

# **Comissão Municipal de Educação Permanente no SUAS (CMEP)**

## **Identificação de Prioridades para atuação da CMEP e de Proposições à Gestão da Política de Assistência Social em Londrina**

**Conteúdo extraído das atas de  
reuniões da CMEP de 2023**

## Apresentação

Em 2024, a Comissão Municipal de Educação Permanente no SUAS (CMEP-SUAS) estabeleceu espaço de diálogos para análise de temas pertinentes à realidade dos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) em Londrina, com foco na garantia de direitos da população atendida pela Política de Assistência social (PAS) e que mantinham relação com o processos formativos no SUAS. A análise desenvolvida teve como base de estudo e de discussão os assuntos descritos nas atas da reuniões da comissão realizadas no ano anterior.

Diante dos conteúdos dialogados ao longo das reuniões da CMEP, foi identificada uma diversidade de reflexões, recomendações, estratégias de resolutividade e de sugestões a serem consideradas pela Comissão e pela Gestão da Política de Assistência Social em Londrina. Estes conteúdos foram analisados e definidos como Encaminhamento ou Proposição, de acordo com a natureza contextual e competências de atuação profissional. Os conteúdos definidos como Encaminhamento tratam de orientação às ações a serem tomadas. Estes foram categorizados de acordo com as competências da comissão, descritas em seu Regimento Interno, e sua análise objetivou orientar a atuação da CMEP, a partir de três grupos de direcionamento: (1) à Comissão Municipal de Educação Permanente; (2) ao Grupo de Trabalho de Diagnóstico da Comissão e; (3) ao Grupo de Trabalho de Comunicação da Comissão. Os conteúdos definidos como Proposição abordam ideias e sugestões que extrapolam as competências da comissão e que apresentam relevância a outros sujeitos/atores da administração da Secretaria Municipal de Assistência Social e foram organizados a partir das seguintes possibilidades de indicação: (1) à gestão (em seus diferentes níveis hierárquicos de tomada de decisão); (2) à Área de Educação Permanente no SUAS e (3) à atuação complementar de articulação entre ambas as competências.

A seguir, será apresentada a sistematização dos conteúdos identificados como Encaminhamento e Proposição, respectivamente.

# **Comissão Municipal de Educação Permanente no SUAS (CMEP)**

## **Identificação de Prioridades para atuação da CMEP: encaminhamentos**

**Conteúdo extraído das atas de  
reuniões da CMEP de 2023**

# Comissão de Educação Permanente

| Categoria                         | Conteúdo   | Prazo      |
|-----------------------------------|--|------------|
| Contribuição, articulação externa | Comissão pode <b>indicar referências profissionais</b> para o processo de formação no SUAS tanto para a área como para a gestão dos serviços   | Permanente |
| Planejamento interno              | <p>Na reunião da Comissão, no final de cada assunto de pauta, deverá ser identificados os encaminhamentos e as proposições realizadas pelo coletivo dos membros, devendo ser registrado na ata.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fica a área de educação permanente responsável por colocar num documento específico (tipo: <i>google forms</i> para acompanhamento e monitoramento).</li><li>• O GT Diagnóstico fica responsável por realizar o monitoramento, verificando anualmente o que foi efetivado para avaliação da Comissão. (Guardião GT diagnóstico).</li><li>• O Conteúdo das atas definido como encaminhamento tratará daquilo que a Comissão tem governabilidade.</li><li>• O Conteúdo das atas definido como Proposição tratará daquilo que envolve outras instâncias e campos de decisão. Surge a partir das discussões e reflexões das atividades da Comissão, mas que mesmo assim, a Comissão deve zelar para que esse conteúdo não se perca e que seja indicado como será tratado a proposição.</li></ul> | Permanente |

# Comissão de Educação Permanente

| Categoria            | Conteúdo  | Prazo                  |
|----------------------|---|------------------------|
| Planejamento interno | Destacado a importância de atentar aos <b>limites</b> de atuação da Comissão, de acordo com o Regimento.  | Permanente             |
|                      | Realização de <b>acolhida inicial</b> das reuniões da Comissão, proposto a continuidade por se tratar de um momento diferenciado, espaço como um ambiente acolhedor, de reflexão, de sintonia e de aconchego, onde todos possam se sentir bem e favorece entrar no clima da reunião. Garantia de ambiência agradável, de valorização, de trocas, em espaço em que representação de serviços e categorias profissionais tratando de assuntos comuns ao SUAS. | Efetivado em andamento |
|                      | A partir das competências indicadas no regimento da Comissão refletir sobre as <b>comissões de trabalho</b> que poderão ser formadas como apoio e suporte às atividades da Comissão. Exemplo: estudo e aprimoramento de conhecimentos; monitoramento e avaliação.   | Curto                  |
|                      | Estruturação de Plano que oriente as ações dos GTs no decorrer do ano.  | Curto                  |

| Categoria  | Conteúdo   | Prazo        |
|--|--|--------------|
| Constituição de GT<br>GT - Comunicação   | A <b>comunicação</b> deve ser um ponto de prioridade para a Comissão em 2024   | Permanente   |
| Interlocução com sujeitos do SUAS - Representatividade - integração com unidades               | A Comissão tem a incumbência de fazer a <b>mediação</b> entre a realidade vivenciada pelos trabalhadores e conselheiros, as exigências do SUAS e a centralidade no direito do usuário, a gestão municipal e contribuir para que a educação permanente no SUAS de Londrina se aproxime o máximo da necessidade local. | Em andamento |
| Apreciação, formulação de propostas da Colaboração com a área da EP - participação dos membros | Identificar e apontar barreiras que se colocam como dificultadoras de acesso e participação na Comissão sejam superadas.   | Permanente   |

| Categoria  | Conteúdo   | Prazo        |
|--|--|--------------|
| Interlocução com sujeitos do SUAS - Representatividade - integração com unidades | Indicado que os membros da Comissão busquem <b>socializar</b> com as áreas e com os(as) trabalhadores(as) e conselheiros(as) que representam o conteúdo que está sendo tratado na Comissão, seja em espaços de supervisão específica com a chefia, nas reuniões de equipes e outros espaços de coletivos do SUAS. Tratado que o contato do membro da Comissão com coletivo de trabalhadores(as) não deve ser uma coisa mecânica e sim humanizado e personalizado na relação com os serviços/unidades de modo a criar uma aproximação e compromisso com o propósito e entendimento da finalidade da Comissão. | Em andamento |
| Planejamento interno<br>Interlocução com sujeitos do SUAS                        | Como fazer a indicação de <b>novos trabalhadores de forma democrática e participativa</b> , considerando o <b>volume e diversidade</b> de unidades de alguns serviços? Colocado que em algumas situações não será possível reunir todos(as) os(as) trabalhadores(as) num determinado espaço de tempo e, que possivelmente terá que se recorrer a recursos tecnológicos para a candidatura e eleição de representantes. Destacado que é algo que deva ser aprofundado e discutido.  | Longo        |
| Planejamento interno<br>Apreciação, contribuição com a área da EP-SUAS           | Garantia que o momento de estudo integre a pauta das reuniões da Comissão para aprofundamento de conhecimento, a partir de um planejamento e eixos de interesse, relacionando com as competências da Comissão, com base na Política Nacional de Educação Permanente no SUAS.   | Permenente   |

| Categoria                            | Conteúdo   | Prazo |
|--------------------------------------|--|-------|
| Interlocução com os sujeitos do SUAS | Comissão constituir-se <b>referência</b> aos(as) trabalhadores e trabalhadoras.<br>Criar indicadores de resultados para os processos formativos realizados | Curto |

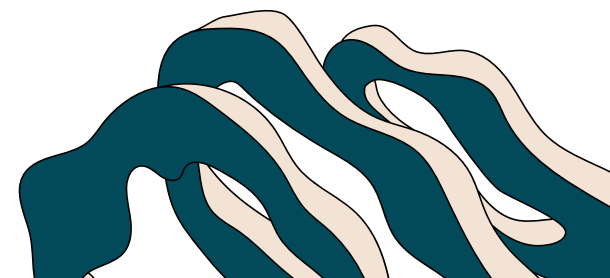


| Categoria                         | Conteúdo   | Prazo      |
|-----------------------------------|--|------------|
| Interlocução com sujeitos do SUAS | <p><b>Informações sobre a Comissão serem divulgadas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) por e-mail para as coordenações afixarem em locais de visibilidade dos(as) trabalhadores(as) e onde tenham acesso a circulação, como por exemplo próximo ao local do café, do livro de registro de plantão nos Acolhimentos, dentre outros.</li><li>b) em espaços de concentração de trabalhadores(as) como formações específicas, mapear esses espaços.</li><li>c) avaliar o espaço das redes socioassistenciais para divulgação da Comissão.</li><li>d) mapear e identificar os trabalhadores para definição de estratégias de comunicação.</li><li>e) Preocupação com a duplicidade de informação para as mesmas pessoas.</li><li>f) Identificado que o SCFV congrega o maior número de trabalhadores e que se coloca como um importante espaço de interação.</li><li>g) Avaliado que o contato humanizado e de aproximação com os(as) trabalhadores(as) deve ser considerado para o contato da Comissão.</li></ul> | Médio      |
|                                   | <p><b>Divulgação</b> das ações da Comissão de forma mais <b>próxima e relacional</b> com os trabalhadores.</p> <p>GT de comunicação atentar para a forma de comunicar, ter padrão, manter a qualidade da comunicação para que o conteúdo da informação não se perca na socialização, evitar a pulverização e a distorção da informação a ser compartilhada.</p> <p>O GT Comunicação, que tem como finalidade identificar estratégias de comunicação com os trabalhadores de forma diversa, fluida, com fluxos estabelecidos, de divulgação de ações, de estabelecimento de relação da Comissão e trabalhadores, de forma mais assertiva e que alcance os trabalhadores dos diversos serviços, programas e projetos e áreas. Acordado sobre a necessidade de tempo de dedicação ao GT e debatido sobre a melhor organização da carga horária.</p>   | Permanente |

# Grupo de Trabalho de Comunicação

| Categoria   | Conteúdo  | Prazo   |
|---|---|---|
| GT – Comunicação  | Definição do GT Comunicação: Carol Ferreira, Karisa Mattei, Daniane Santos, Carlos, Pamela, Ligia, Thais  | Curto   |
| Planejamento interno – representatividade de GT – comunicação | Levantamento de <b>estratégia</b> para a divulgação da <b>representatividade</b> dos membros da Comissão titular e suplente. Encaminhamento: sugerido que o GT Comunicação possa fazer um <b>material de divulgação sobre a Comissão para esclarecimento.</b> | Prazo cumprido curto (2024) médio (até jun/2025) longo (2025) |

| Categoria                                | Conteúdo   | Prazo      |
|--|--|------------|
| Constituição de GT<br>GT - diagnóstico   | Compreensão das demandas de educação permanente no SUAS dos trabalhadores  | Permanente |
|  | Composição - GT Diagnóstico: Tatiana Stechi, Nayara, Vandelei Pires, Thaisa, Denice.   | Curto      |
| Interlocução com sujeitos do SUAS - CMAS | Análise das propostas indicadas na conferência de assistência social dos trabalhadores que se relacionam com a área de educação permanente pelo GT de diagnóstico.<br>Entre as dez propostas prioritárias para o município, uma delas se refere a educação permanente, o que também traz relevância e reconhecimento.<br><br>Conhecer o levantamento feito pelo CMAS quanto ao perfil de participação dos trabalhadores na pré-conferência e Conferência dos trabalhadores (rede governamental e rede não governamental), de que serviços e de que categorias, trabalhadores recém-chegados ou mais antigos? De que gênero.) | Curto      |



# **Comissão Municipal de Educação Permanente no SUAS - CMEP**

## **Proposições à Gestão da Política de Assistência Social em Londrina**

**Conteúdo extraído das atas de  
reuniões da CMEP de 2023**

# Proposições à Área de Educação Permanente

| Categoria    | Conteúdo   |
|--------------|--|
| Área EP-SUAS | <p><b>Trabalhadores atuando como docentes</b> em processos formativos; remuneração; monitoria de curso; criação de curso de alinhamento entre docentes/monitores.</p>  |
|              | <p>Criação de curso de aprofundamento para aqueles que participam do Curso de Formação Inicial.</p>  |
|              | <p>Percurso formativo sobre a Psicologia no SUAS. Convidar um membro da Comissão EP.</p>   |
|              | <p><b>Diversificação de formação dos palestrantes/convidados</b> para além do Serviço Social. Contemplar a psicologia.</p>   |
|              | <p>Refletido que a educação permanente, pela formação a capacitação, é um dos elementos para a <b>valorização</b> dos trabalhadores, mas não o único.</p>  |
|              | <p>Registrar despacho administrativo no SEI para as diretorias, gerências e coordenações que em 2024 as atividades da Comissão de reunião ordinária e de Grupo de Trabalho acontecerão no mesmo dia com carga horária de 6 horas, de modo a otimizar o tempo e deslocamento dos membros.</p> |

Categoria

Área EP-SUAS

Conteúdo

Proposta formativa para trabalhadores que atuam na **acolhida inicial no SUAS** – a ideia é construir com eles o que é a acolhida inicial no SUAS em recepções das unidades de atendimento.

Apresentação dos percursos formativos desenvolvidos pela área **EP-SUAS 2023**.

As ações que foram realizadas em 2023 constarão em relatório da área que estava em fase de elaboração. O relatório será apresentado à comissão, provavelmente no início do próximo ano, junto com o plano de trabalho de 2024.

A área de EP-SUAS estará organizando o planejamento de 2024, como espaço para avaliar o que foi feito e o que se tem para fazer e estabelecer prioridades, para não ficar apenas operacionalizando sem reflexão sobre os processos.

Identificação dos trabalhadores que participam do Curso de Formação Inicial no que se refere: vínculo institucional, áreas. Identificação também daqueles que são considerados “novos” e não estão sendo encaminhados.

| Categoria                        | Conteúdo  |
|----------------------------------|---|
| Formativos                       | <p><b>Modalidade EAD não é indicada</b> para processos formativos que envolvem interação entre os trabalhadores do SUAS.</p> <p><b>Espaço da UEL</b> para desenvolvimento de formações, especialmente o Curso de Formação Inicial, é indicado como viável, pela relação com instituição de ensino superior, possibilidade de continuidade e interesse por estudo.</p> |
| Gestão                           | Indicação de tema para capacitação: arquivo de documentos e capacitismo.  |
| Gestão e Área EP-SUAS            | <p>Abordagem sobre defesa de direitos em 2024 no ciclo de debate sobre as três funções da PAS</p> <p>Disponibilização de informação sobre cursos de referência gratuitos, como da Fundação Bradesco.</p>  |
| Gestão e Comissão EP-SUAS e área | Inclusão na formação de gestores a comunicação não violenta.  |

| Categoria               | Conteúdo  |
|-------------------------|---|
| Estrutura               | <p>Avaliado que os conteúdos priorizados pela área de Educação Permanente para formação vão de encontro aos propostos pelos trabalhadores.</p>  |
| Comunicação             | <p>Pactado que deve ser organizado um <b>padrão</b> de uma mesma <b>informação</b> que irá circular para chegar aos destinatários. Considerando a manifestação de membros da Comissão que nem sempre as informações sobre <b>processos de formação chegam até o trabalhador</b>.</p> <p>Aprimoramento da <b>comunicação</b> da área da EP com a Comissão, especialmente sobre as formações. Proposto que o GT de Comunicação possa propor estratégias de aprimoramento da comunicação.</p> <p>Refletido que <b>quem integra a Comissão precisa saber informar sobre a área da EP</b>.</p> |
| Parceria – vínculo SUAS | <p>Desenvolvimento de estratégia para maior <b>adesão</b> dos trabalhadores das <b>OSC's a processos formativos</b> como o Curso de Formação Inicial. Considerar serviços peculiares, SCFV, acolhimento e categorias como cuidadores, educadores, trabalhadores de apoio, etc., por envolver necessidade de substituição.</p>   |



# Proposições à Área de Educação Permanente

Categoria

Formativos

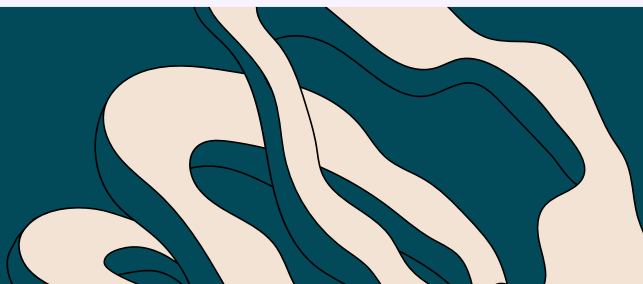
Conteúdo

Na **pesquisa** realizada pela Comissão a maior parte dos participantes indicaram que o **período da manhã** é mais propício para a realização de **formações**.



| Categoria                              | Conteúdo   |
|--|--|
| Acompanhamento processo de trabalho    | <b>Comunicação</b> identificada como uma das principais dificuldades da <b>gestão</b> . Identificação de como esse elemento está sendo tratado. Identificar estratégias e proposições junto às equipes e usuários.   |
| Condição de participação Comissão      | A área da EP realizou orientação para as unidades não encerrarem o <b>SEI</b> da Comissão, pois constantemente devem <b>acompanhar os registros</b> , inclusive as atas. Inclusive tem-se afirmado que o conteúdo das atas vai ajudar na realização de diagnósticos, indicar elementos de supervisão, de planejamento, de formação interna e de aprimoramento de processos de trabalho e gestão. |
| Constituição de GT<br>GT - diagnóstico | Identificação sobre a alta rotatividade de trabalhadores no SUAS (se há muitos novos e/ou circulação dos mesmos em serviços diversos.). Verificação se a alta rotatividade dos trabalhadores em postos de trabalho está associada a baixa remuneração.   |
| Formação - metodologia                 | Criação de <b>protocolo e fluxo</b> dos serviços em relação a Portaria de Relação Referência e Contrarreferência. (ver procedimentos registrados nas linhas 65 a 77).  |
| Gestão                                 | Estruturação de manuais para procedimentos mais padronizados e com orientação comum aos usuários.  |

| Categoria | Conteúdo   |
|-----------|--|
| Gestão    | Importância de fortalecimento do papel do educador.  |
|           | Atualização permanente do perfil dos trabalhadores do SUAS.  |
|           | Indicado que todas as estruturas da Política de Assistência Social procedam a <b>indicação de titular e suplente para que não ocorra interrupção</b> da representatividade, em situação de afastamento do titular.   |
|           | Comentado sobre análise feita numa consultoria da UEL sobre supervisão que a SMAS tem mecanismos institucionais como o SEI e o e-mail, mas que não atinge todos os trabalhadores pelas especificidades de atividades que nem sempre tem acesso a computador e que também se utiliza o WhatsApp sendo enviado de várias formas por diversas pessoas pulverizando as informações. Exemplificado que as coordenações estão em vários grupos e que a replicação somente da solicitação do formulário pode pulverizar e não atingir o propósito de alcance dos trabalhadores. |



| Categoria   | Conteúdo   |
|---|--|
| Gestão – apoio à Comissão subsídio dados da realidade do SUAS | A <b>Vigilância Socioassistencial</b> pode contribuir com a Comissão com <b>dados</b> da realidade e que devem ser complementados a partir da vivência e experiências que os próprios membros acumulam.  |
| Gestão – condição de participação Comissão                    | Viabilização de <b>condição de participação dos membros da Comissão</b> , sendo considerado como expediente de trabalho, considerando a peculiaridade de educadores, cuidadores e outros profissionais que assumem atividades diretas com usuários e requerem adequação dos processos de trabalho.   |
| Gestão – estrutura para a área                                | <b>Apoio permanente</b> de trabalhador <b>administrativo</b> na educação permanente.<br><br>A área da educação permanente no SUAS deve ter <b>estrutura</b> de gestão, enquanto uma área estratégica e com competências específicas para a execução do Plano de Educação Permanente no SUAS, e futuramente de gestão da Política Municipal de Educação Permanente no SUAS. |



| Categoria   | Conteúdo   |
|---|--|
| Gestão - estrutura para a área                                | <p>Mantido <b>demanda de TGP</b> para a área da educação permanente, com possibilidade de realização de hora extra em horário inverso da Luciana, dado que muitas atividades demandam contatos, levantamento e registro de informações.</p> <p>Apontado a preferência pela composição de trabalhador, considerando raça e gênero, de modo a contribuir nesta área e contemplar a diversidade não somente de área de formação, para construção mais coletiva de entendimentos, atendimento às demandas, necessidades e valorização dos trabalhadores pela formação.</p> |
| Gestão - apoio à Comissão subsídio dados da realidade do SUAS | <p>Proposto ter um <b>celular institucional</b> da Educação Permanente no SUAS para uso de WhatsApp .</p> <p><b>Formalização</b> da Política de Educação Permanente .</p> <p><b>Vigilância Socioassistencial</b> apresentar dados da realidade do SUAS na Comissão de modo a contribuir com o reconhecimento das necessidades dos trabalhadores e dos serviços.</p>  |

| Categoria                            | Conteúdo  |
|--------------------------------------|---|
| Gestão – representatividade Comissão | <p>Importância da <b>diversidade da representação</b> do conjunto da estrutura da Política de Assistência Social, sendo órgão gestor e Conselho de Assistência Social na composição da Comissão. E, do coletivo de trabalhadores e das respectivas categorias, contemplando, principalmente aquelas com maior número de trabalhadores, governamentais e não governamentais</p>  |
| Gestão Área de EP-SUAS               | <p>Formação sobre aprimoramento dos serviços e dos processos de trabalho. Iniciativas de processos de formação que podem e devem ser desencadeados pelas próprias áreas junto a suas equipes. Ações formativas podem acontecer de forma articulada com a EP.</p> <p>Incubadora/Escola de Gestores – pactuação de competências, desenvolvimento de capacidade e habilidades de gestão a partir de elementos tais como administrativo, territorial, pessoas, rede, técnica entre outras. Existe a possibilidade de contratação de um instituto especializado em gestão pública para esse processo. Indicação de instituições tais como João Pinheiro, ENAP, Federal da Bahia e outros com experiência neste campo.</p> <p>Questões: insuficiência de habilidade do gestor em lidar com as relações interpessoais desgasta a figura do gestor; importância de terem habilidades desenvolvidas para o melhor exercício desta função; necessidade de gestor com conhecimento e saber como aplicar; gestor dotado de perspectiva democrática e participativa; gestor dotado de capacidade política – tratar as relações com a chefia, equipe, usuários, comunidade, organizações sociais e também as questões cotidianas que se colocam nos processos de trabalho; necessidade de ter mediação na relação gestor e trabalhador; gestor deve ter capacidade de comunicação saber transmitir.</p> |

| Categoria                      | Conteúdo   |
|--------------------------------|--|
| <p>Parceria – vínculo SUAS</p> | <p>Constar nos Editais a obrigatoriedade de liberação e participação em processos formativos, fundamentalmente aqueles que atuam com atividades diretas junto aos usuários.</p>  |
|                                | <p>Tratar com as <b>OSC's</b> parceiras sobre o trabalho da EP e a importância de liberação dos trabalhadores para <b>participação nos processos formativos</b>.</p>   |
|                                | <p>Na renovação de <b>parceria</b> seja condicionado à diretoria da OSC a participação dos trabalhadores em <b>processos formativos</b> de caráter continuado.</p>   |
|                                | <p>Indicação de formação para as <b>OSC</b> para maior qualificação quanto a formatação de editais de <b>seleção</b> de trabalhadores até a efetivação das <b>contratações</b> para a garantia de maior <b>transparência</b> em todo o processo.</p> |

| Categoria   | Conteúdo  |
|---|---|
| <p><b>Valorização dos trabalhadores no SUAS</b></p>                               | <p>A condição de <b>precarização das condições de trabalho</b> precisa ser reconhecida e tratada num outro campo que não se iguala à condição da proteção social a ser ofertada ao usuário da Política de Assistência Social. Ambas as circunstâncias não se igualam na mesma situação, não são concorrentes e nem comparativas.</p> <p>O Estado, por meio das políticas públicas deve buscar <b>zelar</b> por processos de <b>relação</b>.</p> |
| <p><b>Valorização dos trabalhadores no SUAS</b><br/><b>Integração no SUAS</b></p> | <p>Colocado que muitos trabalhadores não conhecem nem suas chefias a que estão vinculados, que estas nunca participaram de uma reunião de equipe desde que assumiram os cargos. E, que isso gera falta de <b>integração entre gestão e trabalhadores</b> e se distancia dos elementos que tendem a favorecer condições de valorização do trabalhador(a).</p>  |
| <p><b>Pesquisa</b></p>  | <p>Destacado que muitos trabalhadores do SUAS são também usuários da PAS.</p> <p>Refletido que a vida desses trabalhadores também é atravessada por violações de direitos como a vivência do preconceito e do racismo.</p> <p>Destacado que pode ter situações de usuários que superaram determinadas situações e foram contratados como trabalhadores.</p>   |



| Categoria                 | Conteúdo   |
|---------------------------|--|
| Pesquisa                  | <p><b>Mapear</b> quantos trabalhadores atualmente estão afastados por <b>saúde mental</b>. Comentado que no campo governamental talvez seja mais fácil de levantar, mas no campo não governamental é mais complexo por existir formas diferenciadas de <b>acompanhamento na gestão de recursos humanos</b> pela OSC's parceiras.</p> |
| Planejamento área EP-SUAS | <p>Para 2024, a área da Educação Permanente no SUAS terá uma programação de <b>ir até as unidades do SUAS</b>. Os membros da Comissão propuseram de também fazerem essa programação junto com a área.</p>  |



| Categoria             | Conteúdo  |
|-----------------------|---|
| Gestão e Área EP SUAS | Dificuldade de reflexão para estabelecer estratégias operativas, isto é, de aplicação no cotidiano de trabalho de conteúdos teóricos tratados em formação.  |
|                       | Oportunizar espaços para que os trabalhadores se reconheçam no SUAS, estabeleçam relações e fortaleçam vínculos.  |
|                       | Proposta de integrar todos os processos formativos, em que todos possam registrar o que está fazendo de formação e também conhecer o que está sendo feito pelos demais. Esclarece que já existe uma orientação da Secretária para que as diretorias e gerencias se articulem com a área e socializem seus planos de trabalho. Apontado que a Gestão de Parcerias, à medida que identificam demanda de formação com as OSC's parceiras ou têm conhecimento procedem a socialização com a área. |
|                       | <b>Formação e capacitação</b> envolvendo os <b>processos de trabalho diretos</b> , a área não tem condição de atender, sendo que os responsáveis diretores, gerentes e respectivas coordenações de serviço e de unidade devem pensar esses processos. A área pode dar suporte e apoio, mas não consegue ficar responsável pelos processos.  |



| Categoria  | Conteúdo  |
|--|---|
| Integração no SUAS   | Proposição de evento de integração, principalmente para as áreas que não atendem diretamente a população, para que conheçam todas as ofertas que são realizadas pela PAS. Comentado que quem trabalha internamente na PAS deve ter necessidade de compreender o que se faz na PAS, especialmente nos territórios. Exemplificado que quem atua no Centro POP desconhece o que se faz no SCFV.  |
| Estrutura  | Nem todo evento está relacionado a Educação Permanente, apenas aqueles com caráter formativo.   |
| Caberia a Comissão fazer uma pesquisa sobre o que dificulta a sua participação em processos formativos?<br>Chegar a informação<br>falta de interesse | Proposição de realização de pesquisa de qualidade com os trabalhadores. Colocado sobre a necessidade de aprofundar algumas temáticas, antes de fazer alguns levantamentos, tais como o que significa ter ambiente de trabalho saudável e que elementos no SUAS integram esse indicador. Importância de pesquisar estudos existentes na área e pessoas que estudam essas temáticas e podem contribuir com algumas definições para o SUAS. Indicado primeiro identificar o que seja comum às ofertas e estruturas do SUAS e depois aprofundar o que é mais específico de cada área. Colocado que precisamos exercitar a compreensão mais aproximada com trabalhadores e gestão. |

| Categoria                      | Conteúdo  |
|--------------------------------|---|
| Formação                       | Sobre as relações étnico-raciais foi proposto a realização de um Seminário, manhã e tarde com as temáticas tratadas no Grupo de Estudo. Pode ser um estímulo para novos participantes no Grupo de Estudo.                               |
| Gestão - estrutura para a área | leda – psicóloga do SUAS – designada pela gestão para compor a área da educação permanente, a partir de 2/7/2023  |
|                                | Comunicada a chegada de estagiários do curso de Publicidade e Propaganda e de Marketing Digital – havia uma solicitação da Diretoria de Gestão e informado que a carga horária será compartilhada com a assessoria técnica do Gabinete. |
|                                | Informado o recebimento de celular – doação da receita federal / chip SMAS.   |
| Gestão - novos trabalhadores   | Realização de alinhamento conceitual e técnico na chegada de novos trabalhadores nos serviços do SUAS e com as novas parcerias.   |

| Categoria                             | Conteúdo  |
|---------------------------------------|---|
| Área EP-SUAS                          | <p data-bbox="823 209 1960 375">Acompanhamento do processo de trabalho no SUAS. Aprofundamento sobre a temática da supervisão.</p> <p data-bbox="823 401 1960 568">Produção de cartilha com informações pertinentes para quem começa o trabalho no SUAS.</p> <p data-bbox="823 594 1960 720">Realização de evento de mostra de experiências no SUAS.</p>  |
| Valorização dos trabalhadores no SUAS | <p data-bbox="823 748 1960 1218">Acessibilidade, inclusão e <b>superação de barreiras</b> para a <b>participação</b> de trabalhadores e conselheiros em processos <b>formativos</b>. Foi citado como exemplo, a dificuldade de trabalhadores e conselheiros que residem na zona rural, a dificuldade de acesso aos sistemas tecnológicos para inscrição e/ou realização de atividades, utilização de linguagem de difícil compreensão. Assim, as necessidades devem considerar a acessibilidade física, a adoção de tecnologias assistidas, linguagem acessível, dentre outras que devem ser identificadas que possibilitem a inclusão e reconhecimento das diversidades das necessidades dos trabalhadores e conselheiros.</p> <p data-bbox="823 1244 1960 1519">Realizar estudo sobre acessibilidade de trabalhadores e conselheiros em processos formativos para aquisição de conhecimento que possibilite a proposição de condições e recursos necessários para a humanização, inclusão de todos os trabalhadores e conselheiros do SUAS em processos formativos.</p> |

Comissão  
Municipal de  
Educação  
Permanente no  
SUAS

## Educação Permanente no SUAS



(43) 99941-1415



(43) 3378-0018



educacaopermanente.suas@londrina.pr.gov.br



<https://portal.londrina.pr.gov.br/educacao-permanente/contato>



SMAS-EPSUAS