticas profissionais	LC1 e LC4	NC1.5 Estudos de caso com reorientação da abordagem para garantia de direitos; NC1.6 Rodas de conversa sobre ética profissional; NC4.2 Letramento racial; NC4.3 Letramento de gênero; NC4.4 Humanização no atendimento às pessoas LGBTQIAPN+; NC4.6 Racismo estrutural, desigualdade de gênero e diversidade sexual no atendimento	4h
3	Acolhida, Escuta Qualificada e Construção do Vínculo no SUAS	LC2 e LC6	NC2.1 Instrumentais Técnicos do SUAS; NC2.2 Construção do vínculo profissional; NC2.5 Oficinas práticas sobre escuta qualificada e entrevista; NC2.7 Simulações de atendimento; NC6.1 Atendimento x acolhimento humanizado; NC6.2 Priorização dos usuários	4h
4	Atendimento Humanizado, Gestão de Conflitos e Proteção em Situações de Violência	LC2 e LC6	NC2.3 Gestão de conflitos no atendimento; NC2.4 Acolhida de revelação espontânea em situações de violência; NC2.6 Construção coletiva de fluxos de atendimento; NC6.3 Protocolos de segurança para atendimento e acolhida	4h

5	Mediação de Direitos, Trabalho em Rede e Acompanhamento Familiar Qualificado	LC3	NC3.1 Escuta qualificada, diálogo e negociação; NC3.2 Intermediação e articulação de serviços do SUAS; NC3.3 Desburocratização e corresponsabilidade; NC3.4 Atribuições dos equipamentos socioassistenciais; NC3.5 Fluxos da rede socioassistencial e intersetorial; NC3.6 Acompanhamento familiar/individual qualificado	4h
6	Ética, Sigilo, Privacidade e Proteção de Dados no Atendimento Socioassistencial	LC5	NC5.1 Fundamentos e Ética Profissional do SUAS; NC5.5 LGPD aplicada ao SUAS; NC5.6 Boas práticas no atendimento, registros e prontuários; NC5.7 Comunicação institucional segura	4h
TOTAL				24h

Competências a serem desenvolvidas

Os participantes deverão ser capazes de:

- Reconhecer e operacionalizar a Assistência Social como política pública de direitos;
- Realizar acolhida e escuta qualificada com postura ética e humanizada;
- Atuar sem reproduzir práticas assistencialistas, moralizantes ou discriminatórias;
- Mediar o acesso dos usuários à rede socioassistencial e intersetorial;
- Fortalecer vínculos e qualificar o acompanhamento familiar;
- Garantir sigilo, privacidade e proteção de dados no exercício profissional;
- Desenvolver práticas de atendimento fundamentadas nos princípios éticos, democráticos e protetivos do SUAS.

III - TRILHA FORMATIVA: RELAÇÕES INTERPESSOAIS, TRABALHO EM EQUIPE E CLIMA ORGANIZACIONAL NO SUAS

(Carga horária total: 20 horas, com encontros quinzenais de 4 horas)

Esta trilha foi estruturada para fortalecer as competências relacionais, comunicacionais e colaborativas dos trabalhadores e gestores do SUAS, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis, cooperativos e comprometidos com a função pública da Assistência Social.

Partindo das lacunas identificadas nos processos de trabalho, o percurso formativo busca qualificar a comunicação entre equipes, aprimorar a condução de reuniões e espaços coletivos, fortalecer a cultura de compartilhamento de conhecimentos, desenvolver habilidades de mediação de conflitos e ampliar a capacidade de liderança para gestão de pessoas e processos.

A trilha também pretende contribuir para a construção de relações de trabalho pautadas na ética, no respeito mútuo e na corresponsabilidade institucional, fortalecendo a confiança entre os profissionais e promovendo estratégias de prevenção e enfrentamento ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Ao compreender que a qualidade das relações interpessoais impacta diretamente a qualidade dos serviços ofertados à população, o percurso propõe reflexões e ferramentas práticas para a construção de equipes mais integradas, colaborativas e alinhadas aos princípios da gestão democrática e participativa do SUAS.

Encontro	Tema	Lacunas de Competências (LC)	Necessidades de Capacitação (NC)	CH
1	Comunicação Assertiva, Escuta Qualificada e Construção Coletiva nos Processos de Trabalho	LC1 e LC2	NC1.2 Escuta ativa e feedback construtivo; NC1.3 Comunicação assertiva e escuta qualificada; NC2.1 Comunicação estratégica, trabalho em equipe e Comunicação Não Violenta (CNV); NC2.3 Objetivos comuns e função social da política	4h
2	Facilitação de Reuniões, Trabalho em Equipe e Interdisciplinaridade no SUAS	LC1 e LC2	NC1.1 Metodologias ativas de facilitação de grupos; NC1.4 Técnicas de facilitação; NC2.2 Interdisciplinaridade no SUAS; NC2.3 Objetivos comuns e função social da política	4h
3	Gestão de Conflitos, Feedback e Mediação nas Relações de Trabalho	LC3	NC3.1 Gestão de conflitos e clima organizacional; NC3.2 Feedback e avaliação de desempenho; NC3.3 Técnicas de mediação; NC3.4 Comunicação Não Violenta aplicada ao serviço público	4h

4	Liderança, Delegação e Construção de Equipes de Alta Confiança	LC3 e LC4	NC3.5 Papel da liderança na mediação; NC4.1 Liderança situacional e gestão de equipes para resultados; NC4.2 Delegação com responsabilidade; NC4.3 Planejamento e monitoramento	4h
5	Assédio Moral, Ética Institucional e Proteção dos Trabalhadores do SUAS	LC5	NC5.1 Assédio moral no serviço público; NC5.2 Saúde e segurança do trabalhador; NC5.3 Conceito e tipologias de assédio moral; NC5.4 Impactos na saúde do trabalhador; NC5.5 Responsabilidade institucional e dever ético; NC5.6 Mecanismos de denúncia e proteção	4h
TOTAL				20h

Competências a serem desenvolvidas

Ao final da trilha, os participantes deverão ser capazes de:

- Comunicar-se de forma assertiva, respeitosa e colaborativa;
- Utilizar técnicas de escuta ativa e feedback para qualificar os processos de trabalho;
- Planejar e conduzir reuniões participativas e produtivas;
- Compartilhar informações e conhecimentos de forma estratégica e transparente;
- Mediar conflitos e promover relações interpessoais saudáveis;
- Exercer lideranças mais participativas, fortalecendo a autonomia e a corresponsabilidade das equipes;
- Delegar tarefas e monitorar resultados de forma clara e eficiente;
- Reconhecer, prevenir e enfrentar situações de assédio moral no ambiente de trabalho;
- Contribuir para a construção de um clima organizacional ético, acolhedor e alinhado aos princípios da Educação Permanente e da gestão democrática do SUAS.

IV - TRILHA FORMATIVA: ORGANIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO E QUALIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS DA PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA

(Carga horária total: 16 horas, com encontros quinzenais de 4 horas)

Esta trilha foi estruturada para fortalecer as competências relacionadas à organização dos processos de trabalho na Proteção Social Básica, contribuindo para que as equipes desenvolvam maior capacidade de planejamento, definição de prioridades, gestão das demandas e qualificação da oferta dos serviços socioassistenciais.

As lacunas identificadas evidenciam desafios importantes na condução das rotinas de trabalho, especialmente no equilíbrio entre as demandas espontâneas e as ações continuadas previstas nos serviços, na relação institucional com o Sistema de Justiça e na necessidade de aprofundamento técnico das equipes que atuam diretamente no PAIF, SCFV e Programa Criança Feliz.

Nesse sentido, o percurso formativo busca fortalecer a compreensão das atribuições da Proteção Social Básica, qualificar a tomada de decisão frente às demandas dos territórios, aprimorar a organização do trabalho das equipes e consolidar práticas alinhadas às normativas do SUAS.

A trilha também pretende promover maior segurança técnica e institucional no atendimento às requisições externas, especialmente aquelas oriundas do Sistema de Justiça, contribuindo para a preservação das competências da política de Assistência Social e para a proteção dos profissionais frente a demandas incompatíveis com suas atribuições.

Por fim, o percurso visa qualificar a execução dos principais serviços da Proteção Social Básica, fortalecendo a capacidade protetiva das equipes e garantindo maior alinhamento entre planejamento, acompanhamento familiar e oferta continuada de ações socioassistenciais.

Encontro	Tema	Lacunas de Competências (LC)	Necessidades de Capacitação (NC)	CH
1	Gestão do Processo de Trabalho e Organização da Rotina na Proteção Social Básica	LC1	NC1.1 Gestão do processo de trabalho e organização da rotina; NC1.2 Práticas e metodologias para ações de caráter continuado; NC1.3 Comunicação institucional assertiva	4h
2	Priorização das Demandas, Classificação de Vulnerabilidades e Fluxos de Atendimento	LC1	NC1.4 Classificação de risco e vulnerabilidade no SUAS; NC1.5 Critérios objetivos de prioridade; NC1.6 Fluxos diferenciados de atendimento conforme a gravidade	4h
3	SUAS e Sistema de Justiça: Competências, Limites Institucionais e Respostas Técnicas	LC2	NC2.1 Estudo das normativas e atribuições do SUAS frente às demandas do Poder Judiciário, Ministério Público, Delegacias e Conselho Tutelar	4h

4	Qualificação dos Serviços da Proteção Social Básica: PAIF, SCFV e Programa Criança Feliz	LC3	NC3.1 Formação continuada para profissionais que atuam no PAIF, SCFV e Programa Criança Feliz	4h
TOTAL				16h

Competências a serem desenvolvidas

Ao final da trilha, os participantes deverão ser capazes de:

- Planejar e organizar processos de trabalho alinhados às atribuições da Proteção Social Básica;
- Equilibrar demandas espontâneas e ações programáticas, assegurando a continuidade dos serviços;
- Utilizar critérios técnicos para definição de prioridades e organização dos atendimentos;
- Estruturar fluxos de atendimento compatíveis com diferentes níveis de vulnerabilidade e risco social;
- Comunicar limites institucionais de forma ética, assertiva e fundamentada;
- Reconhecer as competências e responsabilidades do SUAS nas relações com o Sistema de Justiça e órgãos de garantia de direitos;
- Elaborar respostas técnicas coerentes com as normativas da Assistência Social;
- Qualificar a execução das ações desenvolvidas no PAIF, SCFV e Programa Criança Feliz;
- Fortalecer o caráter preventivo, protetivo e continuado dos serviços da Proteção Social Básica.

Metodologia das Trilhas Formativas por Encontros

Atividade	CH
Fundamentação conceitual e diálogo sobre situações reais de trabalho	1h
Estudos de caso e análise de problemas vivenciados pelas equipes	1h
Oficinas práticas, simulações e dinâmicas de grupo	1h30
Construção de pactos e encaminhamentos para aplicação no serviço	30min

II - ABORDAGEM TÉCNICA FOCADA NA ANÁLISE DOCUMENTAL	
Documentos a serem analisados	
BLOCO 2	DESCRIÇÃO
2.1	Plano Municipal de Assistência Social
2.2	Relatório de Gestão e Monitoramento
2.3	Normativas e documentos externos

2.4	Normativas e documentos internos
2.5	Diagnósticos socioterritoriais

V - TRILHA FORMATIVA: PLANEJAMENTO, MONITORAMENTO E GESTÃO ESTRATÉGICA DO PLANO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

(Carga horária total: 20 horas, com encontros quinzenais de 4h)

Esta trilha foi estruturada para fortalecer as competências de planejamento, monitoramento e gestão estratégica dos profissionais, gestores e conselheiros envolvidos na elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação do Plano Municipal de Assistência Social (PMAS).

As lacunas identificadas demonstram desafios relacionados à definição de metas e indicadores compatíveis com a realidade municipal, à utilização de diagnósticos baseados em evidências, à incorporação da Educação Permanente como estratégia estruturante da gestão do trabalho, ao alinhamento do planejamento às normativas do SUAS e à construção de estratégias efetivas de articulação intersectorial.

Nesse contexto, a trilha busca qualificar os processos de planejamento municipal, fortalecendo a capacidade dos participantes para produzir diagnósticos consistentes, definir prioridades, elaborar metas exequíveis, monitorar resultados e alinhar as ações do Plano aos princípios, diretrizes e normativas que orientam a Política de Assistência Social.

Além disso, pretende contribuir para que o PMAS seja compreendido como um instrumento vivo de gestão, capaz de orientar decisões, organizar investimentos, fortalecer a rede socioassistencial e promover respostas mais qualificadas às demandas dos territórios.

Encontro	Tema	Lacunas de Competências (LC)	Necessidades de Capacitação (NC)	CH
1	Planejamento Estratégico no SUAS: Construção de Metas, Indicadores e Gestão por Resultados	LC1	NC1.1 Planejamento Estratégico Situacional e Gestão por Resultados; NC1.2 Compreensão e elaboração de indicadores e metas quantitativas e qualitativas alinhadas à capacidade operacional e orçamentária do município	4h
2	Diagnóstico Socioterritorial e Uso de Dados para o Planejamento Municipal	LC2	NC2.1 Coleta, processamento e análise de dados da Vigilância Socioassistencial, CadÚnico, SISC e demais bases informacionais para subsidiar o diagnóstico e o planejamento municipal	4h

3	Educação Permanente no PMAS: Planejamento da Gestão do Trabalho e Desenvolvimento de Competências	LC3	NC3.1 Elaboração do Plano de Educação Permanente do SUAS (PEP-SUAS); NC3.2 Orientações Técnicas para implementação e fortalecimento dos Núcleos de Educação Permanente	4h
4	Normativas Estruturantes do SUAS e sua Incorporação ao Planejamento Municipal	LC4	NC4.1 PNAS; NC4.2 NOB/SUAS; NC4.3 NOB-RH/SUAS como referenciais para elaboração, execução e monitoramento do PMAS	4h
5	Articulação Intersetorial e Fortalecimento da Rede Socioassistencial no Planejamento Municipal	LC5	NC5.1 Estratégias de fortalecimento da Rede Socioassistencial; NC5.2 Intersetorialidade como estratégia de gestão e organização dos processos de trabalho no SUAS	4h
TOTAL				20h

Competências a serem desenvolvidas

Ao final da trilha, os participantes deverão ser capazes de:

- Elaborar e revisar o Plano Municipal de Assistência Social com base em evidências e diagnósticos socioterritoriais;
- Definir metas e indicadores compatíveis com a capacidade operacional, financeira e institucional do município;
- Utilizar informações da Vigilância Socioassistencial, CadÚnico e demais bases de dados para subsidiar o planejamento e a tomada de decisão;
- Incorporar estratégias de Educação Permanente e gestão do trabalho ao planejamento municipal;
- Alinhar objetivos, ações e metas às normativas estruturantes do SUAS;
- Desenvolver mecanismos de monitoramento e avaliação do Plano Municipal de Assistência Social;
- Planejar ações integradas com outras políticas públicas e fortalecer a articulação intersetorial;
- Utilizar o PMAS como instrumento estratégico de gestão, organização da rede e garantia de direitos socioassistenciais.

VI - TRILHA FORMATIVA: RELATÓRIO DE GESTÃO, MONITORAMENTO E APRIMORAMENTO DA GESTÃO DO SUAS

(Carga horária total: 16h, com encontros quinzenais de 4h)

Esta trilha foi estruturada para fortalecer as competências de monitoramento, avaliação e gestão estratégica no âmbito do SUAS, qualificando a utilização do Relatório de Gestão como instrumento de análise, planejamento, tomada de decisão e aprimoramento contínuo da política de Assistência Social.

As lacunas identificadas evidenciam desafios relacionados à sustentabilidade financeira dos serviços, à gestão do trabalho, à análise crítica dos resultados alcançados e à capacidade institucional de responder a demandas cada vez mais complexas e diversificadas presentes nos territórios.

Nesse contexto, o percurso formativo busca desenvolver a capacidade dos gestores e equipes para interpretar informações, analisar indicadores, identificar problemas estruturais, compreender suas causas e construir estratégias de melhoria fundamentadas em evidências. Também pretende fortalecer conhecimentos sobre financiamento do SUAS, gestão de pessoas e qualificação da oferta socioassistencial, contribuindo para uma gestão mais eficiente, participativa e orientada para resultados.

A trilha parte da compreensão de que o Relatório de Gestão não deve ser apenas um instrumento de prestação de contas, mas uma ferramenta estratégica para avaliação institucional, monitoramento das metas do Plano Municipal de Assistência Social e aprimoramento permanente dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

Encontro	Tema	Lacunas de Competências (LC)	Necessidades de Capacitação (NC)	CH
1	Financiamento, Gestão Orçamentária e Sustentabilidade da Política de Assistência Social	LC1	NC1.1 Compreensão do Financiamento do SUAS; NC1.2 Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS; NC1.3 Elaboração de Projetos e Captação de Recursos	4h
2	Gestão do Trabalho no SUAS: Liderança, Clima Organizacional e Retenção de Equipes	LC2	NC2.1 Liderança e gestão de equipes no setor público; NC2.2 Diagnóstico e gestão do clima organizacional; NC2.3 Enfrentamento do Assédio Moral nas relações de trabalho do SUAS; NC2.4 Supervisão técnica e qualificação em serviços; NC2.5 Instalação de mesas de negociação e gestão do trabalho do SUAS	4h
3	Monitoramento, Avaliação e Análise de Desempenho dos Serviços Socioassistenciais	LC3	NC3.1 Monitoramento e Avaliação de Políticas Públicas; NC3.2 Métodos de diagnóstico e análise de dados de desempenho	4h
4	Gestão de Demandas Complexas e Qualificação da Oferta Socioassistencial	LC4	NC4.1 Gestão e atendimento a povos e comunidades tradicionais no SUAS; NC4.2 Gestão de casos de violência baseada no gênero	4h

TOTAL	16h
--------------	------------

Competências a serem desenvolvidas

Ao final da trilha, os participantes deverão ser capazes de:

- Compreender os mecanismos de financiamento e gestão orçamentária do SUAS;
- Identificar alternativas para fortalecimento da sustentabilidade financeira da política de Assistência Social;
- Desenvolver estratégias de liderança, supervisão técnica e valorização dos trabalhadores do SUAS;
- Analisar fatores relacionados à rotatividade de pessoal e ao clima organizacional;
- Utilizar metodologias de monitoramento e avaliação para analisar resultados e subsidiar a tomada de decisão;
- Interpretar indicadores de desempenho e identificar causas que impactam a execução dos serviços;
- Elaborar propostas de melhoria baseadas em evidências e dados de gestão;
- Qualificar a atuação frente a demandas complexas relacionadas a povos e comunidades tradicionais, violência baseada no gênero e outras situações que exigem conhecimentos especializados;
- Utilizar o Relatório de Gestão como ferramenta estratégica de monitoramento, avaliação e aprimoramento contínuo da política de Assistência Social.

VII - TRILHA FORMATIVA: NORMATIVAS, REGULAMENTAÇÃO E FUNDAMENTOS CRÍTICOS PARA A GESTÃO DO SUAS (Carga horária total: 12h, encontros quinzenais de 4h)

Esta trilha foi estruturada para fortalecer as competências dos gestores, trabalhadores e apoiadores institucionais do SUAS relacionadas à interpretação, aplicação e produção de normativas que orientam a gestão e a oferta dos serviços socioassistenciais no âmbito municipal.

As lacunas identificadas demonstram dificuldades na incorporação das constantes atualizações normativas do SUAS às rotinas de trabalho, na institucionalização de serviços, instâncias e processos de gestão por meio de instrumentos legais adequados, bem como na necessidade de aprofundamento teórico-crítico para compreensão das expressões da questão social que fundamentam a intervenção profissional na Assistência Social.

Nesse contexto, a trilha busca qualificar a capacidade técnica dos participantes para compreender a hierarquia das normas, interpretar marcos regulatórios, elaborar instrumentos normativos municipais e fortalecer a segurança jurídica dos processos de gestão e oferta dos serviços.

Além disso, pretende ampliar a capacidade analítica dos profissionais sobre as desigualdades sociais, econômicas e territoriais que produzem as demandas atendidas pelo SUAS, contribuindo para uma atuação mais crítica, fundamentada e alinhada aos princípios ético-políticos da política de Assistência Social.

Encontro	Tema	Lacunas de Competências (LC)	Necessidades de Capacitação (NC)	CH

1	Normativas do SUAS, Hierarquia das Normas e Atualizações da Gestão Socioassistencial	LC1	NC1.1 Atualizações das normativas de gestão do SUAS e hierarquia das normas	4h
2	Regulamentação e Institucionalização dos Serviços, Programas e Instâncias do SUAS	LC2	NC2.1 Institucionalização de serviços e instâncias por meio de atos normativos municipais (portarias, decretos, resoluções, instruções normativas e demais instrumentos de regulamentação)	4h
3	Questão Social, Desigualdade e Fundamentos Críticos para a Intervenção no SUAS	LC3	NC3.1 Formações discursivas e teóricas baseadas em referenciais como Karl Marx e Max Weber para compreensão das desigualdades sociais, econômicas e das expressões da questão social	4h
TOTAL				12h

Competências a serem desenvolvidas

Ao final da trilha, os participantes deverão ser capazes de:

- Compreender a estrutura normativa do SUAS e a hierarquia dos instrumentos legais que orientam a política de Assistência Social;
- Identificar e incorporar alterações normativas às rotinas de gestão e execução dos serviços;
- Elaborar e revisar instrumentos normativos municipais voltados à regulamentação dos serviços, programas, benefícios e instâncias do SUAS;
- Reconhecer os requisitos legais para institucionalização de serviços, fluxos, protocolos e espaços de gestão;
- Fortalecer a segurança jurídica e administrativa das ações desenvolvidas pela gestão municipal;
- Analisar criticamente as expressões da questão social que fundamentam a demanda por proteção social;
- Relacionar desigualdades econômicas, sociais e territoriais aos desafios enfrentados pela política de Assistência Social;
- Utilizar referenciais teóricos e analíticos para qualificar o planejamento, a gestão e a intervenção profissional no SUAS.

VIII - TRILHA FORMATIVA: QUALIFICAÇÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO E ATENDIMENTO CENTRADO EM DIREITOS NO SUAS (Carga horária total: 16h, encontros quinzenais de 4h)

Esta trilha foi estruturada para fortalecer as competências técnico-operativas dos trabalhadores e gestores do SUAS relacionadas à organização dos processos de trabalho, qualificação do atendimento e tomada de decisão fundamentada na garantia de direitos.

As lacunas identificadas evidenciam desafios na revisão e formalização dos fluxos de trabalho, na adaptação dos serviços às novas demandas e normativas, na construção de respostas individualizadas às necessidades dos usuários e na incorporação de práticas inclusivas e não discriminatórias no cotidiano profissional.

Além disso, observa-se a necessidade de ampliar a segurança técnica das equipes diante de situações complexas que exigem decisões rápidas e fundamentadas em marcos legais como o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Estatuto da Pessoa Idosa e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Nesse contexto, a trilha busca fortalecer a capacidade institucional para organizar processos, construir protocolos, qualificar a comunicação e aprimorar a análise de situações de vulnerabilidade e risco social, promovendo intervenções mais humanizadas, inclusivas e alinhadas aos princípios da proteção integral e da garantia de direitos.

Encontro	Tema	Lacunas de Competências (LC)	Necessidades de Capacitação (NC)	CH
1	Construção de Protocolos, Fluxos e Processos de Trabalho no SUAS	LC1	NC1.1 Metodologia de construção de protocolos, mapeamento de fluxos de referência e contrarreferência e ferramentas de gestão da qualidade para o serviço público	4h
2	Atendimento Centrado no Usuário: Comunicação, Integralidade e Planos de Acompanhamento	LC2	NC2.1 Desenvolvimento de habilidades de comunicação; NC2.2 Elaboração de planos de acompanhamento individualizados	4h
3	Comunicação Inclusiva, Letramento Racial e de Gênero no Atendimento Socioassistencial	LC3	NC3.1 Comunicação em linguagem inclusiva; NC3.2 Compreensão e letramento racial e de gênero	4h
4	Tomada de Decisão Técnica e Garantia de Direitos: Estudos de Caso e Fundamentação Legal	LC4	NC4.1 Estudo de casos reais e simulação de situações-limite para fundamentação das decisões a partir do ECA, Estatuto da Pessoa Idosa e Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência	4h
TOTAL				16h

Competências a serem desenvolvidas

Ao final da trilha, os participantes deverão ser capazes de:

- Mapear, revisar e formalizar processos de trabalho alinhados às normativas e demandas do SUAS;
- Construir protocolos e fluxos de atendimento, referência e contrarreferência adequados à realidade dos serviços;
- Desenvolver estratégias de comunicação que favoreçam a escuta, o acolhimento e a construção de vínculos com os usuários;
- Elaborar planos de acompanhamento individualizados, considerando necessidades, potencialidades e especificidades dos usuários e famílias;
- Utilizar linguagem inclusiva e reconhecer os impactos do racismo, das desigualdades de gênero e de outras formas de discriminação no acesso a direitos;
- Incorporar práticas de atendimento pautadas na equidade, no respeito à diversidade e na garantia de direitos;
- Analisar situações complexas e tomar decisões fundamentadas nos marcos legais de proteção social;
- Aplicar conhecimentos dos estatutos e legislações protetivas na condução de casos e encaminhamentos socioassistenciais;
- Fortalecer a qualidade e a segurança técnica dos processos de trabalho desenvolvidos no SUAS.

**IX - TRILHA FORMATIVA: DIAGNÓSTICO SOCIOTERRITORIAL,
VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL E LEITURA ESTRATÉGICA DO TERRITÓRIO**
(Carga horária total: 16h, com encontros quinzenais de 4 horas)

Esta trilha foi estruturada para fortalecer as competências relacionadas à produção, análise e utilização de informações territoriais no âmbito da Vigilância Socioassistencial e do planejamento do SUAS, qualificando a capacidade das equipes de transformar dados em informações estratégicas para a tomada de decisão.

As lacunas identificadas demonstram desafios na interpretação dos dados para além das estatísticas descritivas, na construção de diagnósticos socioterritoriais mais aprofundados, na incorporação dos aspectos históricos e culturais dos territórios e na utilização de metodologias participativas que garantam a participação da comunidade na produção do conhecimento sobre sua própria realidade.

Além disso, observa-se a predominância de análises centradas exclusivamente em vulnerabilidades e riscos, sem o devido reconhecimento das potencialidades, recursos comunitários, lideranças locais e redes de apoio existentes nos territórios.

Nesse contexto, a trilha busca fortalecer a capacidade analítica das equipes para compreender os territórios em sua complexidade, produzindo diagnósticos mais qualificados, participativos e orientados para o planejamento, monitoramento e aprimoramento das ações socioassistenciais.

Encontro	Tema	Lacunas de Competências (LC)	Necessidades de Capacitação (NC)	CH
1	Da Informação ao Planejamento: Análise de Dados e Produção de Informações Estratégicas no SUAS	LC1	NC1.1 Metodologias de cruzamento de indicadores; NC1.2 Uso de softwares de análise estatística básica e planilhas avançadas; NC1.3 Transformação dos dados em mapas de risco e vulnerabilidade	4h
2	Território, Potencialidades e Desenvolvimento Comunitário: Para Além das Vulnerabilidades	LC2	NC2.1 Metodologias de diagnóstico participativo; NC2.2 Desenvolvimento comunitário; NC2.3 Capacitação em mapeamento de ativos; NC2.4 Utilização da escuta ativa para identificação de potencialidades	4h
3	Leitura Socioterritorial: História, Cultura e Produção das Desigualdades nos Territórios	LC3	NC3.1 Pesquisa e utilização de fontes de dados secundários; NC3.2 Métodos para integrar o contexto histórico, cultural e territorial na análise social	4h
4	Diagnóstico Participativo e Mobilização Comunitária no SUAS	LC4	NC4.1 Técnicas de diagnóstico participativo: grupos focais, entrevistas com lideranças, escuta comunitária e metodologias participativas para construção de diagnósticos territoriais	4h
TOTAL				16h

Competências a serem desenvolvidas

Ao final da trilha, os participantes deverão ser capazes de:

- Utilizar dados e indicadores socioassistenciais para subsidiar o planejamento e a tomada de decisão;

- Realizar cruzamentos de informações e interpretar tendências, vulnerabilidades e fatores de risco presentes nos territórios;
- Produzir mapas temáticos e análises territoriais que apoiem a gestão e a oferta dos serviços socioassistenciais;
- Reconhecer e mapear potencialidades, ativos comunitários, redes de apoio e lideranças locais;
- Integrar aspectos históricos, culturais, econômicos e territoriais na análise das vulnerabilidades sociais;
- Utilizar metodologias participativas na construção de diagnósticos e processos de planejamento;
- Mobilizar a comunidade e valorizar os saberes locais na produção de conhecimento sobre o território;
- Elaborar diagnósticos socioterritoriais qualificados para subsidiar a Vigilância Socioassistencial, o Plano Municipal de Assistência Social e o planejamento dos serviços.

As Trilhas formativas poderão ser organizadas por ciclos e priorização.

Ciclo 1 – Competências Essenciais para o Provimento dos Serviços

Eixo	Encontros
Instrumentos Técnicos e Registros	6
Relação com Usuários e Ética	6
Organização dos Processos de Trabalho	4
Total	16 encontros (8 meses)

Ciclo 2 – Competências para Gestão e Governança do SUAS

Eixo	Encontros
Planejamento e PMAS	5
Vigilância Socioassistencial	4
Normativas e Regulamentação	3
Total	12 encontros (6 meses)

Ciclo 3 – Gestão do Trabalho e Desenvolvimento Institucional

Eixo	Encontros
Relações Interpessoais e Clima Organizacional	5
Temas emergentes e aprofundamentos	3
Total	8 encontros (4 meses)

Organização das ações por Percursos Formativos por agrupamento

I – Curso de Gestão do SUAS

Principais necessidades identificadas:

- Planejamento, monitoramento e avaliação
- Gestão orçamentária e financeira
- Organização e regulação da rede socioassistencial
- Utilização de sistemas de informação e instrumentos de gestão

Ações de Educação Permanente:

- Formação em planejamento e instrumentos de gestão do SUAS
- Oficinas de monitoramento e avaliação com uso de indicadores
- Capacitação em financiamento, cofinanciamento e prestação de contas
- Formação sobre regulação e organização da rede socioassistencial

II – Curso de Provisão de Serviços e Benefícios Socioassistenciais

Principais necessidades identificadas:

- Qualificação do atendimento às famílias e indivíduos
- Execução dos serviços tipificados
- Gestão e operacionalização de benefícios socioassistenciais
- Articulação entre proteção social básica e especial

Ações de Educação Permanente:

- Formação sobre trabalho social com famílias
- Capacitação nos serviços da proteção social básica e especial
- Oficinas sobre fluxos, encaminhamentos e referência/contrarreferência
- Formação sobre gestão e concessão de benefícios socioassistenciais
- Supervisão técnica e estudos de caso

III – Curso de Controle Social do SUAS

Principais necessidades identificadas:

- Fortalecimento da atuação dos conselhos de assistência social
- Compreensão das normativas e instrumentos do SUAS
- Acompanhamento, fiscalização e deliberação das políticas públicas

Ações de Educação Permanente:

- Formação inicial e continuada para conselheiros
- Oficinas sobre competências e funcionamento dos conselhos

- Capacitação em orçamento público e financiamento do SUAS
- Formação sobre participação social e processos conferências

A organização das ações de Educação Permanente a partir dos três percursos formativos — Gestão do SUAS, Provimento de Serviços e Benefícios e Controle Social — assegura a coerência com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, além de possibilitar o desenvolvimento integrado de competências necessárias à gestão, execução e deliberação da política de assistência social.

Essa estrutura contribui para a qualificação contínua dos sujeitos do SUAS, fortalecendo a efetividade dos serviços socioassistenciais e a garantia de direitos no território.

A organização das ações de Educação Permanente no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) estrutura-se a partir dos percursos formativos definidos na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, os quais orientam o desenvolvimento de competências de forma contínua, articulada e contextualizada às práticas profissionais.

Os percursos formativos constituem eixos estruturantes que organizam os processos de formação conforme os diferentes campos de atuação no SUAS, contemplando gestores, trabalhadores e conselheiros, e articulando diferentes tipologias de ações formativas, com cargas horárias e metodologias específicas.

I – Percurso de Gestão do SUAS

Este percurso é voltado ao desenvolvimento de competências relacionadas à gestão, planejamento, financiamento, monitoramento, avaliação e regulação do SUAS.

Tipologias de formação:

- Formação introdutória: destinada à inserção no SUAS e compreensão de suas bases normativas e organizacionais. Carga horária: mínimo de 20h a 40h
- Formação de atualização: voltada à qualificação contínua e aprofundamento técnico. Carga horária: mínimo de 16h a 30h
- Supervisão técnica: espaço de reflexão sobre práticas de gestão e tomada de decisão. Carga horária: mínimo de 8h a 16h (por ciclo)

II – Percurso de Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais

Este percurso concentra-se na qualificação das práticas profissionais voltadas à oferta direta dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, com ênfase no trabalho social com famílias e indivíduos.

Tipologias de formação:

- Formação introdutória: direcionada à compreensão dos serviços tipificados e metodologias de atendimento. Carga horária: mínimo de 20h a 40h
- Formação de atualização: focada no aprimoramento das práticas profissionais e abordagens técnicas. Carga horária: mínimo de 16h a 30h
- Supervisão técnica: voltada à análise de casos, qualificação das intervenções e apoio às equipes. Carga horária: mínimo de 8h a 16h (por ciclo)

III – Percurso de Controle Social do SUAS

Este percurso tem como foco o fortalecimento da atuação dos conselhos de assistência social e da participação social na formulação, acompanhamento e fiscalização da política pública.

Tipologias de formação:

- Formação introdutória: direcionada à compreensão do papel dos conselhos e das normativas do SUAS. Carga horária: mínimo de 16h a 20h
- Formação de atualização: voltada ao aprimoramento das competências deliberativas e fiscalizatórias. Carga horária: mínimo de 12h a 20h
- Supervisão técnica/assessoramento: apoio técnico ao funcionamento dos conselhos e qualificação das deliberações. Carga horária: mínimo de 8h a 12h (por ciclo)

Ações complementares de Educação Permanente

Além das formações estruturadas, a Educação Permanente no SUAS incorpora um conjunto de ações complementares, de caráter mais flexível, que contribuem para a troca de saberes, reflexão crítica e fortalecimento das práticas profissionais:

Seminários: Eventos de caráter formativo e reflexivo, voltados à discussão de temas estratégicos da política de assistência social, com participação ampliada. Favorecem a disseminação de conhecimentos e experiências.

Jornadas Temáticas: Espaços de aprofundamento em temáticas específicas, com enfoque técnico e metodológico. Possibilitam atualização concentrada em temas prioritários.

Oficinas: Atividades práticas e participativas, voltadas ao desenvolvimento de habilidades específicas. Favorecem a aplicação direta no cotidiano de trabalho.

Grupos de Estudo: Espaços contínuos de aprendizagem coletiva, baseados na leitura, discussão e análise de conteúdos técnicos. Estimulam a reflexão crítica e a construção compartilhada do conhecimento.

Encontros Técnicos: Reuniões periódicas para alinhamento de práticas, discussão de fluxos e troca de experiências entre equipes. Fortalecem a integração e padronização das ações.

Supervisão Técnica: Espaço estruturado de apoio às equipes, com foco na qualificação das práticas profissionais e resolução de desafios do cotidiano. Essencial para a consolidação da aprendizagem no trabalho.

Comunidades de Prática: Espaços colaborativos, presenciais ou virtuais, voltados à troca contínua de experiências entre profissionais. Promovem inovação e aprendizagem horizontal.

Formação em serviço: Processos formativos realizados no próprio ambiente de trabalho, articulando teoria e prática. Potencializam a aprendizagem significativa.

SÍNTESE DAS AÇÕES COMPLEMENTARES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

Tipo de Ação	Descrição	Objetivo	Carga Horária Sugerida
Seminário	Evento ampliado para debate de temas estratégicos	Disseminar conhecimentos e experiências	8h a 16h
Jornada Temática	Aprofundamento em temas específicos	Atualização técnica concentrada	8h a 20h
Oficina	Atividade prática e participativa	Desenvolver habilidades aplicadas	4h a 20h
Grupo de Estudo	Encontros contínuos de aprendizagem	Reflexão crítica e construção coletiva	8h a 40h
Encontro Técnico	Espaço de alinhamento e troca de experiências	Padronizar práticas e fluxos	4h a 12h
Supervisão Técnica	Apoio contínuo às equipes	Qualificar práticas profissionais	8h a 16h
Comunidade de Prática	Espaço colaborativo (presencial ou virtual)	Compartilhar experiências e inovar	Variável
Formação em Serviço	Aprendizagem no local de trabalho	Integrar teoria e prática	Variável

SÍNTESE DO TIPO DE FORMAÇÃO, CARGA HORÁRIA, DESCRIÇÃO E PÚBLICO ALVO POR PERCURSO FORMATIVO

Percurso Formativo	Tipo de Formação	Carga Horária Referencial	Descrição	Público-Alvo
Gestão do SUAS	Formação Introdutória	20h a 40h	Introdução às normativas, organização, gestão e instrumentos do SUAS	Gestores e técnicos
	Formação de Atualização	16h a 30h	Aprofundamento em planejamento, financiamento, monitoramento e avaliação	Gestores e técnicos
	Supervisão Técnica	8h a 16h (por ciclo)	Apoio à tomada de decisão, qualificação da gestão e análise de processos	Gestores
Provimento de Serviços e Benefícios	Formação Introdutória	20h a 40h	Fundamentos dos serviços socioassistenciais e trabalho social com famílias	Trabalhadores do SUAS
	Formação de Atualização	16h a 30h	Qualificação das práticas profissionais e metodologias de atendimento	Trabalhadores
	Supervisão Técnica	8h a 16h (por ciclo)	Análise de casos, acompanhamento técnico e qualificação das intervenções	Trabalhadores
Controle Social do SUAS	Formação Introdutória	16h a 20h	Papel dos conselhos, normativas e	Conselheiros

			funcionamento do controle social	
	Formação de Atualização	12h a 20h	Aperfeiçoamento da atuação deliberativa e fiscalizadora	Conselheiros
	Assessoramento/Supervisão	8h a 12h (por ciclo)	Apoio técnico ao funcionamento dos conselhos e qualificação das decisões	Conselheiros

As ações de Educação Permanente foram organizadas por percursos formativos, contemplando diferentes modalidades, cargas horárias e públicos estratégicos, de modo a garantir a qualificação contínua dos trabalhadores, gestores e conselheiros do SUAS ao longo do período de 2026 a 2029, conforme apresentado no quadro a seguir.

PLANEJAMENTO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE POR PERCURSO FORMATIVO (2026–2029)

I - PERCURSO FORMATIVO: GESTÃO DO SUAS							
Ação Formativa	Modalidade	Carga Horária (h)	Público-Alvo	Periodicidade	Meta física (quadriênio)	Indicador de monitoramento	Vinculação estratégica
Planejamento e Instrumentos de Gestão do SUAS	Curso	40h	Gestores e técnicos	Bienal	2 turmas/ca da turma em média de até 60 participantes	Nº de participantes certificados	Qualificação da gestão
Monitoramento e Avaliação com Indicadores	Oficina	20h	Gestores e técnicos	Anual	4 turmas/ 100 participantes	% de unidades utilizando indicadores	Qualificação da gestão

Financiamento, Cofinanciamento e Prestação de Contas	Curso	30h	Gestores e equipe administrativa	Bienal	2 turmas/ 50 participantes	Redução de inconsistência na prestação de contas	Qualificação da gestão
Sistemas de Informação do SUAS	Oficina	20h	Técnicos	Anual	4 turmas/ 120 participantes	% de alimentação regular dos sistemas	Qualificação da gestão
II - PERCURSO FORMATIVO: PROVIMENTO DE SERVIÇOS E BENEFÍCIOS SOCIOASSISTENCIAIS							
Ação Formativa	Modalidade	Carga Horária (h)	Público-Alvo	Periodicidade	Meta física (quadriênio)	Indicador de monitoramento	Vinculação estratégica
Trabalho Social com Famílias	Curso	40h	Trabalhadores do SUAS	Bienal	2 turmas /80 participantes	% de PAF atualizados	Qualificação da gestão
Serviços da Proteção Social Básica (CRAS)	Curso	30h	Equipes de referência do CRAS	Bienal	2 turmas /60 participantes	Melhoria dos indicadores de acompanhamento familiar	Fortalecimento da PSB
Serviços da Proteção Social Especial (CREAS)	Curso	30h	Equipes de referência do CREAS	Bienal	2 turmas /50 participantes	Qualificação dos registros de atendimento	Fortalecimento da PSE
Gestão e Operacionalização de Benefícios	Oficina	20h	Técnicos e gestores	Anual	4 turmas /	Redução de erros na concessão	Gestão qualificada de benefícios

Socioassistenciais					100 participantes		
Fluxos, Encaminhamentos e Articulação em Rede	Oficina	20h	Trabalhadores do SUAS	Anual	4 turmas / 120 participantes	Nº de fluxos formalizados	Integração da rede
Supervisão Técnica e Estudos de Caso	Encontro técnico	16h	Trabalhadores do SUAS	Semestral	8 encontros 200 participantes	Nº de casos acompanhados	Qualificação continuada
III - PERCURSO FORMATIVO: CONTROLE SOCIAL							
Ação Formativa	Modalidade	Carga Horária (h)	Público-Alvo	Periodicidade	Meta física (quadriênio)	Indicador de monitoramento	Vinculação estratégica
Formação Inicial para Conselheiros	Curso	20h	Conselheiros titulares e suplentes	Anual	2 turmas/ 80 participantes	Nº de conselheiros capacitados	Fortalecimento do controle social
Funcionamento e Competências dos Conselhos	Oficina	16h	Conselheiros	Anual	4 turmas / 80 participantes	Regularidade das reuniões	Governança participativa
Orçamento Público e Financiamento do SUAS	Oficina	20h	Conselheiros e gestores	Anual	4 turmas / 100 participantes	Nº de deliberações qualificadas	Transparência

Participação Social e Processos Conferências	Seminário	12h	Conselheiros, usuários e trabalhadores	Conforme calendário	2 turmas / 80 participantes	Participação nas conferências	Participação social
Atualização sobre Normativas do SUAS	Encontro técnico	12h	Conselheiros	Anual	4 turmas / 100 participantes	Nº de normativas incorporadas	Atualização contínua

A organização das ações de Educação Permanente a partir dos percursos formativos e da diversidade de tipologias formativas possibilita a construção de um processo contínuo, articulado e contextualizado de aprendizagem no SUAS. Essa abordagem fortalece o desenvolvimento de competências, qualifica as práticas profissionais e contribui para a efetividade da política de assistência social no território.

Os cursos introdutórios e de atualização previstos no âmbito do Programa CapacitaSUAS, ofertados pelo Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), constituem referência nacional para subsidiar as ações de Educação Permanente no SUAS e contemplam os três percursos formativos — Gestão do SUAS, Provimento de Serviços e Benefícios e Controle Social — com cargas horárias que variam, em geral, entre 20 e 40 horas, conforme a complexidade do conteúdo e a metodologia adotada.

O Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social (CapacitaSUAS) do MDS, tem como objetivo ofertar e garantir formação e capacitação permanente aos profissionais, gestores, conselheiros e técnicos da rede socioassistencial do SUAS. Ao final dos cursos serão emitidos certificados de forma a contribuir para que o profissional progrida na carreira.

Acesso ao Portal: <https://ead.mds.gov.br>

CURSOS INTRODUTÓRIOS PARA GESTÃO DO SUAS

Tipo: Capacitação introdutória

OR	TEMÁTICA	CARGA HORÁRIA
1	Planejando as ações	10h
2	Descomplicando a gestão financeira e orçamentária do Sistema Único da Assistência Social (SUAS)	20h
3	Elaboração do Plano de Educação Permanente do SUAS (PEP/SUAS)	20h
4	FormaSAN: adesão dos municípios ao SISAN	20h
5	FormaSAN: O Sisan e o PNSAN Plano de Segurança Alimentar e Nutricional - aspectos introdutórios	20h
6	Governança e instâncias do SISAN	20h
7	Estatística básica para políticas públicas	36h
8	Fundamentos básicos do Sistema Único da Assistência Social (SUAS)	40h
9	Introdução à avaliação de impacto para programas sociais	40h
10	Ouvidoria Cidadã: participação e controle social a serviço da gestão	40h
11	Excel básico	40h
12	A Rede socioassistencial privada no Sistema Único da Assistência Social (SUAS) e o Desenvolvimento da Primeira Infância	40h
13	Planejamento e orçamento governamentais	40h
14	Planejamento e implementação de políticas públicas de desenvolvimento da primeira infância	40h

CURSOS INTRODUTÓRIOS PARA TRABALHADORES DO SUAS

Tipo: Capacitação introdutória

OR	TEMÁTICA	CARGA HORÁRIA
1	Atendimento às comunidades e povos tradicionais	6h
2	Atenção às gestantes	6h
3	Violência contra a mulher	6h
4	Co-responsabilidade de cuidados	6h

5	Planejando as ações	10h
6	Conhecendo a Vigilância Socioassistencial	20h
7	Conhecendo a família e a comunidade	20h
8	Conhecendo o Serviço de Acolhimento em família acolhedora - curso básico	20h
9	Emergências em Assistência social: o que fazer?	20h
10	Contextualização da violência na primeira infância	20h
11	Orientações ao trabalhador sobre a gestão do Sistema Único da Assistência social (SUAS)	20h
12	O cuidador social no Sistema Único da Assistência Social (SUAS)	20h
13	O educador/orientador social no Sistema Único da Assistência Social (SUAS)	20h
14	EPPCF - A promoção do desenvolvimento infantil e o Programa Criança Feliz	20h
15	Conhecendo a Proteção Social Especial no SUAS	20h
16	Conhecendo a Proteção Social Básica no SUAS	20h
17	Jornada on line Primeira Infância: atuação em rede no SUAS	20h
18	Ferramentas para prevenção e o enfrentamento à violência contra crianças e adolescentes na primeira infância	20h
19	Jornada on line Primeira Infância: gestantes, crianças com deficiência e usos de telas	24h
20	O Programa Criança Feliz e as diversidades das infâncias brasileiras	24h
21	Interações responsivas para aprendizagem	25h
22	Atenção no SUAS a crianças e adolescentes vítimas ou testemunhas de violência	26h
23	Jornada on line Primeira Infância: trabalho social com famílias	28h
24	Dialogando com as famílias	30h
25	Conhecendo o Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora - curso intermediário - aprendendo a operar o serviço	30h
26	Enfrentamento ao tráfico de pessoas	40h
27	Medidas sócio educativas em meio aberto	40h

28	Proteção social no SUAS à indivíduos e famílias em situação de violência e outras violações de direitos: fortalecimento da rede socioassistencial	40h
29	Capacitação para o Guia de Visita Domiciliar	40h
30	Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para pessoas com deficiência e pessoas idosas	40h
31	Fundamentos básicos do Sistema Único da Assistência Social (SUAS)	40h

CURSOS INTRODUTÓRIOS PARA CONSELHEIROS

Tipo: Capacitação introdutória

OR	TEMÁTICA	CARGA HORÁRIA
1	Conhecendo a Proteção Social Básica no SUAS	20h
2	Descomplicando a gestão financeira e orçamentária do Sistema Único da Assistência Social (SUAS)	20h
3	Orientações ao trabalhador sobre a gestão do Sistema Único da Assistência social (SUAS)	20h
4	Conhecendo a Proteção Social Especial no SUAS	20h
5	Conhecendo a Proteção Social Básica no SUAS	20h
6	O cuidador social no Sistema Único da Assistência Social (SUAS)	20h
7	Conhecendo a Vigilância Socioassistencial	20h
8	Os Conselhos de Assistência Social e os Benefícios Socioassistenciais e de Transferência de Renda	28h
9	Controle social	32h
10	Fundamentos básicos do Sistema Único da Assistência Social (SUAS)	40h

CURSOS DE ATUALIZAÇÃO PARA GESTÃO DO SUAS

Tipo: Capacitação de atualização

OR	TEMÁTICA	CARGA HORÁRIA
1	Ações de Educação Permanente do SUAS	40h
2	Gestão da Assistência Social	40h
3	Estrutura e organização	40h
4	Vigilância socioassistencial	40h

5	Atendimento aos usuários do SUAS	40h
6	Diversidade social, perspectivas dos conceitos das violações de direitos	40h
7	Funcionamento do Conselho Municipal de Assistência Social	40h
8	Financiamento da Assistência Social	60h

CURSOS DE ATUALIZAÇÃO PARA TRABALHADORES DO SUAS

Tipo: Capacitação de atualização

OR	TEMÁTICA	CARGA HORÁRIA
1	Elaboração de relatório técnico e parecer social pelas equipes dos serviços socioassistenciais e plano de acompanhamento realizado pelas equipes socioassistenciais	40h
2	Busca ativa das famílias (visita domiciliar e ações itinerantes) para inclusão	40h
3	Atendimento/acompanhamento aos usuários do SUAS	40h
4	Priorização das famílias em fase de suspensão por descumprimento de condicionalidades nas ações do PAIF	40h
5	Registro no SICON nos atendimentos/acompanhamentos realizados com as famílias PBF	40h
6	Descumprimento de condicionalidades para outras políticas públicas ou benefícios eventuais (acompanhamento e encaminhamentos)	40h
7	Primeiros Socorros	40h
8	Formação em libras	40h
9	A importância de cuidar na 1ª infância	40h
10	Formação em neurodivergentes	40h
11	Estatuto do Idoso	40h
12	Lei Brasileira da Inclusão	40h
13	Lei Maria da Penha	40h
14	O Estatuto da Criança e do Adolescente	40h
15	As normativas do SUAS	60h

CURSOS DE ATUALIZAÇÃO PARA CONSELHEIROS

Tipo: Capacitação de atualização

OR	TEMÁTICA	CARGA HORÁRIA
1	Fundo do Conselho Municipal da Assistência Social	20h
2	Controle social e as políticas públicas	60h
3	Funcionamento do Conselho Municipal de Assistência Social	60h

AÇÕES COMPLEMENTARES PARA GESTÃO DO SUAS

OR	TEMÁTICA	CARGA HORÁRIA
1	Jornada Avaliar e Planejar	8h
2	Encontro de Gestores	8h
3	Seminário de integração ensino, serviço e território	3h
4	I Mostra de integração ensino, serviço e território	8h
5	II Mostra de integração ensino, serviço e território	8h
6	Seminário de Pesquisa I	8h
7	Seminário de Pesquisa II	4h
8	Seminário de Pesquisa III	4h
9	Boas Práticas no SUAS	4h

AÇÕES COMPLEMENTARES PARA TRABALHADORES

OR	TEMÁTICA	CARGA HORÁRIA
1	Oficina sobre instrumentais PSB/PAIF	3h
2	Oficina sobre instrumentais PSB/SCFV	3h
3	Oficina sobre instrumentais PSE/CREAS	3h
4	Oficina sobre instrumentais PSE/CENTRO POP	3h
5	Oficina sobre instrumentais PSE/POUSADA SOCIAL	3h
6	Oficina sobre instrumentais PSE/CENTRO DIA	3h
7	Oficina sobre instrumentais PSE/ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES	3h
8	Oficina sobre instrumentais PSE/ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL PARA PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA	3h
9	Censo SUAS	4h
10	Encontro de validação dos instrumentais PSB	3h
11	Encontro de validação dos instrumentais PSE MC	3h
12	Encontro de validação dos instrumentais PSE AC	3h

8. ORÇAMENTO

A execução das ações previstas no Plano de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) para o período de 2026 a 2029 está condicionada à disponibilidade orçamentária e financeira do município, não havendo, atualmente, rubrica específica destinada exclusivamente à Educação Permanente.

Nesse contexto, o financiamento das ações formativas será viabilizado por meio dos recursos alocados no Fundo Municipal de Assistência Social (FMAS), especialmente aqueles vinculados à ação orçamentária 2073 – Gestão do SUAS e Fortalecimento da Vigilância Socioassistencial, bem como por meio dos recursos oriundos dos Índices de Gestão Descentralizada (IGD), IGD SUAS e IGD PBF, destinados ao fortalecimento da gestão do SUAS, do controle social e do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal.

A utilização desses recursos observará as normativas vigentes, garantindo que as ações de Educação Permanente sejam planejadas de forma integrada às estratégias de qualificação da gestão, da oferta dos serviços socioassistenciais, da vigilância socioassistencial e do controle social.

Ressalta-se, ainda, a importância do cofinanciamento estadual e federal como estratégia fundamental para a ampliação e sustentabilidade das ações de Educação Permanente, especialmente no que se refere ao fortalecimento das estruturas institucionais responsáveis pela formação no âmbito do SUAS, como as escolas de gestão.

Nesse sentido, torna-se imprescindível a articulação com o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) e com a gestão estadual da política de assistência social, visando à captação de recursos, adesão a programas e iniciativas de formação, bem como à pactuação de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das ações previstas neste Plano.

Dessa forma, o financiamento da Educação Permanente no SUAS se configura como um esforço compartilhado entre as esferas de governo, exigindo planejamento integrado, otimização dos recursos disponíveis e fortalecimento das estratégias de cofinanciamento, de modo a assegurar a continuidade e a efetividade das ações formativas no território.

Considerando a inexistência de dotação orçamentária específica destinada exclusivamente às ações de Educação Permanente no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), faz-se necessária a adoção de estratégias integradas que garantam a viabilização, continuidade e sustentabilidade das ações formativas previstas neste Plano.

Nesse contexto, o financiamento das ações deve ser compreendido de forma ampliada, articulando diferentes fontes de recursos, tais como o Fundo Municipal de Assistência Social (FMAS), especialmente no âmbito da ação orçamentária 2073 – Gestão do SUAS e Fortalecimento da Vigilância Socioassistencial, bem como os recursos oriundos dos Índices de Gestão Descentralizada (IGD), além de aportes provenientes do cofinanciamento estadual e federal.

Adicionalmente, a complexidade e a abrangência das ações de Educação Permanente demandam a mobilização de parcerias institucionais e o desenvolvimento de estratégias de racionalização dos recursos disponíveis, de modo a potencializar resultados e ampliar o alcance das ações formativas.

A adoção de estratégias de captação e otimização de recursos configura-se como elemento essencial para a efetivação deste Plano, contribuindo para o fortalecimento da gestão do SUAS e para a institucionalização da Educação Permanente como prática contínua no território, a citar:

Cofinanciamento Interfederativo

- Articulação com o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) para adesão a programas de formação;
- Pactuação com a gestão estadual para apoio técnico e financeiro;
- Utilização estratégica dos recursos do FMAS e IGDs.

Parcerias Institucionais

- Instituições de Ensino Superior (IES);
- Escolas de governo e escolas do SUAS;
- Organizações da sociedade civil com expertise formativa.

Possibilidades: Oferta de cursos gratuitos, professores convidados e certificação compartilhada

Estratégias de Redução de Custos

- Uso de plataformas digitais (formação híbrida ou EAD);
- Formação de multiplicadores internos;
- Integração de turmas entre políticas públicas;
- Realização de ações regionais consorciadas.

Captação via Projetos e Editais

- Inscrição em editais estaduais e federais;
- Projetos de fortalecimento da gestão do SUAS;
- Parcerias com organismos nacionais e internacionais.

Institucionalização da Educação Permanente

- Inserção gradual de dotação específica no orçamento municipal;
- Fortalecimento da Escola de Gestão do SUAS;
- Planejamento integrado entre áreas da gestão.

A sustentabilidade financeira das ações de Educação Permanente no SUAS requer a adoção de estratégias diversificadas de financiamento, combinando recursos próprios, cofinanciamento interfederativo e parcerias institucionais. A adoção dessas estratégias possibilita não apenas a viabilização das ações previstas, mas também o fortalecimento da capacidade institucional do município na qualificação contínua dos sujeitos do SUAS.

9.MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento e a avaliação do Plano de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) para o período de 2026 a 2029 constituem processos contínuos e estratégicos, fundamentais para assegurar a qualidade, a efetividade e o aprimoramento das ações formativas desenvolvidas, em consonância com as diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

Esses processos visam acompanhar sistematicamente a execução das ações previstas, verificar o alcance das metas estabelecidas, analisar os resultados obtidos e subsidiar a tomada de decisão para o aperfeiçoamento contínuo do Plano, garantindo sua aderência às necessidades institucionais e às demandas dos territórios.

O monitoramento será realizado de forma contínua, com base nas etapas articuladas descritas que contemplam desde o planejamento do processo de monitoramento, o acompanhamento da execução do processo formativo, a produção de informações mediante relatórios e painéis e a etapa da retroalimentação para novos processos de ações formativas.

Etapas 01 - Planejamento

- Definição de indicadores de acompanhamento (quantitativos e qualitativos);
- Estabelecimento de metas físicas e resultados esperados;
- Organização dos instrumentos de coleta de dados.

Etapas 02 - Acompanhamento da Execução

- Registro sistemático das ações formativas realizadas;
- Controle de participação (frequência, perfil dos participantes);
- Verificação do cumprimento das cargas horárias e conteúdos previstos.

Etapas 03 - Produção de Informações

- Consolidação periódica dos dados (mensal e/ou trimestral);
- Elaboração de relatórios de execução;
- Análise comparativa entre metas previstas e realizadas.

Etapas 04 - Retroalimentação

- Identificação de ajustes necessários nas ações formativas;
- Reorientação de estratégias pedagógicas e operacionais;
- Subsídio para o planejamento dos ciclos formativos subsequentes.

Outro aspecto importante é a avaliação das ações de Educação Permanente que será realizada de forma sistemática e em múltiplas dimensões, considerando não apenas a execução das ações, mas principalmente seus resultados e impactos.

Avaliação de Reação (Satisfação)

Será realizada por meio de pesquisa de satisfação, aplicada ao final de cada ação formativa, com o objetivo de avaliar:

- Qualidade do conteúdo e metodologia;
- Desempenho dos facilitadores;
- Adequação da carga horária;
- Infraestrutura e organização.

Avaliação de Aprendizagem

Realizada por meio de instrumentos específicos (questionários, estudos de caso, atividades práticas), com o objetivo de verificar:

- Aquisição de conhecimentos;
- Desenvolvimento de habilidades;
- Compreensão dos conteúdos abordados.

Avaliação de Efetividade (Impacto)

Voltada à análise dos efeitos das ações formativas no cotidiano do trabalho, considerando:

- Aplicação dos conhecimentos adquiridos;
- Mudanças nas práticas profissionais;
- Melhoria na qualidade dos serviços socioassistenciais;
- Fortalecimento da gestão e do controle social.

Essa avaliação será realizada por meio de Instrumentais de acompanhamento pós-formação; visitas técnicas às unidades socioassistenciais e os Indicadores institucionais definidos pela Secretaria anualmente.

Os indicadores (execução, qualidade, aprendizagem e efetividade) permitem mensurar a execução, os resultados e o impacto das ações formativas, tais como:

- Indicadores de execução:
 - ☐ Nº de ações realizadas / previstas
 - ☐ Nº de participantes capacitados
 - ☐ Taxa de participação e conclusão
- Indicadores de qualidade:
 - ☐ Índice de satisfação dos participantes
 - ☐ Avaliação média das ações formativas

- Indicadores de aprendizagem:
 - ☐ Percentual de aproveitamento nas avaliações
 - ☐ Evolução do conhecimento dos participantes
- Indicadores de efetividade:
 - ☐ Percentual de aplicação prática do conteúdo
 - ☐ Melhoria nos indicadores dos serviços
 - ☐ Redução de inconsistências nos processos de trabalho

A incorporação sistemática de instrumentos de pesquisa de satisfação, avaliação de aprendizagem e indicadores de efetividade possibilita uma análise abrangente dos processos formativos, indo além da mensuração da execução e permitindo avaliar, de forma qualificada, o impacto das ações na realidade do SUAS.

Essa abordagem fortalece a gestão baseada em evidências, contribui para a tomada de decisões mais assertivas e assegura que a Educação Permanente cumpra seu papel de transformação das práticas profissionais e de qualificação da política de assistência social.

O monitoramento e a avaliação do Plano de Educação Permanente configuram-se como processos estruturantes, garantindo não apenas o acompanhamento das ações, mas, sobretudo, a análise de seus resultados e impactos, contribuindo para o fortalecimento da gestão, a qualificação dos trabalhadores e a melhoria contínua dos serviços socioassistenciais no território.

9.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004*. Brasília, DF: MDS, 2005.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB/SUAS*. Brasília, DF: MDS, 2012.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Política Nacional de Educação Permanente do SUAS*. Brasília, DF: MDS, 2013.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS). *Nota Técnica nº 15 – Orientações sobre Educação Permanente no SUAS*. Brasília, DF: MDS, [ano].

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993*. Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências (LOAS). Brasília, DF: 1993.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *CapacitaSUAS: Caderno de Orientações Técnicas*. Brasília, DF: MDS, 2013.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Orientações Técnicas da Vigilância Socioassistencial*. Brasília, DF: MDS, 2014.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais*. Brasília, DF: MDS, 2009.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. *Resoluções do CNAS sobre o SUAS*. Brasília, DF: CNAS, diversos anos.

CEARÁ. Nota técnica 01/2023. Orientações para a elaboração de Plano de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social (PNEP - SUAS). Secretaria da Proteção Social, 2023.

SOBRAL. Prefeitura Municipal de Sobral. *Plano Decenal da Assistência Social de Sobral (2016–2026)*. Sobral, CE: Prefeitura Municipal, 2016.

SOBRAL, Prefeitura Municipal de Sobral. Relatório da 1ª Oficina de Inovação em Educação Permanente no SUAS. Sobral, CE: Prefeitura Municipal, 2025.

SOBRAL, Prefeitura Municipal de Sobral. Plano Plurianual da Assistência Social 2026 - 2029. Sobral, CE: Prefeitura Municipal, 2026.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS). *Nota Técnica nº 15/2025: Levantamento de Necessidades de Capacitação no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)*. Brasília, DF: Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS), Departamento de Gestão do SUAS (DGSUAS), Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente (CGGTEP), 2025.