



LR | LOPES & RIZZOTTI

PRODUTO 8

PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DO RIO GRANDE DO NORTE

2024-2027

CONTRATO Nº 74/2023

Processo nº 02010021.002781/2023-58

Unidade Gestora: COPAS/SETHAS

Consultoras

Maria Luiza Amaral Rizzotti

Márcia Helena Carvalho Lopes

Março/2025

Sumário

1. Introdução.....	3
2. Diagnóstico da Gestão do Trabalho e Educação Permanente no RN 8	
 2.1. A realidade da condição de trabalho no SUAS do Rio Grande do Norte	10
 2.1.1 Vínculo trabalhista do conjunto dos trabalhadores do Estado e municípios	14
 2.1.2. Dados da Proteção Social Básica	16
 2.1.2. Perfil dos trabalhadores da proteção especial de média complexidade	20
 2.1.3. Proteção Social Especial de Alta Complexidade	23
 2.1.4 Trabalhadores nas gestões	26
 2.2 Demandas para Educação Permanente	29
 2.2.1. Dados gerais da participação dos trabalhadores do SUAS em processos formativos até 2023	30
 2.2.2 Conteúdos propostos como aprofundamento e inovação	32
3. Diretrizes.....	34
4. Objetivos	37
 4.1 Objetivo Geral.....	37
 4.2 Objetivos Específicos	37
5. Estratégias.....	39
6. Monitoramento e Avaliação	41
Referências Bibliográficas.....	43

1. Introdução

O presente produto 8, denominado “Plano Estadual de Educação Permanente do Suas do Rio Grande do Norte” é resultado de um processo bastante participativo, envolvendo trabalhadores¹, usuários, gestores e instâncias de pactuação e controle social do SUAS/RN em nível estadual e municipal, conforme descrição detalhada nos produtos 5 e 7 desta mesma consultoria, por vezes, mencionado aqui.

É imperativo destacar que só foi possível formular uma Política Nacional de Educação Permanente inserida num processo articulado de gestão federativa de um sistema público nacional de assistência social, como é o SUAS, desde 2004, graças à conquista da Constituição de 1988, que inaugura a Assistência Social como política pública de estado e direito dos cidadãos. Daí a regulamentação do artigo 203, pela Lei Orgânica de Assistência Social de 07/12/1993, que passa a exigir a instituição de todas as dimensões, estruturas, funções, regulações na gestão pública, para a garantia das provisões socioassistenciais à população brasileira.

Nesse contexto, emerge muito rapidamente demandas de gestão dessa política pública, particularmente de profissionalização e qualificação dos trabalhadores, gestores e conselheiros envolvendo a união, os estados, distrito federal e todos os municípios brasileiros, para fazer valer a implementação do SUAS no país, desde sempre, com o desafio de reconhecer e respeitar as diversidades territoriais e regionais do país.

Tendo a IV Conferência Nacional de Assistência Social como marco da proclamação do SUAS no Brasil, a partir de 2004, o então Ministério de

¹ No decorrer deste Plano todas as vezes que se referir a trabalhadores incluem-se as trabalhadoras que constituem o maior contingente de gênero

Desenvolvimento Social e Combate à Fome, passou a formular e criar as regulações necessárias à implantação do SUAS, inclusive, marcou seu compromisso em implementar processos de capacitação em todo o país, no contexto da Política de Gestão do Trabalho, em diversas modalidades (Seminários, Supervisão Técnica regionalizadas, Cursos regionais para Gerentes Sociais, Oficinas temáticas, etc.), já que era o momento de conhecer, formular e debater o SUAS em todas as suas funções e atribuições. Em 2008 instituiu um programa nacional de capacitação denominado CapacitaSUAS. Este foi apenas um embrião para os avanços que culminaram na Política Nacional de Educação Permanente, aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social em 2013². Vale destacar que essa resolução foi amplamente debatida nos diferentes espaços deliberativos. O tema da formação e qualificação dos trabalhadores, gestores e conselheiros povoou o temário e as deliberações de todas as edições das conferências nacionais³.

A Política Nacional de Educação Permanente tem por objetivo:

Institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação. (BRASIL/PEP. 2013, 27).

E assim se fez, disseminando pelo Brasil a necessidade de que os demais entes federados também instituíssem suas políticas de educação permanente, cujo pressuposto fundante era e é a centralidade do investimento nos trabalhadores, gestores e conselheiros para a qualificação do SUAS no Brasil. Uma observação é a constante reivindicação dos usuários/as para que sejam incluídos na política de Educação Permanente.

² Resolução nº 04, de 13 de março de 2013

³ O documento que contém a política nacional de educação permanente traz tanto o histórico das iniciativas federais de processos formativos, quanto as muitas reivindicações das Conferências Nacionais.

A NOB/RH (Brasil, 2006), documento que instrui a política de educação permanente no SUAS, trata, em seu item V, sobre os fundamentos, assim posto:

A Formação dos trabalhadores da Assistência Social tem por fundamento a educação permanente e deve ser feita de forma: a) sistemática e continuada: por meio da elaboração e implementação de planos anuais de capacitação; b) sustentável: com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados; c) participativa: com o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados por seus respectivos conselhos; d) nacionalizada: com a definição de conteúdos mínimos, respeitando as diversidades e especificidades; e) descentralizada: executada de forma regionalizada, considerando as características geográficas dessas regiões, Estados e municípios. f) avaliada e monitorada: com suporte de um sistema informatizado e com garantia do controle social. (Brasil/NOB-RH, 2006)

Esses fundamentos respondem, tanto ao direito de acesso de todos os segmentos do SUAS, de forma continuada e descentralizada, quanto à gestão dos processos formativos, que prevê a elaboração de diagnóstico, planejamento e monitoramento. Tais orientações se consubstanciam na proposição de Planos de Educação Permanente nas três esferas de governo e embasou a elaboração deste Plano.

O Estado do Rio Grande do Norte tem elaborado seus PEPs com vigência quadrienal, sendo que o último observou um período de 2020 a 2023. Dado o fim da vigência do referido plano, foi viabilizado, sob a coordenação da SETHAS, a feitura deste Plano com vigência de 2024 à 2027.

Reitera-se o processo participativo e coletivo para a elaboração do presente Plano que estabelece objetivos, diretrizes, estratégias, monitoramento e avaliação no processo de gestão do SUAS, para a qualificação e acompanhamento da formação, principalmente, dos trabalhadores, para a execução dos programas, projetos, benefícios e serviços de Assistência Social, junto aos 167 municípios do estado do Rio Grande do Norte. Nessa perspectiva, fundamenta e orienta todas

as ações formativas advindas das demandas apresentadas, dos desafios vividos no cotidiano, do contexto político, da diversidade das realidades e estruturas de gestão, das novas demandas de serviços e benefícios pro SUAS, sempre com o olhar e compromisso com o aprimoramento da política pública, voltada à ampliação e acesso dos usuários aos seus direitos e com protagonismo e participação.

Seguindo um roteiro básico e didático, as informações sistematizadas aqui, são resultantes dos diálogos com gestores estaduais e municipais, usuários e trabalhadores do SUAS, particularmente, sobre todos os aspectos que envolvem o processo de formação para quem atua na gestão, rede socioassistencial e nos conselhos municipais e estadual da Assistência Social, com base na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, materializada nos PEPs – Planos de Educação Permanentes em cada esfera de governo.

Assim, para evidenciar a metodologia de elaboração deste PEP, destaca-se as atividades realizadas nesse período, conforme abaixo nominadas e considerando a abrangência e diversidade dos temas e desafios enfrentados no cotidiano do SUAS nos 167 municípios, na gestão estadual e nas instâncias de pactuação e controle social, buscou-se dar voz aos sujeitos que cotidianamente constroem e vivenciam essas realidades e neste caso, destacando o que diz respeito à Educação Permanente, considerando também as demandas apresentadas e os dados sistematizados no Diagnóstico da Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS no RN.

Conforme já referenciado, cada atividade realizada mencionada abaixo, considerou os diferentes insumos de acordo com os temas em desenvolvimento e neste caso, a construção do Plano Estadual de Educação Permanente/RN, o que segue, de acordo com formatos e públicos específicos:

- 1) Reuniões presenciais com a gestão e a Secretaria de Estado (da SETHAS e coordenação da COPAS – Coordenadoria da Política de Assistência Social);

- 2) Encontros presenciais com a equipe de Subcoordenadores das áreas que integram a Coordenadoria de Gestão do SUAS;
- 3) Encontros presenciais com a equipe da Vigilância Socioassistencial do SUAS;
- 4) Encontro presencial com a gestão do Fundo Estadual de Assistência Social;
- 5) Encontros presenciais com a Equipe da Proteção Social Especial;
- 6) Encontros presenciais com a equipe da Proteção Social Básica;
- 7) Participação no Encontro presencial do COEGEMAS em Nísia Floresta – 28/02/2024;
- 8) Participação na Reunião presencial da CIB em Nísia Floresta/RN – 28/02/2024;
- 9) Encontro presencial com o Comitê de Acompanhamento da Consultoria – 01/03/2024;
- 10) Reunião on-line com o CEAS – Conselho Estadual de Assistência Social – 14/04/2024;
- 11) Reunião presencial com a Governadora Fátima Bezerra – 27/05/2024;
- 12) Encontro on-line com os Usuários do SUAS/RN – 28/11/2024;
- 13) Reunião conjunta presencial, com as instâncias do SUAS (CEAS, CIB), equipe da COPAS e vários municípios do RN – 13/11/2024;
- 14) Reunião on-line com Trabalhadores do SUAS/RN, conselheiros/as e equipe da gestão estadual – 02/12/2024;

Em função dos diferentes públicos e formatos das atividades acima, as mesmas, foram construídas com a equipe de gestão da COPAS (Coordenação da Política de Assistência Social), com a anuência da gestora estadual e a metodologia centrada no diálogo e facilitação dos debates, de acordo com o tema em questão. Os participantes sempre informados tanto da natureza da temática, quanto dos objetivos daquele momento especial de diálogo coletivo, incluindo invariavelmente o assunto da formação e educação permanente.

A diversidade dos sujeitos que participaram das atividades realizadas em todo esse período, assim como, a motivação, as diferentes vivências e a fluidez dos diálogos permitiram refletir e capturar subsídios essenciais para a atualização dos

dados e informações sobre o SUAS no estado e especialmente, para este produto, as demandas de formação e todo o contexto de desafios e possibilidades para a implementação deste Plano de Educação Permanente do SUAS/RN 2024 – 2027.

2. Diagnóstico da Gestão do Trabalho e Educação Permanente no RN

O diagnóstico é essencial em qualquer processo de planificação, pois permite identificar a realidadeposta na área a se planejar e indica aspectos a serem aprimorados. Desse modo, o diagnóstico antecede no Plano de Educação Permanente os demais itens constantes neste plano. O processo de reconhecimento da realidade atual permite um olhar prospectivo para a realidade que se quer modificar. A opção por utilizar dados consolidados nos sistemas de informação do SUAS e da interpretação de diferentes sujeitos tem nexo com a compreensão de que a análise situacional demanda diferentes buscas de fontes e o reconhecimento do que se quer modificar.

O presente diagnóstico está organizado com informações referentes à condição de trabalho no Rio Grande do Norte e com as informações específicas da política de educação permanente na unidade federativa em tela.

Em que pese o Plano de Educação Permanente ter foco em processos formativos, a apresentação de alguns dados referentes às condições de trabalho coaduna com a compreensão que são duas dimensões intrinsecamente vinculadas (condição de trabalho e educação permanente).

Os dados apresentados resumidamente neste diagnóstico tiveram diferentes fontes, dentre elas destacam-se as que se referem à condição de trabalho:

- ✓ Painel do CadSUAS, disponível em <https://paineis.mds.gov.br/public/extensions/CadSuas/CadSuas.html>. Consultado em 20/02/2025;
- ✓ Boletim Informativo da Vigilância Socioassistencial do Rio Grande do Norte datado de setembro de 2024 com o título: Panorama das Ações da Gestão

do Trabalho e Educação Permanente e Perfil Dos Profissionais do Suas no Rn – disponibilizado em:
<http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/SETHAS/DOC/DOC000000000287605.PDF>

- ✓ Relatório de Monitoramento Natal - RN 2022 CadSUAS, disponibilizado pela Vigilância Socioassistencial e também disponível em:
<http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/SETHAS/DOC/DOC000000000339616.PDF>
- ✓ CensoSUAS 2022.

Desse conjunto de fontes foi necessário fazer escolhas a depender do dado com mais relevância para a análise. Um exemplo disso foi a necessidade de, para a leitura geral e por serviços do número de trabalhadores, optar-se pelos dados (CensoSUAS 2023) com a exclusão de duplicidade de CPFs⁴, sobretudo porque na oferta dos dados atualizados no endereço “painéis MDS” trazia na soma trabalhadores que atuam como membros de conselhos locais e estadual.

No que tange à estratificação dos dados foram considerados os oferecidos pela SagiCad⁵. Neste caso a ênfase recaiu sobre: Local de trabalho, tipo de vínculo, escolaridade e profissão.

Já no que concerne às demais informações foram considerados os dados oferecidos pela COPAS/SETHAS/RN, em especial a sistematização feita pela Vigilância Socioassistencial. Constam dessa oferta também os dados referentes, especificamente, à educação permanente advieram de:

- ✓ Análise do “Relatório do Capacita SUAS em Números”, resultante das ofertas de formação de 2022 e 2023;
- ✓ Relatórios dos diferentes espaços de debate com as instâncias participativas ao longo desse processo de planificação desenvolvido no ano de 2024;
- ✓ Plano de Educação Permanente que vigiou de 2020 a 2023;
- ✓ Relatório da 13ª Conferência Estadual de Assistência Social de 2023;

⁴ Para esse trabalho de retirada da duplicidade contamos com o apoio da Vigilância Socioassistencial da Secretaria Nacional de Assistência Social.

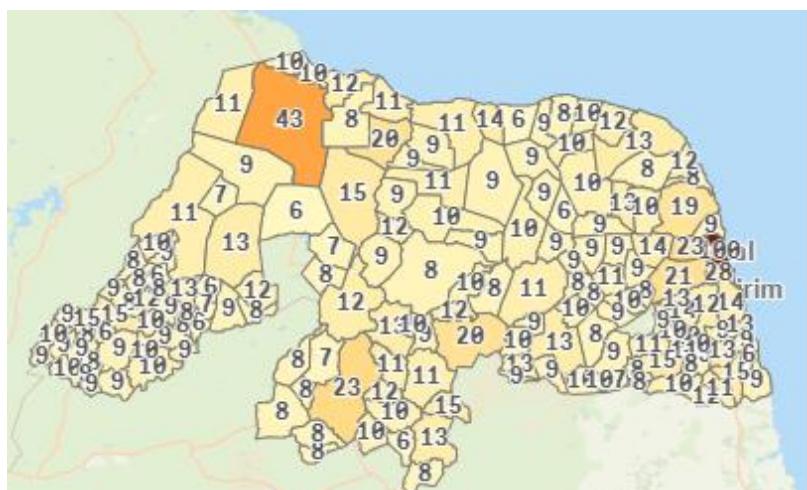
⁵ Especialmente com a extração ofertada pela subcoordenadora Shirley Samico.

- ✓ Plano Estadual de Educação Permanente – 2020-2023;
- ✓ Pacto de Aprimoramento;
- ✓ Plano Plurianual com vigência de 2023 a 2027;

Nessa linha, o conteúdo deste diagnóstico está organizado em duas partes. A primeira traz uma síntese dos dados gerais sobre os trabalhadores dos SUAS no Rio Grande do Norte com o objetivo de apresentar essa realidade; e, em seguida, traz um item com as expectativas da política de educação permanente do estado potiguar advindas dos documentos estudados ao longo do processo de formulação e dos encontros com diferentes representações (trabalhadores, gestores, usuários).

2.1. A realidade da condição de trabalho no SUAS do Rio Grande do Norte

Inicialmente vamos apresentar o mapa do Rio Grande do Norte com a divisão da rede socioassistencial por município, com o objetivo de apontar a dimensão do trabalho no SUAS a partir da oferta de serviços pelos 167 municípios potiguares. Sendo que Pequeno Porte I, 139 Municípios; Pequeno Porte II, 20 Municípios; Médio Porte, 05 Municípios; e Grande Porte, 03 Municípios.



Fonte: Painel do CadSUAS, disponível em
<https://paineis.mds.gov.br/public/extensions/CadSuas/CadSuas.html>

A distribuição georreferenciada permite perceber a descentralização e a capilaridade da rede socioassistencial no RN.

Os dados a seguir colhidos do Portal do CadSUAS apontam para 1836 unidades ativas no RN (governamentais e não governamentais)

O CensoSUAS aponta que há um total de 7188 trabalhadores no SUAS do Rio Grande do Norte, distribuídos conforme tabela a seguir:

Tipo de Unidade	Número de Trabalhadores
CRAS	2.630
CREAS	536
CENTRO POP	51
UNIDADE DE ACOLHIMENTO	1.021
SERVIÇOS DE CONVIVÊNCIA	506
CENTRO-DIA E SIMILARES	322
POSTO DO CADASTRO ÚNICO	469
OUTRA REDE SOCIOASSISTENCIAL	233
FUNDO ESTADUAL	5
FUNDO MUNICIPAL	77
SECRETARIA ESTADUAL	38
SECRETARIA MUNICIPAL	1.240
CONSELHO ESTADUAL	1
CONSELHO MUNICIPAL	59
Total Geral	7.188

Fonte: Vigilância Socioassistencial do MDS⁶

Para a construção desses dados foram retiradas as informações de trabalhadores que compõem conselhos municipais e estadual como se apresenta o dado do Censo Suas originalmente. Essa retirada permitiu que não houvesse duplicações nas informações.

A tabela n indica que a maior concentração de trabalhadores está na proteção Social Básica. Os CRAS e os Serviços de Convivência contam com 3.136 trabalhadores, o que corresponde a 43,62% dos trabalhadores. Esse número

⁶ Os dados foram oferecidos pela VSA do MDS depois de retirada de CPFs duplicados

expressivo pode ser explicado pelo fato de o estado do Rio Grande do Norte possuir um grande número de municípios de pequeno porte, onde a rede socioassistencial se concentra na proteção social básica.

Visualizado na forma de gráfico é possível perceber a distribuição de trabalhadores por nível de proteção e da gestão.

Número de Trabalhadores por tipo de serviço socioassistencial, unidade pública e gestão



Fonte: VSA/SNAS/MDS

Ainda em relação à proteção social básica, outro dado deve ser observado, trata-se da concentração de trabalhadores, cujos postos de trabalho estão no antigo programa Criança Feliz, com 837, conforme dados do Censo SUAS de 2023, correspondendo, portanto, a 26,69% do total dos trabalhadores da proteção social básica.

Seguindo na análise da distribuição dos trabalhadores, a segunda maior concentração está na Proteção Especial com 26,85%. Assim, no âmbito dos serviços tipificados tanto na proteção social básica, como na especial somam 53,45%. Os demais estão distribuídos na gestão e demais atividades não tipificadas ou sem possibilidade de identificação como é o caso do cadastramento do CadÚnico (via de regra se aloca nos CRAS ou na gestão) e identificação como “outra rede socioassistencial”.

De acordo com o Boletim informativo, publicado pela COPAS em 2024 a distribuição de trabalhadores nos serviços socioassistenciais concentra 87% na rede governamental e, apenas, 12,9% na rede não governamental. Destaca-se que esse é um dado positivo, na medida em que a orientação normativa e as conferências ao longo destes 20 anos de SUAS indicam para a primazia do estado na oferta dos serviços. Uma das explicações para essa concentração na rede governamental pode recair novamente no fato da presença maior de municípios de pequeno porte, que dispõem do CRAS e serviços de convivência e os CRAS são unidades públicas governamentais.



Fonte: Vigilância Socioassistencial/COPAS/SETHAS/RN

A partir desses dados mais gerais serão apresentadas algumas informações que permitem estratificar o montante geral dos trabalhadores. A grande maioria das informações foram colhidas do Boletim da VSA publicado pela COPAS em 2024. A ordem da apresentação aponta para dados de cada nível de proteção – Básica e Especial, com as seguintes informações:

- ✓ Tipo de vínculo;
- ✓ Faixa etária;
- ✓ Perfil educacional;

- ✓ Profissão.

2.1.1 Vínculo trabalhista do conjunto dos trabalhadores do Estado e municípios

Os dados apresentados a seguir são de suma importância para o planejamento da educação permanente, pois eles podem demonstrar os desafios de formar trabalhadores com permanência perene nesse sistema público por sua condição de precariedade de vínculos.

Tipo de Vínculo	Quantidade	%
Estatutário	1715	23,47
Empregado CLT	193	2,55
Comissionado	1134	14,99
Temporário	3074	40,65
Terceirizado	534	7,06
Outro Vínculo Permanente	620	8,19
Empregado de empresa/cooperativa	172	2,27
voluntário	76	1,00
sem vínculo	44	0,58
total	7562	100,00

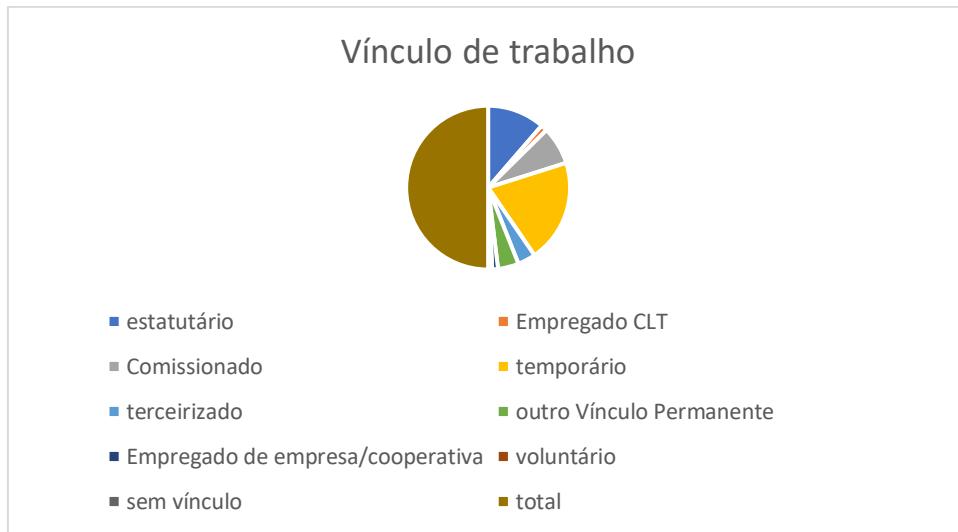
Fonte: VSA/SNAS/MDS – tabela elaborada pelas autoras

A estratificação dos tipos de vínculos conforme está no CensoSUAS traz algumas dúvidas ou mesmo possíveis repetições, como é o caso de “terceirizado e empregado de empresa/cooperativa”. Além disso, também considera voluntários e sem vínculo como trabalhadores no mesmo rol dos demais vínculos.

No entanto, os comentários acima não obscurecem os dados mais alarmantes que se referem a apenas 23,47% dos trabalhadores estatutário, ou seja, admitidos através de concurso público e com maior estabilidade.

O gráfico a seguir pode ser mais ilustrativo nessa condição de trabalho temporário, tanto pelo regime de trabalho, quanto pelos cargos comissionados,

em ambos os casos se tem tempo definido para atuarem no SUAS e juntos somam mais dos que 68% dos trabalhadores.



Fonte: VSA/SNAS/MDS – tabela elaborada pelas autoras

Para o caso dos trabalhadores que atuam no âmbito da Gestão Estadual essa realidade ainda é mais grave, conforme pode ser visto na tabela a seguir:

VINCULO	Quant.	%
Comissionada(o)	9	23,68%
Outro vínculo não permanente	26	68,42%
Servidor(a)/Estatutária(o)	3	7,89%
TOTAL	38	100%

Fonte – CADSAGI/MDS

Conforme os dados coletados 92,1% não tem vínculo permanente na condição de estatutário. Novamente essa fragilidade de vínculo encontrada para a imensa maioria dos trabalhadores tem repercussão no desempenho da COPAS.

Destaca-se que, em uma das ações previstas para o PPA, consta uma meta sobre realização de concurso público, assim posto: “Realizar concurso público para o aprimoramento das corresponsabilidades do SUAS e maior capacidade de gestão”.

A Partir deste ponto serão apresentados os dados por nível de proteção com base nos dados organizados pela VSA/COPAS/SETHAS⁷. O ordenamento da exposição será: Faixa etária; formação profissional; e Tipo de Vínculo Trabalhista.

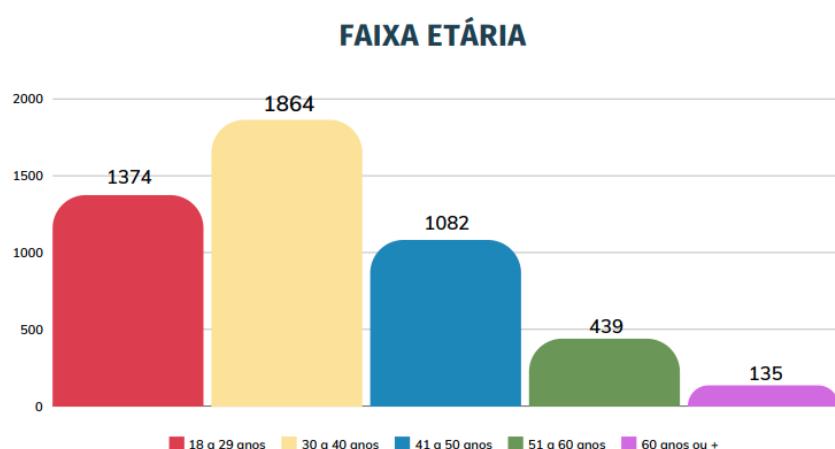
2.1.2. Dados da Proteção Social Básica

Aqui estão considerados os dados de: CRAS, CENTROS DE CONVIVÊNCIA E TRABALHADORES DO CADÚNICO⁸. Esses são os serviços mais presentes nos 139 municípios de pequeno porte, desse modo é nesse nível de proteção que concentra os trabalhadores do SUAS.

Destaca-se que esses serviços concentram o maior número de trabalhadores, sobretudo nas unidades públicas, como o CRAS. Inicialmente serão apresentados os dados referentes à faixa etária, seguido de formação educacional, profissão e tipo de vínculo.

Faixa Etária

O gráfico a seguir aponta indica a faixa etária nos intervalos de 10 em 10 anos iniciando por 18 anos.



⁷ Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/SETHAS/DOC/DOC000000000339616.PDF

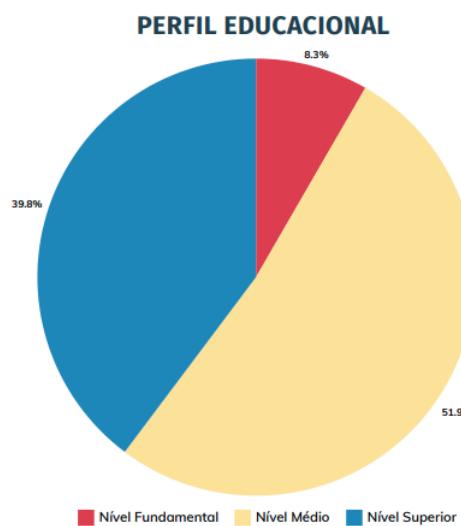
⁸ Destaca-se que essa organização foi definida pela COPAS

Fonte: VSA/COPAS/SETHAS/RN

Destaca-se o intervalo de idade que concentra mais trabalhadores é de 30 a 40 anos, seguida de 18 a 29 anos. Esse dado demonstra um perfil jovem, pois dos 4894 profissionais que atuam na proteção social básica, 66,16% compõem a faixa etária dos 18 aos 40 anos.

Perfil Educacional

Neste item está considerado o nível de escolaridade dos trabalhadores da proteção social básica, divididos em fundamental, médio e superior. Vale destacar que os serviços oferecidos têm agregação, tanto de nível superior a exemplo do Paif, quanto o nível médio que estão concentrados na função do educador social dos serviços de convivência.

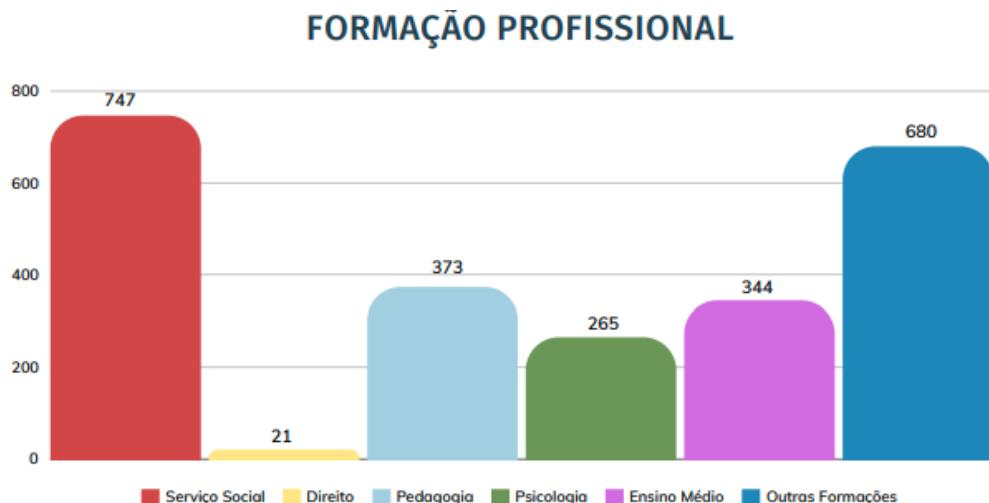


Fonte: VSA/COPAS/SETHAS/RN

Deve ser destacado o fato de haver um percentual importante de mais de 50% de trabalhadores de nível médio atuando na proteção social básica. Essa realidade deve ser considerada na proposição de processos formativos fazendo um cruzamento sobre formação e a função que ocupa no SUAS.

Formação Profissional

Na sistematização das informações apontadas no gráfico a seguir foram destacadas as profissões com maior incidência entre os trabalhadores da proteção social básica. São elas: Serviço Social, Pedagogia, Psicologia e Direito. Além dessas profissões, foram contabilizados em mais dois grupos: ensino médio e “outras profissões”. Destaca-se que a NOB-SUAS/RH reconhece 12 diferentes profissões que podem atuar no SUAS⁹.



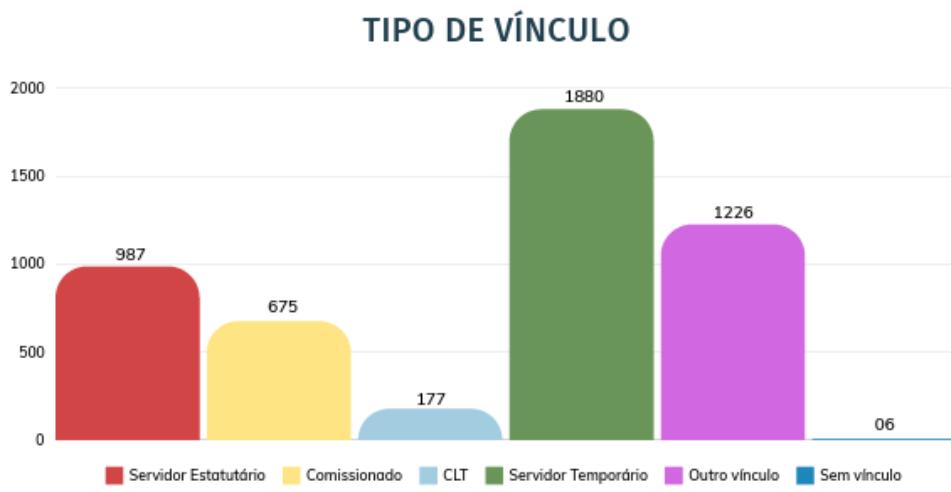
Fonte: VSA/COPAS/SETHAS

Os números apresentam um destaque importante para os profissionais formados em Serviço Social, seguido da formação em pedagogia e psicologia. Observa-se que no grupo de outras profissões não identificadas figuram no segundo maior contingente de trabalhadores. Como a análise trata de formação profissional pode ser que outras formações não correspondam necessariamente ao posto que ocupa na organização da proteção básica.

Vínculo Trabalhista

⁹ Conforme Resolução do CNAS No 17, editada em 2011.

A análise de vínculos trabalhistas seguiu um padrão para todos os níveis de proteção e gestão. Foram tipificados 4 tipos de vínculos, além do registro de “outros vínculos e sem vínculos”.



Fonte:

VSA/COPAS/SETHAS

Os dados evidenciam a fragilidade dos vínculos trabalhistas no SUAS do RN, na medida em que 37,97% (quase 38%) são temporários, cuja permanência nos serviços tem tempo determinado. Também chama a atenção que apenas 19,93% são trabalhadores estatutários, ou seja, com certa estabilidade. Esses dados indicam que 80% dos trabalhadores do SUAS têm insegurança em seus vínculos trabalhistas. Essa realidade exerce forte influência no processo na proposição da educação permanente, pois a rotatividade de trabalhadores pode apontar para pouco impacto no cotidiano do trabalho.

A seguir apresentaremos os dados que correspondem aos trabalhadores da proteção social especial, seguindo a mesma lógica e ordem: Faixa etária; Perfil educacional; profissão; e Tipo de vínculo.

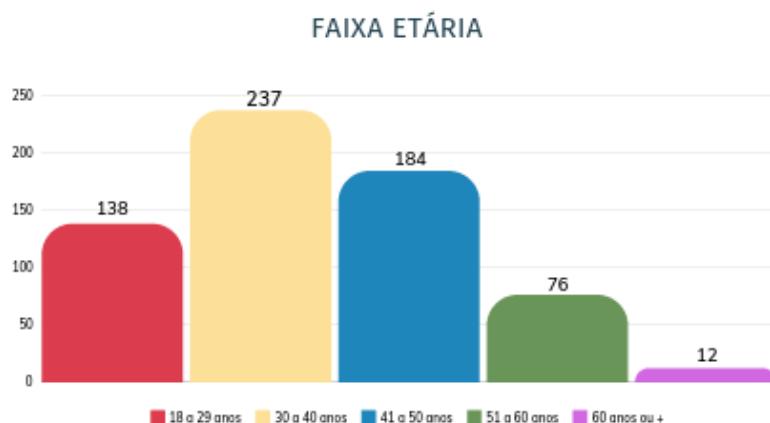
2.1.2. Perfil dos trabalhadores da proteção especial de média complexidade

Para configurar o lugar do trabalho na proteção social especial de média complexidade foram considerados os seguintes serviços: CREAS E CENTRO POP. Observa-se que se tratam de serviços governamentais.

Faixa Etária

A tabela a seguir indica organizou os intervalos entre as idades de 10 em 10 anos iniciando aos 18. O maior percentual dos trabalhadores nesse nível de proteção encontra-se com idade entre 30 e 40 anos, seguidos daqueles até 50 anos.

CREAS E CENTRO POP - CENSO SUAS 2023

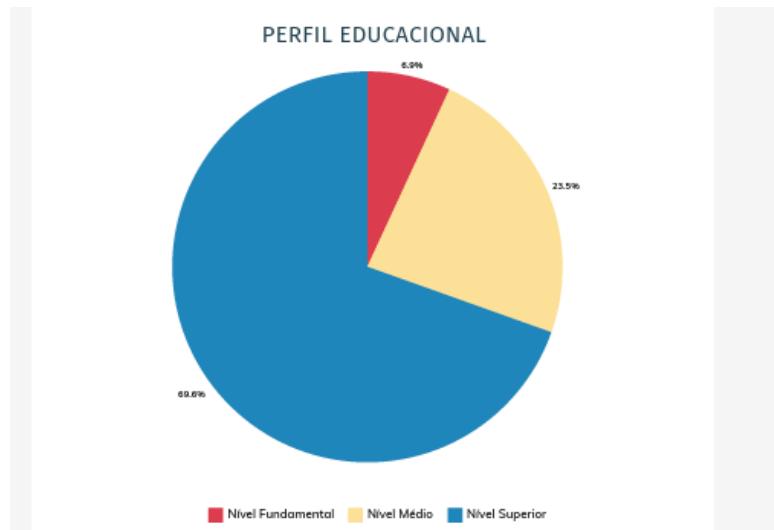


Fonte: VSA/COPAS/SETHAS

67% dos trabalhadores da PSE de média complexidade figuram entre 30 e 50. anos.

Perfil Educacional

No que tange ao perfil educacional a PES/Média complexidade, tem a maioria de 69% no nível superior. Esse dado está relacionado com a configuração do serviço que foi delineado na Tipificação com o advento do SUAS e, portanto, define com clareza as exigências da equipe.

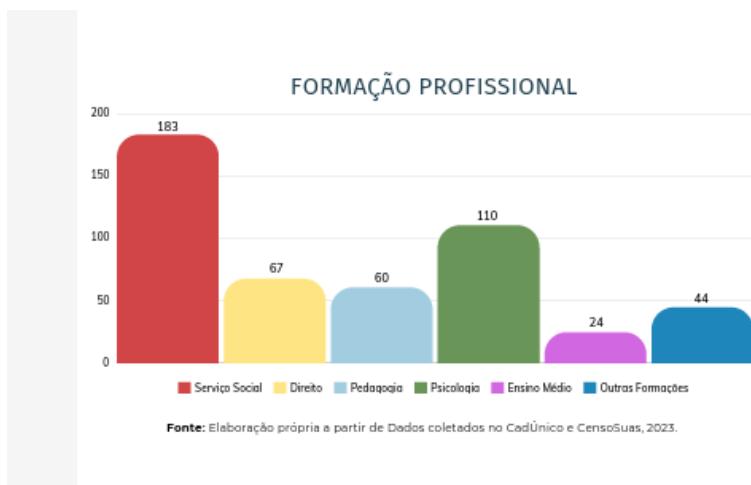


Fonte: VSA/COPAS/SETHAS

Os demais níveis educacionais ficam com apenas 30% conjunto dos trabalhadores, o que pode indicar melhor facilidade para a oferta de formação continuada.

Formação Profissional

Nesse quesito há uma predominância de assistentes sociais com 37,50% do total, seguido dos psicólogos com 20,49%. Identifica-se ainda a presença, ainda que em menor percentual de advogados e pedagogos.

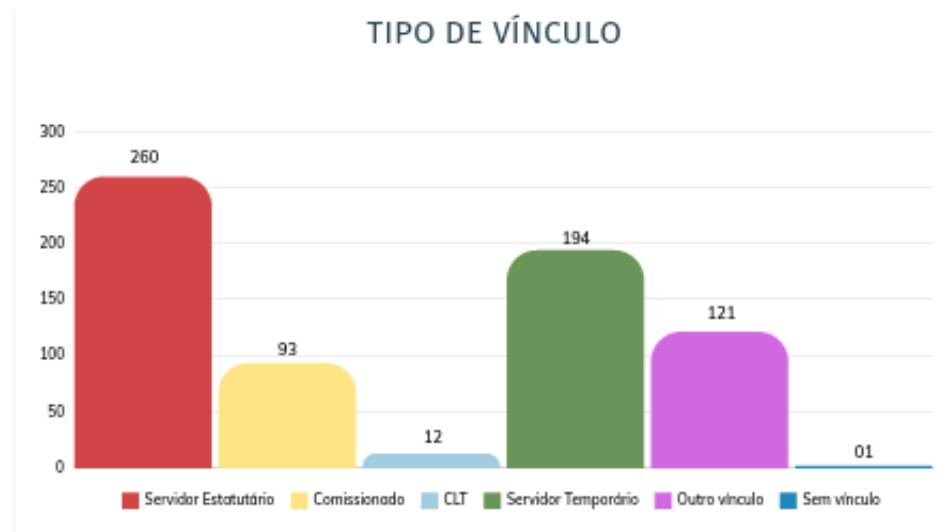


Fonte: VSA/COPAS/SETHAS

A menor presença é de profissionais com formação de nível médio, correspondendo a avaliação do percurso educacional, apontado no item acima.

Vínculo Trabalhista

Assim como na análise dos trabalhadores da gestão e da proteção social básica, para a média complexidade foram considerados vínculos de: estatutário, celetista, temporário, servidor temporário, outro vínculo. Para efeitos da nossa análise não será considerado a categorização “sem vínculo”, por não se configura vínculo e porque só foi encontrado um trabalhador nessa condição.



Fonte: VSA/COPAS/SETHAS

Diferentemente dos demais dados analisados na proteção especial, o maior contingente recai nos trabalhadores estatutários com 38,17%, seguido dos trabalhadores enquadrados como servidor temporário, com 28,48%. No entanto, a soma dos trabalhadores com vínculos não estáveis está na marca de 61,83%, ou seja, muito mais do que a metade, mesmo considerando que as unidades proteção especial de média complexidade são públicas e, portanto, seu corpo funcional deveria ser em grande maioria de estatutários.

2.1.3. Proteção Social Especial de Alta Complexidade

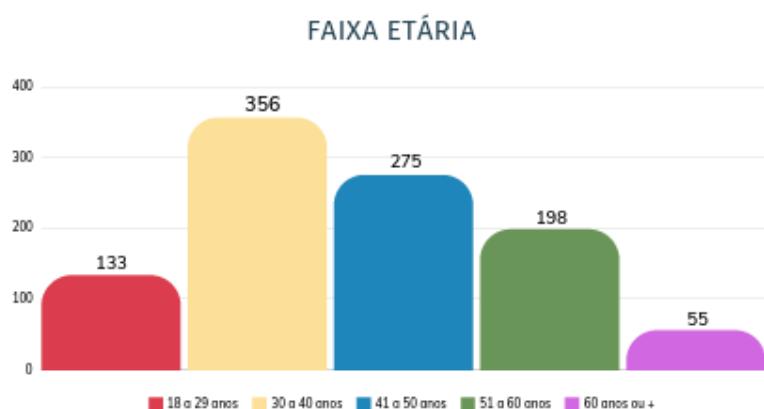
Vale destacar que a oferta de serviços nesse nível de proteção sofreu importante reestruturação da sua modelagem histórica. Essa reestruturação que se inicia com o advento do SUAS e as mudanças na legislação de segmentos específicos, como idosos, crianças e adolescentes, pessoas com deficiência, e demais serviços para pessoas em situação de rua.

Estão contabilizados aqui os trabalhadores do SUAS/RN que atuam na Proteção Especial de Alta Complexidade. Para esse recontar (proteção social especial) terá o mesmo ordenamento utilizado na PSB (faixa etária, perfil educacional, formação profissional; e tipo de vínculo trabalhista).

Faixa Etária

Os intervalos de faixa etária seguiram a ardem de 10 em 10 anos a partir dos 18 anos

UNIDADES DE ACOLHIMENTO - CENSO SUAS 2023

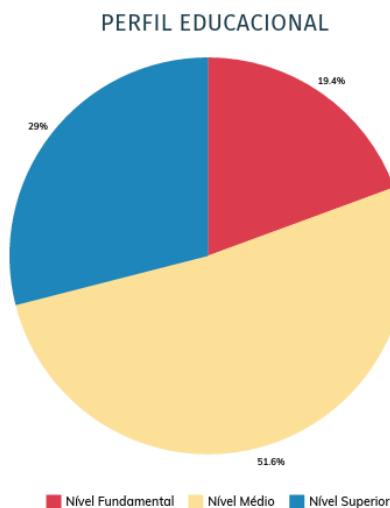


Fonte: VSA/COPAS/SETHAS

Na proteção social especial de alta complexidade a faixa etária está concentrada dos 30 aos 50 anos, seguida dos trabalhadores que têm até 30 anos. Um perfil um pouco mais idoso em comparação à Proteção Social Básica.

Perfil Educacional Proteção Social de Alta Complexidade

O gráfico a seguir indica que a escolaridade dos trabalhadores nesse nível de proteção se concentra no nível médio com mais de 51%. Apenas 29% são de nível superior. Naturalmente esse perfil tem correspondência com a qualificação para essa natureza dos serviços.



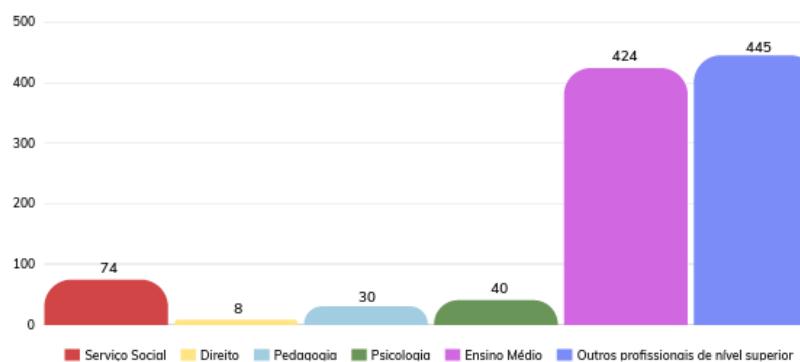
Fonte: VSA/COPAS/SETHAS

Formação Profissional

Esse item aponta uma diversidade de diferentes formações, tanto assim que o percentual maior concentrou em outros profissionais de nível superior. Isso pode ser justificado pelo fato de a função de educador social permitir diferentes formações.

UNIDADES DE ACOLHIMENTO - CENSO SUAS 2023

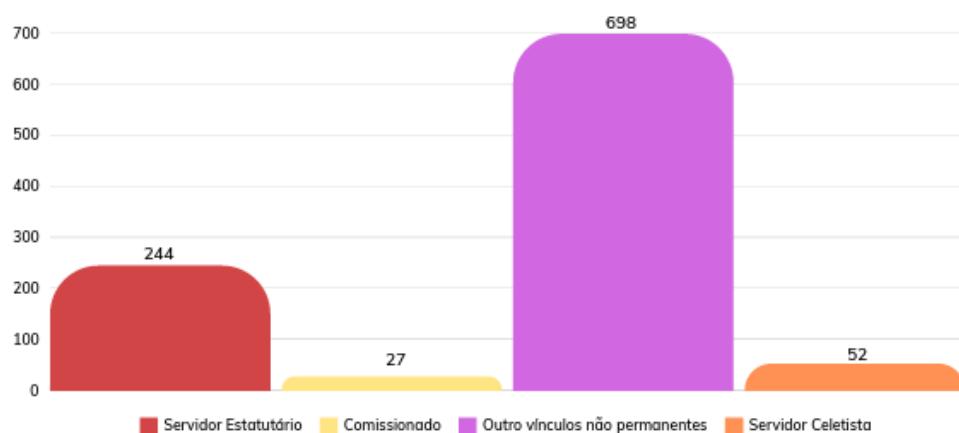
FORMAÇÃO PROFISSIONAL



Tipo de Vínculo

Em relação aos vínculos trabalhistas, estes seguem a mesma condição dos demais locais de atuação, com um percentual maior de vinculação temporária e apenas 23,89%. Portanto, menos de ¼ dos trabalhadores na condição de estatutários.

TIPO DE VÍNCULO



Fonte: VSA/COPAS/SETHAS

2.1.4 Trabalhadores nas gestões

Neste item serão apresentados alguns dados que identificam os trabalhadores que atuam nas gestões estadual e municipais. Foram destacadas as informações da alocação na Vigilância Socioassistencial, nos Fundos e nos Conselhos de Assistência Social nas esferas estadual e municipal. A importância atentarmos para a esses dados demonstra a necessidade de aprimoramento no processo de gestão do SUAS no Rio Grande do Norte.

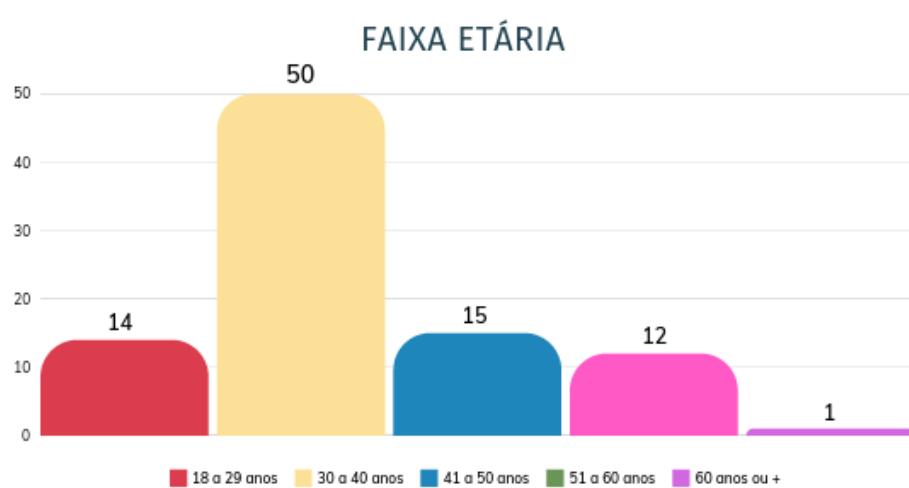
O total de trabalhadores atuando nas gestões municipais é de 1.251, já na gestão estadual é de 38, conforme CensoSUAS de 2023. Destes 227 (18,14%) atuam nos fundos municipais de assistência social e 6 (15,78) no fundo estadual.

Trabalhadores alocados na Vigilância Socioassistencial

As informações da Vigilância Socioassistencial nos municípios potiguares. Neste caso os dados demonstram: Faixa etária, formação educacional e tipo de vínculo trabalhistas

Faixa Etária

De um total de 92 trabalhadores que atuam nos municípios mais da metade tem idade entre 30 e 40 anos, seguidos da faixa etária de 41 a 50 anos conforme tabela a seguir.

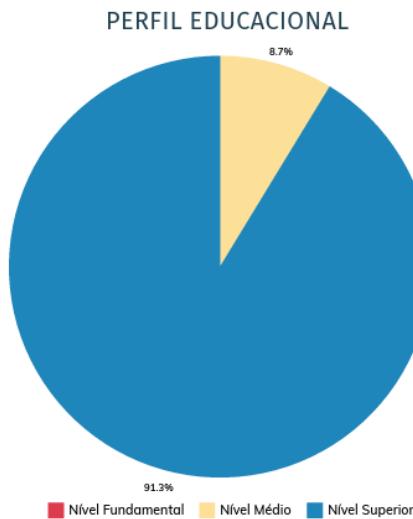


Fonte: VSA/COPAS/SETHAS

A faixa etária predominante segue o perfil dos trabalhadores do SUAS nos municípios do estado do Rio Grande do Norte, em sua maioria jovens.

Perfil Educacional

O perfil educacional aponta que não há nenhum trabalhador de nível fundamental atuando na Vigilância Socioassistencial. Destaca-se, ainda, que há uma importante predominância do nível superior.



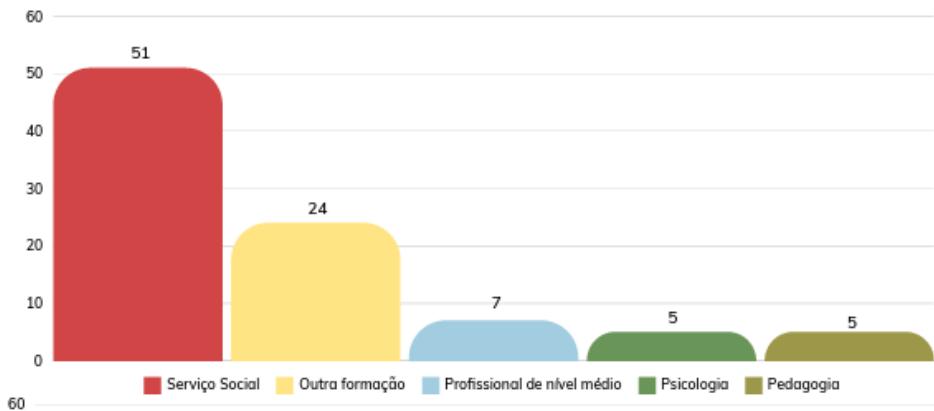
Fonte: VSA/COPAS/SETHAS

Enfatiza-se que mais de 90% são trabalhadores de nível superior, formação compatível com as exigências da função que se dedica a estudo e análise de dados.

Formação Profissional

Na Vigilância socioassistencial tem na sua maioria profissionais de Serviço Social, mas outros profissionais que compõem o SUAS também atuam nessa função a exemplo de psicólogos e pedagogos, além de outros profissionais vinculados às áreas de geografia, estatística, dentre outros.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

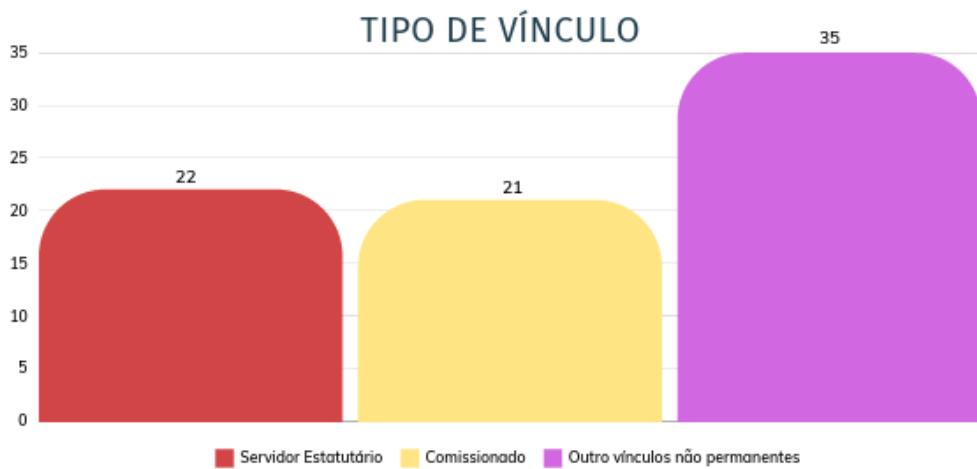


Fonte: VSA/COPAS/SETHAS

Em que pese a presença de diferentes categorias profissionais, os assistentes sociais ocupam 55% do conjunto de trabalhadores que atua na VSA nos municípios.

Vínculo Trabalhista

Foram identificados três tipos de vínculos dos trabalhadores que atuam na VSA, são eles: Estatutários, comissionados e outros vínculos não permanentes.



Fonte: VSA/COPAS/SETHAS

A análise da perenidade de vínculos o quadro nesse campo de atuação também é preocupante, pois apenas 23,91 % são servidores estatutários e os demais têm

vínculos com pouca estabilidade, se dividindo entre 22,82% de comissionados e 38,04% de vínculos não permanentes.

A seguir serão apresentados dados que dizem um pouco do perfil dos trabalhadores que atuam na gestão estadual no que concerne à escolaridade, e profissão, expressos nas tabelas a seguir.

Quanto à escolaridade o percentual maior recai sobre trabalhadores com o nível superior incompleto apontando um índice de 37,84%. A seguir os dados se concentram nos que têm nível superior completo o que corresponde a 28,95%

ESCOLARIDADE	Quant.	Percentual
Ensino Superior Incompleto	14	36,84%
Especialização	6	15,79%
Ensino Superior Completo	11	28,95%
Ensino Médio Completo	3	7,89%
Mestrado	3	7,89%
Doutorado	1	2,63%
TOTAL	38	

Fonte: Sagi/cadúnico

Destaca-se que 26,29% dos trabalhadores da COPAS são pós-graduados nos níveis de especialização, mestrado e doutorado.

Por fim, nesse item que se destina ao perfil dos trabalhadores, apresenta-se o quantitativo dos trabalhadores que atuam em Conselhos estadual e municipais.

Trabalhadores que também são conselheiros o que corresponde a 34,41 % do total de trabalhadores do SUAS no Rio Grande do Norte.

2.2 Demandas para Educação Permanente

Como dito na introdução desse diagnóstico a parte essencial para a proposição do Plano de Educação Permanente refere-se aos necessários avanços a serem alcançados nesse direito dos trabalhadores. Desse modo, foi necessário e

importante buscar e sistematizar informações que apontassem para os vazios formativos, tanto no que concerne a conteúdos, como formas e públicos.

Nesse caminho, foi necessário visitar documentos e análises produzidas subcoordenadoria de gestão do trabalho e buscar informações de fontes primárias nos muitos momentos de diálogos com os sujeitos do SUAS potiguar. O conteúdo exposto a seguir traz um conjunto de informações que permitem indicar, no âmbito deste plano (PEP), quais diretrizes, objetivos e estratégias devem ser propostos. O ordenamento seguirá da seguinte forma: (i) Dados gerais da participação dos trabalhadores do SUAS em processos formativos até 2023; e (ii) Conteúdos propostos quer como aprofundamento, quer como inovação.

2.2.1. Dados gerais da participação dos trabalhadores do SUAS em processos formativos até 2023

Com o objetivo de identificar as principais demandas tanto pelos achados nos documentos estudados, quanto pelos resultados dos espaços de escuta foi possível apreender:

- As formações propostas pelo governo federal têm caráter eminentemente operacional, a exemplo das formações sobre o Bolsa Família e Cadastro Único;
- Os vínculos precários e os baixos salários dificultam a repercussão da educação permanente, na medida em que a média de permanência nos serviços é baixa;
- Déficit de recursos financeiros, humanos e de estrutura, para a execução do Plano Estadual de Educação Permanente;
- Insuficiente formação na área de gestão que permita o fortalecimento do SUAS nos municípios, considerando a necessidade de domínio em conteúdos referentes a financiamento, Vigilância Socioassistencial, gestão do trabalho, rede de serviços, monitoramento e avaliação, dentre outros;

- Processos formativos que se articulem ao projeto intitulado “Trilha de Aprendizagem” para o desenvolvimento de uma política de capacitação, de modo a identificar as aquisições necessárias e desenvolver as atribuições e formações mais adequadas aos trabalhadores e conselheiros/as do SUAS;
- Necessidade de Buscar de estratégias para que a Escola de Governo possa fornecer capacitação para outros sujeitos do SUAS (incluindo os municípios e não apenas servidores públicos estaduais);
- Percepção da direção ética e política do SUAS que nem sempre é possível apreender em cursos de curta duração e com conteúdos variados.

O relatório do CapacitaSUAS de 2022/2023 apresenta importante pesquisa sobre o processo formativo do SUAS no Estado do Rio Grande do Norte. Um dos pontos abordados diz respeito à presença e participação dos trabalhadores nos processos formativos. Os dados apontam:

- Quanto à oferta de capacitação nos últimos 12 meses, presencial ou à distância, apenas 17% disseram que não sabiam se houve essa oferta;
- Sobre a existência de Plano de Educação Permanente municipal, as respostas indicaram respostas quase que equivalente para as três alternativas possíveis, 36% não souberam informar, 35% não tem e 29% tem” (RIO GRANDE DO NORTE/Relatório CapacitaSUAS, 2023: 130).

Esses dados demonstram a baixa atuação dos municípios na oferta de processos formativos, sendo assim os trabalhadores e conselheiros têm como opções apenas as iniciativas dos demais níveis governamentais.

Mesmo com a baixa densidade de ofertas a imensa maioria dos trabalhadores reconheceram a importância da educação permanente no SUAS. A marca foi de 99,2% que consideraram fundamental, ficando apenas 0,8% para os que não vêm a repercussão direta na qualidade do trabalho.

2.2.2 Conteúdos propostos como aprofundamento e inovação

O rol de temas que foram sugeridos como conteúdos primordiais para povoarem as diferentes modalidades formativas foi colhido tanto na pesquisa documental, quanto nos processos participativos que compuseram a elaboração do presente plano de educação permanente. Os conteúdos foram organizados por aproximação temática, assim posto:

Controle Social

- Qualificar os conselheiros, na perspectiva de entenderem o importante papel deles nos processos decisórios da assistência social;
- Promover capacitação permanente dos integrantes do CMAS, criar e fortalecer os fóruns estaduais de trabalhadores e de usuários do SUAS;
- Ofertar Ciclos Formativos para conselheiros municipais em etapas regionalizadas;
- Realizar Capacitação com os conselheiros municipais sobre a Política de Assistência Social e o funcionamento dos CMAS.

Fundamentos e normativas do SUAS

- Legislação e políticas sociais: compreensão e atualização das leis, diretrizes e políticas que regem o trabalho no campo da assistência social;
- Política Nacional de Assistência Social e SUAS;
- Direitos humanos e cidadania: promoção dos direitos sociais, individuais e coletivos, e respeito à diversidade e à igualdade de gênero;
- Conceitos de Família, territórios, violação de direitos, laicidade do estado.

Realidade social e condição do usuário

- Desigualdade Social, Pobreza no Brasil e no Nordeste;
- Território e Questão Agrária e Urbana;

- Cor, Raça, Etnia;
- Usuários de Assistência Social, Diversidade e Identidade Sexual e de Gênero, LGBTI+;
- Indicadores de acesso à serviços territorializados do SUAS.

Oferta de serviços e benefícios

- Serviços de Proteção Social Básica;
- Serviços de Proteção Social Especial (Média e Alta complexidade);
- Proteção social: estratégias de prevenção e enfrentamento de situações de vulnerabilidade, violência, negligência e exploração;
- Instrumentos e metodologias de atendimento: capacitação no uso de instrumentos de avaliação, acompanhamento e intervenção junto às famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade social;
- Medidas Socioeducativas, Relação SUAS/SINASE;
- Infância, Adolescência e Juventude;
- Metodologia de Trabalho com Grupos;
- Integração cadastro único e benefícios de transferência de renda;
- Convivência Familiar e Comunitária, envolvendo os conselhos tutelares;
- Formação em metodologias para o trabalho coletivo nos serviços.

Gestão do SUAS

- Gestão e planejamento: desenvolvimento de competências em gestão de unidades de atendimento, organização de serviços e planejamento estratégico, também por proteção;
- Capacitação sobre Financiamento do SUAS, Prestação de Contas do SUAS; Capitação Trabalho com Famílias nas Proteções Básica e Especial; Capitação sobre Vigilância Socioassistencial do SUAS;
- Garantir condições de supervisão e de acompanhamento para que se concluam as formações no âmbito do ACESSUAS Trabalho, considerando a baixa execução.

Gestão democrática

- Controle Democrático, Participação Social;
- O papel do CEAS e dos Conselhos Municipais de Assistência Social no SUAS;
- Fóruns de Usuários e Trabalhadores;
- Perspectiva popular e territorial na formação.

Gestão do Trabalho

- Gestão do Trabalho no SUAS;
- Trabalho no SUAS;

Os resultados desse processo de consulta foram surpreendentes no que concerne ao reconhecimento da necessidade de ampliar e aprofundar a educação permanente, sendo um dos temas mais recorrentes. Nas demais partes que organizam este PEP poder-se-á ver as proposições pautadas no diagnóstico aqui posto.

3. Diretrizes

As Diretrizes são uma exigência de qualquer processo de planificação, pautando as proposições de objetivos, estratégias, ações e tudo o que pressupõem como proposições e monitoramento. Desse modo, as diretrizes indicam e, ao mesmo tempo consubstanciam os princípios e os compromissos técnico políticos a serem considerados ao longo do presente Plano, tendo como pressupostos, tanto a Política Nacional de Assistência Social, a NOB Suas, quanto a Política Nacional de Educação Permanente.

Além da direçãoposta na regulação do SUAS, as diretrizes devem considerar a realidade onde o PEP será executado, articulando a realidade social e as condições de trabalho no SUAS, entendendo por condições de trabalho, todos os aspectos da estrutura da gestão estadual e municipais, que se referem à

contratação, perfil, vínculos, condição salarial, flexibilização de garantias trabalhistas e condições objetivas para as ações cotidianas dos trabalhadores.

As Diretrizes propostas para o PEP/RN 2024 – 2027, conforme já contextualizado, foram construídas com base na realidade do SUAS do RN, debatidas com as instâncias de pactuação e controle social, com a participação dos trabalhadores e validadas pela equipe da gestão estadual na área.

A educação permanente no SUAS tem, por pressuposto, um caráter de continuidade para que seja possível garantir, tanto a formação básica e fundamental para trabalhadores(as) que iniciam sua trajetória no SUAS, quanto aprofundamentos teóricos e conceituais. Além disso, é fundamental que os percursos formativos contemplem a realidade dos territórios e a diversidade dos grupos populacionais.

Considerando a perspectiva de gestão compartilhada, caberá ao PEP/RN integrar as instâncias estadual e municipal com diferentes iniciativas: (i) orientação para a elaboração de Planos regionalizados e municipais; (ii) cofinanciamento para iniciativas locais e regionais; (iii) oferta de subsídios conceituais; (iv) organização de ações formativas de abrangência em todo o território potiguar; e (v) monitoramento à implementação das estratégias previstas neste Plano.

Assim, tendo por referência essas responsabilidades e perspectiva metodológica, apresenta-se, a seguir, as diretrizes e os objetivos para a Educação Permanente no SUAS/RN:

- Adoção do pressuposto de que os(as) trabalhadores(as) respondem pela essencialidade da garantia de acesso aos direitos socioassistenciais;
- Reconhecimento de que a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente no SUAS devem ser consideradas direito dos (as) trabalhadoras do SUAS;
- Garantia de que os processos de aprendizagem articulem os saberes e práticas dos trabalhadores e dos demais segmentos que compõem o SUAS com referenciais teóricos e normativos, numa perspectiva de práxis educativa;

- Constituição de um referencial teórico e metodológico que expresse as determinações históricas, econômicas, políticas e sociais na análise da realidade dos dez territórios de cidadania do Rio Grande do Norte;
- Adoção da perspectiva da interseccionalidade na leitura e análise da desproteção e desigualdade de todos os territórios do RN (10 regiões), considerando as especificidades socioterritoriais e principalmente, as diferenças de classe, gênero e etnia, corroborando com o cumprimento dos ODS (Objetivos do Desenvolvimento Sustentável);
- Centralidade no usuário como sujeito de direito, considerando suas necessidades, expectativas, demandas e a transversalidade das questões de classe, gênero, étnico-racial, diversidade sexual, entre outras;
- Estabelecimento de um caminho formativo que fortaleça os princípios da democracia participativa e da educação popular;
- Fortalecimento dos valores democráticos, tanto na formulação dos processos formativos, quanto nos conteúdos ofertados de modo a ampliar a dimensão organizativa em todos os segmentos do SUAS (trabalhadores, gestores, conselheiros e sujeitos que acessam os serviços e benefícios socioassistenciais);
- Garantia de metodologias e de condições objetivas que favoreçam o acesso do público a que se destina a educação continuada, considerando distâncias, condições de trabalho e acessibilidade para pessoas com deficiência;
- Adoção de diferentes modalidades de ofertas (presencial e on-line) respeitando o melhor desenho para que amplie o acesso continuado nos processos formativos;
- Desenvolvimento de metodologias específicas e garantia de ofertas de formação dos vários temas que abrangem a política de Assistência Social no RN, voltados aos usuários que se fazem representar nos conselhos municipais, estadual e outras instâncias do SUAS;
- Adoção de medidas permanentes para incentivo, diálogo e apoio técnico aos 167 municípios do RN para que implementem o PEP de acordo com suas demandas e realidades;

- Articulação e planejamento conjunto pela Câmara Temática de Assistência Social do Consórcio Nordeste, nos processos formativos envolvendo trabalhadores, usuários, gestores e afins, que potencializem e fortaleçam o SUAS na região Nordeste.

4. Objetivos

Os objetivos estão apresentados em geral e específicos, sendo que os específicos correspondem tanto ao que define o geral, quanto orientam a proposição das estratégias.

4.1 Objetivo Geral

Assegurar a implementação da Política de Educação Permanente prevista no SUAS – Sistema Único de Assistência Social no estado do Rio Grande do Norte, na gestão estadual e nos 167 municípios, conforme a Política Nacional de Educação Permanente, pela garantia de formação continuada dos trabalhadores, gestores e conselheiros do SUAS, na perspectiva de alcançar o padrão de qualidade necessário na Rede Socioassistencial dos serviços e benefícios prestados à população potiguar.

4.2 Objetivos Específicos

- Garantir o aprimoramento e o desenvolvimento das competências de trabalhadores (as), gestores(as) e agentes de controle social do SUAS do RN, no exercício de suas funções, assim como fortalecer a capacidade crítica e propositiva, a partir dos processos de trabalho e das práticas profissionais existentes, respeitando-se as realidades socioterritoriais;

- Ofertar diferentes modalidades e processos formativos, respeitando-se as demandas manifestas, com adoção de estratégias que ampliem a abrangência e qualifiquem a gestão, o controle social e efetivação das seguranças socioassistenciais do SUAS;
- Ofertar aos conselheiros estaduais e municipais de Assistência Social percursos formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações requeridas ao exercício do controle social e de suas atribuições;
- Incentivar e apoiar a criação de Núcleos de Educação Permanente municipais e territoriais, nas 10 regiões do RN, considerando as diversidades e especificidades locais, nas ações de educação permanentes junto aos atores do SUAS, qualificando as ofertas do SUAS e fortalecendo as identidades regionais;
- Implementar Programas específicos de formação aos usuários do SUAS, com vistas ao desenvolvimento de protagonismo e participação popular, a partir da própria rede socioassistencial e espaços de controle social;
- Apoiar os municípios na implementação da Política de Gestão do Trabalho e Educação Permanente, conforme as normativas do SUAS e as especificidades locais, assegurando maior estabilidade e qualidade na atuação dos trabalhadores;
- Implementar ações formativas por áreas temáticas na gestão do SUAS, de acordo com as demandas apresentadas nos vários espaços de pactuação e deliberação do SUAS no RN;
- Garantir recursos orçamentários e financiamento do Fundo Estadual de Assistência Social para a plena execução do Plano Estadual de Educação Permanente do RN, além de executar o cofinanciamento federal destinado para esse fim;
- Instituir processos contínuos de avaliação e monitoramento das ações de educação permanente para consolidar progressivamente os resultados alcançados em cada formação dos sujeitos envolvidos;

- Possibilitar a articulação de processos de governança, cooperação e apoio junto às Universidades, Institutos de Estudos e Pesquisas e demais organizações de formação, pesquisa e inovação, para o fortalecimento do SUAS no RN.

5. Estratégias

As estratégias são caminhos e instrumentos para o alcance dos objetivos propostos e devem considerar o contexto institucional e das realidades, numa leitura técnico-política onde devem ser analisados os componentes que favorecem a concretização do presente Plano de Educação Permanente do RN, a saber:

- Vincular a educação permanente com a qualificação dos serviços, da gestão e do controle social;
- Dar caráter efetivamente continuado aos processos de formação e aumentar o quantitativo de oferta e de vagas, a partir de diagnóstico e estudos que expressem as demandas no que concerne aos conteúdos ao público e os formatos da formação;
- Aproximar mais os municípios da gestão estadual no planejamento de processos formativos;
- Adotar metodologias que permitam a troca de experiências e tratem da realidade cotidiana;
- Adotar temas e formatos de capacitação que incluam os trabalhadores de todos os níveis de formação;
- Oferecer formação permanente, continuada de forma regionalizada sobre que intercruzem conceitos fundamentais que perpassam a Política de Assistência social e a realidade local;

- Estabelecer parcerias com instituições de ensino e pesquisa para promover a formação continuada e a atualização de conhecimentos dos profissionais que atuam no SUAS;
- Monitorar e avaliar periodicamente o impacto das ações de educação permanente, buscando identificar áreas de melhoria e ajustar as estratégias de capacitação conforme as necessidades identificadas;
- Incentivar a participação dos profissionais do SUAS (governamentais e não governamentais) em eventos, seminários e congressos relacionados à área da assistência social, a fim de promover a troca de experiências e o aprendizado contínuo;
- Formar conselheiros estaduais e municipais de assistência social na perspectiva de aprimorar o papel e suas atribuições no controle social;
- Adotar um formato regionalizado para a oferta dos cursos e demais modalidades de formação, considerando a facilidade de acesso de gestores, trabalhadores e conselheiros, na perspectiva territorial e regional;
- Aprimorar a Comunicação entre as instâncias do Suas, evitando o paralelismo e sobreposição das informações junto aos municípios;
- Fortalecer as ações intersetoriais com a Saúde e Educação integrando iniciativas comuns na rede de proteção social;
- Intensificar ações de capacitação sobre a Vigilância Socioassistencial, enquanto função precípua do SUAS e essencial para a gestão (muitos municípios ainda não compreenderam essa função do Suas).
- Incentivar a participação dos profissionais do SUAS em eventos, seminários e congressos relacionados à área da assistência social, a fim de promover a troca de experiências e o aprendizado contínuo;
- Articular-se ao Projeto intitulado “Trilha de Aprendizagem” para o desenvolvimento de uma política de capacitação, de modo a identificar as aquisições necessárias e desenvolver as atribuições e formações mais adequadas aos trabalhadores e conselheiros/as do SUAS;

- Dialogar proximamente com a organização dos trabalhadores e conselhos com o objetivo de rever rumos dos processos formativos;
- Promover formações com direção específica para cada área de atuação, para alinhar conhecimento técnico, em relação a sistemas de informação;
- Oferecer formação que capacite os profissionais na educação popular para atuar na perspectiva coletiva;
- Produzir e socializar orientações técnicas e materiais e demais materiais em diferentes formatos que fortaleçam a arcabouço de conhecimento dos trabalhadores, gestores e conselheiros;
- Orientar os municípios a elaborarem planos municipais de educação permanente;
- Mapear e identificar os indicadores de desproteções que demandam de processos de formação para responder adequadamente às realidades e reverter os índices de racismo, discriminações, violências, fome, todas as formas de isolamento social, o que também atende o cumprimento dos ODS.

6. Monitoramento e Avaliação

O monitoramento e a avaliação são processos fundantes para o acompanhamento, principalmente, dos objetivos e estratégias, previstos no Plano de Educação Permanente. Naturalmente as estratégias que consubstanciam os objetivos são importantes vetores de identificação do cumprimento do previsto. Desse modo, consolida um princípio de continuidade que permite, à gestão e às instâncias de controle social, dimensionar o caminho percorrido e a necessidade de correção de rumos, com um olhar para indicadores quantitativos e qualitativos. Para Paulo Januzzi (2005) "Os indicadores guardam, pois, relação direta com o objetivo programático original, na forma operacionalizada pelas

ações e viabilizada pelos dados administrativos e pelas estatísticas públicas disponíveis" (JANUZZI, 2005:139).

Importante ressaltar que o monitoramento está relacionado diretamente às atividades planejadas e visa acompanhar, de forma objetiva, sistemática, contínua, o desenvolvimento de cada atividade prevista no Plano, de acordo com a natureza e dinâmicas próprias. E da mesma forma, o processo de avaliação que constitui-se na verificação dos resultados obtidos, se sustenta em indicadores previamente definidos a partir dos objetivos do Plano. Ambos processos devem ser definidos, planejados e implementados desde a primeira ação do presente Plano e apropriados e incorporados por seus executores.

As metas quantitativas do PEP/RN deverão ser pactuadas no âmbito da CIB e o monitoramento e avaliação do processo de execução serão definidos, preferencialmente por uma comissão específica, com a participação de membros, tanto do CEAS quanto da CIB, dando-se conhecimento amplo à todos os sujeitos que operam o PEP/RN, da gestão estadual e dos 167 municípios.

Tal comissão apresentará um Plano de Monitoramento e Avaliação do PEP, incluindo todos os aspectos que envolvem a execução das ações de formação, a exemplo: natureza, abrangência, prazos, público, responsáveis, investimentos, metas quantitativas e qualitativas, parcerias, resultados esperados, entre outros.

E para tanto, sugere-se a elaboração de um instrumento de fácil acesso e uso, que permita articular tais aspectos, traduzidos numa categorização, por exemplo: ações planejadas, em andamento, concluídas, adiadas ou canceladas. E obrigatoriamente, todo o processo de monitoramento e avaliação voltados ao cumprimento dos Objetivos, Diretrizes, Estratégias e Metas do Plano de Educação Permanente do Rio Grande do Norte.

Referências Bibliográficas

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.** 1ª ed. Brasília: MDS, 2013. Disponível em http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf. Acesso em: 05 jun. 2020. (BRASIL, 2013);

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. **Lei Orgânica de Assistência – LOAS.** Atualizada até 5/2/2016. Centro de Documentação e Informação. Brasília: Edições Câmara, 2016;

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica NOB/SUAS**, Brasília, 2005;

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS/** – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013. Disponível em chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf. Acesso em 08/03/2025;

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - CNAS. Resolução nº 8 de 16 de março de 2012. Institui o **Programa Nacional de Capacitação do SUAS-CAPACITASUAS**. Brasília, 2012;

JANUZZI, P. M. (2005). Indicadores para diagnóstico, monitoramento e avaliação de programas sociais no Brasil. **Revista do Serviço Público Brasília** 56 (2): 137-160.

RIO GRANDE DO NORTE. SETHAS. **Plano Estadual de Educação Permanente - 2020 a 2023.** Natal, 2020.

RIO GRANDE DO NORTE. SETHAS. **Relatório De Monitoramento, 2022** Natal - RN 2022 CadSUAS. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://adcon.rn.gov.

RIO GRANDE DO NORTE. SETHAS. **Boletim Informativo, 2024 - GESTÃO DO TRABALHO: PERFIL DOS TRABALHADORES DA VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL.** Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/SETHAS/DOC/DOC000000000339616.PDF