



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

Suéllen Silva Rosim
Prefeita Municipal

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

Ana Cristina Camargo Pereira
Diretora de Departamento de Proteção Social Básica

Rose Maria Carrara Orlato
Diretora de Departamento de Proteção Social Especial

Marli Ralo
Diretora Divisão de Planejamento e Vigilância Socioassistencial

Equipe Responsável pela Elaboração
Equipe Técnica Divisão de Planejamento e Vigilância Socioassistencial
Equipe Técnica do Departamento de Proteção Social Básica



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 Política Nacional de Assistência Social (PNAS) 2004 reflete o processo de reestruturação orgânica da Política Pública de Assistência Social materializado através do Sistema Único de Assistência Social - SUAS e configura-se como uma política de proteção social. O SUAS organiza as ações da assistência social em dois tipos de proteção social: Proteção Social Básica e Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade.

A Proteção Social Básica é destinada à prevenção de riscos sociais e pessoais, por meio da oferta de Programas, Projetos, Serviços e Benefícios a indivíduos e famílias em situação de vulnerabilidade social. A Proteção Social Especial, destinada à indivíduos e famílias que se encontram em situação de risco ou que tiveram seus direitos violados por ocorrência de abandono, maus tratos, violência sexual, uso abusivo de drogas entre outros

Assim, a Política Nacional de Assistência Social configura o público a quem se destina a Proteção Social Básica:

Destina-se à população que vive em situação de vulnerabilidade social decorrente da pobreza, privação (ausência de renda, precário ou nulo acesso aos serviços públicos, dentre outros) e, ou, fragilização de vínculos afetivos - relacionais e de pertencimento social (discriminações etárias, étnicas, de gênero ou por deficiências, dentre outras - grupos minoritários em poder - mulheres, negros, público LGBT, em conflito com a lei, pessoas com deficiência, etc.) (PNAS, 2004, p. 33).

Nessa perspectiva, os serviços socioassistenciais são inseridos no âmbito das Proteções Básica e Especial de acordo com a especificidade de intervenção, com ações desenvolvidas respectivamente nos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS) que oferta o Serviço de Atenção Integral à Família - PAIF e os Centros de Referência Especializados de Assistência Social (CREAS) com a oferta do PAEFI. Por sua vez, os serviços socioassistenciais são inseridos no âmbito das



Proteções Básica e Especial de acordo com a especificidade de intervenção.

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.

O presente Padrão Normativo está fundamentado na Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais e tem por finalidade estabelecer e regulamentar os princípios e ações que serão adotados pela Secretaria do Bem Estar Social em relação à execução destes serviços no âmbito do município.

4. Usuários:

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 titulares e suplentes dos Conselhos vinculados administrativamente à SEBES, que estejam no exercício de suas competências e responsabilidades.

5. Formas de Acesso:

Gestão Municipal de Assistência Social, em parceria com Organização da Sociedade Civil que possua termo de colaboração com a Secretaria Gestora.

6. Objetivos:

- Institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios necessários à sua operacionalização e efetivação;
- Promover capacitações e contribuir junto às conferências, fóruns, semanas municipais e demais atividades voltados à 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 titulares e suplentes dos Conselhos vinculados administrativamente à 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.

7. Meta:

Referenciada no edital de chamamento público e posteriormente nos termos de colaboração.

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 vigente.
- 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 Socioassistencial será responsável pela gestão do Programa Capacita, com a participação da Organização da Sociedade Civil executora por meio de termo de colaboração. O levantamento dos temas serão elencados com base nas articulações junto aos Departamentos de Proteção Social Básica e Especial, de acordo com a aplicação de pesquisas de interesse e avaliação dos serviços da rede socioassistencial, levando-se em consideração prioridades das demandas apontadas pela vigilância socioassistencial.

O Programa também poderá apoiar as Campanhas que integram o calendário oficial do município, com o objetivo de promover conhecimento sobre a prevenção das vulnerabilidades, riscos, proteção e desigualdades sociais, bem como, Conferências Municipais vinculadas a SEBES.

A modalidade de formação poderá ser presencial ou remota, ou de forma híbrida de acordo com a disponibilidade do palestrante e a necessidade do órgão gestor. O Programa deverá promover a interação entre os trabalhadores que estarão em formação, 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, afim de facilitar o andamento das decisões e trâmites/providências para as capacitações.

A realização de conferências, semanas municipais e demais eventos em que for necessária a contratação de palestrante, a OSC deverá apresentar 03 (três)



propostas de pesquisa de preço ao órgão gestor através do técnico de monitoramento, 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 será a referência 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 para as capacitações do Programa, 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;

10. Avaliação:

Para se construir indicadores de desempenho de políticas e programas, deve-se medir o grau em que seus objetivos foram alcançados (eficácia), o nível de utilização de recursos (eficiência) ou as mudanças operadas no estado social da população alvo (impacto).

10.1. Impacto Social Esperado:

A avaliação deverá ser realizada sistematicamente pela Equipe executora do serviço 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	

10.2. Indicadores de Aferição das 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:

11.1. Ambiente físico e ofertas:

- 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.

11.2. Equipe de Referência:

Quantidade	Equipe	Formação	Carga horária semanal
01	Assistente Social	Nível Superior	30h
01	Auxiliar Administrativo	Nível Médio	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.