



JF
PREFEITURA

Secretaria
de **Desenvolvimento**
Social

PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS/JF
PMEP/SUAS/JF
2020/2022

SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Outubro/ 2020



Secretaria
de **Desenvolvimento
Social**



PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS/JF

PMEP/SUAS/JF

2020/2022

Órgão proponente: Secretaria de Desenvolvimento Social – SDS. Aprovado pelo Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS/JF

SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Outubro/ 2020



Expediente

Secretaria de Desenvolvimento Social - SDS

Tammy Angelina Mendonca Claret
Secretária de Desenvolvimento Social

Carla Salomão Ferreira
Subsecretaria de Proteção Social, Promoção e Defesa de Direitos - SSPSD

Ana Paula Medeiros Gaudereto
Subsecretaria de Vigilância e Monitoramento da Assistência Social - SSVM

Equipe de Elaboração

Silvana Rosa Barbosa Lemos
Gerente do Departamento de Formação e Educação Permanente

Joana D'Arc da Silva Talha
Supervisora de Formação e Educação Permanente

Fernanda Barbosa dos Santos
Assessora

Jessica de Oliveira Fayer
TNS 1 - Psicóloga

Marina de Oliveira Valle
TNS1 - Psicóloga

Sarah Rocha dos Santos
Estagiária

Revisão

Ana Paula Medeiros Gaudereto

Carla Salomão Ferreira

Tammy Angelina Mendonça Claret



A vida... “O que ela quer da gente é coragem”, citação emblemática de um sentimento poderoso, escrita por Guimarães Rosa, em “Grande Sertão: Veredas” e que invade a Assistência Social. Acredito que, junto à empatia e persistência, norteie esta política.

A faísca da coragem atingiu corações inquietos por transparência e normatização e promoveu o primeiro Chamamento Público em Juiz de Fora. Mais uma vez, encontrou pessoas persistentes e trouxe para a Secretaria de Desenvolvimento Social, novos profissionais efetivos. Com tamanha coragem e disposição para transformar, criou os Departamentos de Formação e Educação Permanente e Defesa de Direitos.

Diante de tantas criações, de primeiras entregas realizadas pela Secretaria de Desenvolvimento Social da Prefeitura de Juiz de Fora, como esta e também o Plano Municipal de Assistência Social, além de assumir de forma inédita a coordenação dos Cras, Creas e Centro Pop, fica evidente de como nossa equipe é destemida, porque o novo traz medo, mas com coragem, é vencido.

Mais do que coragem, esta Gestão teve compromisso com a Política da Assistência Social e com a formação dos trabalhadores do Suas. Este plano, que será diretriz de 2021 a 2024, é a coroação deste trabalho incessante para garantir aos nossos assistidos um serviço de qualidade e qualificado.

Neste mesmo livro, Guimarães explica que “o mais importante e bonito, do mundo, é isto: que as pessoas não estão sempre iguais, ainda não foram terminadas, mas que elas vão sempre mudando”. E há prova mais escancarada deste trecho do que o nosso público? Seres diferentes e com histórias que podem ter um fim diferente, porque não foram terminadas, como muitos pensam. E este é o nosso papel, nunca desistir das pessoas e ter, sempre, coragem para transformar.

Este plano tem muito a dizer. Boa leitura!

Um abraço carinhoso,
Tammy Claret



SUMÁRIO

1. IDENTIFICAÇÃO	06
1.1 PREFEITURA DE JUIZ FORA.....	06
1.2 ÓRGÃO GESTOR DA ASSISTÊNCIA SOCIAL.....	06
1.3 FUNDO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL.....	06
1.4 CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL.....	06
2. INTRODUÇÃO	07
3. MARCO LEGAL	09
4. OBJETIVOS	10
4.1 OBJETIVOS GERAIS.....	10
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
5. ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DA SECRETARIA	11
6. OPERACIONALIZAÇÃO DO PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE	12
6.1 LEVANTAMENTO DE NECESSIDADE DE FORMAÇÃO.....	14
6.2 RECURSOS DESTINADOS A DESPESAS COM FORMAÇÃO	16
6.3 DIRETRIZES METODOLÓGICAS PARA EXECUÇÃO DAS AÇÕES.....	16
6.4 CERTIFICAÇÃO.....	18
6.5 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO.....	18
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
REFERÊNCIAS	21



1 IDENTIFICAÇÃO

1.1 PREFEITURA DE JUIZ DE FORA

Município: Juiz de Fora

Porte Populacional: Grande porte

Período de Execução: 2020/2022

1.2 ÓRGÃO GESTOR DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Nome do (a) Prefeito (a): Antônio Carlos Guedes Almas

Mandato do (a) Prefeito (a): Início 06/04/2018 Término 31/12/2020

Endereço Prefeitura: Avenida Brasil, 2001 – 9º andar

CEP: 36.016-000 Telefone: (32) 3690-7361 Fax: 3690-8321

E-mail: gabinete@pjf.mg.gov.br

Site: <https://www.pjf.mg.gov.br/secretarias/sds/index.php>

1.3 FUNDO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Nº da Lei de Criação: 8926 Data da Criação: 20/09/1996

Nº do Decreto que regulamenta o Fundo: 06025/1997 Data: 23/09/1997

Nº do CNPJ do FMAS: Tammy Angelina Mendonça Claret

Lotação: Secretaria de Desenvolvimento Social

Nome do ordenador de despesas do FMAS: Tammy Angelina Mendonça Claret

1.4 CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Nº da Lei de Criação: 8.925 Data da Criação: 20/09/1996

Endereço do CMAS: Rua Halfeld, 450, 7º andar

Bairro: Centro CEP: 36016-000

Telefone: (32) 3690-7966 Fax: 3690-7966

E-mail: marcia.teixeira@pjf.mg.gov.br

Nome do (a) Presidente (a): Rogério de Souza Rodrigues

Nome do (a) Secretário (a) Executivo (a): Márcia Teixeira

Site: <https://www.pjf.mg.gov.br/conselhos/cmas/index.php>



2. INTRODUÇÃO

O planejamento e a execução de ações de educação permanente e continuada são uma missão árdua e desafiadora. Com o objetivo de aprimorar a Política Municipal de Educação Permanente, buscam retratar o compromisso coletivo de qualificar os serviços, programas socioassistenciais e controle social, a partir do fortalecimento do trabalho social na perspectiva de construção do protagonismo do usuário e da participação cidadã.

O plano em tela estabelece diretrizes, ferramentas e estratégias para reconhecer as demandas dos(as) trabalhadores(as) do SUAS e dos(as) conselheiros(as) dos Conselhos de Direitos, vinculados à Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social, prioritariamente do Conselho Municipal da Assistência Social, e transformá-las em propostas de formação permanente e continuada. Para atender essa iniciativa, considera-se os percursos formativos e a construção participativa, por meio de espaços de diálogo com a valorização dos conhecimentos, saberes e práticas cotidianas. Também, considera-se as complexidades e múltiplas possibilidades, por vezes exaustivas, para aperfeiçoar os processos de trabalho e práticas profissionais.

Nesta perspectiva político-pedagógica, a educação permanente e continuada deve garantir a centralidade nas práticas profissionais de reconhecimento dos saberes das equipes de trabalhadores(as) do SUAS. A oferta de formação busca considerar as reais necessidades de aprimoramento conceitual, ético-político e metodológico, incorporando o contexto social em que as realidades territoriais são construídas. O propósito é manter aberto um espaço de permanente reflexão entre teoria e prática, dentro e fora da estrutura de trabalho, visando a promoção de conhecimentos e atitudes engajadas em sintonia com o exercício profissional efetivo no SUAS.

Como indicativo, aponta-se a necessidade de reconstruir um diagnóstico situacional das equipes da gestão, da rede parceira de serviços e programas e do controle social, captando as potencialidades e fragilidades dos(as) trabalhadores(as) em suas atuações nos territórios socioassistenciais. Assim, num ambiente de conhecimento dialeticamente construído, busca-se garantir que as formações oferecidas aos participantes não sejam um mero receptáculo.



O Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS - JF 2020/2022 assume essa direção para superar ações exclusivamente continuadas, pontuais, fragmentadas e desconexas. A meta é promover um alinhamento conceitual e metodológico, de forma a subsidiar o planejamento e compor o calendário das ações. O contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis faculta ao trabalhador(a) e ao conselheiro(a) suscitar reflexões e questionamentos importante no desenvolvimento do pensamento crítico, da renovação do olhar e das práticas em relação às temáticas da assistência social. Busca-se, também, facilitar e promover relações de trabalho mais humanas e cooperativas, entendendo o processo de produção e difusão de conhecimentos e competências como um movimento multifacetado, complexo e em permanente construção.

Além dos princípios e diretrizes que norteiam a presente proposta, faz-se necessário estabelecer a vigência do Plano. Caberá ao Órgão Gestor da Política de Assistência Social elaborar diagnóstico que o subsidiará nas ações de educação permanente e continuada. Será de responsabilidade também do órgão gestor encaminhar anualmente, ao CMAS, para ciência as ações realizadas, bem como, a publicização das mesmas.

Ao considerar a formação permanente como um movimento fundado pela análise crítica da própria prática, ressalta-se a exigência da responsabilidade ética, política e profissional da equipe do Departamento de Formação e Educação Permanente ao se colocar na condição de sujeitos em construção. A educação é permanente, não só pelas exigências ideológicas, políticas ou econômicas, mas também pela necessidade de encontrar soluções para os desafios provocados pela realidade cotidiana que nos permite o exercício constante da ação-reflexão-ação.

O Plano visa direcionar a Política de Educação Permanente do SUAS-JF, garantindo o alcance de seu objetivo, seu marco legal e seu referencial teórico e filosófico a ser trabalhado pela Secretaria de Desenvolvimento Social, com a coordenação do Departamento de Formação e Educação Permanente. A partir dos diagnósticos realizados e analisados, a equipe terá como responsabilidade a elaboração de um Plano de trabalho, a ser aprovado pela gestão. O plano de trabalho deverá atender o que preconiza a Política Nacional de Educação Permanente (PNEP), bem como as necessidades específicas do município.



3. MARCO LEGAL

A publicação da Política Nacional de Assistência Social (2004), seguida pela Norma Operacional Básica do SUAS (2005) e, posteriormente, pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (2006), sinaliza para a necessidade de investimento na formação permanente e continuada dos(as) trabalhadores(as), otimizando o atendimento aos usuários da política pública de assistência social. Investir em formação significa priorizar a oferta de serviços e ações voltadas para o atendimento das necessidades das famílias, seus componentes e indivíduos atendidos pelos equipamentos da rede socioassistencial do município.

Neste entendimento, o plano objetiva desenvolver uma Política de Educação Permanente e Continuada dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, incluindo a equipe da rede parceira prestadora de serviços e programas, gestores e conselheiros de direito (vinculados a Secretaria de Desenvolvimento Social). Essa política deve ser sistemática e contínua, sustentável e participativa, em consonância com as diretrizes nacionais, sem deixar de respeitar também a descentralização e as diversidades da região e do próprio território, assim como a concepção da educação permanente (NOB RH-SUAS, 2006).

É preciso ressaltar que o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) aprovou duas resoluções (Resolução nº 08 – 16/03/2012, que institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS – o CapacitaSUAS e a Resolução nº 04 – 13/03/2013, que aprova a Política Nacional de Educação Permanente – PNEP/SUAS) como importantes instrumentos político-pedagógicos para aprimorar a educação permanente na Assistência Social.

A Portaria Municipal nº 2.532, de 07/07/2016, criou um Grupo de Trabalho com o objetivo de elaborar o Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS/JF. O Grupo era composto por seis membros: três representantes da Secretaria de Desenvolvimento Social de Juiz de Fora e três membros indicados pelo Conselho Municipal de Assistência Social de Juiz de Fora. Deste Grupo de Trabalho, resultou-se o Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS, publicado por meio da Resolução nº 007/2017 – CMAS/JF – Aprova o Plano Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de



Juiz de Fora – PME/SUAS – JF. O respectivo grupo foi extinto através da Portaria nº 3.751 – SDS/ 31/08/2019.

O Decreto nº 13.607, de 30/04/2019, que regulamenta a organização e as atribuições da Secretaria de Desenvolvimento Social – SDS, instituída pela Lei nº 13.830, de 31/01/2019, criou o Departamento de Formação e Educação Permanente, e, por consequência, a **Resolução nº 137 – SDS, de 03/08/2019, aprova o Regimento Interno da Secretaria de Desenvolvimento Social – SDS, criando a Supervisão de Formação e Educação Permanente**, a qual fica responsável pela implantação, implementação, acompanhamento e monitoramento do Plano Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Juiz de Fora.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVOS GERAIS

- Fortalecer a Assistência Social como política pública, a partir da formação da Educação permanente e continuada dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, além dos conselheiros (as) de direito vinculados a Secretaria de Desenvolvimento Social, prioritariamente ao CMAS;
- Desenvolver habilidades e competências para que os mesmos sejam capazes de garantir direitos, de contextualizar de forma crítica a realidade;
- Identificar e reconhecer as demandas da sociedade.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover ações de formações permanentes e continuadas, com base em ações diversas, assim como nos percursos formativos definidos na Política de Educação Permanente do SUAS necessário a gestão e ao provimento dos serviços, programas e benefícios socioassistenciais;
- Promover ações de formação e capacitação junto aos conselheiros (as) municipais dos Conselhos de Direitos, vinculados a Secretaria de Desenvolvimento Social, priorizando as demandas do CMAS, com base nos percursos formativos definidos na Política de Educação Permanente do SUAS, necessários ao exercício do controle social;



- Fomentar a parceria com as instituições de ensino superior, no que se refere ao SUAS como campo de estágio, de pesquisa e de extensão, visando a troca de experiências, a produção de conhecimentos e a qualificação profissional;
- Potencializar a sistematização e a divulgação de documentos de conhecimentos produzidos no âmbito da intervenção profissional na Política de assistência social, construindo referências teóricas, técnicas e ético-políticas;
- Fomentar a produção acadêmica, pesquisas, investigações, estudos sistemáticos, que se desdobram na elaboração de textos técnicos e científicos para publicações e como orientação de práticas executadas pela Secretaria de Desenvolvimento Social.

5. ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DA SECRETARIA

A Secretaria de Desenvolvimento Social é o órgão gestor da Política de Assistência Social no Município. Possui duas subsecretarias: Subsecretaria de Proteção Social, Promoção e Defesa de Direitos e Subsecretaria de Vigilância e Monitoramento da Assistência Social.

A Secretaria de Desenvolvimento Social - SDS é composta pelos seguintes níveis e órgãos:

I - Nível de Administração Superior: A) Secretário de Desenvolvimento Social.

II - Nível de Execução Instrumental: A) Departamento de Execução Instrumental (DEIN).

III - Nível de Execução Programática:

A) Departamento de Gestão da Informação (DAGI); B) Departamento de Formação e Educação Permanente (DFEP); C) Subsecretaria de Proteção Social, Promoção e Defesa de Direitos - SSPSD: C.1. Departamento de Proteção Básica (DPB); C.2. Departamento de Proteção Especial (DPE); C.3. Departamento de Defesa de Direitos (DDD); D) Subsecretaria de Vigilância e Monitoramento da Assistência Social – (SSVM): D.1. Departamento de Transferência de Renda (DTR); D.2. Departamento de Regulação e



Acompanhamento de Parcerias (DRAP); **E)** Assessoria de Programação e Acompanhamento - APA; **F)** Assessoria Jurídica – AJL

IV - Conselhos de Políticas Públicas:

A) Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS; **B)** Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA; **C)** Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CMDPD; **D)** Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Idosa - CMDPI; **E)** Conselho Municipal da Juventude - CMJ; **F)** Conselho Municipal dos Direitos da Mulher - CMDM; **G)** Conselho Municipal de Políticas Integradas Sobre Drogas - COMPID; **H)** Conselho Municipal para Promoção da Igualdade Racial - COMPIR. O município possui três Conselhos Tutelares vinculados administrativamente ao órgão gestor da Assistência Social, com um total de 15 conselheiros.

6. OPERACIONALIZAÇÃO DO PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

O Departamento de Formação e Educação Permanente (DFEP) é responsável pelo planejamento e execução das ações de educação permanente e continuada prevista na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS e do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS-JF.

O DFEP viabiliza, por meio da Supervisão de Formação e Educação Permanente, a construção coletiva, a efetiva participação, o envolvimento e contribuição dos(as) trabalhadores(as), conselheiros(as) e demais atores envolvidos na implementação do PMP, de acordo com o modelo participativo de gestão do SUAS. Tem como função elaborar diagnósticos situacionais a fim de detectar as necessidades de ações de educação permanente e de formação continuada, assim como planejar a produção, sistematização e disseminação de conteúdos. Contará com a contribuição da Supervisão do CPC que tem como base o tripé de ações: a) socioeducativas; b) socioassistenciais; c) socioprodutivas, cuja operação sistemática se dá em dois pilares de intervenção: a) Centro Formador de Mão de Obra. Estruturado para ofertar experiência profissional para estagiários recrutados entre graduandos das instituições de ensino superior no município de Juiz de Fora, através do Programa de Estágio Remunerado; b) Unidade de Ensino Preparatória. Estruturada para atuar como porta de saída de programas sociais, assegurando, aos cidadãos



socioassistidos, dos segmentos de baixa renda, cursos preparatórios para ingresso em instituições de ensino e para prestação de concursos públicos.

O DFEP obedece a critérios estabelecidos no Plano Municipal para adequar os instrumentos e procedimentos de operacionalização de acordo com as diretrizes estabelecidas. Também define o público-alvo das formações, pactua e valida os conteúdos das mesmas, os cronogramas, o financiamento das ações, as parcerias necessárias, etc. Cabe ao departamento ainda ofertar projetos de promoção dos saberes e conhecimentos técnicos, assim como ações que possam envolver os(as) trabalhadores(as) e conselheiros(as) com os serviços e programas com uma maior identificação e engajamento em práticas que garantam a efetividade do SUAS.

Como estratégia de trabalho, sugere-se a prática de rodas de conversa e grupos de estudos nas Unidades de Referência. O objetivo é qualificar as práticas adotadas e superar as fragilidades territoriais de enfrentamento às situações de vulnerabilidade, violência e violação de direitos. Além disso, pretende-se favorecer momentos para a reflexão sobre o trabalho, estudo de conteúdos afins à assistência social e aprimoramento do planejamento e execução dos serviços e programas socioassistenciais ofertados nas unidades. Esse formato de espaços de estudo e diálogos poderá ser adaptado para atender as necessidades do controle social.

As rodas e grupos de estudo, entretanto, se diferem das reuniões rotineiras de equipe por não ser apenas um meio institucionalizado para repasse de informações. Trata-se, sim, de um movimento para reflexões críticas, avaliação e leitura do contexto social vivenciado na comunidade, de troca de saberes. Assim, possibilita aos participantes se perceberem enquanto parte social daquele território, com suas realidades muitas vezes distantes dos próprios usuários(as).

A proposta de participação dos(as) trabalhadores(as) dessas estratégias constitui a relação teórico-prática, necessária ao considerar que o concreto e o abstrato se movimentam, dialetizam-se, possibilitando a superação da abstração e o surgimento de um novo concreto, de um saber ressignificado. Essa teorização oferece uma nova leitura dos referenciais, provocando o exercício de outras estratégias pedagógicas nos processos de trabalho. Por isso, a importância de realizar movimentos de ação-reflexão-ação junto aos



trabalhadores(as) e conselheiros(as), criando a possibilidade de o grupo atribuir um significado à realidade percebida e constituir uma práxis e, conseqüentemente, o exercício da transformação social.

A execução das ações pelo DFEP vai ao encontro do diagnóstico situacional elaborado pela equipe, possibilitando a percepção de ações de curto e médio prazo. Algumas dessas têm a necessidade de execução concomitante ao próprio diagnóstico.

Em 2021, o DFEP deve iniciar o diagnóstico pela gestão da Secretaria de Desenvolvimento Social (SDS), tendo em vista um novo mandato municipal (2021 – 2024). Neste sentido, a equipe do DFEP precisa ser constituída e se reconhecer enquanto equipe, mapear fragilidades e potencialidade, para elaborar um plano de trabalho com as diretrizes propostas pelo plano municipal.

No âmbito municipal deverão ser planejadas os seguintes tipos de ação:

- a) Capacitações Introdutórias e de Atualização;
- b) Supervisão Técnica, Formação Técnica e Aperfeiçoamento dos profissionais;
- c) Estabelecer parcerias com Instituições Educacionais Públicas e Privadas que permitam o desenvolvimento dos profissionais do SUAS-JF em cursos de pós-graduação: Especialização e Mestrado;
- d) Seminários, Mesas Redondas, Jornadas, Oficinas e outros;
- e) criação e implantação de um Núcleo de Pesquisa.

6.1 LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

O gerente do Departamento de Formação e Educação Permanente deve apresentar ao Gestor(a) da Unidade Gestora todas as ações de educação permanente e continuadas planejadas, acompanhado de um diagnóstico situacional que fundamentou as propostas, para aprovação.

O Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS/JF deverá receber um relatório anual, contemplando todas as atividades desenvolvidas de Educação Permanente e Continuada da Secretaria para ciência.

Embora não seja o proponente de todas as ações de educação permanente e continuada da gestão do SUAS, o Departamento terá a responsabilidade de centralizar as informações. Após análise dos respectivos



dados, o DFEP deverá articular parcerias com os demais departamentos para propor ações assertivas de monitoramento e avaliação das formações.

O diagnóstico será realizado conjuntamente pela equipe do DFEP e do DAGI (Departamento de Avaliação e Gestão da Informação), contendo as vulnerabilidades e riscos sociais que incidem nos territórios, os recursos e capacidades existentes, caracterização dos(as) trabalhadores(as), dos equipamentos e serviços, programas e benefícios. Acrescentam-se, ainda, todas as informações possíveis para a obtenção de um perfil mais próximo da realidade desse trabalhador, de seu território e de outros aspectos que sejam relevantes para a política de assistência social.

O levantamento dos problemas e das necessidades de educação permanente é fundamental para se identificar os desafios e dificuldades colocados aos trabalhadores(as) no cumprimento de suas atribuições no âmbito do SUAS, bem como as competências profissionais (conhecimentos, habilidades e atitudes) que necessitam ser desenvolvidas para atender de maneira mais efetiva as demandas sociais dos usuários.

É importante desenvolver estratégias e metodologias participativas para garantir a escuta dos(as) trabalhadores(as), gestores(as), conselheiros(as) e usuários(as). Essa é a oportunidade para se identificar os problemas e as necessidades dos serviços no território, e apontar para possíveis soluções por meio da educação permanente. Dessa forma, sugere-se que, no cotidiano dos serviços, programas e projetos do SUAS, a gestão promova a realização de reuniões democráticas e participativas, em rodas de conversa ou por meio de outras dinâmicas de grupo, tais como grupos focais, com questões que levem à discussão sobre temas de interesse dos trabalhadores e demais atores do SUAS.

Além do momento presencial das estratégias de aproximação junto as equipes, para elaboração do diagnóstico, far-se-á necessária a análise de documentos, sendo o CadSUAS e o Censo SUAS aplicativos que integram a Rede SUAS e que abarcam todas as áreas da gestão do SUAS, funcionando como importantes sistemas de produção de informações.



6.2 RECURSOS DESTINADOS A DESPESAS COM FORMAÇÃO

Os Pisos de Cofinanciamento de Serviços e os Índices de Gestão Descentralizada do SUAS e Bolsa Família permitem a utilização em ações de capacitação. E com a aprovação do Decreto 13.607 de 30/04/2019 que criou o DFEP será possível a previsão e destinação de recursos específicos para as ações de Educação Permanente e Continuada, visando o fortalecimento do SUAS.

6.3 DIRETRIZES METODOLÓGICAS PARA EXECUÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

No âmbito filosófico e pedagógico, optou-se por utilizar o movimento construtivista como marco. Este, consiste numa teoria da aprendizagem em que o indivíduo participa ativamente do próprio aprendizado, através de experiências epistemológicas e interações constantes com o contexto em que está inserido. Neste sentido, a importância da cultura, da linguagem e das relações sociais (baseada nas ideias de Lev Vygotsky) fornece a base para uma educação permanente, na qual o indivíduo seja visto na sua totalidade: na multiplicidade de suas relações com outros, na sua especificidade cultural; na sua dimensão histórica, ou seja, em processo de construção e reconstrução.

A metodologia *sócio-construtivista* direciona como ponto central o fato de que a aprendizagem e desenvolvimento são instrumentos da vivência/interação social. Essa proposta estabelece uma relação de aprendizagem aberta ao diálogo, o educador se coloca enquanto mediador/articulador neste processo de ensino-aprendizagem.

Nesta linha, o Plano Municipal trabalha o movimento dialético, refletindo a formação permanente, no pensamento freiriano. Também, entende a reflexão crítica sobre a prática como um processo dinâmico e considera que há de se ofertar uma pedagogia diferenciada para que se proporcione uma aprendizagem significativa. Assim, leva-se em conta cada trabalhador(a) e conselheiro(a) com seus potenciais e fragilidades, que se enfatize a construção de sentidos, abrindo, assim, caminhos para transformação e não para a reprodução acrítica da realidade social.

Para além da problematização e da relação dialógica, típicas do pensamento de Paulo Freire, deve-se valorizar a investigação e reflexão da



experiência cotidiana, considerando que o pensamento surge de uma situação vivida. Por meio de *problematizações levantadas, do pensar-agir-perceber e da sua interpretação, emerge como aprendizagem significativa o (re)pensar o “eu” enquanto sujeito social. Nesse processo, há a “dissolução de identidades” e a reconfiguração de novas subjetividades. Aquele que aprende é pressionado pelas problematizações a reinventar-se, aos seus coletivos e às suas instituições.*

Destarte, cumpre-se apostar numa educação que favoreça a articulação dos princípios epistemológicos, científicos, estéticos e tecnológicos para além da lógica da sociedade atual e capaz de potencializar rupturas com os mecanismos de exploração vigentes. Nesta perspectiva, a metodologia proposta faz coro com a *transmissão* de conhecimentos elaborados com base na real história do indivíduo em relações de reciprocidade com outros, que tenham orientação universal, desvelando a opacidade do real e abrindo os horizontes culturais dos trabalhadores(as).

Durante o processo de educação permanente, a equipe poderá encontrar resistência, por mero desconhecimento e/ou devido a práticas antigas nas quais não se estabelece o diálogo e o protagonismo da classe trabalhadora. Assim, em diversos momentos, a equipe terá que trabalhar a consolidação da cultura da educação permanente em grupos distintos, sendo importante tomar como referência aquilo que Paulo Freire define da seguinte maneira:

A reflexão crítica sobre a prática se torna uma exigência da relação Teoria/Prática sem a qual a teoria pode ir virando blablá e a prática, ativismo (...). É preciso, sobretudo, e aí já vai um destes saberes indispensáveis, que o formando, desde o princípio mesmo de sua experiência formadora, assumindo-se como sujeito também da produção do saber, se convença definitivamente de que ensinar não é *transferir conhecimento*, mas criar possibilidades para a sua produção ou a sua construção. (FREIRE, p. 22)

Enfim, o saber que cada trabalhador(a) e conselheiro(a) traz consigo baseado em suas experiências e vivências deve abrir a via da construção do conhecimento, facilitado por aquele que está na posição de ensino. Este processo, no entendimento do autor, não é um processo passivo e o faz levantar uma questão: “Por que não estabelecer uma ‘intimidade’ entre os saberes curriculares fundamentais aos alunos e a experiência social que eles têm como indivíduos?” (FREIRE, p. 30). Mais do que respeitar os saberes do formando, é



necessário ao processo de formação possibilitar uma articulação, que parte desses saberes para se construir a experiência formadora. Afinal, “*educar é fazer emergir experiências de aprendizagem e criatividade para a construção de novos conhecimentos*” (YASBEK, p. 136, grifo nosso).

6.4 CERTIFICAÇÃO

De acordo com a PNEP do SUAS, todas as ações de educação permanente que atenderem os formatos estabelecidos devem ser certificadas. Para tal, se faz necessário que a Secretaria de Desenvolvimento Social (SDS) esteja em parceria com a Secretaria de Administração e Recursos Humanos (SARH), a fim de promover cursos via Escola de Governo. É necessário atender também todo aparato procedimental exigido por este órgão.

Participação em cursos e eventos externos: o aperfeiçoamento profissional deve ocorrer por iniciativa do(a) próprio(a) trabalhador(a), que procura aprimorar suas competências em cursos e eventos externos, em ações promovidas pela rede das demais políticas públicas afins. Estas podem ser realizadas por meio de busca espontânea e/ou convite do(a) trabalhador(a). Neste sentido, a orientação é de que a chefia imediata do servidor autorize sua participação e informe ao Departamento de Formação e Educação Permanente a fim da capacitação ser computada e seu nome esteja no Banco de Talentos do departamento para que o mesmo possa ser, quando necessário, convidado a atuar como um multiplicador dos conhecimentos adquiridos.

6.5 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento e a avaliação serão realizados por meio da aplicação de instrumentos definidos pelo DFEP, contendo a sistematização dos resultados dos formulários com: número de participantes, número de instrutores/oficineiros, percepção dos(as) participantes quanto ao seu aproveitamento, conteúdo abordado, metodologia, infraestrutura, desempenho dos treinadores/oficineiros e outros que se julguem necessários. Assim como, a percepção da área/setor que propôs a ação, a partir dos elementos relacionados ao processo de aprendizagem, com sugestões para aprimorar as próximas ações. Formulário este a ser elaborado pelo DFEP e aprovado pela gestão da Secretaria de Desenvolvimento Social.



7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A experiência educativa é uma “aventura criadora”, sendo uma de suas funções o desenvolvimento da curiosidade crítica, insatisfeita, indócil. Curiosidade com que podemos nos defender de ‘irracionalismos’ decorrentes ou produzidos por certo excesso de ‘racionalidade’ de nosso tempo altamente tecnologizado.” (FREIRE, p. 32)

Em outras palavras, torna-se premente a necessidade de se desenvolver o pensamento crítico, permitindo que cada sujeito possa se apropriar da sua curiosidade de maneira menos ingênua. Sendo assim, privilegia-se uma educação voltada para a autonomia de pensamento e que, conseqüentemente, se desdobra em práticas pautadas na ética. Procura-se escapar de automatismos que perpetuam com tantos equívocos, enganos, preconceitos e desvios. Pela via de incentivo à criticidade, é possível que o sujeito possa redimensionar as suas práticas de forma constante. Para isso, Freire aponta como elemento importante a questão do “assumir-se” e da “*outredade*”, que num processo dialético das relações humanas e situado numa linha sócio-histórica, abre novas chances de localização subjetiva e os respectivos novos posicionamentos no mundo e no seu fazer cotidiano, que daí derivam. Como pontua o autor, de maneira precisa:

“uma das tarefas mais importantes da prática educativo-crítica é propiciar as condições em que os educandos em suas relações uns com os outros e todos com o professor ou a professora ensaiam a experiência profunda de assumir-se. Assumir-se como ser social e histórico como ser pensante, comunicante, transformador, criador, realizador de sonhos, capaz de ter raiva porque capaz de amar. Assumir-se como sujeito porque capaz de reconhecer-se como objeto. A assunção de nós mesmos não significa a exclusão dos outros. É “outredade” do “não eu”, ou do tu, que me faz assumir a radicalidade de meu *eu*” (FREIRE, p. 41)

Essa visão está intimamente relacionada com as reflexões em torno do processo de cidadania, garantido pela PNAS, e exposto pelo filósofo Joel Feimberg:

“Ter direitos nos capacita a manter-nos como seres humanos, a olhar os outros nos olhos e nos sentir de uma maneira fundamental, iguais a qualquer um, considerar-se portador de direitos não é ter orgulho indevido, mas justificado, é ter aquele autorrespeito mínimo necessário para ser digno de amor e da estima dos outros. De fato, o respeito por pessoas pode ser



simplesmente o respeito por seus direitos, de modo que não pode haver um sem o outro” (apud TORRES, p 249)

Ratificando o raciocínio, Abigail Torres afirma que os(as) trabalhadores(as) em diálogo constante com os usuários(as) da política devem ser os mais bem “qualificados do ponto de vista intelectual e instrumental, posto a complexidade de violações com as quais essa política pública lida”. Sendo assim, estabelecem-se as coordenadas para práticas formativas mais sintonizadas com o desenvolvimento humano, com a criatividade, com a criticidade e com a emancipação de si e do outro. Isso, inevitavelmente, tem repercussões positivas no fazer dos profissionais, na garantia dos direitos socioassistenciais, e para os beneficiados pelos serviços.



REFERÊNCIAS

- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS. Política Nacional de Assistência Social – PNAS. **Norma Operacional Básica da Assistência Social – NOB/SUAS**. Brasília, 2005.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS. **Política Nacional de Assistência Social – PNAS**. Brasília, 2004.
- BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social**. Brasília, 2004.
- BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica do SUAS**. Brasília, 2005.
- BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS**. Brasília, 2006.
- LIMA JCF, Braga IF. **Projeto Memória da Educação Profissional em saúde. Anos 1980-1990. Relatório final**. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2006.
- CECCIM RB. Educação permanente em saúde: desafio ambicioso e necessário. **Interface (Botucatu)** 2004/2005; 9(16):161-177.
- CECCIM RB. Educação permanente em saúde: descentralização e disseminação de capacidade pedagógica na saúde. **Cien Saude Colet** 2005; 10(4):975-986.
- MERHY E. O desafio que a educação permanente tem em si: a pedagogia da implicação. **Interface (Botucatu)** 2005; 9(16):172-174.
- CECCIM RB, Feuerwerker CMF. O quadrilátero da formação para a área da saúde: ensino, gestão, atenção e controle Social. **Physis: Rev. Saúde Coletiva** 2004; 14(1):41-65.
- FREIRE, Paulo. **Educação e mudança**. 24. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários a prática educativa**. 28. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2003.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 38. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2004.
- TORRES, Abigail. Reconhecimento dos profissionais do SUAS: (Re)significado para o trabalho social no SUAS. in. **Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em pauta** Org. Crus, J.F. e Albuquerque, S. A. MDS ,2014.