



PREFEITURA MUNICIPAL DE BAURU
SECRETARIA MUNICIPAL DO BEM ESTAR
SOCIAL ESTADO DE SÃO PAULO



**Padrão Normativo da Rede de Proteção Social Especial
de Média Complexidade
Programa Capacita SUAS**

Suélien Silva Rosim
Prefeita Municipal

Ana Cristina de Carvalho Sales Toledo
Secretária Municipal do Bem-Estar Social

Rose Maria Carrara Orlato
Diretora de Departamento de Proteção Social Especial

Ana Cristina Camargo Pereira
Diretora Divisão de Planejamento e Vigilância Socioassistencial

Equipe Responsável pela Elaboração
Equipe Técnica da Divisão de Serviços Sociais
Equipe Técnica do Departamento de Proteção Social Especial

2022



1. Nome: Programa Capacita SUAS

2. Unidade: Organização da Sociedade Civil em parceria com a Secretaria do Bem Estar Social/SEBES - DSS.

3. Descrição:

A nova Política Nacional de Assistência Social aprovada em 2004 reflete o processo de reestruturação orgânica da política pública de assistência social, materializado através do Sistema Único de Assistência Social - SUAS. Dentre os avanços na gestão da política destacam-se as definições dos campos da proteção social básica e da proteção social especial de média e alta complexidade.

A NOB/RH/SUAS estabelece regras que qualificam a gestão e os serviços, programas, projetos e benefícios, definindo funções essenciais vinculadas à necessária composição de um quadro de profissionais de referência para o desenvolvimento de atribuições do Sistema Único da Assistência Social - SUAS.

A Gestão do Trabalho no SUAS supõe a criação e a manutenção de estruturas de referência técnica e institucional para a orientação e o apoio permanentes relacionados ao trabalho na assistência social.

A política do trabalho no SUAS visa a qualidade dos serviços socioassistenciais, na construção de processos interventivos que promovam protagonismo dos usuários, fortalecimento da prática democrática e da cultura de direitos.

No Encontro Nacional com os Trabalhadores do SUAS/2011 discutiu, os conhecimentos, habilidades e estratégias necessárias ao trabalho no SUAS, colocando em foco a educação permanente, tendo como referência as demandas da prática profissional no exercício da política pública de Assistência Social.

Para atender aos princípios e diretrizes estabelecidos na Política de Assistência Social, a Gestão do Trabalho no SUAS estabeleceu a Política Nacional de Capacitação, fundada nos princípios da Educação Permanente, que promova a qualificação de trabalhadores, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, visando o aperfeiçoamento dos serviços socioassistenciais.



A NOB-RH/SUAS estabelece e consolida os principais eixos a serem considerados para a gestão do trabalho e educação permanente no âmbito do Sistema Único de Assistência Social - SUAS. Nessa abordagem, o trabalho é visto como um instrumento capaz de atuar como política orientadora da gestão, formação, qualificação e regulação.

A partir desse novo paradigma da assistência social como responsabilidade pública e estatal, fundamentais mudanças têm exigido novos conhecimentos, habilidades e atitudes por parte dos atores que operam a política de assistência social e sistema de garantia de direitos, implicando em necessários processos de formação e capacitação.

A concepção de formação considera que a ética do trabalho requer o desenvolvimento de perfis profissionais com habilidades que permitam a avaliação de desempenho e resultados na prestação de serviços e, no compromisso político com os usuários.

O texto da Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004 ressalta que deve integrar à Gestão do Trabalho uma política de formação e capacitação dos trabalhadores da rede pública e privada, gestores e dirigentes da rede socioassistencial de forma sistemática e continuada, fundada no princípio da educação permanente.

A educação permanente requer novas formas de potencializar o conhecimento produzido no processo do trabalho, e essa formação apresenta as seguintes características: a autonomia e a capacidade de aprender constantemente, de relacionar teoria e prática e vice-versa. Estas se referem à compreensão da indissociabilidade entre conhecimento e prática, desenvolvimento e aplicabilidade dos métodos e técnicas na execução da gestão, dos serviços e benefícios socioassistenciais.

A Educação Permanente no SUAS, foi consensuada como:

[...] o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores



e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis (BRASIL, 2013, p. 34).

Neste sentido, a educação permanente deve ser potencializada, a fim de promover, além da capacitação técnica específica de acordo com a formação profissional e atuação no SUAS, a aquisição de novos conhecimentos, habilidades e atitudes frente às necessidades da provisão dos serviços e benefícios socioassistenciais mais qualificada e comprometida, visando a emancipação dos trabalhadores e dos usuários do sistema e requer a elaboração de planos, programas e projetos de formação e capacitação em consonância com as necessidades dos trabalhadores, ancorados no movimento histórico e nos princípios e diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente que surgiu posteriormente.

A concepção da formação continuada no SUAS, considera o acúmulo construído, está direcionada à superação de práticas tradicionais e conservadoras, com conseqüente desenvolvimento de competências e habilidades orientadas pelos princípios e diretrizes do SUAS e pelas orientações éticas e técnicas, passando pela difusão de conhecimentos significativos e validados coletivamente.

Assim, o Programa Capacita SUAS, no âmbito Municipal, tem esses preceitos no escopo do seu trabalho e segue norteado nos percursos formativos e atividades descritas na operacionalização.

4. Usuário:

Os percursos formativos e as ações de formação e capacitação, compreendidas no âmbito desta Política destinam-se aos:

- Trabalhadores do SUAS que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental;
- Conselheiros dos Conselhos Municipais vinculados a SEBES, que estejam no exercício de suas competências e responsabilidades.

5. Objetivos:

- Institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógico e a



cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios necessários à sua operacionalização e efetivação.

- Promover capacitações, conferências, fóruns, semanas municipais e demais eventos voltados a política de assistência social do município, fundada nos princípios da educação, interação e da interdisciplinaridade, aprimorando a gestão do SUAS, a qualificação dos serviços e dos conselhos vinculados à Secretaria,
- Desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros, condições para fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais no processo de gestão e no desenvolvimento da cidadania,
- Desenvolver junto aos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;
- Desenvolver junto aos conselheiros dos Conselhos Municipais vinculados a Secretaria Municipal do Bem Estar Social - SEBES da Assistência Social as competências e capacidades requeridas para a melhoria contínua da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS;

6. Meta:

Conforme referenciado no financiamento, para atendimento dos trabalhadores do SUAS governamental e não governamental e dos conselheiros vinculados à Secretaria Municipal do Bem Estar Social.

7. Formas de Acesso:

Gestão Municipal de Assistência Social, em parceria com Organização da Sociedade Civil.

8. Período de Funcionamento:

As ações deverão atender prioritariamente a gestão permanente através das capacitações e participações diversas, que ocorrerão durante o ano.



9. Operacionalização:

Tomando por base a função de gestão, de provimento dos serviços e benefícios e de controle social, a partir das quais o trabalho no SUAS é alocado e mobilizado, as ações de formação e capacitação poderão ser organizadas em torno de três diferentes **Percursos Formativos**, assim denominados:

A. Percurso Formativo – Gestão do SUAS: Engloba as diferentes ações de formação e capacitação destinadas à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de gestão do SUAS, em consonância às normativas vigentes.

B. Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais: Inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas a função de provimento de serviços e benefícios, relacionadas às:

B.1) Competências individuais relacionadas ao desempenho da função e atribuição laboral que cada profissional possui no quadro das Equipes de Referência ou nas atividades de apoio finalístico a estas;

B.2) Articulação e combinação sinérgica dessas competências individuais para a resolução de problemas e a consecução de objetivos comuns às equipes.

C. Percurso Formativo – Controle Social do SUAS: Este refere-se a ações de **formação** e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de controle social do SUAS.



Como parte de cada um destes Percursos Formativos definidos nesta Política, admitir-se-á a concepção, oferta e realização dos **tipos de ação de formação e capacitação** definidos como:

- **Capacitação Introdutória** - visa o nivelamento de conteúdos essenciais a todo público-alvo com o objetivo de introduzir a temática aos iniciantes na operacionalização da Política de Assistência Social, como também aos trabalhadores, conselheiros e operadores da rede socioassistencial, que terão acesso aos conteúdos inerentes a LOAS/Política Nacional de Assistência Social e SUAS, com sua base histórica, política e respectivas normativas;
- **Capacitação de Atualização** – visa o aprimoramento ou apresentação de novos saberes técnico-científicos. Consiste em formações destinadas aos trabalhadores de nível médio e superior com conteúdos definidos a partir das demandas e necessidades da gestão;
- **Capacitação de Aperfeiçoamento** – visa o aprimoramento e o aprofundamento de conhecimentos e habilidades técnicas e domínios específicos do saber. Com o propósito de assegurar a qualificação técnico política e normativa do SUAS, aprofundando o debate das diretrizes que circundam a gestão do trabalho, os princípios éticos para os trabalhadores da Assistência Social e os processos de trabalho.
- **Supervisão Técnica** - Sob essa denominação poderão ser realizadas ações de capacitação que tenha por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais. A Supervisão Técnica, especialmente voltada para as equipes ou grupos de trabalho, deverá reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Deverá ser realizada por meio da mobilização e



participação dos gestores e das equipes de trabalho para estudo e reflexão acerca de questões ou problemas relacionados aos processos de trabalho e práticas profissionais, visando a formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas e questões motivadoras.

A **Divisão de Planejamento e Vigilância Sócio Assistencial** será responsável pela gestão do Programa Capacita **em conjunto com a Organização da Sociedade Civil através de termo de colaboração**. Será realizado o levantamento dos temas em conjunto com os Departamentos de Proteção Social Básica e Especial, de acordo com a aplicação de pesquisas de interesse e avaliação dos serviços da rede socioassistencial.

O Programa também terá foco nas Campanhas e Semanas Municipais que integram o calendário oficial do município; Conferências Municipais e outras atividades e eventos que vierem a surgir, em conjunto com os Conselhos Municipais vinculados a SEBES, com o objetivo de promover conhecimento sobre a prevenção das vulnerabilidades e riscos sociais, a proteção social evitando as desigualdades sociais, bem como o reconhecimento da Assistência Social como direito.

A modalidade de formação poderá ser presencial ou remota, atendendo cada fase Decretada no Município nas situações de pandemia/calamidade. De qualquer forma, o facilitador deverá promover a interação entre os trabalhadores que estarão em formação e os facilitadores, constituindo - se num fator preponderante para o processo de aprendizagem, de construção do conhecimento e qualificação do processo de trabalho.

Deverão ocorrer reuniões preparatórias entre o Órgão Gestor e a equipe do Programa Capacita SUAS para a organização dos eventos. **De acordo com necessidades apresentadas, o técnico do Programa será acionado para permanecer na Secretaria Gestora por alguns dias, afim de facilitar o andamento das decisões e trâmites/providências para as capacitações.**

A realização de conferências, semanas municipais e demais eventos que forem contratar palestrante, a OSC deverá apresentar 03 (três) propostas de



pesquisa de preço ao órgão gestor para apreciação quanto à execução do serviço; respeitando o princípio da isonomia, impessoalidade e moralidade.

Para as capacitações continuadas (educação permanente) com temas específicos será feita uma justificativa pautada no conhecimento teórico profissional sendo inexigível a cotação de preços com outros profissionais.

A Divisão de Planejamento e Vigilância Socioassistencial terá um técnico de referência para os eventos e capacitações e manterá contato direto com a OSC. A OSC é responsável pela certificação para os participantes e palestrantes, convites, banners, folders, avaliações, lista de presença coffee break, material didático, material de divulgação em mídia falada, escrita e impressa, abertura do link para inscrição quando viável e o acompanhamento das vagas disponíveis.

Todos os insumos necessários deverão estar disponíveis em local e horário definido com o suporte para sua realização nas datas estabelecidas.

O técnico do programa (OSC) poderá ainda realizar levantamento das necessidades de capacitação junto à rede socioassistencial.

9.1 Operacionalização no contexto de situações adversas (Calamidade Pública, estado de Emergência, Pandemia, entre outros)

Considerando que a Política de Assistência Social, através dos Serviços e Programas, é considerada essencial para o atendimento à população em vulnerabilidade e risco social; nas situações adversas em que seja necessário a alteração da operacionalização, será possível a elaboração de estratégias de acordo com contexto vivenciado, normativas municipais e diretrizes do Órgão Gestor.

9.2 Trabalho Social Essencial ao Serviço:

- Acolhida/recepção;
- Busca ativa;
- Articulação sistemática com instituições de ensino e pesquisa; e outros órgãos educacionais;
- Mobilização para a implementação de um processo de educação



permanente;

- Realização de campanhas socioeducativas;
- Desenvolvimento de competências com vistas à qualificação do controle social e gestão participativa do SUAS.

9.3 Articulação Intersetorial

- Instituições de Ensino Superior
- Associações de Ensino e Pesquisa
- Serviços socioassistenciais de proteção social básica e proteção social especial;
- Conselhos de políticas públicas e de defesa de direitos de segmentos específicos;
- Serviços públicos locais de educação, saúde, trabalho, cultura, esporte, segurança pública e outros conforme necessidades.

9.4 Aquisições dos trabalhadores do SUAS

Segurança da acolhida

- Ter acolhida suas demandas, interesses, necessidades e possibilidades;
- Acesso a ambiente e condições favoráveis ao processo educativo.

Segurança de Desenvolvimento de Autonomia Individual e Social.

- Vivenciar experiências pautadas pelo respeito a si próprio e aos outros, fundamentadas em princípios ético-político de defesa da cidadania e justiça social;
- Vivenciar experiências que possibilitem o desenvolvimento de potencialidades e ampliação do universo informacional e cultural;
- Ter acesso a serviços de qualidade, conforme demandas e necessidades.

10. Impacto Social Esperado:

A avaliação deverá ser realizada sistematicamente pela Equipe executora dos



serviços e acompanhada pelo Órgão Gestor, levando-se em consideração os impactos esperados e indicadores abaixo:

IMPACTOS	INDICADORES	INSTRUMENTAIS
Acesso a informações e conteúdos basilares da política de assistência social	Número de capacitação introdutória com trabalhadores do SUAS contratados entre 1 a 2 anos	Relatórios estatísticos
Qualificação dos profissionais e conselheiros	Taxa de adesão dos trabalhadores	Avaliação das atividades
Aquisição de novos conhecimentos, habilidade e atitudes.	Índice de Satisfação dos trabalhadores do SUAS e conselheiros vinculados a SEBES	Avaliação do Programa
Melhoria na qualidade dos Serviços e Programas Prestados	Número de capacitações de aperfeiçoamento específicas por serviços	Avaliação dos serviços socioassistenciais
Romper com práticas assistencialistas e clientelistas	Índice de Supervisão Técnica realizada	

Indicadores de aferição de Metas:

INDICADORES	INSTRUMENTAIS
Número de pessoas que participaram de eventos / capacitações	Lista / formulário de presença Formulários de avaliação dos eventos
Grau de satisfação dos trabalhadores do SUAS / Conselheiros quanto às capacitações	Relatórios Outros

11. Provisões

- Espaços institucionais onde serão realizadas as ações de capacitação e eventos, além dos destinados às atividades administrativas, de planejamento e reuniões de equipe, com instalações de acordo com as normas ABNT.
- Plataformas digitais de reuniões adequadas às capacitações.
- Materiais permanentes e de consumo,
- materiais didáticos e de divulgação necessários para a realização do



programa,

- Lanches no caso de atividades presenciais.

Recursos Humanos:

Profissional	Quantidade	Carga Horária Semanal
Assistente Social	01	30h
Auxiliar Administrativo	01	40h

REFERÊNCIAS:

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

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Capacitação do SUAS PNC/SUAS** – Brasília, DF: MDS Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS PNEP/SUAS** – Brasília, DF: MDS Secretaria Nacional de Assistência Social, 2013.

_____. **Política Nacional de Assistência Social**, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, novembro de 2004.

_____. Presidência da República. **Lei 12.435/2011**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social.

CONSELHO NACIONAL de ASSISTÊNCIA SOCIAL. **Resolução 109/2009**. Dispõe sobre a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais. Brasília, 11 novembro de 2009.

Resolução nº 33 de 12 de dezembro de 2012. Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB/SUAS. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 03 jan. 2013. Seção 1, p. 155.