

II Plano Municipal de

Educação Permanente do Rio de Janeiro

2018 - 2021



Expediente

Prefeito

Marcelo Bezerra Crivella

Secretário Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos

João Mendes de Jesus

Chefe de Gabinete

Cristiane Alves

Subsecretária de Proteção Social Básica e Especial

Danielle Murtha

Subsecretário de Gestão

Fernando David Fliess Barbosa

Subsecretário de Direitos Humanos

Gustavo Proença

Subsecretária de Políticas para a Mulher

Comba Marques Porto

Subsecretário de Políticas para o Idoso

Sandra Regina Julião

Subsecretária de Integração e Promoção da Cidadania

Jocimara Theodoro da Silva Cardoso

Coordenadora do Sistema Municipal de Assistência Social

Glória Silveira

Gerente de Desenvolvimento e Educação Permanente

Aline Souto Maior Ferreira

Créditos

Gerência de Desenvolvimento e Educação Permanente

Elaboração

Gerente

Aline Souto Maior Ferreira

Assessoras

Chris Giselle Pegas Pereira da Silva

Silvana Villaça Russo

Equipe Técnica

Andresa de Oliveira Souza

Carla Cristina Marinho Piva

Cristiane Barros

Silvana Bencardino Araujo

Siglário

BPC - Benefício da Prestação Continuada

CASDH- Coordenadoria de Assistência Social e Direitos Humanos

CAPS – Centro de Atenção Psicossocial

CCPAS – Centro de Capacitação da política de Assistência Social

CF/1988– Constituição da República Federativa do Brasil

CENTRO POP – Centro de Referência para População em Situação de Ruas

CIM – Coordenadoria de Integração e Monitoramento

CMAS – Conselho Municipal de Assistência Social

CNAS - Conselho Nacional de Assistência Social

CRAS – Centro de Referência da Assistência Social

CREAS – Centro de Referência Especializado de Assistência Social

CSIMAS - Coordenadoria Técnica de Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social

CT – Conselho Tutelar

FMAS - Fundo Municipal Assistência Social

FNAS – Fundo Nacional Assistência Social

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e estatística

IES – Instituições de Ensino Superior

IPP – Instituto Pereira Passos

LDO – Lei de Diretrizes Orçamentárias

LO – Lei Orçamentária

LOA – Lei Orçamentária Anual

LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social

LOM – Lei Orgânica Municipal

MDS – Ministério do Desenvolvimento Social

NOB – Norma Operacional Básica

PPA – Plano Plurianual

PBF – Programa Bolsa Família

PMEP/RJ – Plano Municipal de Educação Permanente do Rio de Janeiro

PNP/SUAS- Política nacional de Educação Permanente do SUAS

PNAS – Política Nacional de Assistência Social

SMASDH – Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos

SNAS – Secretaria Nacional de Assistência Social

SUAS – Sistema Único de Assistência Social

SUS- Sistema Único de Saúde

URS – Unidade de Reinserção Social

Lista de Tabelas

Tabela 1: Distribuição da população Carioca por faixa etária

Tabela 2: IDS por áreas de planejamento e bairros

Tabela 3: Dados Educacionais da População do Município do Rio de Janeiro

Tabela 4: População e Mercado de Trabalho

Tabela 5: Perfil da População Inserida no CadÚnico

Tabela 6: Distribuição de Equipamentos da SMASDH por CASDH

Tabela 7: Distribuição de servidores em exercício por CASDH

Tabela 8: Distribuição de servidores em exercício em outras Pastas da PCRJ

Tabela 9: Indicadores e Metas

Tabela 10: Fontes de Financiamento para execução do Plano

Tabela 11: Proporção de Respondentes por Nível de Proteção/Inserção

Tabela 12 - Portfólio de Atividades

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Comparativo dos quantitativos de trabalhadores servidores e contratados na SMASDH 2017.

Gráfico 2: Distribuição de servidores da SMASDH, por cargo/função.

Gráfico 3: Número de Participações nas Ações de Capacitação

Gráfico 4: Número de Ações de Capacitação por Ano

Gráfico 5: Número de Ações de Capacitação por Percurso Formativo

Gráfico 6: Número de Ações de Capacitação por Tipo de Capacitação

Gráfico 7: Número de Participações por Tipo de Capacitação

Gráfico 8: Número de Eventos de Capacitação por Carga Horária

Gráfico 9: Número de Participações por eventos segundo Carga Horária

Gráfico 10: Número de Participações em 2017 por Órgão/Setor

Gráfico 11: Número de Eventos de Capacitação 2017 segundo Temática Central

Gráfico 12: Número de Participações 2017 segundo Temática

Gráfico 13: Acompanhamento de Solicitações de Pesquisas

Gráfico 14: Respondentes por Vínculo Empregatício

Gráfico 15 – Respondentes por Nível de Escolaridade

Gráfico 16: Distribuição Geral das Demandas de Interesse por Capacitação

Gráfico 17: Demandas por Capacitação dos Profissionais que atuam na Proteção Social Básica

Gráfico 18: Demandas por Capacitação na Proteção Social especial de Médica Complexidade

Gráfico 19: Demandas por Capacitação na Proteção Especial de Alta Complexidade

Gráfico 20: Demandas de Capacitação dos Profissionais da Gestão

Gráfico 21: Demandas de Capacitação dos Profissionais da Subsecretaria de Políticas para o Idoso

Gráfico 22: Demandas de Capacitação dos Profissionais da Subsecretaria de Políticas para a Mulher

Gráfico 23: Demandas de Capacitação dos Profissionais dos Conselhos Tutelares

Gráfico 24: Demandas de Capacitação por nível de formação educacional – Superior

Gráfico 25: Demandas de Capacitação por nível de formação educacional – Nível Médio

Gráfico 26: Demandas de Capacitação por nível de formação educacional – Nível Fundamental

Gráfico 27: Demandas Apresentadas pelo conjunto de Assistentes Sociais

Gráfico 28: Demandas de Capacitação por Tipo de Capacitação

Gráfico 29: Demandas Prioritárias para Controle Social

Gráfico 30: Demandas Prioritárias dos Agentes de Controle Social por Carga Horária de Capacitação

Lista de Figuras

Figura 1: Organograma da SMASDH

Figura 2: Mapa da Cidade do Rio de Janeiro por CASDH

Introdução

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP), instituída pela Resolução nº4, de 13 de março de 2013, colocou para os entes federativos a responsabilidade de elaborar seus respectivos Planos de Educação Permanente, dentro dos parâmetros de ação estabelecidos para estados, distrito federal e municípios.

Atendendo essa prerrogativa o município do Rio de Janeiro elaborou seu Plano Municipal de Educação Permanente 2014-2017(PMEP RJ) que guiou as ações municipais ao longo de todo esse período.

Impõe-se, pois, a continuidade desse processo, razão que leva a Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos, através da Gerência de Desenvolvimento e Educação Permanente, a apresentar o II Plano Municipal de Educação Permanente 2018-2021.

A conjuntura nacional e municipal em que se apresenta esse II Plano, é bastante diversa do momento de elaboração do primeiro plano, e, sobretudo da primeira década de consolidação do campo da assistência social efetivamente enquanto política pública garantidora de direitos de cidadania, iniciada a partir da Política Nacional de Assistência Social (PNAS) em 2004. O acirramento da crise econômica, social e política da sociedade brasileira, e seus rebatimentos no âmbito municipal, atingem de forma ainda mais grave o público prioritário da assistência social e a própria capacidade dessa política, ainda jovem e frágil, em produzir respostas para os cidadãos.

É, portanto, essa conjuntura que torna ainda mais importante os esforços por seguir na construção de uma política de educação permanente no município que reafirme a política de assistência social enquanto política de proteção social não contributiva e a defesa intransigente dos direitos humanos e dos direitos socioassistenciais. Toda reflexão produzida na atualidade na assistência social deve expressar o compromisso, não só de enfrentar as adversidades, mas, sobretudo, de vislumbrar nas contradições dos processos em curso possibilidades de avançar. Perspectiva compartilhada com o II Plano Decenal da Assistência Social (2016-2026),

resolução CNAS Nº 7 de 18 de maio de 2016, que destaca a relevância da educação Permanente no SUAS para consolidação da política.

Mesmo antes da PNEP, algumas regulamentações do SUAS já abordavam a importância da capacitação dos quadros profissionais do sistema, apresentando a prerrogativa da capacitação como essencial para o processo de trabalho do SUAS, destacando a relevância de processos de formação e capacitação sistemáticos e continuados, bem como a imprescindibilidade da construção de planos de capacitação pelos entes federativos.

Os desafios da construção de um Plano Municipal de Educação Permanente como o que se apresenta, imputaram a preocupação de que o mesmo seja sustentável, na medida em que incorpora, para tal, recursos financeiros, humanos, materiais e tecnológicos disponíveis. Atendendo as especificidades municipais, embora a elaboração de planos municipais de educação permanente seja parte da lógica de estruturação da política de assistência social, o presente Plano abarca de forma complementar as temáticas transversais que compõem a SMASDH.

Ainda no escopo dos desafios de formulação do Plano, está a necessidade premente de um processo de elaboração primordialmente participativo no que tange ao envolvimento dos trabalhadores, gestores e conselheiros, o que foi contemplado por meio da consulta pública e validação dos resultados junto ao grupo de representantes das frentes de atuação da SMASDH. A importância da consulta aos trabalhadores, gestores e agentes de controle social, se justifica nas palavras de Freire por que “os temas, em verdade existem nos homens, em suas relações concretas com o mundo, referidos a fatos concretos” (1987:99), a seu tempo histórico, a sua experiência.

Par e passo ao processo de elaboração do II Plano, a equipe da GDEP ao longo do ano de 2018, já iniciou o provimento de algumas ações inovadoras, com especial destaque para a significativa ampliação da oferta de cursos de extensão, que se constituem em capacitações de atualização, com carga horária entre 40 e 100 horas em parceria com Universidades Públicas de referência para o conjunto de profissionais da SMASDH. Exemplo que materializa as diretrizes do Plano no sentido de ampliar a

parceria com as Instituições de Ensino Superior, visando qualificar práticas e aproximar os espaços de formação e intervenção profissional. Para além da continuidade de ações de capacitação, há a incorporação da avaliação e monitoramento como eixos centrais de sua implementação.

2) Diagnóstico

2.1) Análise Situacional da política de Assistência Social no Município do Rio de Janeiro

A cidade do Rio de Janeiro em função de sua extensão territorial, quantitativo populacional, relevância política e socioeconômica é uma metrópole e também a segunda cidade mais importante do país. Além disso, mantém sua influência, não só para o estado do Rio de Janeiro, mas a nível nacional, e ainda é a cidade brasileira internacionalmente mais conhecida – fato reforçado pela realização dos Jogos Olímpicos de 2016 na cidade. Sua riqueza, beleza e diversidade cultural certamente contribuem para sua visibilidade, assim como as contradições de seu desenvolvimento, marcado pela urbanização desigual intensificada a partir dos anos de 1930.

Dessa forma, os investimentos e a distribuição dos recursos urbanos vêm sendo determinados de acordo com a configuração dos territórios da cidade, reproduzindo essas desigualdades. Essa perspectiva faz referência ao território de acordo com as concepções elaboradas por Milton Santos (2002) que destacam um significado que vai além do mero sinônimo de espaço físico ou administrativo, e sim em uma perspectiva em que território reflete a complexidade da realidade. Koga, de forma complementar, aponta para a relevância de pensar o território como “espaço de cidadania, cidadania vista como vida ativa no território a partir das diversas relações que se estabelecem nele” (2003:33).

Nessa direção, a autora salienta a importância da concretização das políticas sociais no território por meio da disponibilidade de acesso dos serviços distribuídos nas distintas áreas de uma cidade. Assim, é possível concluir, em consonância com Sposati, que “os serviços e sua dinâmica de atenção são sua expressão real, a partir da qual o cidadão forma um juízo sobre uma dada política” (2013:6), perspectiva que orienta a

análise da política de assistência social no município do Rio de Janeiro que ora se apresenta.

Para tanto, é imprescindível um breve panorama social da cidade, iniciando o olhar para os dados populacionais. De acordo com as projeções do Instituto Pereira Passos¹, a partir dos dados do censo do IBGE de 2010, a cidade do Rio de Janeiro, cuja extensão territorial é de 1.204 km², apresenta uma população de cerca de 6.520.266 habitantes e 2.145.445 domicílios. Verifica-se que 53,2% da população é do sexo feminino e 46,8% do sexo masculino. Em relação à distribuição populacional por faixa etária a maior parte da população é adulta (50,3%), seguida por crianças e adolescentes de 0-14 anos, que representam 19,4%, conforme tabela 1. Fato que, teoricamente, representa um ativo importante para a cidade, pois a maior parte da população se encontra em idade compatível com o desempenho de atividade econômica.

Tabela 1 – Distribuição da população Carioca por faixa etária

DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA IBGE 2010	
População de 0 a 14 anos	19,40%
População de 15 a 24 anos	15,40%
População de 25 a 29 anos	50,30%
População de 60 a 69 anos	7,70%
População de 70 anos a mais	7,20%

Fonte: <https://cidades.ibge/brasil/rj/panorama>, última consulta 18/04/2018

O índice de Desenvolvimento Humano (IDH) da cidade é 0,8 e o Índice de Desenvolvimento Social (IDS) é de 0,61. Cabe esclarecer que o IDH é uma medida importante concebida pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) com o objetivo de avaliar a qualidade de vida e o desenvolvimento econômico de uma população a partir da verificação de renda, saúde e educação, ao mesmo tempo em que permite comparações entre países e no interior dos mesmos. Já o IDS - Índice de Desenvolvimento Social desenvolvido pelo Instituto Pereira Passos inspirado no IDH

¹ Dados disponíveis em: <http://www.data.rio/pages/rio-em-sntese-2>, última consulta em 12/05/2018

para a cidade do Rio de Janeiro, com o objetivo de dar visibilidade às condições de vida da população e também aos contrastes do município - incorpora além da renda, saúde e educação, esperança de vida ao nascer e acesso a serviços básicos.

Em cidades como o Rio de Janeiro, a utilização desses indicadores é ainda mais importante quando se tem atenção às subdivisões do território, já que os números médios municipais podem esconder situações de grave disparidade entre os indicadores sociais como o IDS, como se pode verificar na tabela abaixo:

Tabela 2 – IDS por áreas de planejamento e bairros

ÁREAS DE PLANEJAMENTO E BAIROS	ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL
Município do Rio de Janeiro	0,609
Área de Planejamento 1 Centro	
Centro (maior)	0,643
Mangueira – Favela (menor)	0,537
Área de Planejamento 2 Zona Sul e Grande Tijuca	
Lagoa (maior)	0,819
Rocinha - Favela (menor)	0,533
Área de Planejamento 3 Subúrbios e Ilha do Governador	
Jardim Guanabara (maior)	0,720
Manguinhos – Favela (menor)	0,518
Área de Planejamento 4 Barra e Jacarepaguá	
Barra da Tijuca (maior)	0,770
Vargem Grande (menor)	0,453
Área de Planejamento 5 Zona Oeste	
Campo dos Afonsos (maior)	0,701
Guaratiba (menor)	0,487
Fonte: IPP, tabela 2248 Índice de Desenvolvimento Social (IDS) por Áreas de Planejamento (AP), Regiões de Planejamento (RP), Regiões Administrativas (RA), Bairros e Favelas do Município do Rio de Janeiro – 2010, disponível em: http://www.data.rio/datasets/f7ec7718c6ab403e9171d898538ab798 , última consulta em 09/05/2018.	

Nesse sentido, é preciso dar visibilidade as imensas desigualdades territoriais da cidade. De acordo com informações do IPP, a cidade do Rio de Janeiro tem 1.018 favelas, territórios marcados pela precariedade do conjunto de serviços públicos e

graves problemas de violência, cuja população total chega a 1.434.975 habitantes, representando 22% da população da cidade². Quantitativo que por si só já ultrapassa a referência populacional para designação enquanto metrópole do Ministério de Desenvolvimento Social (MDS) que é de 900 mil habitantes.

Especificamente em relação à escolarização da população carioca, cabe salientar que a cidade conta com uma expressiva rede de ensino própria com um total de 1715 unidades, entre 249 creches, 268 Espaços de Desenvolvimento Infantil (EDI), 1024 escolas e 3 Unidades de Educação de Jovens e Adultos. Números que, se por um lado podem ser celebrados, por outro demonstram a necessidade de investimentos e ampliação, principalmente no que se refere à cobertura da primeira infância e na ampliação da trajetória escolar da população.

Tabela 3 – Dados Educacionais da População do Município do Rio de Janeiro

DADOS EDUCACIONAIS DA POPULAÇÃO DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO	
Matrículas no Ensino Fundamental Municipal (1 ao 9 ano)	481.087
Matrículas em Creches Municipais	53.926
Matrículas em Pré-escola na Rede Municipal	82.023
Matrículas Programa de Educação de Jovens e Adultos - EJA	24.822
Taxa de Analfabetismo da População com 10 anos ou mais	2,84%
Proporção da população com 11 anos e/ou mais de estudo	50%

Fonte: <http://www.data.rio/pages/rio-em-sntese-2>, última consulta em 01/05/2018

A necessidade de ampliar a trajetória escolar da população sinaliza a persistência de problemas como a defasagem entre série e idade e a evasão escolar, que pode estar articulada a inserção, ainda que precária e desprotegida, no mercado de trabalho.

² Informações disponíveis em: <http://www.data.rio/pages/rio-em-sntese-2>, consultado em 01/05/2018

Também no que se refere à política de saúde, a cidade apresenta ampla rede integrante do Sistema Único de Saúde (SUS), no entanto, o desafio de garantir universalidade, integralidade e equidade na atenção em saúde numa metrópole diversa e desigual é grande. A rede municipal conta com 326 unidades entre Clínicas da Família, Centros de Saúde, Centros de Atenção Psico Social (CAPS) - entre eles os voltados para atenção às questões de álcool e outras drogas e atendimento a crianças e adolescentes -, Policlínicas, Unidades de atendimento de urgências e de emergências, Hospitais, Maternidades e Institutos. De acordo com os princípios e diretrizes do SUS, a rede municipal se organiza e estrutura por níveis de complexidade devendo ser a atenção básica a porta de entrada da população. Destaca-se que a cobertura da Estratégia de Saúde da Família é atualmente de 66,46% na cidade.³ Nesse sentido, o desafio hoje, se constitui em, além de seguir melhorando os indicadores de saúde tais como os referentes à mortalidade infantil, mortalidade materna, tuberculose - todos indicadores que expressam condições materiais de existência – avançar também na cobertura e na qualidade dos serviços de todos os níveis de complexidade que compõem o sistema único.

Infelizmente, entender a dinâmica da realidade do Rio de Janeiro exige olhar para as expressões da violência e de violações de direitos. O Mapa da Violência (WAISEL FIZ, 2016), destaca que no Brasil o número de mortes violentas entre os jovens na faixa etária de 15 a 29 anos é maior do que em relação ao restante da população. Assim, destaca que a letalidade entre os jovens em 2014 foi de 25.255, e que o processo de vitimização da juventude é iniciado aos 13 anos de idade. Na faixa etária entre 20 e 29 anos os índices alarmantes chegam a 67,4 mortes por 100 mil jovens. Outro aspecto da violência que acomete a juventude se refere à questão racial. O mapa disponibiliza dados para os estados, sendo assim destaca-se que no estado do Rio de Janeiro a taxa de mortalidade violenta da população branca em 2014 correspondeu a 12,4 por 100 mil em comparação a 29,1 por 100 mil da população negra.

Cerqueira e Coelho (2017), em estudo sobre democracia racial e homicídios, demonstram que na cidade do Rio de Janeiro, a desigualdade não só entre regiões, mas

³ Dados referentes aos indicadores de saúde do município estão disponíveis em: <http://www.data.rio/pages/rio-em-sntese-2>, consultado em 01/05/2018

no interior das mesmas, impacta significativamente as chances de uma pessoa ser vítima de violência. Também comprovaram que em todas as regiões da cidade, a probabilidade de um indivíduo negro sofrer homicídio é superior a de um não negro, de forma que “no Rio de Janeiro, como um todo, enquanto 57,2% das pessoas que se encontram no decil mais baixo de probabilidade de sofrer homicídio são “não negras”; 78,9% daquelas que se encontram no decil com maiores chances de sofrer homicídio são afrodescendentes” (2017:31). Nessa perspectiva, os autores concluem, a partir das análises dos dados da pesquisa, que as profundas desigualdades sociais existentes no país não são suficientes para explicar as gritantes diferenças de vitimização violenta se não é abordado o recorte racial e o racismo ainda prevalente no Brasil.

Os dados econômicos, por sua vez, reforçam a percepção da desigualdade enquanto um eixo estrutural da cidade já que apresenta um Produto Interno Bruto (PIB) de R\$300 bilhões, sendo o PIB per capita de R\$46.461,82. Esses valores são incompatíveis com as condições de vida de boa parte da população, e demonstram a magnitude da concentração da riqueza na cidade, que não é diferente do panorama nacional. Soma-se a isso, a discrepância no que tange à proteção social dos trabalhadores inseridos no mercado formal e informal na cidade.

Informações do IBGE apontam uma variação significativa da população desempregada no estado do Rio de Janeiro no período 2014-2017, período marcado por recessão e crise econômica. O instituto destaca que enquanto no Brasil essa variação foi de 86,4%, no estado do Rio de Janeiro ela chegou a 157%⁴. Cabe ainda ressaltar alguns dados que demonstram a situação dos trabalhadores da cidade tendo por referência o ano de 2015:

Tabela 4 – População e Mercado de Trabalho

⁴ Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20118-entre-2014-e-2017-desemprego-cresceu-mais-em-santa-catarina-e-no-rio-de-janeiro.html>, última consulta em 09/05/2018.

POPULAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO	
Salário Médio dos Trabalhadores Formais	4,3 SM
Pessoal Ocupado	2.791.410
População Ocupada	43,1%
Percentual da população com rendimento Nominal Mensal Per Capita de até ½ SM (2010)	31,4%

Fonte: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rj/rio-de-janeiro/panorama>, última consulta em 09/05/2018.

Essas desigualdades expressam a perpetuação de condições de precariedade socioeconômica a que estão submetidos contingentes populacionais importantes da cidade, conforme sinalizam os dados do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico), que é a maior fonte de informação sobre as famílias cuja renda não ultrapassa 3 salários mínimos. É preciso sublinhar que esse grupo populacional além da insuficiência de renda, experimenta cotidianamente a dificuldade de acesso a bens e serviços públicos das distintas políticas sociais e que, embora não exclusivo, é um dos públicos prioritários para a política de assistência social.

Tabela 5 – Perfil da População Inserida no CadÚnico

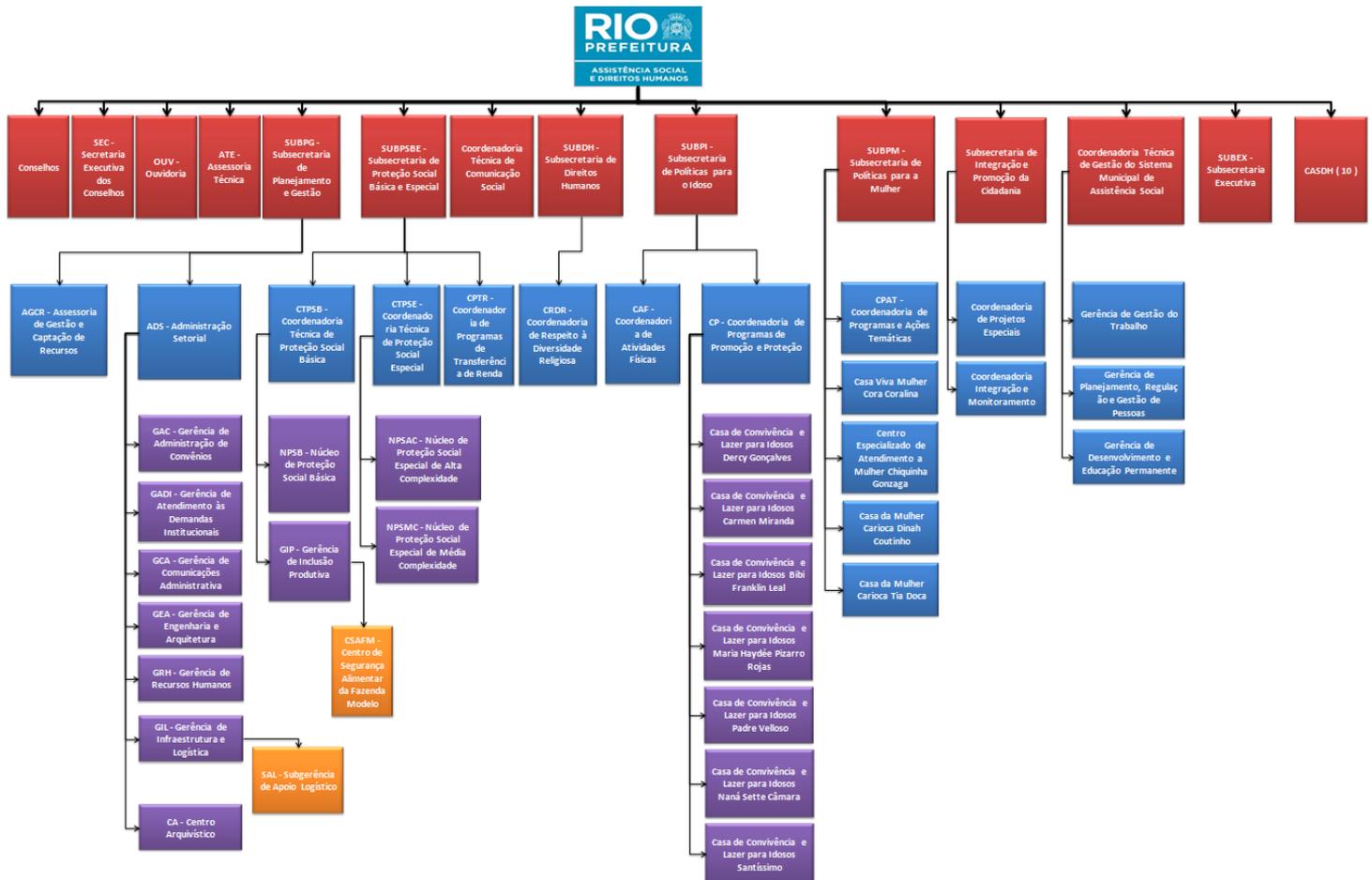
INFORMAÇÕES POPULAÇÃO INSERIDA NO CADÚNICO	
Número de famílias inscritas no CadÚnico	504.796 (1.298.247 indivíduos)
Número de famílias beneficiadas pelo PBF	251.863
Números de Famílias beneficiadas pelo Programa Cartão Família Carioca	98.212
Renda Média	R\$318,12
Percentual de Famílias Extremamente Pobres	43%

Percentual de Famílias Pobres	14%
Raça/Cor dos indivíduos inscritas (segundo informação do responsável legal)	Pardos 702.005
	Branco 390.742
	Pretos 199.030
	Amarelos 5.727
	Indígenas 743
Fonte: Dados Referentes à Março de 2018, gentilmente cedidos pela Coordenadoria Técnica de Programas de Transferência de Renda – CPTR/SMASDH.	

Especificamente no que se refere à política de assistência social, embora a SMASDH tenha uma história de cerca de 40 anos, a institucionalização da Política Nacional de Assistência Social (PNAS) a partir de 2004, demandou uma reorganização e redimensionamento das ações municipais de forma a se adequar e acompanhar as transformações engendradas na área, notadamente demarcadas pelas Normas Operacionais Básicas (NOB SUAS 2005, NOB SUAS/RH 2006, NOB SUAS 2012), pela Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (2009 e sua revisão de 2014) e tantas outras regulamentações e normativas que foram, ao longo da primeira década de consolidação do SUAS, fundamentais para a estruturação da política no território nacional.

As características peculiares da cidade levaram a que ao longo dos últimos anos a secretaria responsável pela implementação da política de assistência social incorporasse também outras frentes de atuação, com as quais a assistência social tem intrínseca relação. Nessa perspectiva, a partir de 2017 a Secretaria passou a se chamar Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos. Sua estrutura atual incorpora, para além das Subsecretaria de Gestão, e de Proteção Social Básica e Especial, as subsecretarias de Direitos Humanos, de Políticas para a Mulher, de Políticas para Idosos e de Integração e Cidadania.

Figura 1 – Organograma da SMASDH



Também em função das especificidades municipais, a gestão da política é descentralizada em 10 coordenadorias locais, que têm a responsabilidade de coordenar a oferta de serviços, programas, projetos, benefícios e ações da secretaria nos seus respectivos territórios. Tais coordenadorias são denominadas Coordenadorias de Assistência Social e Direitos Humanos (CASDH) e a identificação dos territórios é feita através de números (1ª CASDH, 2ª CASDH, 3ª CASDH, 4ª CASDH, 5ª CASDH, 6ª CASDH, 7ª CASDH, 8ª CASDH, 9ª CASDH e 10ª CASDH).

Figura 2 – Mapa da Cidade do Rio de Janeiro por CASDH

De acordo com a estruturação da política de Assistência Social, que prevê a organização da atenção a partir de níveis de proteção social, nas respectivas áreas de abrangência de cada CASDH, encontram-se os equipamentos da Proteção Social Básica, a saber, os Centros de Referência da Assistência Social (CRAS), os equipamentos da Proteção Social de Média Complexidade, os Centros de Referência Especializados da Assistência Social (CREAS), os Centros Especializados para Atendimento à População em Situação de Rua (CENTRO POP) e os da Proteção Social de Alta Complexidade, Abrigos Institucionais que no município foram designados como Unidades de Reinserção Social (URS), Casas de Passagem na estrutura municipal denominadas Centrais de Recepção. Além disso, nos territórios das respectivas CASDH estão os polos de acompanhamento do Serviço de Acolhimento Familiar em Família Acolhedora (FACO), alguns contam com Hotéis para acolhimento de população em situação de rua, numa perspectiva próxima à concepção de albergues, Casas Viva – modalidade de acolhimento para adolescentes em uso prejudicial de substâncias psicoativas, além de Conselhos Tutelares, Centro de Atendimento às Mulheres Vítimas de Violência, Abrigo para mulheres Vítimas de Violência⁵, Casas de Convivência e Lazer para Idosos e Casas

⁵

A Casa Abrigo para mulheres vítimas de violência Cora Coralina tem endereço sigiloso

de promoção da autonomia da mulher (Casa da Mulher), conforme demonstra a tabela a seguir.

Tabela 6 – Distribuição de Equipamentos da SMASDH por CASDH

CASDH	Área de Abrangência	Equipamentos
1 ^a	Benfica, Caju, Catumbi, Centro, Cidade Nova, Estácio, Gamboa, Mangueira, Paquetá, Rio Comprido, Santa Teresa, Santo Cristo, São Cristóvão, Saúde, Vasco da Gama e Triagem.	CRAS – 06 CREAS – 01 CREAS POP – 01 CENTRAL DE RECEPÇÃO – 01 (adolescente) URS – 03 (01 adolescente, 01 mulheres , 01 homens) HOTEL – 03 CONSELHO TUTELAR – 01 CEAM – 01
2 ^a	Alto da Boa Vista, Andaraí, Botafogo, Catete, Copacabana, Cosme Velho, Flamengo, Gávea, Glória, Grajaú, Humaitá, Ipanema, Jardim Botânico, Horto, Lagoa, Laranjeiras, Leblon, Leme, Maracanã, Praça da Bandeira (parte), Rocinha, São Conrado, Tijuca, Urca, Vidigal, Vila Isabel, Engenho Novo (parte), Sampaio (parte) e São Francisco Xavier (parte).	CRAS – 06 CREAS – 02 URS – 5(3 adolescentes, 1bebês, 1 crianças,) CASA DE CONVIVÊNCIA E LAZER PARA IDOSOS – 05 CONSELHO TUTELAR – 03
3 ^a	Abolição, Água Santa, Cachambi, Del Castilho, Encantado, Engenho	CRAS – 04

CASDH	Área de Abrangência	Equipamentos
	da Rainha, Engenho de Dentro, Engenho Novo, Higienópolis, Inhaúma, Jacaré, Jacarezinho, Maria da Graça, Méier, Piedade, Pilares, Riachuelo, Rocha, Sampaio, Todos os Santos, Tomas Coelho e Lins de Vasconcelos.	CREAS – 01 CENTRAL DE RECEPÇÃO – 01(crianças e adolescentes) URS – 02 (1 adolescentes grávidas, 1 de crianças) CASA VIVA - 1 CONSELHO TUTELAR - 02
4 ^a	Bancários, Bonsucesso, Brás de Pina, Cacuaia, Cidade Universitária, Cocotá, Cordovil, Complexo do Alemão, Freguesia, Galeão, Jardim América, Jardim Carioca, Jardim Guanabara, Manguinhos (parte), Maré, Moneró, Olaria, Parada de Lucas, Penha, Penha Circular, Pitangueiras, Portuguesa, Praia da Bandeira, Ramos, Ribeira, Tauá, parte da Vila da Penha, Vigário Geral, Zumbi e parte da Pavuna.	CRAS – 06 CREAS – 02 CREAS POP – 01 URS – 02(1 de bebês, 1de adulto) CASA VIVA - 01 HOTEL – 01 CENTRAL DE RECEPÇÃO – 02 (1 adultos e famílias, 1 idosos) CONSELHO TUTELAR – 03 CASA DE CONVIVÊNCIA E LAZER PARA IDOSOS – 01
5 ^a	Honório Gurgel, Turiagu, Rocha Miranda, Coelho Neto, Ricardo de Albuquerque, Anchieta (parte), Parque Anchieta, Mariópolis, Guadalupe, Marechal Hermes, Quintino Bocaiúva, Campinho, Oswaldo Cruz, Madureira, Engenheiro Leal e Bento Ribeiro.	CRAS – 03 CREAS – 01 CASA DA MULHER – 01 CONSELHO TUTELAR - 01

CASDH	Área de Abrangência	Equipamentos
6 ^a	Pavuna, Costa Barros, Anchieta (parte), Irajá, Colégio, Vista Alegre, Vila da Penha, Vila Kosmos, Vicente de Carvalho, Cavalcanti, Vaz Lobo, Parque Columbia, Acari e Barros Filho.	CRAS – 03 CREAS – 02 CONSELHO TUTELAR – 01
7 ^a	Anil, Barra da Tijuca, Camorim, Cidade de Deus, Curicica, Jacarepaguá, Gardênia Azul, Grumari, Itanhangá, Joá, Pechincha, Praça Seca, Recreio dos Bandeirantes, Tanque, Taquara, Vargem Grande, Vargem Pequena e Vila Valqueire.	CRAS – 05 CREAS – 01 URS – 03 (1 de adolescentes, 1 de famílias, 1 de idosos) CONSELHO TUTELAR – 03
8 ^a	Bangu, Campo dos Afonso, Deodoro, Gericinó, Jardim Sulacap, Magalhães Bastos, Padre Miguel, Realengo, Senador Câmara, Vila Militar	CRAS – 05 CREAS – 01 URS – 04 (2 de idosos, 1 de adultos, 1 de adolescentes) CASA VIVA - 1 CASA DA MULHER – 01 CONSELHO TUTELAR – 02
9 ^a	Campo Grande, Cosmos, Inhoaíba, Santíssimo, Senador Vasconcelos.	CRAS – 03 CREAS – 01 CONSELHO TUTELAR – 01 CASA DE CONVIVÊNCIA E LAZER DO IDOSO – 01
10 ^a	Guaratiba, Paciência, Santa Cruz e Sepetiba.	CRAS – 06 CREAS – 02 URS - 02 (1 de adultos, 1 de

CASDH	Área de Abrangência	Equipamentos
		idosos) CONSELHO TUTELAR – 02

Os Centros de Referência representam o acesso para os serviços socioassistenciais previstos para pessoas e famílias em condições materiais de existência precarizadas, e/ou em situações em que seus vínculos familiares e comunitários estejam fragilizados ou rompidos e ainda, diante de situações de violações de direitos. São serviços que atuam na lógica tanto da prevenção e promoção quanto na intervenção face às violações já instauradas. Frequentemente esses equipamentos são, não apenas a porta de entrada para a política de assistência, como para a proteção social como um todo, daí a importância para a assistência social do trabalho integrado e em rede com as demais políticas setoriais.

Levando em conta o quantitativo populacional, bem como a complexidade da configuração da cidade, fica claro que apesar dos inúmeros esforços para ampliação e adequação da rede municipal, os desafios para garantir o acesso qualificado à política de assistência social a todo cidadão que dela necessitar ainda é significativo. Nesse sentido, ainda permanece o desafio de ampliar a cobertura dos serviços de proteção social básica e especial, com primordial atenção para o enfrentamento da pobreza nas suas mais diversas expressões, entre elas a população em situação de rua, e das violações de direitos dos sujeitos mais vulneráveis como crianças, adolescentes, mulheres e idosos. O enfrentamento desses desafios demanda investimentos também vultosos em recursos humanos.

No âmbito da SMASDH, as ações voltadas para recursos humanos e gestão do trabalho estão englobadas na Coordenadoria Técnica de Gestão do Sistema Matricial de Assistência Social (CSIMAS), instituída pela Lei Municipal nº 3.343 de 28/12/2001. A CSIMAS tem duas grandes linhas de ação, sendo uma externa, voltada para outras Secretarias e órgãos, devido a sua constituição enquanto órgão matricial dos assistentes sociais na Prefeitura, e outra interna, que trata da gestão dos trabalhadores da SMASDH e das atividades de capacitação. Compõem a CSIMAS as Gerências de Gestão do

Trabalho (GGT), a Gerência de Planejamento e Regulação e Gestão de Pessoas (GPRGP) e a Gerência de Desenvolvimento e Educação Permanente (GDEP).

No tocante a gestão dos trabalhadores da SMASDH, a CSIMAS baseia-se na legislação municipal - Estatuto do Servidor Público Municipal, e nas diretrizes da Política Nacional de Assistência Social, em especial a NOB RH/SUAS (2006) e na Política Nacional de Educação Permanente (2013).

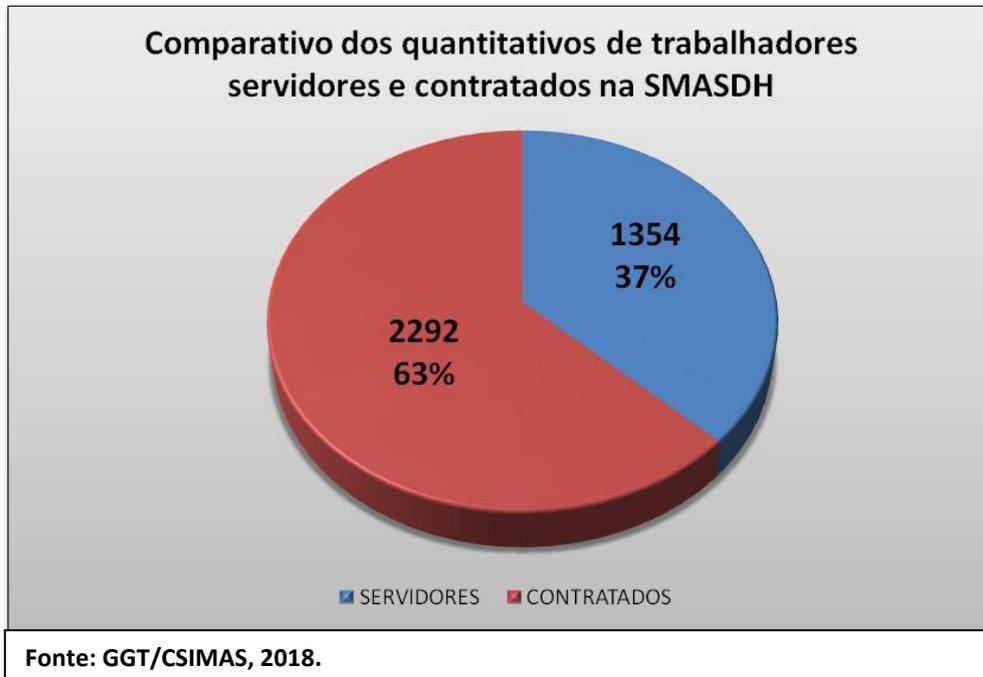
O principal desafio vivenciado pela Coordenadoria do SIMAS é a necessidade de prover as Unidades e a própria gestão dos recursos humanos na quantidade e qualidade necessárias ao atendimento das demandas populacionais crescentes em contexto de crises econômicas, desafio comum à gestão de políticas sociais em geral.

A CSIMAS realiza o monitoramento do Quadro de Recursos Humanos dessa Secretaria, a partir de uma lógica de ações articuladas com os demais setores da SMASDH, a fim de garantir a composição das equipes das Unidades. As diversas ações da coordenadoria visam o monitoramento e as lotações de trabalhadores conveniados e servidores de acordo com as necessidades e prioridades identificadas pela gestão, norteadas pela NOB-RH/SUAS que explicita que

...equipes de referência são aquelas constituídas por servidores efetivos responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial, levando-se em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e aquisições que devem ser garantidas aos usuários (2011, p.25).

A atual configuração dos recursos humanos da SMASDH aponta para um complexo cenário, haja vista que dentre os servidores aumenta o quantitativo de profissionais com expectativa de aposentadoria, ao passo que não há chamadas de novos servidores por concurso público desde 2010. Hoje é expressivo o quantitativo de profissionais contratados – números totais são maiores do que o número de servidores públicos, conforme podemos verificar no gráfico abaixo. Fato que, além de ser uma contradição em relação à NOBSUAS- RH vêm se constituindo em um grave problema para continuidade das ações e em relação à educação continuada e qualificação dos profissionais, devido à intensa rotatividade desse conjunto de trabalhadores.

Gráfico 1 – Comparativo dos quantitativos de trabalhadores servidores e contratados na SMASDH, 2018.



Lotados no Nível Central (setor que compreende as estruturas da Gestão Municipal da SMASDH), são 276 servidores⁶, excluindo-se aqueles lotados em outras Pastas. Nas 10 CASDH da cidade, são 835 servidores⁷.

TABELA 7 – Distribuição de servidores em exercício por CASDH

casdh	quantitativo de servidores em exercício	%
1	93	11,1%
2	124	14,9%
3	62	7,4%
4	111	13,3%
5	41	4,9%
6	61	7,3%
7	82	9,8%
8	89	10,7%
9	64	7,7%
10	108	12,9%

⁶ Este número inclui servidores licenciados.

⁷ Este número inclui servidores licenciados.

TOTAL	835
Fonte: GGT/CSIMAS, 2018.	

O número de servidores cedidos a outros Órgãos (Judiciário, Executivo Estadual e Sindicato) chega a 15 profissionais. O número de profissionais lotados na SMASDH alocados em outras Pastas somam 228 profissionais⁸, sendo a maioria na Secretaria Municipal de Saúde, situação que se explica devido à matricialidade do Sistema.

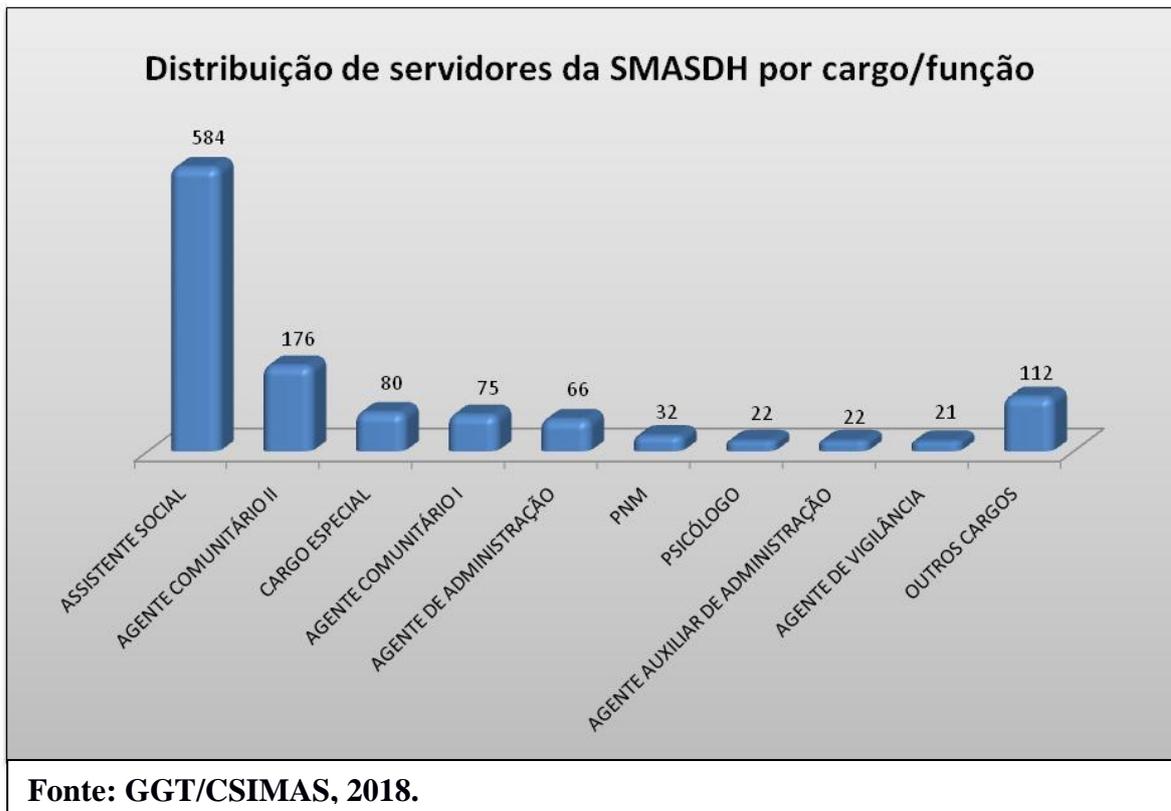
TABELA 8 – Distribuição de servidores em exercício em outras Pastas da PCRJ

ÓRGÃO DA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL	QUANTITATIVO	%
SMS	183	80,3%
CVL/SUBPD	22	9,6%
SMRI	8	3,5%
SMUIH	8	3,5%
CVL/SUBPD	3	1,3%
IPP	2	0,9%
GBP	1	0,4%
SMEL	1	0,4%
TOTAL	228	
Fonte: GGT/CSIMAS, 2018.		

Quanto ao cargo/função, a distribuição de profissionais da SMASDH é a que segue:

Gráfico 2 – Distribuição de servidores da SMASDH, por cargo/função.

⁸ Este número inclui servidores licenciados.



2.2) Histórico e Diagnóstico das atividades de capacitação

O primeiro setor responsável pelas ações de capacitação na SMASDH foi a “Escola Carioca de Gestores da Assistência Social” criada em 2004. Seu objetivo era propiciar aos servidores da então Secretaria Municipal de Assistência Social - SMAS, das demais secretarias e os profissionais das organizações não governamentais conveniadas, reflexões sobre o cotidiano da prática profissional, a partir da Política Nacional de Assistência Social, que vinha sendo discutida ao longo do ano de 2004, sendo aprovada e publicada em outubro do mesmo ano⁹. A Escola Carioca consolidou-se ao longo dos anos como um setor pioneiro e fundamental para o processo de qualificação profissional dentro da SMAS. Tornou-se espaço de promoção de cursos, seminários, palestras, assessoria, supervisão de campos de estágio e orientação de linhas de pesquisa, além de organizar e incentivar diversas publicações que contribuíram para o registro do trabalho realizado pela SMAS e demais secretarias de políticas públicas vinculadas ao Sistema Matricial de Assistência Social – SIMAS, entre os anos de 2004 e 2008¹⁰.

Em 2009 a “Escola Carioca” passou a ser denominada Centro de Capacitação de Política de Assistência Social – CCPAS, que se afirmou como órgão responsável pela capacitação dos trabalhadores do SUAS, gestores, conselheiros, estagiários e passou a compor, como gerência, uma das frentes de atuação da Coordenadoria Geral de Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social - CGSIMAS¹¹. Com a nova organização do setor suas frentes de trabalho foram reformuladas considerando as demandas advindas da estruturação da Política de Assistência Social a nível nacional, das diretrizes da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos - NOB-RH/SUAS, no que se refere à política de capacitação e a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais, instituída em 2009.

⁹ Publicada através da Resolução CNAS n° 145, de 15/10/2004.

¹⁰ Em 2008 tem-se o Decreto Municipal n° 29246, de 05/05/2008, que oficializa a criação do setor e o Decreto n° 29464, de 19/06/2008, que dispõe sobre a estrutura e competências.

¹¹ O Decreto n° 34.082, de 04 de julho de 2011, altera a estrutura e as competências de diversos setores da Secretaria, dentre os quais o CGSIMAS e o CCPAS.

Em 2013, com a aprovação da Política Nacional de Educação Permanente - PNEP¹², demanda-se dos municípios a elaboração de seus respectivos planos de educação permanente. No caso do Rio de Janeiro, a equipe do CCPAS em 2014 elaborou um levantamento das ações de capacitação realizadas entre 2010 e 2014 pelo setor, um estudo bibliográfico e conceitual relacionado à educação permanente, às categorias e conceitos norteadores da PNEP, um diagnóstico sobre os trabalhadores do SUAS no município naquele momento e um mapeamento de demandas e temáticas pertinentes à capacitação. Este material constitui a base empírica e teórica do Plano Municipal de Educação Permanente – PMEP/RJ, que foi aprovado pelo Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS, conforme Resolução CMAS/RJ n° 067/2014, de 17/11/2014, publicada no Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro em 01/12/2014.

A PNEP e o PMEP/RJ materializaram as bases para as atividades realizadas pelo CCPAS e consolidaram a importância do setor enquanto espaço fundamental para a formação dos trabalhadores do SUAS no município. A partir destas novas bases, o setor passou, em 2017, por mais uma mudança na sua estrutura e competências. O CCPAS passou a se denominar Gerência de Desenvolvimento e Educação Permanente - GDEP¹³. São competências da GDEP:

- *Planejar, desenvolver, monitorar e avaliar as atividades de capacitação e educação permanente destinadas aos trabalhadores do Sistema Matricial de Assistência Social;*
- *Definir diretrizes e estratégias que visem à implementação e aprimoramento da perspectiva político-pedagógica de Educação Permanente;*
- *Fomentar a participação dos trabalhadores nas atividades de formação e capacitação promovidas por Instituições de Ensino Superior, Institutos, Escolas de Governos, dentre outros;*
- *Subsidiar, por meio de atividades de formação e capacitação, gestores e trabalhadores para o exercício da Supervisão Técnica;*
- *Assessorar gestores e trabalhadores na elaboração de instrumentais de intervenção profissional, que potencializem a construção e a proposição de novas práticas e técnicas profissionais, metodologias, processos e rotinas de trabalho;*
- *Fomentar e oportunizar a maior participação dos profissionais nos eventos do campo da assistência social e de outras políticas setoriais;*
- *Implementar sistema de certificação a cerca das atividades de capacitação e formação realizadas;*
- *Analisar e autorizar as solicitações para participação em cursos, seminários e congressos externos.*

¹² Conforme Resolução CNAS n° 04, de 13/03/2013.

¹³ O Decreto Rio N° 42.879, de 09/02/2017 altera a estrutura e o Decreto Rio N° 43.141 de 15/05/2017, define as novas competências.

- *Fomentar a cooperação técnica com Instituições de Ensino e propor estratégias de formação, capacitação e desenvolvimento dos trabalhadores e gestores;*
- *Estabelecer e divulgar as normas e procedimentos administrativos para a realização de estudos, pesquisas e projetos de extensão;*
- *Analisar, autorizar e monitorar as solicitações de pesquisas e projetos de extensão vinculados as Linhas de pesquisa de Universidades, Fundações e Institutos;*
- *Propor, coordenar, elaborar e monitorar a edição de publicações que abordem aspectos relativos às práticas profissionais, serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais;*
- *Coordenar e monitorar as ações relativas ao estágio curricular obrigatório de nível superior no âmbito da Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos – SMASDH.*

As competências acima descritas, a PNEP e o PMEP/RJ, orientaram as ações de formação e capacitação nos últimos quatro anos, destacando 4 principais frentes de ação: formação; avaliação e autorização de pesquisas no âmbito da SMASDH; publicações organizadas pela GDEP; estágio.

Foram anos de grandes desafios e importantes realizações. Dentre os desafios enfrentados certamente a falta de recursos para custear a contratação de profissionais de referência e a compra de insumos para a realização das capacitações afetaram diretamente as atividades propostas. A não disponibilidade de transporte também dificultou a realização de mais atividades descentralizadas e de capacitação em serviço, fundamentais para garantir maior participação dos trabalhadores que atuam nas diversas unidades da SMASDH em todo o território do município.

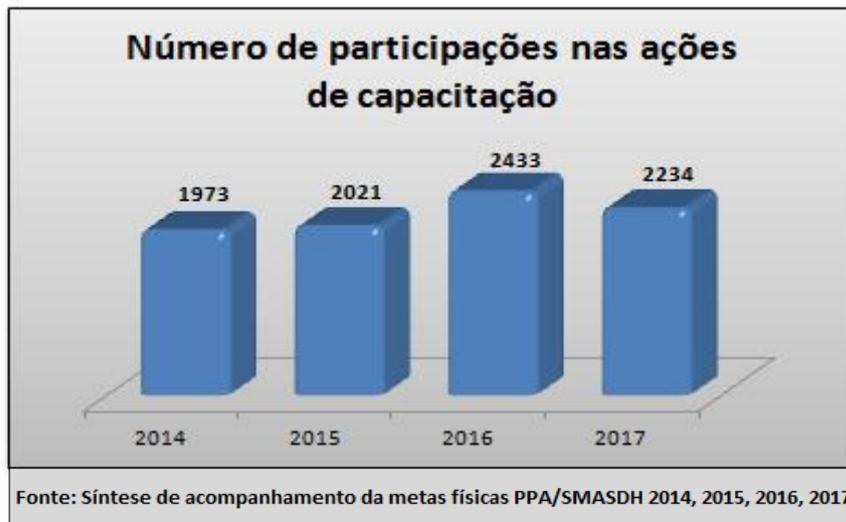
Outro desafio refere-se ao registro das informações relacionadas às ações de capacitação. A GDEP não possui um sistema de informação, registro e certificação das atividades vinculadas à Educação Permanente, o que é pauta necessária e urgente.

As informações a seguir foram extraídas dos dados sistematizados pela GDEP para controle interno, bem como para as informações relativas ao cumprimento das metas do Plano Plurianual (PPA) para os anos de 2014, 2015, 2016 e 2017 - no que se refere à “profissional e agente social capacitado”, consolidadas pela Coordenadoria de Integração e Monitoramento (CIM). As ações de capacitação fazem parte das metas físicas do PPA desde 2009, atualmente a meta estabelecida para a GDEP é de 1.200 profissionais e/ou agentes sociais capacitados por ano. Apresentam-se a seguir os principais resultados alcançados por eixo de ação.

AÇÃO 1: Formação

Entre 2014 e 2017 foram registradas 8.661 participações em ações de capacitação. O quadro a seguir apresenta um panorama comparativo deste período. É um número expressivo, principalmente considerando o quadro de profissionais da SMASDH e as dificuldades operacionais, tanto para a realização das ações de capacitação, como para o deslocamento e liberação dos profissionais para a participação nas atividades.

Gráfico 3 – Número de Participações nas Ações de Capacitação

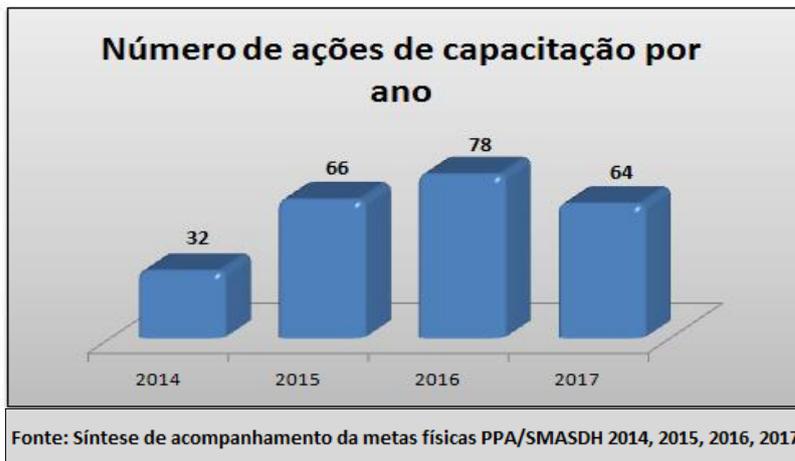


O número de ações de capacitação também vem crescendo ao longo dos anos. Ao todo, foram realizadas 240 ações de capacitação de 2014 até 2017. As atividades realizadas têm como base o portfólio de atividades apresentado no Plano Municipal de Educação Permanente de 2014, elaborado a partir das demandas de capacitação elencadas pelas diferentes categorias profissionais e outras demandas que foram surgindo ao longo dos anos.

Cabe destacar em relação ao ano de 2017, que foi o período com menor quantitativo de profissionais no setor e também em que houve mudanças na capacitação

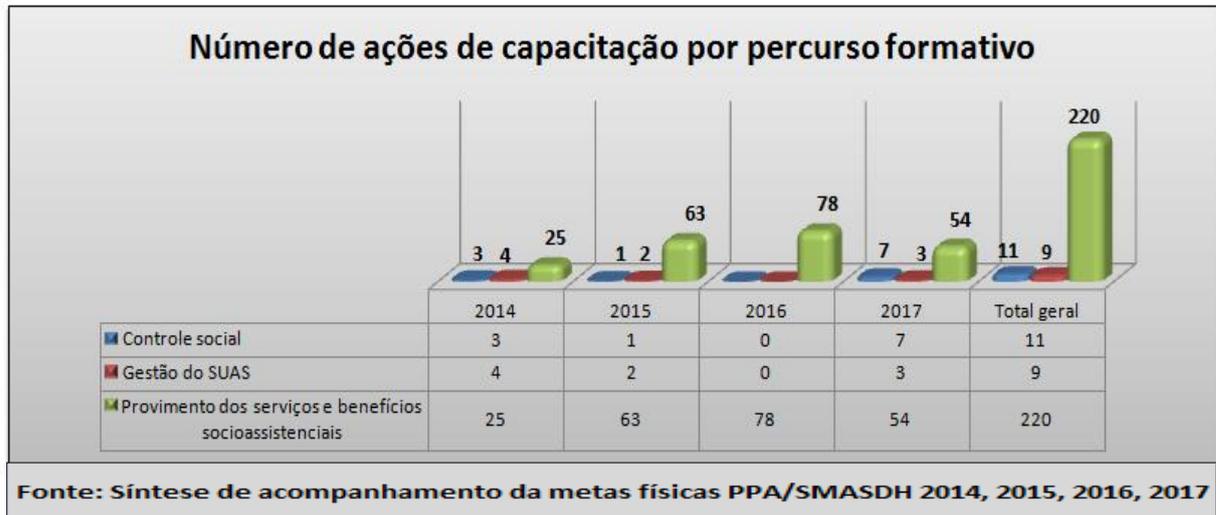
de ambientação para profissionais contratados devido às alterações nos processos de conveniamento.

Gráfico 4 – Número de Ações de Capacitação por Ano



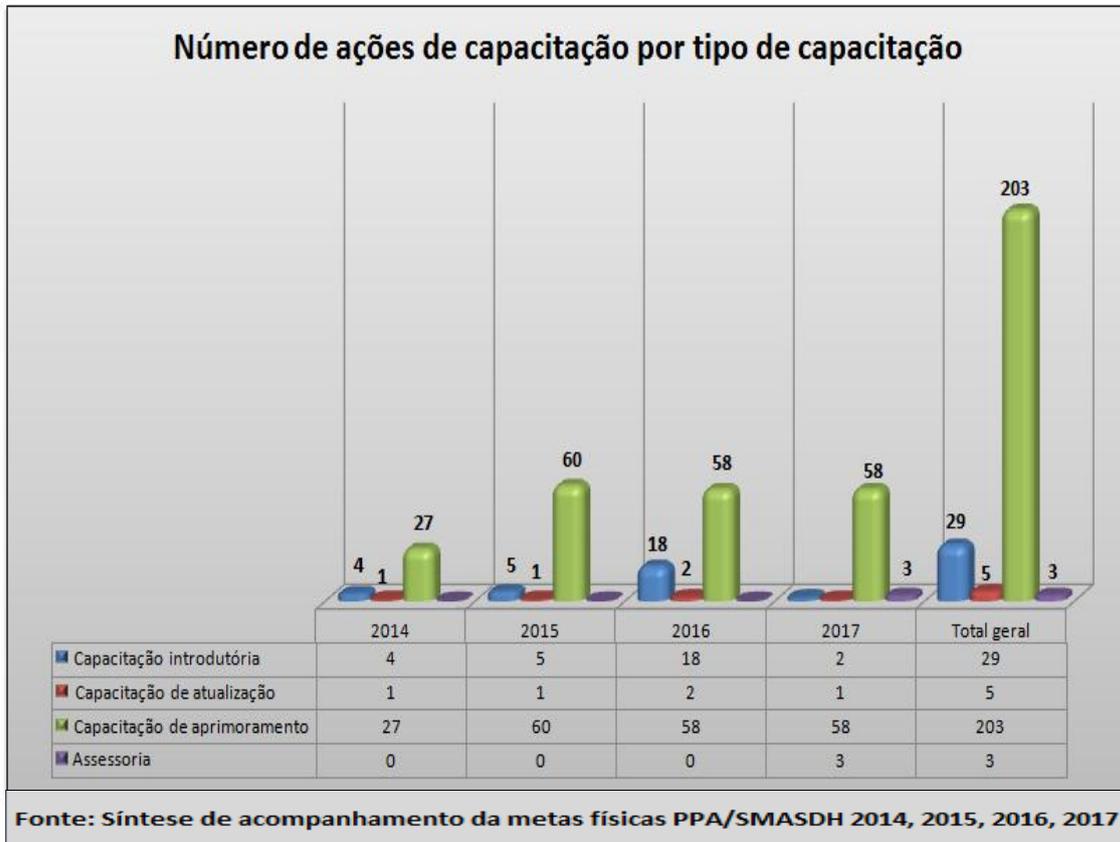
Conforme previsto na PNEP, as ações de formação e capacitação estão divididas por percursos formativos. Cada percurso tem como proposta a construção com os profissionais nas diferentes instâncias de política (execução, gestão e controle social) de "trilhas de aprendizagem", competências e habilidades necessárias ao trabalho. Com relação às ações realizadas pela gerência, as que mais se destacam são as de "provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais", com 220 ações ao todo. Este número demonstra um investimento na formação dos profissionais que estão na execução direta dos serviços ofertados pela secretaria e uma preocupação com o atendimento da população atendida.

Gráfico 5 – Número de Ações de Capacitação por Percurso Formativo



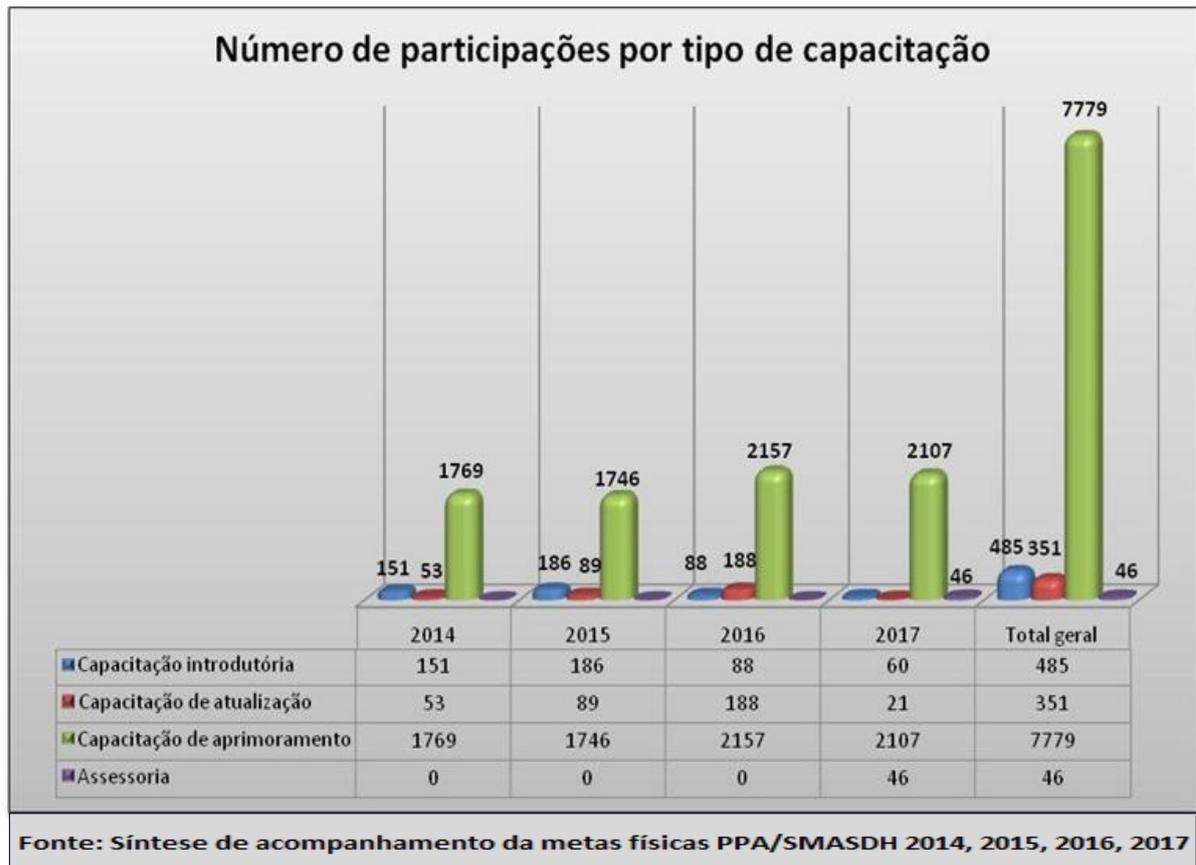
No que tange aos tipos de capacitação cumpre esclarecer que as mesmas foram estruturadas de acordo com os parâmetros da PNEP e com o próprio Plano Municipal de Educação Permanente, a saber: capacitação introdutória, capacitação de atualização, capacitação de aprimoramento e assessoria. O quadro abaixo retrata a distribuição dos participantes de acordo com o tipo de capacitação. O tipo de capacitação que mais se destaca é a de aprimoramento. Foram realizadas 203 ações de capacitação de aprimoramento, 29 introdutórias, 5 atualizações e 3 de assessoria ou supervisão técnica. O grande número de ações de aprimoramento se justifica em função da carga horária das atividades realizadas, e sugere algumas hipóteses como: número reduzido de profissionais nas áreas, dificuldade de participação nas atividades sem desfalcas as unidades, bem como aspectos de infraestrutura que impactam as condições de participação de trabalhadores, especialmente os contratados, como transporte, distância e alimentação.

Gráfico 6 – Número de Ações de Capacitação por Tipo de Capacitação



Com relação ao número de participações por atividade, comprova-se a relevância do PME/RJ(2014-2017) ter institucionalizado a capacitação de aprimoramento. Das 8.661 participações em ações de capacitação ao longo destes 4 anos, 7.779 foram em ações de aprimoramento, seguida por 485 participações em ações de capacitação introdutória, 351 em ações de atualização e 46 em supervisão técnica. Com relação a este último item vale sublinhar que esta ação só teve início em 2017, ainda com o nome de “assessoria”. Representa uma linha de ação que ainda precisa avançar, pois pode contribuir muito nos processos de construção coletiva de referenciais para o trabalho na SMASDH.

Gráfico 7 – Número de Participações por Tipo de Capacitação



Os gráficos abaixo trazem na sequência o número de eventos de capacitação por carga horária e o número de participações. Destacam-se 92 eventos com a carga horária de 8 horas; 78 de 4 horas; 31 de 16 horas e 18 de 24 horas. Já as participações se concentram mais nas atividades de 4 horas, com 3.964 participações; 8 horas com 2.163 participações e 16 horas com 1.581 participações.

Gráfico 8 – Número de Eventos de Capacitação por Carga Horária

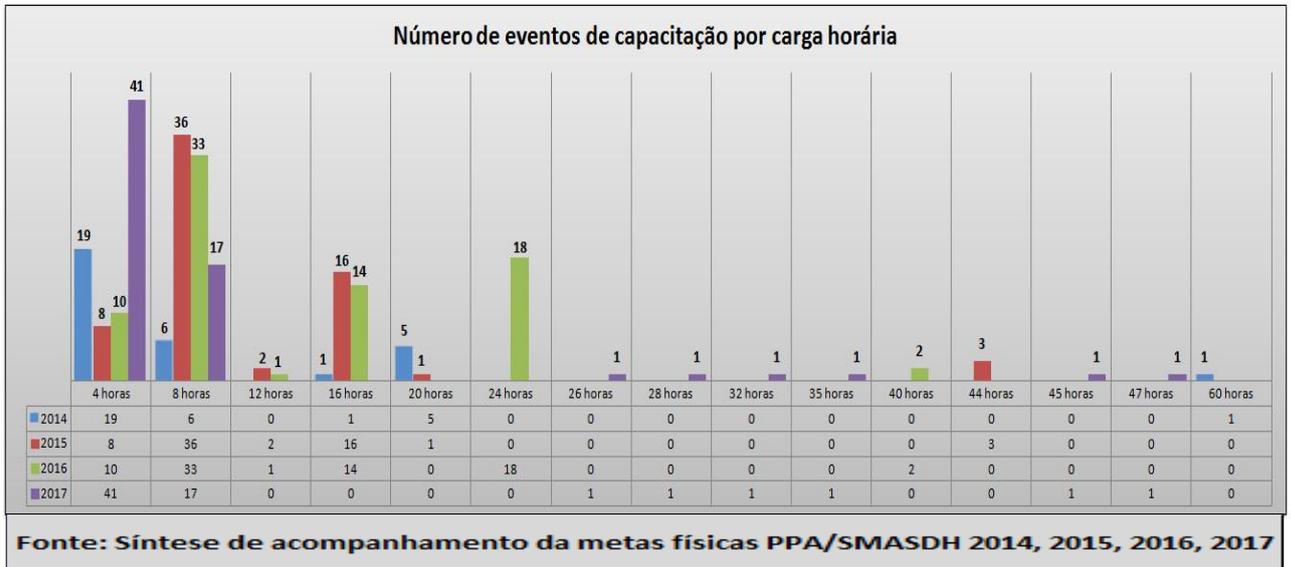
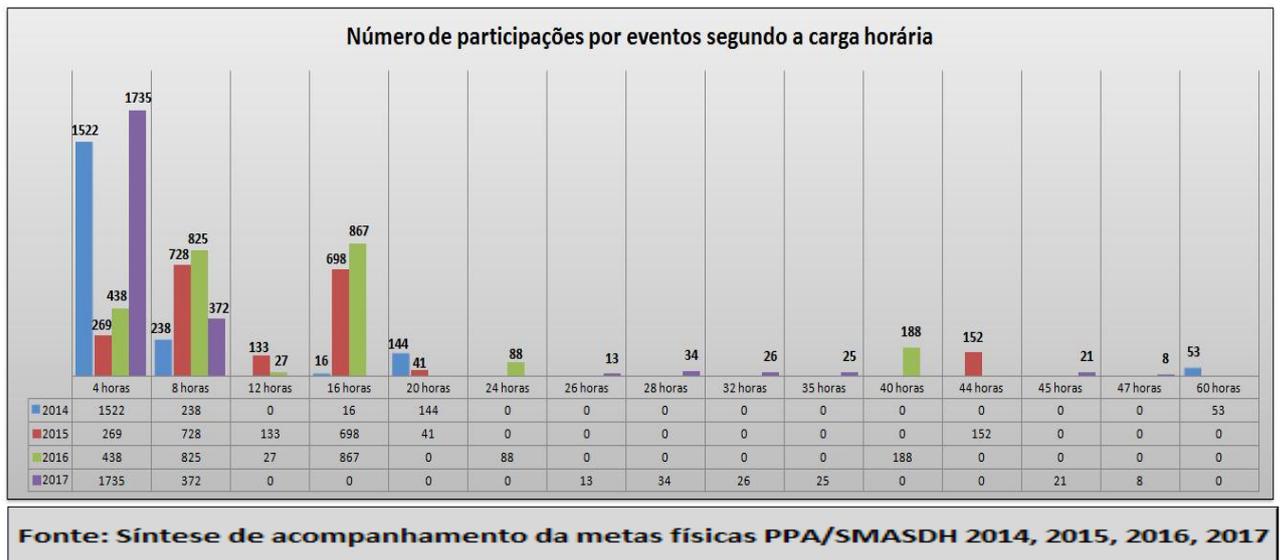


Gráfico 9 – Número de Participações por Eventos segundo a Carga Horária



Já com relação à participação nas atividades, os segmentos gestores, técnicos, profissionais da rede socioassistencial privada e agentes de controle social foram sempre contemplados ao longo dos anos. As atividades também procuraram atender às demandas das diferentes frentes de trabalho da secretaria. Foi verificada, ainda, a participação de profissionais de outros municípios e de instituições vinculadas a outras

esferas do poder público, o que demonstrou a consolidação da referência dessa gerência para o conjunto do estado do Rio de Janeiro, no que se refere à Educação Permanente.

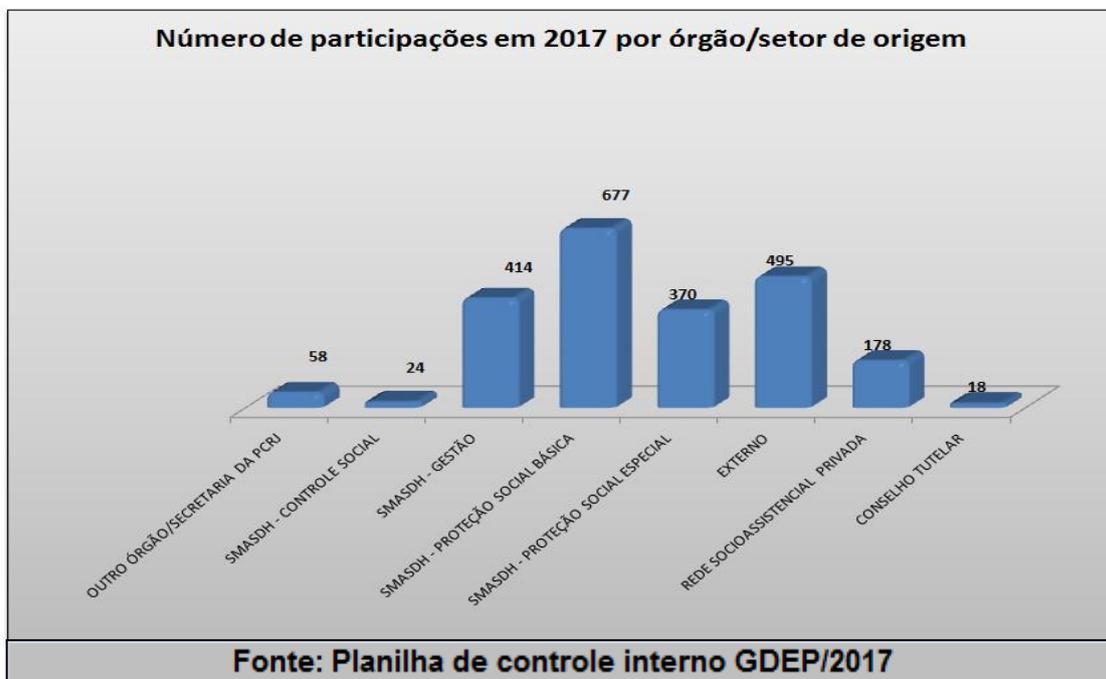
No âmbito do controle social, foram ofertadas atividades de capacitação para conselheiros do Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS e instituições da rede socioassistencial privada no que se refere ao processo de regulamentação anual em conformidade com as normativas da política de assistência social e legislações vigentes. A gerência também vem, ao longo dos anos, participando e contribuindo no processo de preparação para as Conferências e Pré-conferências Municipais de Assistência Social. Também realizamos ações de capacitação e assessoria ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA e ao Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Idosa – COMDEPI. Com relação aos Conselhos Tutelares, destacam-se as atividades de capacitação de conselheiros tutelares (titulares e suplentes), eleitos a cada mandato, além de capacitações ao longo dos anos para conselheiros e equipes técnicas dos conselhos.

A GDEP entendendo que, de acordo com os próprios preceitos da PNAS, é de fundamental importância promover a intersetorialidade, principalmente entre as políticas que compõem junto com a Assistência Social o tripé da Seguridade Social no Brasil, tem desenvolvido atividades de Capacitação em parceria com instituições externas. Destacam-se as ações com o Instituto Nacional de Seguro Social – INSS (Seminário Integrado SMASDH e INSS: Cadastro Único e Benefício de Prestação Continuada - BPC), Hospital Universitário Clementino Fraga Filho da UFRJ (Jornada de Intercâmbio de Trabalhos de Serviço Social), Instituto Nacional de Cardiologia (Capacitação de Atualização em Assistência Social) e Instituto Nacional do Câncer (Capacitação sobre Assistência Social no Município do Rio de Janeiro).

O quadro a seguir apresenta um panorama das participações no ano de 2017 por órgão/setor de origem dos participantes. Com relação ao agrupamento das categorias, vale ressaltar: “outro órgão/secretaria da PCRJ”, refere-se a outros órgãos que pertencem à estrutura da prefeitura do Rio de Janeiro, mas não compõem a rede da SMASDH, como hospitais, escolas, guarda municipal, etc.; “externo”, refere-se a

órgãos que não pertencem à estrutura do município, como universidades, outros municípios, órgãos do governo do estado, hospitais federais, etc; “rede socioassistencial privada”, refere-se às instituições inscritas no Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS e Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente – CMDCA.

Gráfico 10 – Número de Participações em 2017 por Órgão/Setor



Com relação às parcerias com Universidades Públicas e Privadas, sobressaem os cursos de extensão realizados, uma vez que estes oportunizaram aos trabalhadores o acesso à atividade formativa mais ampla, voltada para a discussão da intervenção e um processo de aproximação com a universidade. Um dos cursos realizados foi o de “Sistematização da experiência profissional”, em 2017, oferecido pela UERJ, através do Professor Dr. Ney Luiz de Almeida, com o objetivo de contribuir no processo de sistematização da prática profissional pelos profissionais de serviço social que atuam em diversos espaços da prefeitura do Rio de Janeiro. Outro curso foi o de “Políticas de Gênero e Etnia no Campo da Assistência Social”, também oferecido pela UERJ, pela Professora Dra. Dayse de Paula Marques da Silva, tendo já concluído 3 turmas desde

2013. Além dos cursos de extensão, as universidades também têm sido parceiras na realização de seminários e outras ações de formação.

Dentre as ações de capacitação que têm sido ofertadas regularmente, cabe ressaltar as Capacitações de Ambientação para Profissionais Conveniados. A referida atividade vem sendo realizada desde 2015 em parceria com a Gerência de Gestão do Trabalho, e tem por objetivo apresentar aos profissionais que ingressam na SMASDH conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades na SMASDH.

Com relação às temáticas, destacam-se a seguir os gráficos com um panorama das ações de capacitação por temática central e, em seguida, o número de participações conforme a temática. As atividades contemplam temas tanto no âmbito da proteção social básica, quanto da proteção social especial. Com relação a esta, evidenciam os investimentos realizados nas atividades direcionadas ao Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora com 11 eventos; Serviço Especializado em Abordagem, com 3 eventos; Serviço de Acolhimento Institucional, com 2 eventos e Serviço de Medidas Socioeducativo, com 2. Já com relação à proteção básica, destacam-se as atividades relacionadas ao Serviço de Proteção e Atendimento Integral À Família - PAIF, através da temática acompanhamento familiar, com 11 eventos e Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos, com 2 eventos. Os temas Transferência de Renda, Cadastro Único e Benefício de Prestação Continuada aparecem com 3 eventos ao todo.

Gráfico 11 – Número de Eventos de Capacitação 2017 segundo Temática Central

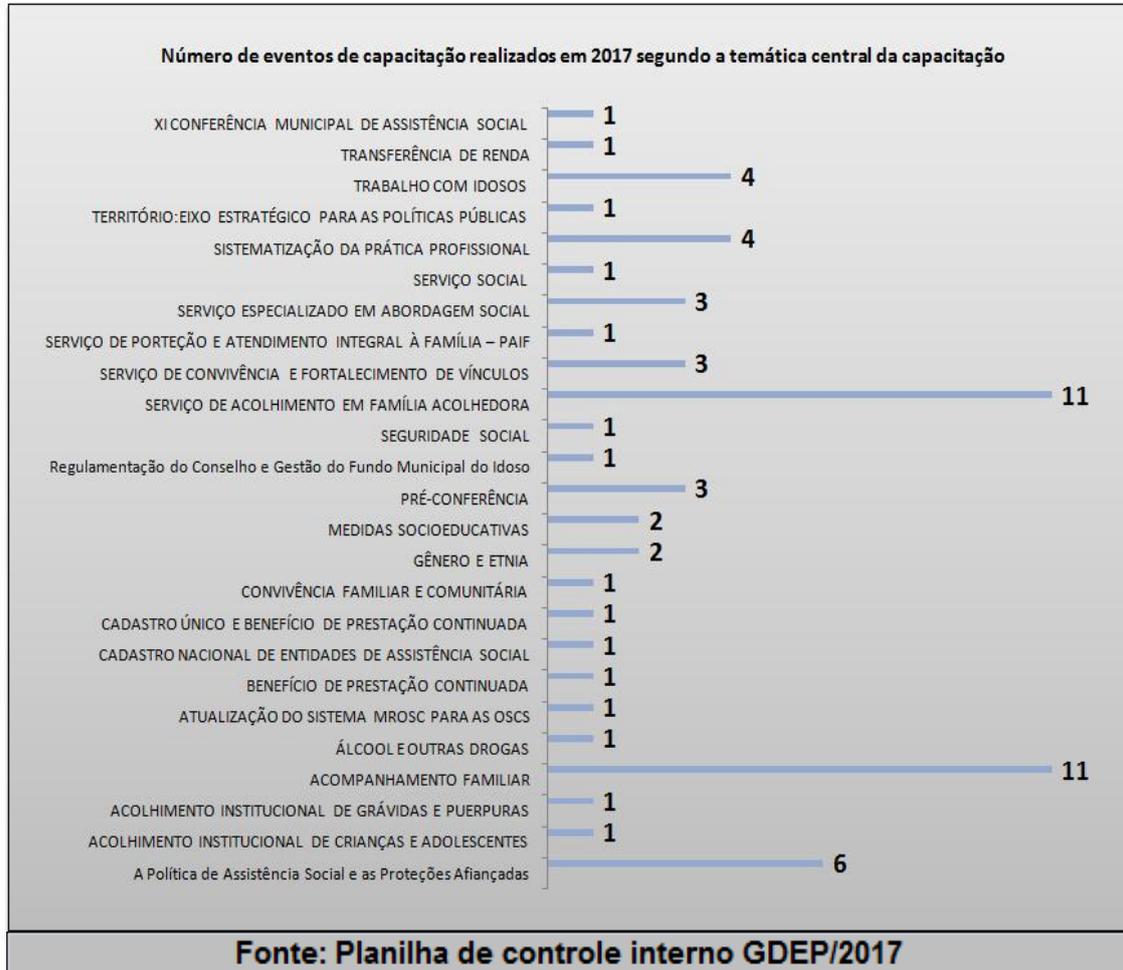
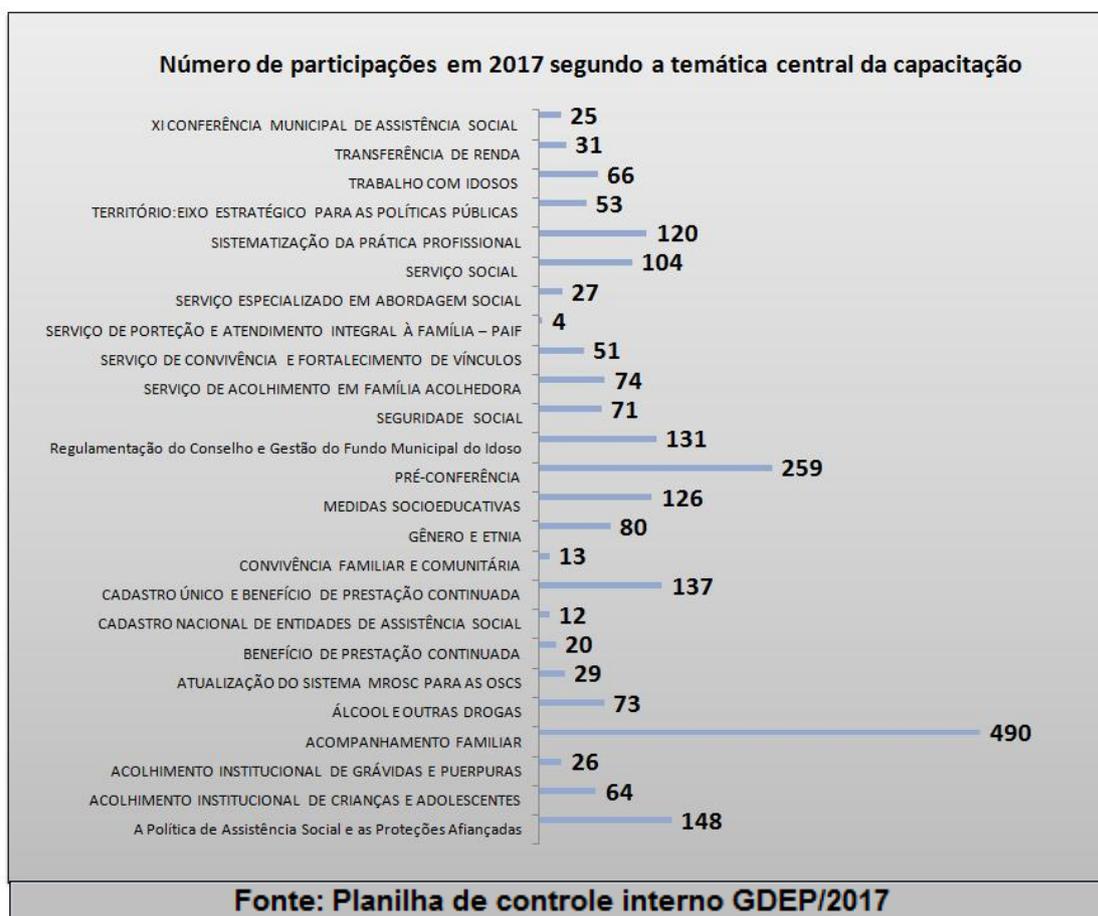


Gráfico 12 – Número de Participações 2017 segundo Temática



Um aspecto que precisa ser valorizado se refere à certificação de todas as atividades promovidas pela GDEP, o que contribui como incremento no currículo dos profissionais que acessam os serviços ofertados pela gerência.

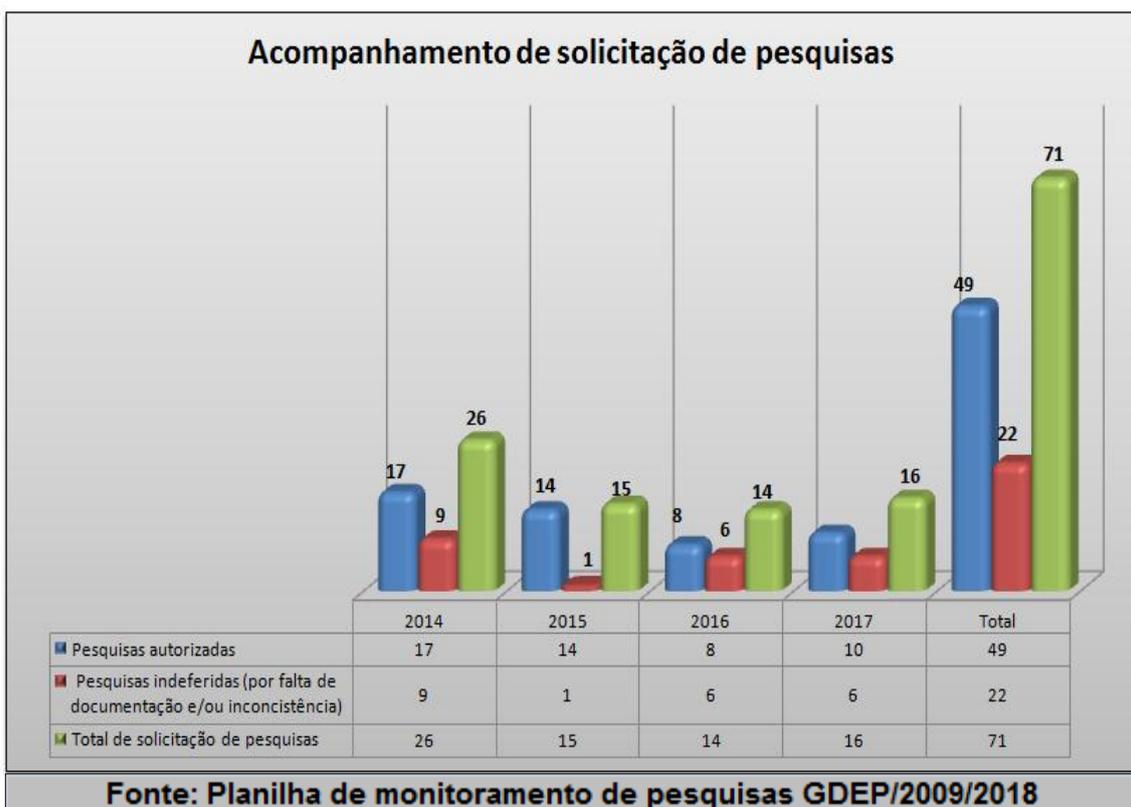
AÇÃO 2: Avaliação e autorização de pesquisas no âmbito da SMASDH

Outra frente de trabalho importante da gerência refere-se à autorização para a realização de pesquisas no âmbito da SMASDH. Em 2014, em consonância com o que preconizam as resoluções do Conselho Nacional de Pesquisas, o CCPAS elaborou o “Protocolo para autorização de pesquisas e projetos de extensão no âmbito da Secretaria Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos do Rio de Janeiro” contribuindo assim para o reordenamento do fluxo de solicitação, autorização e monitoramento de

pesquisas na SMASDH. Este protocolo vem sendo adequado ao longo dos últimos anos de forma a acompanhar sempre as resoluções mais recentes no que se refere às pesquisas. Esta nova organização culminou numa mudança nas demandas de autorização de pesquisas, predominando a partir de então, pesquisas de mestrado e doutorado em diferentes áreas de formação e instituições de ensino e pesquisa. Também verificou-se o interesse crescente de pesquisadores oriundos de outras formações não diretamente vinculadas ao campo da assistência social, como geógrafos, arquitetos, historiadores, antropólogos, médicos e enfermeiros.

É importante sinalizar que, no decorrer deste processo, sempre que necessário, a equipe da GDEP realiza orientações aos pesquisadores contribuindo para dirimir dúvidas com relação à organização da política de assistência social e aos serviços ofertados pela Secretaria, além de esclarecimentos a estudantes de graduação, profissionais e professores universitários sobre visitas institucionais às unidades da SMASDH.

Ao longo dos últimos 4 anos a GDEP recebeu 71 solicitações de pesquisa, das quais 49 foram autorizadas e 22 indeferidas, seja pela não apresentação da documentação necessária, seja pela inconsistência das mesmas. O quadro a seguir



apresenta este panorama.

Gráfico 13 – Acompanhamento de Solicitações de Pesquisas

Diante do volume de pesquisas solicitadas e autorizadas e da necessidade de se ter um retorno para a Secretaria e para as equipes envolvidas em cada procedimento, no ano de 2017 iniciou-se um processo denominado “Seminário de Apresentação de Pesquisas”. Os seminários buscam contribuir para a qualificação das práticas profissionais, através da reflexão acerca da produção dos pesquisadores que desenvolveram suas pesquisas no âmbito da SMASDH. Em 2017 foram realizados 5 seminários de apresentação de pesquisas.

AÇÃO 3: Publicações organizadas pela GDEP

Entendendo que a sistematização do trabalho e a produção de conhecimento também compõem as competências previstas para a GDEP, além de fazer parte do processo de educação permanente e valorização dos trabalhadores e do conhecimento produzido pela SMASDH, a gerência também tem se dedicado a organizar publicações a partir do conhecimento produzido pelos profissionais do conjunto da secretaria. Ao longo destes 4 anos foram 4 publicações¹⁴, sendo 3 impressas e uma virtual, ficando a cargo da GDEP todo o processo de elaboração, revisão, articulação com autores e editora responsável pelas publicações.

- 1- **“Plano Municipal de Capacitação e Educação Permanente”**¹⁵, publicação na íntegra do PME/RJ/2014, disponível no página eletrônica da SMASDH.
- 2- **“O Trabalho Social nas Políticas Públicas”**¹⁶, congrega as contribuições apresentadas no Seminário realizado em 2013, em comemoração ao Dia do Assistente Social, promovido pela SMDS, através da CGSIMAS e do CCPAS. A

¹⁴ Em 2017, em função da Resolução nº 73 de 21 de julho de 2017, foram suspensos os recursos financeiros para a realização de publicações e, mesmo com a coletânea estando em processo de elaboração, a autorização para a sua publicação não foi concedida.

¹⁵ Plano Municipal de Capacitação e Educação Permanente. Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, Secretaria Municipal de Assistência Social, Coordenadoria Geral de Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social. Rio de Janeiro: 2015. Link: <http://www.rio.rj.gov.br/documents/91261/a8ad8bfc-db5a-49f5-a84b-7f4112a6ac78> . ISBN 978-85-68360-05-7.

¹⁶ FERREIRA, Aline Souto Maior e SILVA, Viviane Pereira da (Orgs.). O trabalho social nas políticas públicas. Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro/Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social/Coordenadoria Geral de Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social. Rio de Janeiro: 2015. ISBN: 978-85-68360-04-0.

Publicação reúne 28 artigos de 80 profissionais, dentre professores convidados e profissionais SMDS, SMS, SESQV e SPM-Rio.

- 3- **“Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais: experiências do município do Rio de Janeiro”**¹⁷ conta com 17 artigos sobre os principais serviços e benefícios no âmbito da Proteção Social Básica e da Proteção Social Especial desenvolvidos no município. Publicada em 2016.
- 4- **“Gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS): questões contemporâneas”**¹⁸ que reúne 18 artigos de profissionais que atuavam na gestão da SMDS naquele período (2016).

Ainda em consonância com a preocupação de dar visibilidade ao conhecimento produzido no âmbito da SMASDH, a equipe da GDEP tem se esforçado por participar de atividades técnicas e acadêmicas do campo da assistência social e áreas afins, sempre apresentando trabalhos relevantes para a discussão da política como no II e no III Simpósio Brasileiro de Assistência Social, XV Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social, entre outros.

AÇÃO 4 – Estágio

O estágio curricular traduz-se num processo ímpar de articulação entre as universidades e os espaços concretos de efetivação das práticas profissionais. Possibilita um aprendizado mútuo no qual os profissionais são convidados a uma revisão da sua prática profissional, os estudantes à vivência de procedimentos e experiências fundamentais para a formação e as universidades a uma aproximação com esse cotidiano, em que as diferentes teorias se expressam e materializam. Esta compreensão acerca do estágio fez com que o mesmo também fosse uma das linhas de ação da GDEP.

¹⁷ SILVA, Viviane Pereira da e FERREIRA, Aline Souto Maior (Orgs.). Provimento de serviços e benefícios socioassistenciais: experiências do município do Rio de Janeiro. Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro/Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social/Coordenadoria Geral de Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social. Rio de Janeiro: 2016. ISBN: 978-8569732-02-0.

¹⁸ SILVA, Viviane Pereira da e FERREIRA, Aline Souto Maior (Orgs.). Gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS): questões contemporâneas. Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro/Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social/Coordenadoria Geral de Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social. Rio de Janeiro: 2016. ISBN: 978-85-69732-03-7.

Entre os anos de 2010 e 2014 a gerência manteve convênio de estágio com 13 Universidades do Rio de Janeiro e região metropolitana, tendo realizado durante este período 3 processos seletivos, beneficiando mais de 250 alunos. Entretanto, desde 2014 a SMASDH não teve autorização para a realização de estágio curricular obrigatório. Compreendendo a magnitude e relevância do estágio, a efetivação deste processo também se apresenta como mais um grande desafio a ser superado.

3) Diretrizes do Plano

As diretrizes do II Plano Municipal de Educação Permanente que ora se apresenta têm por norteadores a regulamentação vigente da Política Nacional de Assistência, com especial destaque para a Política Nacional de Educação Permanente e o Plano Municipal de Educação Permanente - PMPER RJ (2014-1017), e reafirmam o compromisso com os princípios da educação permanente, a saber:

- ✓Consolidação dos princípios da Educação Permanente como referência no âmbito da SMASDH para as ações de capacitação;
- ✓Opção por concepções teórico-metodológicas que contribuam para a defesa intransigente dos Direitos Humanos e dos Direitos Socioassistenciais;
- ✓Valorização do conjunto dos saberes de todos os atores envolvidos na implementação da política de assistência social na elaboração e efetivação do presente plano;
- ✓Construção democrática do planejamento, execução, monitoramento e avaliação do presente plano, aprovado pelo CMAS;
- ✓Avaliação e monitoramento constante ao longo do período de execução do Plano com base nos indicadores previstos (2018-2021);
- ✓Adoção de metodologias participativas que visem à aprendizagem significativa, favorecendo a desconstrução e reconstrução de novos paradigmas;

- ✓ Incorporação de temáticas transversais à política de assistência social de forma a contribuir para uma atuação integral e qualificada;
- ✓ Fomento da articulação e parceria com as Universidades Públicas e Privadas, bem como órgãos de fomento ao ensino, pesquisa e produção de conhecimento.

4) Objetivos

Objetivo Geral:

Oferecer aos trabalhadores, gestores e agentes de controle social, qualificação e conhecimentos imprescindíveis à sua atuação de forma a contribuir para a aquisição de habilidades e competências, através da perspectiva político-pedagógica da educação permanente para o aprimoramento do SUAS e da sua articulação com as demais políticas setoriais no município do Rio de Janeiro.

Objetivos Específicos:

- ✓ Promover ações de capacitação conforme os percursos formativos definidos na Política de Educação Permanente do SUAS necessários à gestão e ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais dentre outros;
- ✓ Promover ações de capacitação junto aos conselheiros municipais de assistência social, com base nos percursos formativos definidos na Política de Educação Permanente do SUAS, necessárias ao exercício do controle social;
- ✓ Aprimorar a parceria com as Instituições de Ensino Superior (IES) no tocante à produção e divulgação de pesquisas e para implementação de projetos e cursos de extensão, visando à troca de experiências, produção de conhecimentos e qualificação profissional;
- ✓ Abertura de campos de estágio de forma a estreitar a relação dos campos da intervenção e da formação, de maneira a atender o compromisso ético com a formação de novos quadros profissionais;
- ✓ Potencializar a sistematização e divulgação de conhecimentos produzidos

decorrentes da intervenção profissional na política de assistência social e nas demais frentes de atuação que compõem a SMASDH, construindo referências teóricas, técnicas e ético-políticas, por meio da elaboração de material formativo e da participação e organização de eventos técnicos científicos.

5) Referencial Teórico-Metodológico

5.1) A Educação Permanente no processo de ressignificação do fazer profissional

Neste II Plano, reafirma-se a perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente como referência central, tal como proposto pela PNEP/SUAS (2013). Essa opção implica, pois, recuperar e discutir questões trazidas pela referida política como primordiais para a efetivação da Educação Permanente.

A PNEP revela a importância de destacar a diferenciação entre formação continuada e educação permanente, conforme ressaltam Marcondes, Brisola e Chamon:

A formação continuada diz respeito à continuidade da formação acadêmica inicial, com vistas ao aperfeiçoamento profissional. Porém, não se considera como regra que tal aperfeiçoamento se volte para as necessidades decorrentes do espaço sócio ocupacional ou na direção de alterações qualitativas nas estruturas e nas rotinas e fluxos de atendimento das demandas emergentes. Sob outra ótica, encontra-se a acepção de educação permanente. Esta deve ser entendida no cenário histórico, político e econômico, atentando-se para as metamorfoses que ocorrem na sociedade e as necessidades emergentes dos que procuram pela Assistência Social. (2014: 301)

Essa diferenciação se baseia no pensamento de Freire, em que a formação continuada é concebida como um processo contínuo de desenvolvimento profissional que corresponde aos períodos de aprendizado nas instituições formadoras. A educação permanente diz respeito aos processos de aprendizagem dos profissionais no exercício da profissão, mediante iniciativas dentro e/ou fora dos espaços sócio-ocupacionais, a partir da centralidade do trabalho.

Nessa direção a PNEP/SUAS apresenta quatro princípios: a centralidade das práticas profissionais e dos processos de trabalho, a interdisciplinaridade, a aprendizagem significativa e o princípio da historicidade. A centralidade dos processos de trabalho prevê a estimulação de uma postura investigativa e propositiva através da participação dos trabalhadores na elaboração de estratégias para responder às demandas,

problemas e dificuldades que perpassam pelas práticas profissionais. A centralidade do trabalho relaciona-se inextricavelmente a preocupação expressa pelo Conselho Federal de Serviço Social – CFESS, sobre a relevância da educação permanente para a categoria dos assistentes sociais:

Nesse sentido, a Política de Educação Permanente fortalece um dos princípios fundamentais do Código de Ética do/a Assistente Social, no que se refere ao “compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional”. (CFESS, 2012:9)

O princípio da interdisciplinaridade, embasada na complementaridade de saberes de cada área, viabiliza a construção de novas práticas profissionais inseridas em um contexto que revela expressões da questão social¹⁹, cuja compreensão necessita de um olhar multidimensional. De acordo com Albuquerque e Carvalho:

O princípio da interdisciplinaridade afirma que nenhum conhecimento é superior ao outro e nem substitui o outro. O mundo do trabalho exige cada vez mais a integração dos seus membros no processo de trabalho. Reconhece-se o saber específico de cada área e espera-se que eles se complementem e criem novos saberes. (2013:6)

Em consonância com os outros princípios, a aprendizagem significativa se desenvolve através da interiorização de novos conhecimentos a partir das experiências e vivências prévias dos trabalhadores. A mobilização para esse tipo de aprendizagem depende do envolvimento do trabalhador com o processo de capacitação, bem como, o cuidado que ele tem com sua própria aquisição de conhecimentos. Além disso, outro fator importante é a percepção do trabalhador com relação aos conteúdos e objetivos e a relevância dos mesmos para a sua atuação profissional.

O princípio da historicidade se caracteriza pela relação dos conceitos no âmbito da história, da cultura e dos territórios abarcando questões filosóficas, científicas e ético-políticas através da análise do ser social e sua mediação com as questões de

¹⁹ “A Questão Social é apreendida como um conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura, que tem uma raiz comum: a produção social é cada vez mais coletiva, o trabalho torna-se mais amplamente social, enquanto a apropriação dos seus frutos mantém-se privada, monopolizada por uma parte da sociedade” (IAMAMOTO, 1998:.27).

caráter técnico e operativo, visando o fortalecimento da política pública da assistência social enquanto direito de cidadania. A adoção do princípio da historicidade é fundamental pois

[] permite ao SUAS e a PNEP constituir-se nos marcos de uma data de sociedade (forma) e uma forma de relação social no campo produtivo e quais os limites dessa forma de sociedade. Que sociedade é essa? Compreensão que permite observar a lógica de funcionamento da nossa sociedade que é hoje uma lógica que produz concentração de renda e riqueza, além da expansão da pobreza. Nessa lógica poderemos reafirmar a lógica posta ou romper afirmando os princípios do SUAS e da LOAS. (ALBUQUERQUE & CARVALHO, 2013:7)

A opção por uma concepção de educação parametrizada pelo princípio da historicidade nos remete à pedagogia de Paulo Freire e sua compreensão do ser humano enquanto histórico, inconcluso e, assim, em processo constante de construção:

Ressaltamos, inicialmente, a sua condição de ser histórico-social, experimentando a tensão de estar sendo para poder ser e de estar sendo não apenas o que herda, mas também o que adquire e não de forma mecânica. Isto significa ser o ser humano, enquanto histórico, um ser finito, limitado, inconcluso, mas consciente de sua inconclusão. Por isso, um ser ininterruptamente em busca, naturalmente em processo. Um ser que, tendo por vocação a humanização, se confronta, no entanto, com o incessante desafio da desumanização, como distorção daquela vocação. (FREIRE, 2003:18)

Nessa perspectiva, Freire aponta a necessidade intrínseca à condição humana de construção perene de novos saberes, sendo assim, a educação é permanente não por uma questão ideológica ou política ou por algum interesse econômico, mas pela incorporação a sua própria natureza. A educação é permanente devido à finitude do ser humano, da consciência que ele tem dessa finitude e de “ter incorporado à sua natureza não apenas saber que vivia, mas saber que sabia e, assim, saber que podia saber mais. A educação e a formação permanente se fundam aí.” (FREIRE, 2003:20).

Na contemporaneidade, é preciso atentar para o fato de que com a velocidade da produção e circulação das informações em função dos avanços das novas tecnologias de comunicação, frequentemente, os indivíduos podem se sentir bem informados, sem que

isso, no entanto, signifique que tenha sido possível processar toda a informação e reelaborá-la. Processo que tende a limitar suas possibilidades de aprendizagem, experimentação, construção de novos conceitos e de auto percepção enquanto autor da história.

É importante ressaltar que pensar em produção e busca do conhecimento na perspectiva político pedagógica da Educação Permanente, é considerá-la no cotidiano das instituições a partir da realidade vivida. Tendo como base o questionamento e as transformações necessárias ao processo de aprendizagem, desconstrói-se nesta linha, a relação de superioridade hierárquica das relações de trabalho e do processo tradicional do saber, horizontalizando o processo de ensino-aprendizagem e do trabalho em equipe.

É preciso perder o hábito e deixar de conceber a cultura como saber enciclopédico, no qual o homem é visto apenas sob forma de um recipiente a encher e entupir de dados empíricos ... (GRAMSCI, 2011:53)

Na perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente, no âmbito do SUAS, requer-se, portanto, a construção do conhecimento através de reflexões sobre o cotidiano profissional no campo da política de assistência social e da transversalidade de outras temáticas a partir das experiências dos trabalhadores do SUAS e dos outros atores envolvidos. As ações educativas, na perspectiva político pedagógica da Educação Permanente, devem estimular o questionamento crítico sobre os processos de trabalho, partindo sempre do “pressuposto da centralidade do trabalho como criador da condição humana” (FRIGOTTO, 2005:28) e o entendimento do usuário da política de assistência social enquanto sujeito de direitos instituídos constitucionalmente, propiciando a construção de estratégias para transformação da realidade, em consonância com as proposições de Fernandes:

Educação permanente é aprendizagem no próprio trabalho, é aprender com o outro, com as necessidades sociais. É compartilhar experiências e práticas, criando estratégias para agregar conhecimento no próprio ambiente de trabalho e propor mudanças. É saber conhecer e fazer (2007:15).

Corroborar-se com a compreensão, de que os processos de capacitação baseados na perspectiva da Educação Permanente, devem contribuir para um processo de trabalho

que permita transformar demandas sociais em propostas de políticas públicas e que busquem efetivar a participação dos cidadãos nas decisões que os afetam (BAVA, 2016). Perspectiva que visa superar o trabalho prescritivo com a população, baseado em pautas estranhas a ela, na direção de um trabalho político-pedagógico e não a partir de uma pseudoparticipação, mas sim pelo engajamento (FREIRE, 1987).

A PNEP considera a educação permanente como um processo contínuo de atualização, mediado pela reflexão no que tange aos saberes e práticas dos sujeitos e não como um simples meio de transmissão de conteúdos através da hierarquização disciplinar do conhecimento:

Entende-se por Educação Permanente o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. Processo esse mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade (BRASIL, 2013, p.34).

Proposições que colocam para os trabalhadores e gestores do SUAS, a demanda pelo desenvolvimento de habilidades e competências, destacando-se a compreensão dos aspectos coletivos do trabalho, que envolvem o intercâmbio de experiências e saberes, bem como, o investimento na resolução de conflitos inerentes aos processos de construção coletiva, principalmente, quando envolvem concepções de mundo em disputa. O que nos remete a compreensão de que a Educação Permanente é, também, instrumento de luta ideológica e política (CFESS, 2012). Portanto, faz-se necessário entender a Educação Permanente como práxis política ao associar a Educação e Trabalho com as dimensões éticas da vida.

Nesta linha, ampara-se o presente Plano na perspectiva político pedagógica da Educação Permanente de forma a orientar atividades de capacitação que possam contribuir, por meio da reflexão crítica sobre a ação profissional, para ressignificar práticas e processos de trabalho desenvolvidos no âmbito da SMASDH. Revela-se nessa perspectiva, a importância de induzir os trabalhadores à ação-reflexão a partir de seu pronunciamento sobre as questões cotidianas do universo do trabalho onde todos são

intelectuais, “porque não existe atividade humana da qual se possa excluir alguma intervenção intelectual” (GRAMSCI, 1975, p. 1.516).

Assim, em consonância com as concepções expressas, opta-se por ações de capacitação baseadas em aportes metodológicos participativos, baseados no diálogo. Diálogo, para Freire (1987), é um encontro em que se solidarizam o refletir e o agir de seus sujeitos, não é um ato de depositar ideias de um sujeito no outro, nem tampouco, discussão guerreira em que tentam impor a sua verdade. O diálogo só se faz em relações horizontais em que há confiança entre os sujeitos. Em suas próprias palavras:

A existência, porque humana, não pode ser muda, silenciosa, nem tampouco pode nutrir-se de falsas palavras verdadeiras, com que os homens transformam o mundo. Existir, humanamente, é pronunciar o mundo, é modificá-lo. O mundo pronunciado, por sua vez, se volta problematizado aos sujeitos pronunciantes, a exigir deles novo pronunciar. Não é no silêncio que os homens se fazem, mas na palavra, no trabalho, na ação-reflexão. (1987: 90)

Nessa perspectiva, vale reiterar que a Educação Permanente, além de fomentar a cultura participativa dos trabalhadores, baseada na contínua avaliação reflexiva de seus processos de trabalho e das práticas profissionais, propõe o desenvolvimento dos profissionais a partir de três dimensões: técnica, ética e política. Combinação que nos remete a recuperar o sentido da práxis em Freire:

[] esgotada a palavra de sua dimensão de ação, sacrificada, automaticamente, a reflexão também, se transforma em palavreria, verbalismo...

[] Se, pelo contrário, se enfatiza ou exclusiviza a ação, com o sacrifício da reflexão, a palavra se converte em ativismo. Este que é ação pela ação, ao minimizar a reflexão nega também a práxis verdadeira e impossibilita o diálogo. (1987:78)

O desafio a que esse plano se propõe é, pois, propor atividades de capacitação, na perspectiva da Educação Permanente que contribuam para a apreensão acerca da realidade dos campos de trabalho não como fatalismo, mas como uma situação desafiadora que instigue a busca por transformação.

6) Percursos Formativos e Tipos de Ação de Capacitação

6.1) Percursos Formativos

A PNEP tomando por base as funções de gestão, provimento de serviços e benefícios e de controle social do SUAS, a partir das quais o trabalho no SUAS é estruturado, estabelece os 3 percursos formativos que devem pautar as ações de formação e capacitação: “Gestão do SUAS”, “Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais” e “Controle Social do SUAS”. O conceito de percurso formativo se refere à noção de trilha de aprendizagem, que diz respeito à trajetória construída pelos profissionais ao longo de seu desenvolvimento profissional, resultante das suas necessidades e aspirações profissionais, mas também das competências e habilidades necessárias para o desempenho das suas funções. O equilíbrio entre esses dois fatores propicia a diversidade de alternativas para a capacitação. Nesse sentido, os percursos formativos que devem ser acessíveis a todos os públicos, são assim caracterizados:

a) Gestão do SUAS

O percurso formativo “Gestão do SUAS” se refere às atividades de formação e capacitação voltadas a gerar, manter e desenvolver competências no âmbito da gestão do SUAS, em consonância às normativas vigentes (BRASIL, 2013). No âmbito municipal, especificamente, engloba as iniciativas de capacitação que abordam quaisquer dos aspectos e frentes de atuação da gestão da política de assistência social.

b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais

Este Percurso Formativo se refere às diferentes ações de capacitação voltadas à geração, manutenção e desenvolvimento de competências inseridas na função de provimento de serviços e benefícios. Sua relevância se destaca pela influência direta na qualidade da atenção prestada à população usuária e de acordo com a PNEP deve considerar:

a) competências individuais relacionadas ao desempenho da função e atribuição laboral que cada profissional desempenha no quadro das Equipes de Referência ou nas atividades de apoio finalístico a estas, e b) relacionadas à articulação e combinação sinérgica dessas competências individuais para a resolução de problemas e a consecução de objetivos comuns às equipes. (BRASIL, 2013 p.43)

Tem sido o percurso formativo com maior número de atividades realizadas pela GDEP devido ao grande quantitativo de profissionais envolvidos na prestação de serviços e benefícios socioassistenciais tanto da Proteção Social Básica, quanto da Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade.

c) Controle Social do SUAS

O percurso formativo “Controle Social do SUAS” é de fundamental importância para consolidação e avanço da política de assistência social já que se refere a desenvolver competências e habilidades para o efetivo exercício do controle social no âmbito da política. Nesse sentido a GDEP vem realizando capacitações específicas para os agentes de controle social, bem como para a rede socioassistencial privada e ainda participa na construção e realização das Pré Conferências regionais e Conferências Municipais, espaço máximo da participação e controle social.

6.2) Tipos de Ação de Capacitação

A Política Nacional de Educação Permanente prevê três tipos de ação de capacitação que se distinguem pela carga horária e objetivos. São eles: Capacitação Introdutória, Capacitação de Atualização e Supervisão Técnica. Em razão das especificidades do município do Rio de Janeiro, foi introduzido no Plano Municipal de Educação Permanente (2014-1017) o aprimoramento, como forma de capacitação, opção que se reafirma no presente plano, devido aos resultados positivos obtidos.

a) Capacitação Introdutória

De acordo com as orientações da PNEP, as ações de capacitação introdutória devem ter uma carga horária entre 20 e 40 horas/aula e tem por objetivo “o nivelamento de competências basilares ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas”. (BRASIL, 2013, p.43). As ações de capacitação são destinadas aos trabalhadores de qualquer nível de formação e devem ter soluções didático-pedagógicas mais adequadas ao desenvolvimento das competências dos diferentes públicos, considerando suas experiências e vivências profissionais.

b) Capacitação de Atualização

A capacitação de atualização tem carga horária entre 40 e 100 horas/aula com a finalidade de dar prosseguimento ao processo de formação, promovendo uma atualização e/ou aprofundamento de conceitos, diretrizes e conteúdos. Além de manter as competências para o desenvolvimento comum do trabalho no SUAS (BRASIL, 2013).

c) Supervisão Técnica

Prevista pela PNEP esse tipo de capacitação foi tema específico de regulamentação do CNAS por meio da Resolução Nº 6, 13 de abril de 2016, que a partir das concepções expressas na PNEP, de acordo com a perspectiva político-pedagógica da educação permanente, estabelece parâmetros nacionais para implementação, desenvolvimento e certificação da Supervisão Técnica.

Sendo assim, define em seu artigo 3 que Supervisão Técnica se refere a “um tempo na organização do trabalho que deve mobilizar gestores e trabalhadores para reflexão e estudo coletivo acerca de questões relacionadas aos seus processos cotidianos

de trabalho, às suas práticas profissionais, às articulações com o território, na perspectiva institucional e intersetorial”.

Seu objetivo fundamental é fornecer subsídios teóricos, metodológicos, técnicos, operativos e éticos para a construção crítica e criativa de novas alternativas de intervenção. Devendo ainda, se caracterizar por ser uma atividade que estabeleça relações interdisciplinares de escuta e horizontalidade, planejada de acordo com as demandas identificadas no Plano de Educação Permanente do respectivo ente federativo.

A resolução define ainda que as supervisões técnicas podem ser internas, quando coordenadas por membros integrantes das equipes, ou externas quando há participação de especialistas externos. Estabelece também o parâmetro mínimo de 4 horas mensais de capacitação, ao longo de um período de 6 meses envolvendo até 20 profissionais.

d) Aprimoramento

A partir da inclusão desse tipo de capacitação no PMP RJ (2014-2017) a GDEP vem realizando diferentes modalidades de capacitação como seminários, congressos, conferências, encontros, fóruns, jornadas, oficinas, mesas redondas, rodas de conversas, palestras, entre outras, com carga horária entre 4 e 20 horas. Essas capacitações que contemplam conteúdos da Política de Assistência Social e temas transversais têm favorecido a participação de um maior quantitativo de profissionais, gestores e agentes de controle social, sem gerar maiores impactos para a organização de suas atividades. Assim contribuindo para uma agenda continuada de capacitações já que são elaboradas de forma a complementar as atividades de carga horária mais extensa. O objetivo das ações de aprimoramento é realizar discussão de temáticas e/ou conceitos, bem como reflexões sobre as experiências profissionais que contribuam para o processo de formação continuada dos profissionais da secretaria.

6.3) Modalidades de atividades

Embora a categorização das modalidades de atividades não esteja prevista na PNEP, entende-se nesse plano sua relevância para padronizar e orientar o registro das atividades e posterior análise do trabalho produzido, já que as modalidades encerram em si opções metodológicas. Destaca-se ainda, que a eleição das distintas modalidades é determinada por questões estruturais, diante da necessidade de manter uma agenda de variadas atividades que atenda a um grande contingente de trabalhadores, gestores e agentes de controle social.

Seminário

O seminário é uma técnica de exposição de assuntos relacionados a questões que permeiam a prática dos trabalhadores do SUAS. É realizada por duas ou mais pessoas com a organização de uma coordenação. No seminário, há a exposição, a discussão e a conclusão. Os oradores têm conhecimento específico e aprofundado dos temas abordados. Após a exposição, há o debate com a plateia e as considerações finais, com carga horária entre 4 e 8 horas.

Encontro temático

O encontro temático visa promover o debate de assuntos que permeiam as práticas profissionais no cotidiano do trabalho. São encontros de 4 horas para 15 a 20 trabalhadores que são chamados a participar de forma ativa da discussão de maneira a refletir, trocar experiências e pensar em novas estratégias de intervenção.

Roda de conversa

A roda de conversa permite o diálogo e a partilha de assuntos, propiciando a maior interação dos participantes nas discussões:

Nas rodas de conversa, o diálogo é um momento singular de partilha, porque pressupõe um exercício de escuta e de fala, em que se agregam vários interlocutores, e os momentos de escuta são mais numerosos do que os de fala. As colocações de cada participante são construídas por meio da interação com o

outro, seja para complementar, discordar, seja para concordar com a fala imediatamente anterior (MOURA & LIMA, 2014:100).

Oficina

A oficina é um momento de integração entre os participantes para relacionar as questões teóricas e práticas vivenciadas no ambiente do trabalho, assim “oficina é um âmbito de reflexão e ação no qual se pretende superar a separação que existe entre a teoria e a prática, entre conhecimento e trabalho e entre a educação e a vida” (ANDER-EGG, Apud OMISTE; LÓPEZ; RAMÍREZ, 2000:178).

Ciclo de debates

O ciclo de debates é realizado através de encontros sequenciais que abordam um determinado tema ou vários temas que se complementam, relacionado ao cotidiano profissional, divididos em diferentes dias de capacitação. A cada encontro podem ser utilizadas abordagens metodológicas diferentes como rodas de conversa, oficina e encontros temáticos. Pode ser realizado por um ou mais profissionais especialistas nas temáticas a cada encontro.

Palestra

A palestra se caracteriza por ser uma exposição oral de temáticas relacionadas ao contexto mais amplo da política, ainda assim pertinentes ao trabalho. Geralmente é apresentada por um especialista com conhecimento amplo sobre o tema em pauta. As reflexões e perguntas referentes à temática apresentada podem ser expostas pela plateia ao final da explanação.

Curso

Os cursos se caracterizam por ser uma modalidade em que há a possibilidade de aprofundamento das temáticas tratadas. Os temas elencados podem ser desde temáticas transversais aos distintos espaços de atuação dos profissionais no âmbito da SMASDH, como podem se restringir a temas pertinentes a um determinado nível de proteção ou

serviço socioassistencial. Os encontros devem combinar aulas expositivas com outras metodologias que propiciem a troca entre o grupo e a construção conjunta de saberes. Frequentemente os alunos são incentivados a produção de trabalhos finais e artigos como forma de sistematização e difusão do conhecimento produzido. Podem chegar a até 100hs de capacitação. Os cursos de extensão são aqueles realizados em parcerias com Universidades.

Assessoria

Sequência de encontros regulares em que a equipe da GDEP fornece subsídios teórico-metodológicos para elaboração de determinado produto por uma equipe de profissionais da SMASDH.

Treinamento

Capacitações para proporcionar alinhamento quanto à fluxos e utilização de instrumentos e sistemas de informação necessários ao desempenho das atividades.

Capacitação em Serviço

Modalidade diretamente relacionada à Supervisão Técnica. Pode ser realizada no próprio espaço de atuação dos atores ou em espaço externo com a participação dos envolvidos. Combina recursos metodológicos das rodas de conversa e também de oficinas, devido à relevância de proporcionar ambiente de equidade na participação e produção coletiva.

7) Levantamento de demandas de capacitação

Conforme orientação da PNEP/SUAS e o compromisso desta gerência em realizar atividades de capacitação que visem uma aprendizagem significativa que reflita na melhoria da qualidade da atenção prestada à população que busca os serviços da SMASDH, este plano parte de um diagnóstico das demandas por capacitação,

identificadas junto aos trabalhadores, gestores e conselheiros. Orientado pela perspectiva da PNEP/SUAS, no que se refere aos seus objetivos, ressalta-se:

[...] instituir mecanismos institucionais que permitam a participação dos trabalhadores e dos usuários do SUAS, dos conselheiros da Assistência Social [...] nos processos de formulação de diagnósticos de necessidades, planejamento e implementação das ações de formação e capacitação. (PNEP, 2013 p.28)

Sendo assim, o diagnóstico foi construído a partir de consulta realizada no período de 18/04/2018 a 15/05/18, por meio de formulário eletrônico enviado a todas as unidades da SMASDH, nível central, Conselhos Tutelares e Conselho Municipal de Assistência Social, com o objetivo de buscar as demandas de capacitação dos trabalhadores do SUAS e dos agentes de controle social. Atenderam à solicitação de preenchimento do instrumento 1971 profissionais, entre servidores públicos e contratados, o que corresponde a 60% do universo total de trabalhadores da secretaria.

Os resultados do questionário foram debatidos e validados por um grupo focal por meio da coordenação da GDEP, com a participação de representantes da gestão das distintas áreas de atuação da SMASDH. Posteriormente o presente plano foi apresentado à mesa diretora do CMAS e aprovado em assembleia 16 de julho de 2018.

A distribuição dos respondentes se refere a sua inserção no trabalho - *gestão* para os que estão exercendo suas atividades no nível central e coordenadorias de assistência social e direitos humanos - CASDH, *proteção básica* - CRAS, *proteção social de média complexidade* – CREAS e Centro Pop e *alta complexidade* - *Acolhimento Institucional e Familiar*, e “*outros*” considerando os profissionais inseridos na Subsecretaria de Políticas para Mulheres – SUBPM, Subsecretaria de Políticas para o Idoso - SUBPI e Conselho Tutelar.

Tabela 11 – Proporção de Respondentes por Nível de Proteção/Inserção

NÍVEL DE PROTEÇÃO		
Básica	648	32,9%
Especial Média	179	9,1%
Especial Alta	769	39,0%

Gestão	220	11,2%
Outros	155	7,9%
Total	1971	100,0%
Fonte: Formulário Eletrônico GDEP/CSIMAS – consulta realizada no período de 18/04/2018 a 15/05/18		

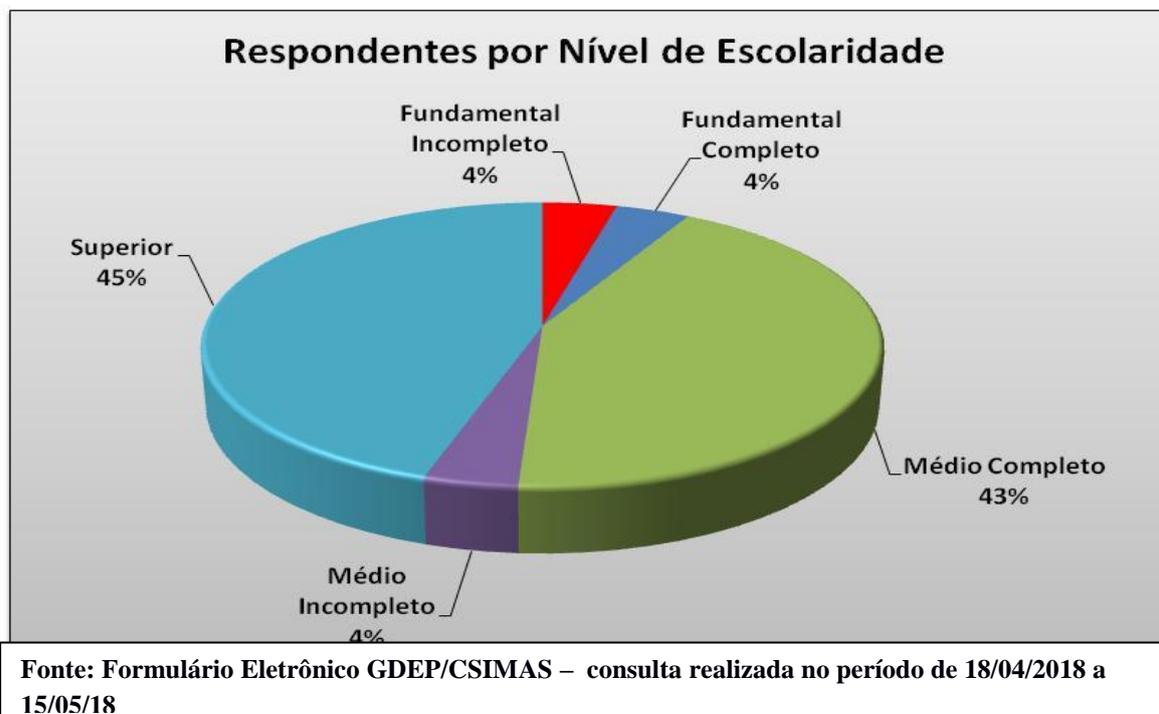
Os dados demonstram que 39% dos respondentes encontram-se inseridos nos serviços de proteção social de alta complexidade, seguidos pelos profissionais inseridos na atenção básica com 33%, na gestão 11%, nos serviços de proteção especial de média complexidade 9% e 8% nos conselhos tutelares, nas subsecretarias de políticas para mulheres e para o idoso. Esses quantitativos fazem menção ao quantitativo de trabalhadores lotados nas respectivas frentes de atuação.

Gráfico 14 – Respondentes por Vínculo Empregatício



Do total de profissionais que responderam a consulta, identifica-se que 70% são trabalhadores conveniados e 30% servidores públicos. Informação que tem relação com o quantitativo total de profissionais considerando que a SMASDH tem hoje um quantitativo significativamente maior de trabalhadores conveniados.

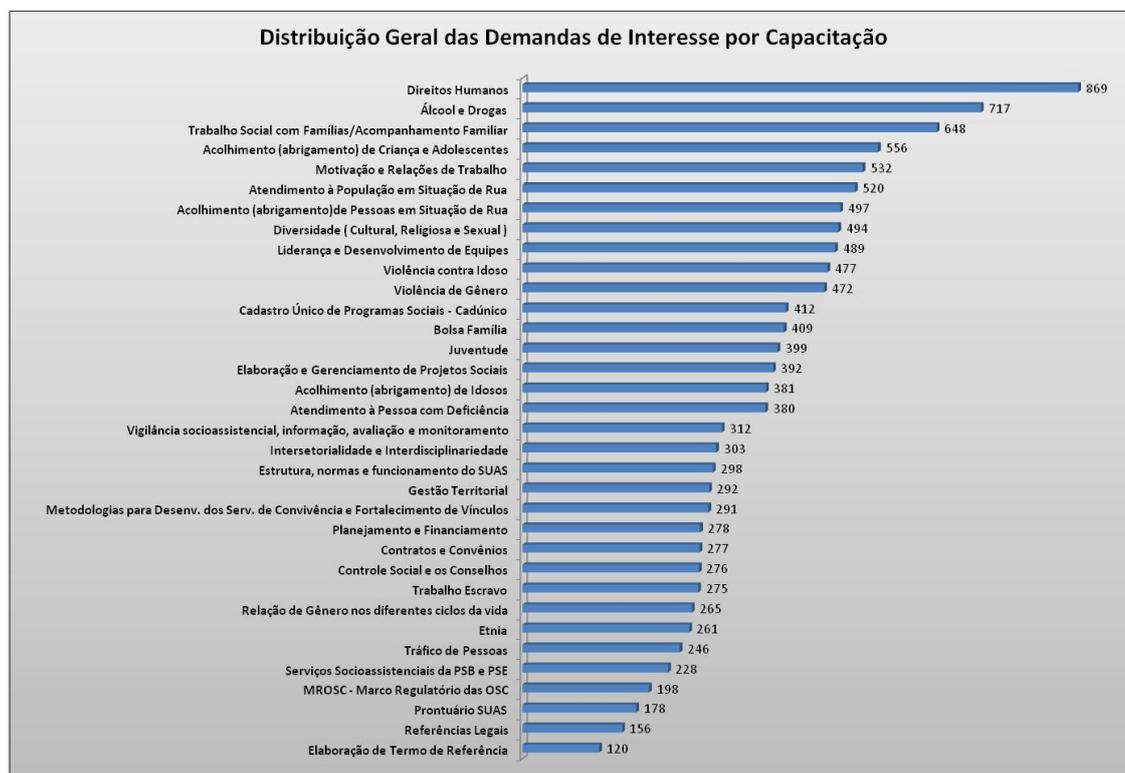
Gráfico 15 – Respondentes por Nível de Escolaridade



O gráfico acima fornece um panorama acerca do nível de escolaridade dos respondentes. Verifica-se que a maioria possui nível superior, 45%, seguidos por profissionais de nível médio completo com 43%. Aparecem com 4% os demais profissionais de nível fundamental completo e incompleto e nível médio incompleto.

No que se refere às demandas de interesse por capacitação, a elaboração do formulário contemplou temáticas recorrentes no cotidiano profissional, permitindo a livre identificação de demandas e a congregação de mais de uma opção.

Gráfico 16 – Distribuição Geral das Demandas de Interesse por Capacitação



Fonte: Formulário Eletrônico GDEP/CSIMAS – consulta realizada no período de 18/04/2018 a 15/05/18

O mapeamento das demandas elencadas pelo conjunto de trabalhadores da SMASDH possibilita uma reflexão acerca da relação existente entre as competências básicas instituídas pela NOB-SUAS/RH e os desafios vivenciados no cotidiano profissional. Analisando o conjunto das respostas, salienta-se que as temáticas de maior interesse por capacitação foram “Direitos Humanos” (869), seguida de “Álcool e Drogas” (717) e, em terceiro lugar, “Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar” (648). Os temas que tratam de pessoas em situação de rua compõem um grupo expressivo aparecendo em 1017 citações (520 atendimento + 497 acolhimento) o que remete a uma necessidade de maior qualificação para o trabalho com esse seguimento - grupos e pessoas que experimentam as maiores precariedades socioeconômicas aliadas a diversas outras violações de direitos. É pertinente, portanto,

reiterar que esse dado tem relação com o percentual de profissionais que mais respondeu ao instrumento, que foram os inseridos nos serviços da proteção social especial de média e alta complexidade. “Acolhimento de crianças e adolescentes”, também aparece entre as dez primeiras temáticas, o que aponta para a necessidade de aprimoramento no trato com esse grupo em busca da efetivação dos pressupostos da proteção integral de crianças e adolescentes.

Cabe sinalizar dois grupos de temáticas apontadas como importantes para capacitação: “Motivação e Relações de trabalho” e “Liderança e Desenvolvimento de Equipes”. O significado dessas escolhas aponta para a relevância de repensar o trabalho profissional a partir das relações sociais no espaço interventivo. Sinaliza, ainda, a necessidade de compreender que, na direção das orientações tanto da NOBSUAS/RH, como da própria PNEP, é necessário investir em políticas de reconhecimento e valorização da força de trabalho, mais além do que da oferta de atividades de capacitação. Essas temáticas também direcionam o olhar para importância do desenvolvimento de atividades de capacitação que não sejam direcionadas apenas às atividades fim da secretaria.

A seguir apresentam-se as dez principais demandas de capacitação elencadas, organizadas em blocos por eixos de atuação (Proteção Social Básica, Proteção Social Especial de Média Complexidade, Proteção Social Especial de Alta Complexidade, Gestão), inserção na Subsecretaria de Políticas para o Idoso, na Subsecretaria de Políticas para Mulheres, nos Conselhos Tutelares e por formação educacional. A conjugação dessas informações permite planejar atividades mais adequadas aos perfis profissionais, competências e habilidades requeridas ao SUAS. Ressalta-se a importância da realização de consultas complementares que deverão acontecer ao longo dos 4 anos subsidiando o planejamento anual e a absorção de novas demandas.

Gráfico17 – Demandas por Capacitação dos Profissionais que atuam na proteção Social Básica



Entre as principais temáticas apontadas como necessárias pelos profissionais que atuam nos 47 CRAS do município do Rio de Janeiro, destaca-se “Direitos Humanos” com 289 respostas. Na sequência, aparece a temática “Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar” o que reporta a necessidade de investimento em atividades de capacitação sobre metodologias de trabalho no âmbito do Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF), serviço essencial dos centros de referência da assistência social.

Relacionando-se esse dado com as demandas apresentadas pelo conjunto de assistentes sociais que responderam ao formulário, verifica-se a imprescindibilidade de se olhar para a referida temática e superar um dos maiores desafios enfrentados pelas equipes da proteção social básica.

As temáticas “CadÚnico” e “Bolsa Família” aparecem em terceiro e quarto lugar, respectivamente, para os profissionais inseridos nos equipamentos da proteção social

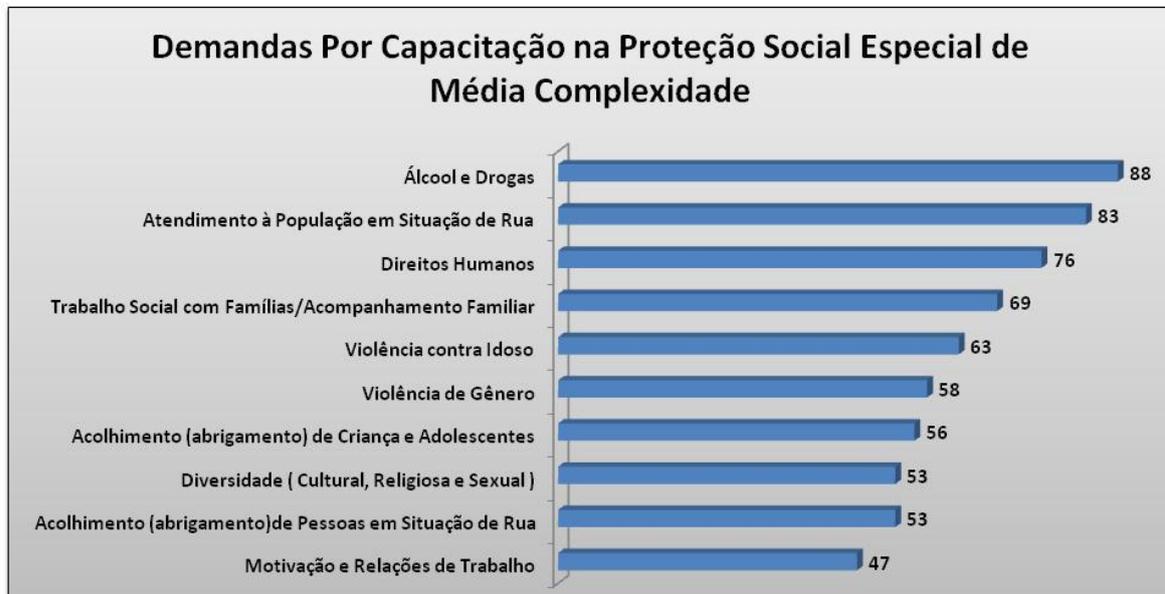
básica. Importante salientar que o CadÚnico é a porta de entrada para acessar diversos programas sociais do Governo Federal, e o “Programa Bolsa Família” é o programa de transferência de renda acessado pela população através dos CRAS. Este fato reforça a necessidade de ações de capacitação objetivando atualização de conteúdos para ofertar melhor atendimento à população e principalmente para que se discuta os significados da transferência de renda.

“Diversidade (Cultural, Religiosa e Sexual)” tem expressiva manifestação por parte dos profissionais que executam os serviços da proteção básica, aparecendo 208 vezes, seguida pela temática “Motivação e Relações de Trabalho”, com 207 citações.

“Violência de Gênero”, “Violência contra o Idoso” e “Álcool e Drogas” também tem destaque entre os temas apontados pelos trabalhadores deste nível de complexidade. Salienta-se a reflexão sobre este dado, considerando a pertinência dos mesmos serem tratados, em sua essência, na proteção especial de média complexidade. No entanto, a realidade vivenciada nos CRAS requisita que os profissionais neles inseridos, demandem tal investimento visando qualificar suas intervenções.

O tema “Juventude” destaca-se neste grupo (177) visando ampliar a percepção sobre os jovens em toda sua dimensão e na possibilidade de se problematizar alternativas de atendimento como forma de acolher suas demandas nos espaços de prevenção e de proteção social, principalmente nos Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos.

Gráfico18 – Demandas por Capacitação na Proteção Social Especial de Média Complexidade



Fonte: Formulário Eletrônico GDEP/CSIMAS – consulta realizada no período de 18/04/2018 a 15/05/18

A temática mais sinalizada pelos profissionais que atuam nos CREAS e Centros POP foi “Álcool e Drogas” sendo citada 88 vezes. Em segundo lugar destaca-se “Atendimento a Pessoa em Situação de Rua” (83) seguida de “Direitos Humanos” que aparece 76 vezes. Em quarto lugar, nota-se a temática “Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar” (69). Dando sequência, os profissionais mostram interesse em aprofundamento dos conteúdos sobre “Acolhimento (abrigo) de crianças e Adolescentes” e “Acolhimento (abrigo) de Pessoas em Situação de Rua” dentre as mais elencadas. Os dados refletem, sobretudo, a necessidade dos profissionais de se apropriarem de temas que apresentam interface direta com a operacionalização do Serviço Especializado em Abordagem Social e do Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua, ambos da Média Complexidade.

Considerando que os CREAS têm como objetivo o atendimento a indivíduos e/ou famílias em situação de risco e vulnerabilidade por violações de direitos,

compreende-se a demanda apresentada por capacitação em temáticas transversais que possam embasar a prática profissional como “Violência de Gênero”, “Violência contra o Idoso” e “Diversidade (Cultural, Religiosa e Sexual)”.

Gráfico 19 – Demandas por Capacitação na Proteção Social especial de Alta Complexidade



Com relação aos interesses de capacitação apresentados no âmbito da proteção social especial de alta complexidade, verifica-se em primeiro lugar “Álcool e Drogas” (351) seguido por “Direitos Humanos” (345). Os serviços de proteção social especial de alta complexidade são aqueles que garantem a proteção integral – moradia, alimentação, higienização e trabalho protegido para famílias e indivíduos que se encontram em situação de violação de direitos, razão pela qual se justifica a necessidade elencada pelos profissionais. Ainda nessa perspectiva, o aprofundamento das temáticas “Atendimento/acolhimento de Pessoas em situação de Rua”, “Acolhimento (abrigo) de Crianças e Adolescentes” e “Acolhimento (abrigo) de Idosos”

são de extrema relevância para que os profissionais inseridos nesses serviços possam contribuir para a garantia dos direitos sociais da população atendida. Seguindo essa linha de raciocínio, compreende-se por que “Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar” é apontada como importante para subsidiar os trabalhadores em suas ações visando à superação das condições que levaram as famílias acompanhadas a uma posição de desamparo e de culpabilização, em prol de uma perspectiva de garantia de direitos e fortalecimento da capacidade protetiva das famílias e das redes de referência.

Considerando a violência como uma das expressões da questão social e um dos fatores para a fragilização e/ou o rompimento de vínculos familiares e societários, a temática “Violência contra o Idoso”, também aparece no contexto das demandas por capacitação.

Os profissionais inseridos nos serviços de proteção social de alta complexidade também citam “Liderança e Desenvolvimento de Equipes” e “Motivação e Relações de Trabalho” como conteúdos essenciais para o desenvolvimento do trabalho. Entende-se que esses espaços sócio-ocupacionais demandam investimento nas relações cotidianas de trabalho com o intuito de minimizar o impacto adverso das situações enfrentadas.

Gráfico 20 – Demandas de Capacitação dos Profissionais da Gestão



No grupo designado como Gestão, foram contabilizados os gestores e técnicos que atuam no âmbito da gestão da SMASDH, sendo assim, congregam-se na análise das demandas por capacitação as sugestões dos profissionais e gestores que exercem suas funções na SUBPSBE, SUBG, SUBDH, SUBPI, SUBPM, SUBIPC, CSIMAS, SEC e Conselhos, Ouvidoria e CASDH.

Das demandas citadas pelos gestores e técnicos da gestão, destacam-se “Contratos e Convênios”, “Direitos Humanos”, “Planejamento e Financiamento”, “Elaboração e Gerenciamento de Projetos Sociais”, “Motivação e Relações de Trabalho”, “MROSC - Marco Regulatório das OSC’s”, “Liderança e Desenvolvimento de Equipes”, “Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar”, “Vigilância Socioassistencial, informação, monitoramento e avaliação” e “Álcool e Drogas”.

Temáticas que corroboram a necessidade de propor atividades de capacitação que considerem os desafios da gestão do SUAS na esfera municipal. As sugestões devem pautar os desafios requeridos aos gestores e aos profissionais da gestão que exigem um perfil gerencial capaz de entender e adotar novos conceitos e novas práticas, inclusive aquelas ligadas à organização do trabalho.

“Vigilância Socioassistencial, informação, monitoramento e avaliação” é mencionada, quando estratificamos por eixo de atenção, pelos profissionais que exercem suas funções no âmbito da gestão da política de assistência social, tanto no Nível Central quanto nas CASDH, nos CRAS, CREAS e URS. A vigilância socioassistencial faz parte da base organizacional da gestão da política de assistência social o que requer qualificação dos agentes públicos para que as ações ofertadas produzam processos e resultados condizentes com as expectativas e necessidades de seguimentos mais vulneráveis, público da assistência social.

Nesse sentido, a consolidação da gestão da política de assistência social no município demanda processos de capacitação que ofereçam conhecimentos e instrumentos de gestão de acordo com as especificidades e necessidades de seus territórios de forma a potencializar e integrar as ações garantindo maior eficácia e efetividade. Para tanto, identifica-se a necessidade de refletir sobre os aspectos ético-políticos, técnico-operativos e formativos de gestores e profissionais que atuam no âmbito da gestão. A pertinência de buscar estratégias de capacitação para além dos tratados normativos tomando como referência as sugestões elencadas pelos trabalhadores busca ampliar discussões que favoreçam real apropriação do objeto de trabalho contemplando aspectos políticos e conceituais presentes.

Gráfico 21 – Demandas de Capacitação dos Profissionais da Subsecretaria de Políticas para o Idoso



O gráfico acima traça um panorama sobre as temáticas relacionadas ao idoso, “Violência contra Idoso” e “Acolhimento (abrigo) de Idosos” como essenciais ao desenvolvimento do trabalho das equipes lotadas na Subsecretaria de Políticas para o Idoso. Aprofundar conteúdos sobre o envelhecimento e temáticas transversais como “Violência de Gênero”, “Relações de Gênero nos diferentes ciclos de vida” e “Direitos Humanos” suscita o debate e a reflexão sobre o papel e o lugar da pessoa idosa na sociedade e suas possibilidades de contribuição. A concepção da velhice como uma das fases do desenvolvimento humano, com suas especificidades, constitui-se como base no aprimoramento do trabalho com esse seguimento. “Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar”, também aparece em destaque por ser um tema imprescindível para fortalecer a função protetiva das famílias, prevenindo o rompimento dos vínculos e propiciando o acesso a serviços e garantia de direitos, fundamental para a consolidação da rede de proteção social do idoso.

A temática “Intersetorialidade e Interdisciplinaridade” identificada pelos profissionais dessa subsecretaria reitera a perspectiva de que esse público demanda ações das distintas políticas sociais setoriais e que a interação de saberes e ações é o caminho para a construção de respostas concretas aos desafios postos.

Gráfico 22 – Demandas de Capacitação dos Profissionais da Subsecretaria de Políticas para a Mulher



Fonte: Formulário Eletrônico GDEP/CSIMAS – consulta realizada no período de 18/04/2018 a 15/05/18

O gráfico acima apresenta as demandas sinalizadas pelos profissionais na Subsecretaria de Políticas para a Mulher que destaca, prioritariamente, “Violência de Gênero” (30) para aprofundamento de conteúdos e, em seguida, “Direitos Humanos” com 19 citações. Os dados sugerem que as mulheres chegam aos serviços em situações limítrofes de violência e o reconhecimento da importância destas, possibilita aos profissionais estabelecer articulações necessárias para melhor responder às necessidades das mulheres. O aprimoramento nos temas “Diversidade (Cultural, Religiosa e Sexual)”,

“Álcool e Drogas”, “Etnia” oportuniza que se produzam práticas interventivas capazes de prevenir e interromper ciclos relacionais violentos.

A política de atendimento à mulher requisita um percurso acerca dos ciclos de vida e o universo relacional das mesmas. Desse modo, “Relações de Gênero nos diferentes ciclos da vida”, “Violência contra o Idoso” e “Acolhimento (abrigo) de Crianças e Adolescentes” são temas essenciais para o trabalho com mulheres na perspectiva da proteção social. Este último aparece entre as cinco primeiras colocações devido ao fato de que muitas mulheres atendidas por sofrerem violência, são acolhidas juntamente com seus filhos o que requer expertise para a intervenção. A construção de novas metodologias a partir de conteúdos provenientes de ações de capacitação sobre “Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar” podem contribuir para a restauração de direitos violados e rompimento de situações de violência. Seguindo a lógica de dados já apresentados, os profissionais também demandam investimento em temáticas relacionadas ao cotidiano laborativo como “Liderança e Desenvolvimento de Equipes”.

Gráfico 23 – Demandas de Capacitação dos Profissionais dos Conselhos Tutelares



No gráfico 23 constata-se o anseio de conhecer mais acerca da temática “Direitos Humanos” para aprimorar a atuação dos profissionais que desenvolvem suas atividades nos espaços dos Conselhos Tutelares. O entendimento da infância no Brasil, a partir de 1990 com o advento do ECA, passa pelo reconhecimento de crianças e adolescentes como sujeitos de direitos, respeitada a sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento com primazia absoluta no atendimento às suas necessidades. Nesse sentido, trabalhar com crianças e adolescentes exige um olhar para a questão dos direitos humanos deste público.

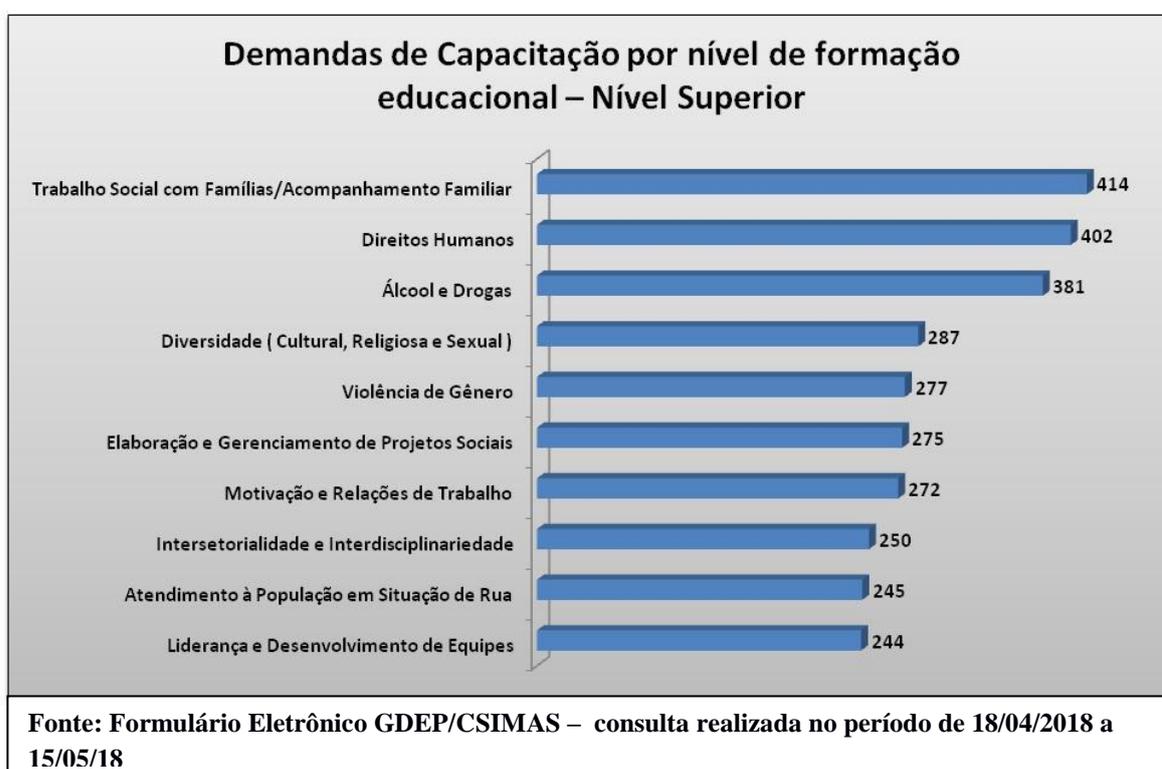
O Conselho Tutelar é o órgão responsável por zelar e garantir os direitos de crianças e adolescentes e tem como uma de suas atribuições a aplicação de medida protetiva de acolhimento institucional (art.136, ECA) que prevê a necessidade de avaliação técnica de uma equipe multidisciplinar. Essa análise visa identificar as situações de risco em que a criança ou adolescente se encontra, bem como construir um plano de acompanhamento no sentido de promover a reinserção familiar da forma mais célere possível. Justifica-se assim, que a temática “Acolhimento (abrigo) de Crianças e Adolescentes” seja destacada em segundo lugar dentre as demandas por capacitação apresentadas. “Álcool e Drogas”, “Juventude” e “Diversidade (Cultural, Religiosa e Sexual)” foram temas também citados.

Na mesma lógica das demandas apresentadas pelas demais subsecretarias, os profissionais dos Conselhos Tutelares sinalizaram a importância do “Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar” que merece atenção nesses espaços com o objetivo de fornecer subsídios para o trabalho de fortalecimento e/ou resgate de vínculos familiares para superar a violação de direitos de crianças e adolescentes.

“Liderança e Desenvolvimento de Equipes” e “Motivação e Relações de Trabalho” foram elencados corroborando o entendimento de que os espaços ocupacionais necessitam de um olhar atento que propicie aos atores envolvidos o repensar de suas práticas no tocante aos aspectos relacionais, minimizando as adversidades cotidianas.

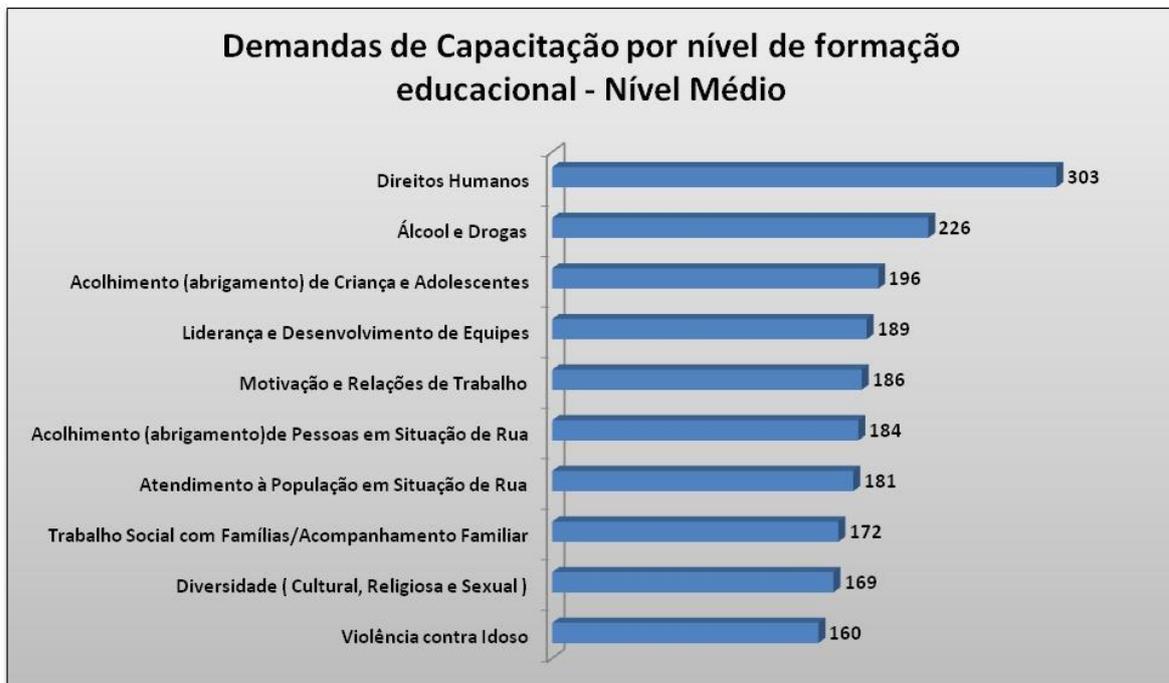
A seguir apresentam-se as demandas por capacitação considerando o nível de escolaridade, a análise dos quadros permite perceber uma tendência geral com discretas diferenças.

Gráfico 24 – Demandas de Capacitação por Nível de Formação Educacional – Nível superior



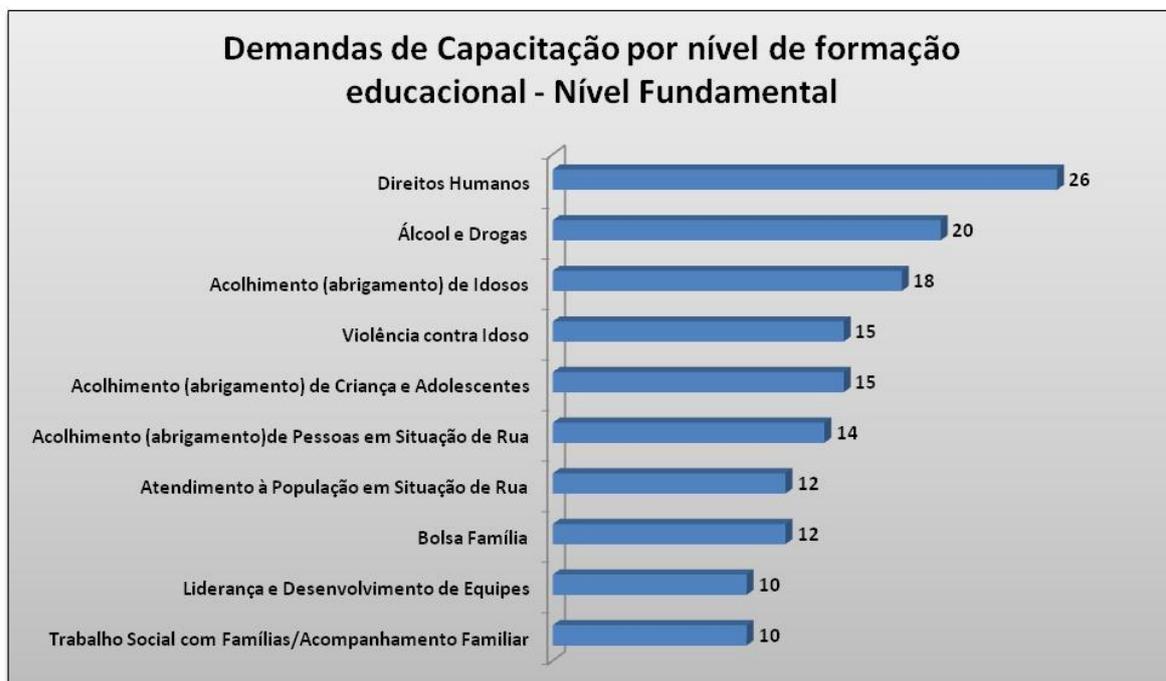
Para os profissionais de nível superior a categoria que se destaca é “Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar” mostrando, novamente, a preocupação no desenvolvimento de tecnologias do cuidado que trabalhem as vulnerabilidades e potencialidades das famílias e das redes sócio comunitárias. Essas devem favorecer a reflexão sobre a situação de vida das famílias, seus condicionantes socioeconômicos e culturais e as possíveis estratégias de superação de vulnerabilidades, levando em consideração a diversidade sociocultural.

Gráfico 25 – Demandas de Capacitação por Nível de Formação Educacional – Nível Médio



Fonte: Formulário Eletrônico GDEP/CSIMAS – consulta realizada no período de 18/04/2018 a 15/05/18

Gráfico 26 – Demandas de Capacitação por Nível de Formação Educacional – Nível Fundamental



Fonte: Formulário Eletrônico GDEP/CSIMAS – consulta realizada no período de 18/04/2018 a 15/05/18

crianças e adolescentes, exploração do trabalho infantil, violência contra as mulheres, dentre outras.

“Diversidade Cultural, Religiosa e Sexual” aparece nos desejos por capacitação dos profissionais de nível superior e médio, em geral para os que lidam com a população. Ampliar o conhecimento acerca dessas questões implica diretamente na forma como as pessoas serão atendidas.

“Intersetorialidade e Interdisciplinaridade”, tema apontado somente pelo grupo de profissionais de nível superior, fala da necessidade do atendimento capaz de estabelecer vínculos, além de articular as ações da rede de serviços socioassistenciais às vulnerabilidades identificadas e ao acompanhamento dos resultados alcançados. A intervenção junto às famílias pressupõe perfis articuladores e com habilidades de comunicar-se com outras políticas públicas, tendo a intersetorialidade como aspecto primordial no alcance dos objetivos. A operacionalização da política de assistência social com base no território constitui um dos caminhos para superar a fragmentação na prática dessa política. Trabalhar em rede, na concepção territorial, é romper com velhos paradigmas em que as práticas se construíram historicamente pautadas na segmentação e na focalização. Desse modo, olhar para a realidade, considerando os novos desafios colocados pela dimensão do cotidiano, pressupõe seu enfrentamento de forma integrada e articulada.

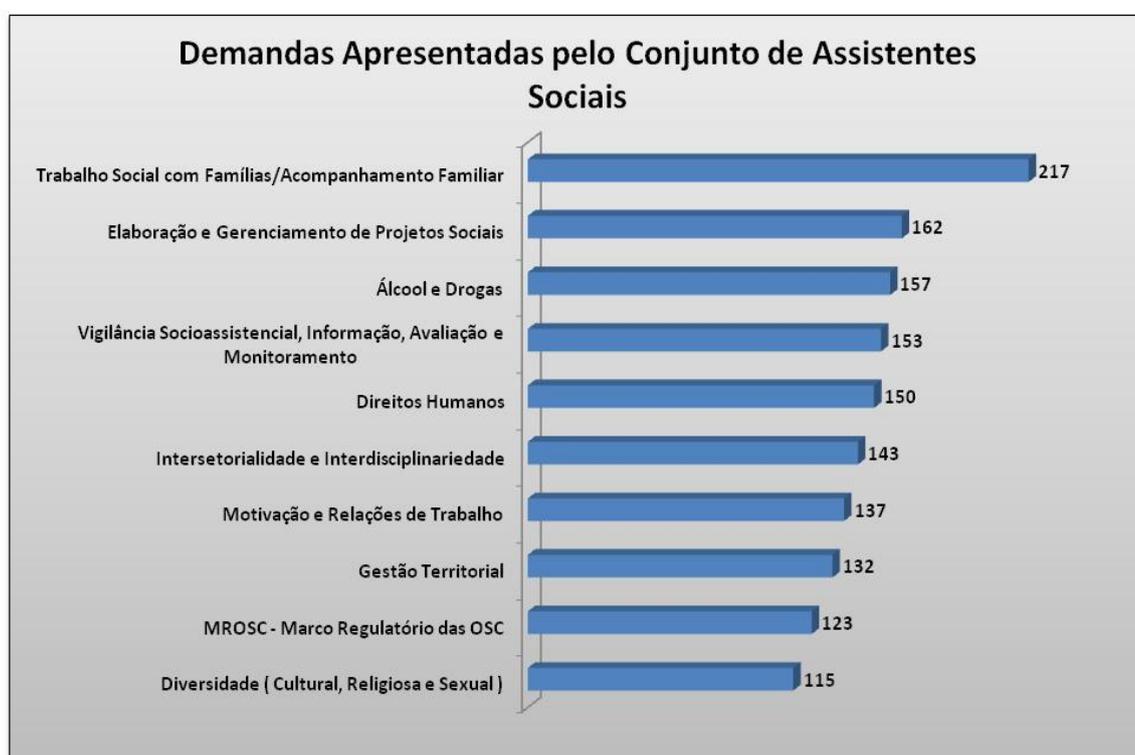
Ainda nesse escopo de análise, as temáticas “Acolhimento de Crianças e Adolescentes”, “Acolhimento de Idosos”, “Acolhimento/Atendimento a Pessoas em Situação de Rua” são elencadas de forma linear pelos profissionais de nível médio e fundamental confirmando a intenção de ampliar o conhecimento, compreender a complexidade das situações apresentadas pela população que acessa a política de proteção social do município do rio de janeiro e, conseqüentemente, aprimorar o atendimento prestado.

É possível visualizar que a temática relativa ao “Programa Bolsa Família - PBF” foi destacada pelo grupo de profissionais de nível fundamental ressaltando a importância de conhecer melhor a concepção de Programas de Transferência de Renda,

necessários, inclusive, para romper com o preconceito arraigado que sofrem as famílias beneficiárias da transferência de renda.

Os temas que tratam do manejo das relações interpessoais no cotidiano do trabalho como “Motivação e Relações de Trabalho” e “Liderança e Desenvolvimento de Equipes”, novamente são sinalizados, considerando os diferentes níveis de escolaridade.

Gráfico 27 – Demandas Apresentadas pelo Conjunto de Assistentes Sociais



Fonte: Formulário Eletrônico GDEP/CSIMAS – consulta realizada no período de 18/04/2018 a 15/05/18

O estudo das temáticas apontadas no decorrer deste Plano como prioritárias para o desenvolvimento de ações de capacitação complementa-se com as informações provenientes do conjunto de assistentes sociais. Ainda que a política de assistência social seja um campo de trabalho multiprofissional e interdisciplinar, ela se constitui historicamente como uma das principais mediações do exercício profissional dos assistentes sociais, sendo reconhecidos socialmente como os profissionais de referência

desta política. Não se pretende aqui caminhar na lógica de capacitações centradas por segmentos de categoria profissional, uma vez que o desenvolvimento das capacidades e competências necessárias e essenciais à melhoria da qualidade do atendimento à população passa, essencialmente, pela interdisciplinaridade. No entanto, cabe ressaltar que os assistentes sociais representam aproximadamente 50% do total de profissionais de nível superior que responderam ao questionário e que compõem a maioria do quadro de servidores da SMASDH. A normatização da SMASDH considera esses profissionais como os agentes, ou seja, os atores fundamentais para o Sistema Municipal de Assistência Social. Dentre essas questões, o fato de representarem o maior quadro de servidores públicos requisita atenção no que se refere a demandas de capacitação, haja vista que os principais desafios para qualificação da gestão do trabalho são relativos à intensa rotatividade dos trabalhadores conveniados.

Seguindo a lógica das respostas analisadas por níveis de escolaridade, verifica-se que a temática “Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar” se destaca no grupo de assistentes sociais. Cabe ressaltar que o agravamento da questão social e suas dramáticas expressões, que incidem no cotidiano de vida e trabalho de indivíduos e famílias, com os quais os assistentes sociais atuam na luta pela reprodução social em suas múltiplas dimensões materiais, subjetivas e relacionais, requisita o desenvolvimento de novas habilidades e competências para este profissional.

As temáticas “Vigilância Socioassistencial, Avaliação, Monitoramento e Informação” e “Gestão Territorial” são apontadas no intuito de viabilizar a formulação de mediações teóricas, técnicas, éticas e políticas, na perspectiva da competência crítica diante dos desafios presentes no fazer profissional. Essa escolha demonstra a compreensão de que a gestão da informação acerca da realidade social das famílias em situação de risco e vulnerabilidade social, a partir das condições concretas do lugar onde elas vivem, possibilita a identificação dos territórios de risco, das demandas mais proeminentes, bem como das ações prioritárias para que a assistência social desenvolva uma política de prevenção e de intervenção mais precisa.

“Álcool e Drogas”, “Direitos Humanos” e Diversidade (Cultural, Religiosa e Sexual)” são variáveis pontuadas dentre as principais demandas dos assistentes sociais, o que está relacionado à presença dessas questões entre as próprias demandas da população atendida, em condição de pobreza e de desigualdade social que acirram vulnerabilidades e riscos sociais a que estão sujeitos e expostos.

Ainda no grupo de assistentes sociais, capacitações sobre “Intersetorialidade e Interdisciplinaridade” são sinalizadas como importantes para o desenvolvimento do trabalho. Aprofundar conhecimentos acerca dessa temática possibilita buscar caminhos para articular diferentes políticas. A gestão intersetorial surge, assim, como uma nova possibilidade para enfrentar os problemas que incidem sobre uma população que ocupa determinado território, perspectiva de grande relevância por apontar uma visão integrada dos problemas sociais e de suas soluções. Com isso, otimiza-se recursos escassos através de soluções articuladas diante de realidade social complexa que não se esgota no âmbito de uma única política pública.

Gráfico28 – Demandas Apresentadas por Tipo de Capacitação



Fonte: Formulário Eletrônico GDEP/CSIMAS – consulta realizada no período de 18/04/2018 a 15/05/18

Os profissionais também foram consultados sobre os tipos e carga horária de atividades de capacitação que seriam mais acessíveis. Os respondentes destacaram a “Capacitação em Serviço” como sendo a mais apropriada com 766 citações. Essa opção pode estar relacionada a fatores estruturais que tornam a participação nesse tipo de capacitação mais fácil. Por outro lado, podem indicar também, a necessidade de discutir entre equipes e gestores os processos de trabalho no interior dos equipamentos e serviços. Essa modalidade demanda a atuação conjunta da equipe da GDEP com as subsecretarias finalísticas e gestores locais.

Em seguida, aparecem os “Cursos” com carga horária de até 20h (392). Os Seminários de 4h e 8h, também foram sinalizados com 351 e 221 citações, respectivamente. Infelizmente apesar do necessário aprofundamento das temáticas tratadas nos cursos com carga horária mais extensa, essas foram as opções menos elencadas entre os trabalhadores, 241. Ainda que se entenda essa situação como uma perda estratégica, por outro lado, é válido considerar as limitações estruturais existentes para a participação das equipes nestes processos de capacitação.

Demandas dos Agentes de Controle Social

Foram consideradas para a elaboração deste Plano, também, as temáticas sugeridas pelos conselheiros do CMAS por entendermos a centralidade do controle social para a efetivação da política, nas mesmas diretrizes da PNEP/SUAS. Realizou-se consulta aos Conselheiros Municipais de Assistência Social, no período de 18/04/2018 à 17/05/2018. Esta consulta, assim como a realizada junto aos trabalhadores da SMASDH, se efetivou por meio de formulário eletrônico, indicando as mesmas questões referentes às temáticas de capacitação, porém respeitando as especificidades da atuação dos conselheiros. O levantamento foi pactuado com o CMAS, visando atender da melhor forma possível tais especificidades contando com 50% de conselheiros que aderiram ao instrumento proposto.

No gráfico abaixo, observam-se as dez principais demandas elencadas pelos conselheiros, titulares e/ou suplentes. Como é possível constatar, o grupo de conselheiros priorizou temáticas relativas ao controle social por serem primordiais para

o exercício de suas atribuições, demonstrando ainda a preocupação com questões concernentes às especificidades da gestão das políticas públicas. “Controle Social e os Conselhos” e “MROSC – Marco Regulatório das OSC’s” aparecem com peso maior no rol das demandas prioritárias para capacitação, certamente, por refletir o grande desafio da rede socioassistencial, tanto pública quanto privada, na efetivação do SUAS conforme previsto nas principais regulamentações da política. Afirma-se a necessidade de investir no aprofundamento do debate sobre o próprio controle social e os conselhos.

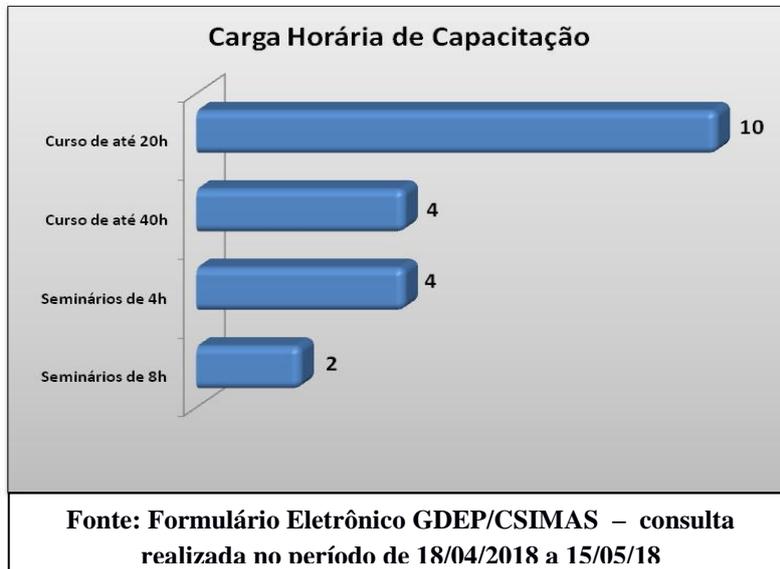
Ao serem questionados sobre o tipo e a carga horária de capacitações, os agentes de controle social priorizaram cursos de até 20h como sendo os mais indicados.

Gráfico 29 – Demandas Prioritárias Controle Social



Fonte: Formulário Eletrônico GDEP/CSIMAS – consulta realizada no período de 18/04/2018 a 15/05/18

Gráfico 30 – Demandas de Controle Social por Carga Horária de Capacitação



Os resultados apresentados reiteram que para a efetivação de uma política pública, os recursos humanos constituem parte prioritária e definidora dos parâmetros de qualidade e eficácia dos serviços prestados. O conjunto diversificado dos serviços que compõe o Sistema Único de Assistência Social, o padrão de qualidade necessário aos atendimentos, a complexidade dos diversos serviços de proteção social básica e especial, e a necessária integração das ações da assistência social com as demais políticas setoriais, exigem adequada qualificação do conjunto de trabalhadores da política de assistência social no município do Rio de Janeiro.

8. Estratégias de execução

As estratégias de execução do presente plano têm como proposição contribuir para a ressignificação do fazer profissional dos diversos trabalhadores e gestores do SUAS - abrangendo também neste contexto, trabalhadores e gestores de outras frentes de atuação da SMASDH - e para o aprimoramento do exercício do controle social por parte dos conselheiros. Nessa perspectiva destacam-se as seguintes estratégias de execução:

- ✓ Planejamento e execução das ações de capacitação, em conformidade com as necessidades expressas nos processos de trabalho das equipes, em conjunto com as subsecretarias finalísticas;

- ✓ Atualização anual do planejamento de atividades de capacitação visando à incorporação de novas demandas institucionais, bem como a adequação conjuntural do planejamento de forma a melhor atender as demandas de trabalhadores, gestores e agentes de controle social;
- ✓ Aprimoramento do fluxo de comunicação interna em parceria com a Assessoria de Comunicação Social da SMASDH, utilizando-se para isso novas tecnologias de comunicação que têm se afirmado como estratégias eficazes de divulgação das atividades;
- ✓ Utilização de metodologias interativas e participativas que fortaleçam o processo político pedagógico da Educação Permanente;
- ✓ Implementação de parcerias com Instituições de Ensino Superior (IES), dentre outras instituições de promoção e difusão de conhecimentos, visando aquisição de saberes e troca de experiências que possibilite o desenvolvimento de habilidades e competências para os trabalhadores, gestores e agentes de controle social do SUAS;
- ✓ Articulação e parceria com os Conselhos Municipais e CASDH para fomentar a capacitação de profissionais de entidades da rede socioassistencial privada de forma a contribuir para a qualificação do SUAS no Rio de Janeiro;
- ✓ Manutenção de agenda variada de atividades de capacitação com base nos percursos formativos e nos diversos tipos e modalidades de capacitação de forma a atender as demandas de trabalhadores, gestores e agentes de controle social;
- ✓ Produção de análises periódicas sobre a implementação do presente plano, elaboradas a partir das informações produzidas por meio do banco de dados da GDEP, bem como das avaliações dos participantes das atividades de capacitação e dos técnicos da equipe responsáveis pelas respectivas atividades.

9. Indicadores e Metas

A partir dos objetivos elencados foram construídos indicadores e metas para o presente plano tendo também por referência a meta de PPA indicada para a GDEP, estabelecida em 1200 agentes capacitados/ano.

Apresentam-se abaixo os indicadores e metas, ressaltando-se que foram elaborados para execução anual e que poderão sofrer alterações sempre que o processo de monitoramento e avaliação do presente o Plano indicar a necessidade de readequações.

Tabela 9 – Indicadores e Metas do Plano

Objetivos	Indicadores	Metas/Ano
1 – Promover ações de formação e capacitação com base nos percursos formativos definidos na Política de Educação Permanente do SUAS, necessárias à Gestão e ao provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Quantitativo de ações de capacitação ofertadas por tipo: aprimoramentos, introdutório, supervisão técnica e atualização;	Aprimoramento: 20 Introdutória: 4 Supervisão técnica: Atualização: 2
	Quantitativo de profissionais e gestores alcançados;	1200
2 – Promover ações de formação e capacitação juntos aos Conselheiros Municipais de Assistência Social, representantes da Sociedade Civil organizada e Usuários, com base nos percursos formativos definidos na Política de Educação Permanente do SUAS, necessárias ao exercício do controle social;	Quantitativo de ações de capacitações ofertadas por tipo:	Aprimoramento: 2
	Quantitativo de conselheiros e representantes da sociedade civil organizada e usuários alcançados;	100
3 – Fomentar a parceria com as instituições de Ensino Superior, no que se refere ao estágio, pesquisa e extensão, visando à troca de experiências, produção de conhecimento e qualificação profissional;	Quantitativo de Instituições de Nível Superior conveniadas para o estágio obrigatório em Serviço Social	5
	Quantitativo de vagas de estágio obrigatório em Serviço Social disponibilizadas pelas unidades da SMASDH;	30

Objetivos	Indicadores	Metas/Ano
	Quantitativo de atividades de formação e capacitação ofertadas para estagiários e Supervisores de Serviço Social	4
	Quantitativo de pesquisas autorizadas no âmbito da SMASDH;	70% das pesquisas submetidas
	Realização de atividade de apresentação de resultados de pesquisas autorizadas;	2
	Quantitativo de Instituições de Ensino Superior conveniadas para atividades de extensão	2
	Quantitativo de atividades de extensão das instituições de Ensino Superior oferecidas em parceria com a Gerência de Desenvolvimento e Educação Permanente para profissionais da SMASDH;	2
4 – Potencializar a sistematização e divulgação de conhecimentos produzidos no âmbito da intervenção profissional na Política de Assistência Social construindo referências teóricas, técnicas e ético-políticas.	Quantitativo de material formativo publicado.	1
Fonte: PMEJ RJ 2014-2017		

10) Monitoramento e avaliação

O monitoramento do presente Plano é uma atividade gerencial interna, a ser realizada sistematicamente ao longo de todo seu período de execução de forma a acompanhar a evolução de sua implementação a partir das metas e indicadores estabelecidos e dos resultados alcançados. Essa perspectiva de atuação compreende o monitoramento como um processo sistemático e contínuo de acompanhamento que visa subsidiar tomadas de decisão quanto às condições operacionais, identificação e redução de problemas, encaminhamento de soluções, ajustes necessários, bem como a correção de rumos (Brasil, 2009).

Nessa direção as atividades de monitoramento e avaliação do Plano podem ser assim resumidas:

- ✓ monitoramento mensal das atividades de capacitação realizadas de forma a permitir identificar percurso formativo, tipo de capacitação, modalidade de capacitação, público alvo, quantitativo de participantes, temática central; nível de proteção atendido, alcance das atividades de capacitação junto à rede própria e socioassistencial privada, além de outras instituições;
- ✓ aplicação de questionário de avaliação das ações junto aos participantes em que se verificam, para além das questões de infraestrutura de realização das atividades, a adequação teórica e metodológica da atividade às demandas dos participantes, bem como o desempenho dos profissionais responsáveis;
- ✓ elaboração pelo técnico da GDEP responsável pela atividade de capacitação de relatório de avaliação, que tem por objetivo registrar as reflexões do técnico acerca de todo o processo de capacitação, avaliando a execução da mesma em todas suas dimensões, desde questões de infraestrutura, participação e envolvimento do público, adequação e o impacto do material pedagógico utilizado, pertinência da abordagem teórico-metodológica proposta, bem como a necessidade ou não de reformulação de algum aspecto da atividade.

Tanto o monitoramento mensal como as avaliações das atividades são discutidas nas reuniões de planejamento da equipe de forma a subsidiar esse processo. O monitoramento mensal das atividades também é realizado junto a CIM (Coordenadoria de Integração e Monitoramento), responsável pela consolidação das informações relativas ao PPA no âmbito da SMASDH.

Anualmente é realizada a avaliação dos resultados obtidos disponibilizados por meio do relatório de gestão, utilizado ainda como referência para construção do planejamento do ano subsequente.

Diante de todo o exposto, verifica-se a função estratégica do processo de monitoramento e avaliação do presente plano, por possibilitar um acompanhamento orientado para os objetivos e metas previstos, além de contribuir como um mecanismo de controle social, na medida em que são disponibilizados seus resultados.

11) Orçamento

Para a efetiva implementação do Plano e desenvolvimento das atividades propostas faz-se necessário contar com os recursos orçamentários previstos no escopo das regulamentações da política de assistência social como recursos passíveis de utilização em atividades de capacitação, além da designação de recursos próprios municipais.

Tabela 10 – Fontes de Financiamento para execução do Plano

APRIMORAMENTO DA GESTÃO – APOIO A FOMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SUAS PREVISÃO DE DESPESAS		
1 - PESSOAL (Pessoa Física e Jurídica)		
TIPO	DESCRIÇÃO	FONTE
Contratações	Honorários de ministrantes das atividades de capacitação (docentes/técnicos)	Fonte 100 Cofinanciamento IGD SUAS/PBF
	Consultoria	Fonte 100 Cofinanciamento IGD SUAS/PBF
	Encargos sociais	Fonte 100 Cofinanciamento IGD SUAS/PBF
Deslocamentos	Passagens (terrestres, aéreas e táxi)	Fonte 100 Cofinanciamento IGD SUAS/PBF
Hospedagem e alimentação	Diárias	Fonte 100 Cofinanciamento IGD SUAS/PBF
2 – OUTRAS DESPESAS		
TIPO	FONTE	
Material de divulgação	Fonte 100/Cofinanciamento / IGD SUAS / IGD PBF	
Produção de material formativo	Fonte 100/Cofinanciamento / IGD SUAS / IGD PBF	
Locação de espaço físico	Fonte 100/Cofinanciamento / IGD SUAS / IGD PBF	

Locação de materiais permanentes	Fonte 100/Cofinanciamento / IGD SUAS / IGD PBF
Aquisição de bens e materiais permanentes	Fonte 100/Cofinanciamento / IGD SUAS / IGD PBF
Outras despesas com serviços de terceiros	Fonte 100/Cofinanciamento / IGD SUAS / IGD PBF
Vaga em Cursos (inscrição/matricula, valor total e/ou parcial do curso).	Fonte 100/Cofinanciamento / IGD SUAS / IGD PBF
Eventos Científicos (despesas com inscrição, passagens e/ou diárias).	Fonte 100/Cofinanciamento / IGD SUAS / IGD PBF
Fonte: PMP RJ (2014- 2017)	

12) Portfólio de Atividades

Na tabela abaixo apresentamos o portfólio com as principais frentes de trabalho que nortearão as ações da GDEP nos próximos anos. O portfólio foi construído considerando as dez propostas mais votadas em cada grupo de execução da política de assistência social - Proteção Social Básica, Proteção Social Especial de Média Complexidade, Proteção Social Especial de Alta Complexidade, Gestão e Controle Social - além da Subsecretaria de Políticas para o Idoso, Subsecretaria de Políticas para a Mulher e Conselho Tutelar, considerando também outras ações que já vem sendo realizadas de forma contínua pela gerência. Com relação ao público alvo, foi feito um cruzamento com o levantamento a partir da categoria "escolaridade", buscando relacionar as principais demandas de capacitação aos profissionais que a apresentaram. Por fim, com relação ao tipo, modalidade e carga horária de capacitação, buscou-se contemplar aquelas que mais apareceram na pesquisa associando às metas estabelecidas para a Gerência.

É importante destacar que o portfólio é um eixo norteador para o trabalho e que cada temática nele relacionada deverá ter como desdobramento o planejamento detalhado de ações específicas de capacitação. Estas, por sua vez, serão construídas coletivamente com os representantes dos seguimentos destacados, conforme a necessidade e prioridade de cada setor e, constarão no planejamento anual da GDEP.

Portfólio de Atividades					
Proteção Social Básica					
Nº	Temática	Tipo de Capacitação	Carga Horária	Modalidade	Público Alvo
1	Direitos Humanos	Aprimoramento	8	Oficinas	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
2	Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar	Supervisão técnica	24	Capacitação em serviço	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
3	Cadastro Único de Programas Sociais - CadÚnico	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível médio
4	Cadastro Único de Programas Sociais - CadÚnico	Aprimoramento	8	Seminário	Profissionais de nível médio
5	Bolsa Família	Aprimoramento	4	Encontro temático	Profissionais de nível fundamental e médio
6	Diversidade (Cultural, Religiosa e Sexual)	Aprimoramento	8	Seminário	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
7	Motivação e Relações de Trabalho	Aprimoramento	4	Roda de conversa	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
8	Violência de Gênero	Aprimoramento	16	Curso	Profissionais de nível superior
9	Juventude	Aprimoramento	16	Seminários	Profissionais de nível médio e superior
10	Violência contra Idoso	Aprimoramento	8	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental
11	Álcool e Drogas	Aprimoramento	12	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
12	Programa de Ambientação para Profissionais que ingressam na SMASDH	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
13	Seminários de pesquisas realizadas no âmbito da SMASDH	Aprimoramento	8	Seminário	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
14	Cursos de extensão em parceria com universidades	Atualização	40	Curso	Profissionais de nível superior

Proteção Social Especial de Média Complexidade					
Nº	Temática	Tipo de Capacitação	Carga Horária	Modalidade	Público Alvo
1	Álcool e Drogas	Aprimoramento	12	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
2	Atendimento à População em Situação de Rua	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
3	Atendimento à População em Situação de Rua	Aprimoramento	8	Rodas de conversa	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
4	Direitos Humanos	Aprimoramento	8	Oficinas	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
5	Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar	Supervisão técnica	24	Capacitação em serviço	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
6	Violência contra Idoso	Aprimoramento	8	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental e médio
7	Violência de Gênero	Aprimoramento	16	Curso	Profissionais de nível superior
8	Acolhimento (abrigo) de Criança e Adolescentes	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível fundamental e médio
9	Acolhimento (abrigo) de Pessoas em Situação de Rua	Aprimoramento	16	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental e médio
10	Diversidade (Cultural, Religiosa e Sexual)	Aprimoramento	8	Seminário	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
11	Motivação e Relações de Trabalho	Aprimoramento	4	Roda de conversa	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
12	Programa de Ambientação para Profissionais que Ingressam na SMASDH	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
13	Seminários de pesquisas realizadas no âmbito da SMASDH	Aprimoramento	8	Seminário	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
14	Cursos de extensão em parceria com universidades	Atualização	40	Curso	Profissionais de nível superior

Proteção Social Especial de Alta Complexidade					
Nº	Temática	Tipo de Capacitação	Carga Horária	Modalidade	Público Alvo
1	Álcool e Drogas	Aprimoramento	12	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
2	Direitos Humanos	Aprimoramento	8	Oficinas	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
3	Acolhimento (abrigo) de Pessoas em Situação de Rua	Aprimoramento	16	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental e médio
4	Acolhimento (abrigo) de Criança e Adolescentes	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível fundamental e médio
5	Atendimento à População em Situação de Rua	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
6	Atendimento à População em Situação de Rua	Aprimoramento	8	Rodas de conversa	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
7	Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar	Supervisão técnica	24	Capacitação em serviço	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
8	Acolhimento (abrigo) de Idosos	Aprimoramento	8	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental
9	Liderança e Desenvolvimento de Equipes	Aprimoramento	8	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
10	Motivação e Relações de Trabalho	Aprimoramento	4	Roda de conversa	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
11	Violência contra Idoso	Aprimoramento	8	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental e médio
12	Programa de Ambientação para Profissionais que ingressam na SMASDH	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
13	Seminários de pesquisas realizadas no âmbito da SMASDH	Aprimoramento	8	Seminário	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
14	Cursos de extensão em parceria com universidades	Atualização	40	Curso	Profissionais de nível superior

Gestão do SUAS					
Nº	Temática	Tipo de Capacitação	Carga Horária	Modalidade	Público Alvo
1	Contratos e Convênios	Aprimoramento	16	Curso	Profissionais de nível médio e superior
2	Direitos Humanos	Aprimoramento	16	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
3	Planejamento e Financiamento	Aprimoramento	16	Curso	Profissionais de nível médio e superior
4	Elaboração e Gerenciamento de Projetos Sociais	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível superior
5	Motivação e Relações de Trabalho	Aprimoramento	4	Roda de conversa	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
6	Liderança e Desenvolvimento de Equipes	Aprimoramento	16	Curso	Profissionais de nível médio e superior
7	MROSC - Marco Regulatório das OSC	Aprimoramento	16	Curso	Profissionais de nível superior e profissionais em cargo de gestão
8	Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar	Aprimoramento	16	Encontros temáticos	Profissionais de nível superior
9	Vigilância Socioassistencial, Informação, Avaliação e Monitoramento	Aprimoramento	16	Seminários	Assistentes sociais
10	Álcool e Drogas	Aprimoramento	12	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
11	Programa de Ambientação para Profissionais que Ingressam na SMASDH	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
12	Seminários de pesquisas realizadas no âmbito da SMASDH	Aprimoramento	8	Seminário	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
13	Cursos de extensão em parceria com universidades	Atualização	40	Curso	Profissionais de nível superior

Controle Social					
Nº	Temática	Tipo de Capacitação	Carga Horária	Modalidade	Público Alvo
1	Controle Social e os Conselhos	Aprimoramento	16	Curso	Conselheiros de assistência Social e dos demais conselhos vinculados à SMASDH
2	MROSC - Marco Regulatório das OSC	Aprimoramento	16	Curso	Conselheiros de assistência Social e dos demais conselhos vinculados à SMASDH
3	Referências Legais	Aprimoramento	16	Curso	Conselheiros de assistência Social e dos demais conselhos vinculados à SMASDH
4	Metodologias para desenvolvimento dos SCFV	Aprimoramento	8	Encontros temáticos	Conselheiros de assistência Social e dos direitos das crianças e adolescentes
5	Intersetorialidade e Interdisciplinaridade	Aprimoramento	8	Encontros temáticos	Conselheiros de assistência Social e dos demais conselhos vinculados à SMASDH
6	Direitos Humanos	Aprimoramento	8	Encontros temáticos	Conselheiros de assistência Social e dos demais conselhos vinculados à SMASDH
7	Elaboração e Gerenciamento de Projeto Sociais	Introdutória	20	Curso	Conselheiros de assistência Social e dos demais conselhos vinculados à SMASDH
8	Contratos em Convênios	Aprimoramento	16	Curso	Conselheiros de assistência Social e dos demais conselhos vinculados à SMASDH
9	Elaboração de Termo de Referência	Aprimoramento	16	Curso	Conselheiros de assistência Social e dos demais conselhos vinculados à SMASDH
10	Serviço Socioassistenciais da PSB e PSE	Aprimoramento	16	Curso	Conselheiros de assistência Social e dos demais conselhos vinculados à SMASDH
11	Eixos das Conferências de Assistência Social e dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes	Supervisão técnica	20	Assessoria	Conselheiros do CMAS, CMDCA e equipes envolvidas
12	Seminários de pesquisas realizadas no âmbito da SMASDH	Aprimoramento	8	Seminário	Conselheiros de assistência Social e dos demais conselhos vinculados à SMASDH
13	Capacitação para os operadores do Serviço de Acolhimento de Crianças e Adolescentes da rede socioassistencial privada	Atualização	72	Curso	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
14	Capacitação para Inscrição e Regularidade das Entidades no CMAS/RJ	Aprimoramento	4	Oficina	Representantes da instituições que compõem a rede socioassistencial privada

Equipes dos Conselhos Tutelares					
Nº	Temática	Tipo de Capacitação	Carga Horária	Modalidade	Público Alvo
1	Direitos Humanos	Aprimoramento	8	Oficinas	Profissionais de nível fundamental, médio, superior e conselheiros tutelares
2	Acolhimento (abrigo) de Criança e Adolescentes	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível fundamental, médio e conselheiros tutelares
3	Álcool e Drogas	Aprimoramento	12	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental, médio, superior e conselheiros tutelares
4	Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar	Supervisão técnica	24	Capacitação em serviço	Profissionais de nível superior
5	Controle Social e os Conselhos	Aprimoramento	16	Curso	Profissionais de nível fundamental, médio, superior e conselheiros tutelares
6	Juventude	Aprimoramento	8	Seminário	Profissionais de nível superior e conselheiros
7	Diversidade (Cultural, Religiosa e Sexual)	Aprimoramento	8	Seminário	Profissionais de nível fundamental, médio, superior e conselheiros tutelares
8	Liderança e Desenvolvimento de Equipes	Aprimoramento	16	Curso	Profissionais de nível médio, superior e conselheiros tutelares
9	Motivação e Relações de Trabalho	Aprimoramento	4	Roda de conversa	Profissionais de nível fundamental, médio, superior e conselheiros tutelares
10	Atendimento à Pessoa com Deficiência	Aprimoramento	8	Rodas de conversa	Profissionais de nível médio, superior e conselheiros tutelares
11	Ambientação para novos conselheiros Tutelares	Introdutória	20	Curso	Conselheiros tutelares
12	Atuação nos Conselhos Tutelares	Introdutória	20	Curso	Conselheiros tutelares
13	Seminários de pesquisas realizadas no âmbito da SMASDH	Aprimoramento	8	Seminário	Profissionais de nível superior e conselheiros
14	Programa de Ambientação para Profissionais que ingressam na SMASDH	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível fundamental, médio e superior

Equipes da Subsecretaria de Políticas para o Idoso					
Nº	Temática	Tipo de Capacitação	Carga Horária	Modalidade	Público Alvo
1	Violência contra Idoso	Aprimoramento	8	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental e médio
2	Acolhimento (abrigo) de Idosos	Aprimoramento	8	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental
3	Liderança e Desenvolvimento de Equipes	Aprimoramento	16	Curso	Profissionais de nível médio e superior
4	Intersetorialidade e Interdisciplinaridade	Aprimoramento	8	Oficinas	Profissionais de nível superior
5	Direitos Humanos	Aprimoramento	8	Oficinas	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
6	Metodologias para desenvolvimento dos Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos	Aprimoramento	8	Oficinas	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
7	Relação de Gênero nos diferentes ciclos da vida	Aprimoramento	8	Oficinas	Profissionais de nível médio e superior
8	Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar	Supervisão técnica	24	Capacitação em serviço	Profissionais de nível superior
9	Violência de Gênero	Aprimoramento	8	Oficinas	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
10	Elaboração e Gerenciamento de Projetos Sociais	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível superior
11	Seminários de pesquisas realizadas no âmbito da SMASDH	Aprimoramento	8	Seminário	Profissionais de nível superior
12	Cursos de extensão em parceria com universidades	Atualização	40	Curso	Profissionais de nível superior
13	Programa de Ambientação para Profissionais que Ingressam na SMASDH	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível fundamental, médio e superior

Equipes da Subsecretaria de Políticas para a Mulher					
Nº	Temática		Carga Horária	Modalidade	Público Alvo
1	Violência de Gênero	Aprimoramento	8	Oficinas	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
2	Direitos Humanos	Aprimoramento	8	Oficinas	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
3	Diversidade (Cultural, Religiosa e Sexual)	Aprimoramento	8	Seminário	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
4	Relação de Gênero nos diferentes ciclos da vida	Aprimoramento	8	Oficinas	Profissionais de nível médio e superior
5	Acolhimento (abrigo) de Criança e Adolescentes	Atualização	20	Curso	Profissionais de nível fundamental e médio
6	Álcool e Drogas	Aprimoramento	12	Encontros temáticos	Profissionais de nível fundamental, médio e superior
7	Liderança e Desenvolvimento de Equipes	Aprimoramento	16	Curso	Profissionais de nível médio e superior
8	Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar	Supervisão técnica	24	Capacitação em serviço	Profissionais de nível superior
9	Violência contra Idoso	Aprimoramento	8	Encontros temáticos	Profissionais de nível médio e superior
10	Etnia	Atualização	40	Curso	Profissionais de nível superior
11	Seminários de pesquisas realizadas no âmbito da SMASDH	Aprimoramento	8	Seminário	Profissionais de nível superior
12	Cursos de extensão em parceria com universidades	Atualização	40	Curso	Profissionais de nível superior
13	Programa de Ambientação para Profissionais que ingressam na SMASDH	Introdutória	20	Curso	Profissionais de nível fundamental, médio e superior

Fonte: Elaboração equipe GDEP

Referências Bibliográficas

ALBUQUERQUE, Miriam de Souza Leão. & CARVALHO, Francisca Alves de. A Política Pública de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social-SUAS: desafios para Política Pública Nacional de Assistência Social frente às transformações do mundo do trabalho na perspectiva da garantia de direitos sociais. In: Anais da VI Jornada de Internacional de Políticas Públicas, UFMA, 2013.

BAVA, Silvio Caccia. A guerra das ideias: a disputa das narrativas. Le Monde Diplomatique, Março de 2016. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/a-guerra-das-ideias-a-disputa-das-narrativas/> , última consulta, 24/05/2018

BRASIL. Presidência da República. Lei Orgânica da Assistência Social, Lei nº. 8.742, de 7 de dezembro de 1993.

_____. Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA. Lei Federal nº. 8069, 13/07/1990. Brasília: Senado; 1990

_____. Ministério da Saúde. Departamento de Monitoramento e Avaliação da Gestão do SUS. Caderno DEMAGS 2009 – Subsídios para o Encontro Temático. Brasília, 2009.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004. Política Nacional de Assistência Social – PNAS. Brasília, 2004.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 130, de 15 de julho de 2005. Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB SUAS. Brasília, 2005.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS. Brasília, 2006.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009. Aprova a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais. Brasília, 2009.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação. Estudo sobre metodologias de trabalho social com famílias no âmbito do Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família – PAIF. Brasília, julho de 2010.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS: Uma contribuição Necessária. Brasília, 2011.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS. Brasília, 2012.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – 1ª ed. – Brasília, MDS, 2013, 57p.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004. Brasília, 2005.

_____. Pesquisa de Informações Básicas Municipais. Perfil dos Municípios Brasileiros. Suplemento Assistência Social 2013. IBGE, Rio de Janeiro, 2014.

_____. Presidência da República. Lei do Sistema Único de Assistência Social. Lei nº 12.435, de 06 de 2011, publicada no DOU de 07 de julho de 2011.

_____. Resolução Nº 9, de 15 de abril de 2014. Ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do Sistema Único de Assistência Social –SUAS. Brasília, 2014.

_____. Resolução CNAS Nº 6, DE 13 DE ABRIL DE 2016. Brasília, 2016.

- CERQUEIRA, Daniel & COELHO, Danilo Santa Cruz. Democracia racial e homicídios de jovens negros na cidade partida. Texto para Discussão 2267, IPEA, Brasília, 2017.
- CFESS - Conselho Federal de Serviço Social. Política de educação Permanente do Conjunto CFESS – CRESS. Brasília, 2012.
- FERNANDES, R. M. C. Educação permanente: um desafio para o Serviço Social. Revista Texto & Contextos. Porto Alegre v.6n.1 p. 207-218.
- FREIRE, Paulo. Pedagogia do oprimido. 17. ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.
- FREIRE, Paulo. Política e educação. 7. ed. São Paulo, Cortez, 2003.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação, crise do Trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. IN: FRIGOTTO, G. (org) Educação e Crise do trabalho: perspectivas de final de século. Petrópolis, Vozes, 2005.
- GRAMSCI, A. Cadernos do Cárcere. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2000.
- GRAMSCI, A. 1891-1937. O leitor de Gramsci: escritos escolhidos. Org Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2011.
- IAMAMOTO, M. V. Serviço Social em Tempo de Capital Fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social. São Paulo, Cortez, 2007.
- KOGA, Dirce. Medidas de Cidades: Entre Territórios de Vida e Territórios Vividos. São Paulo, Cortez Editora, 2003. 299p.
- MARCONDES, BRISOLA & CHAMON. Educação Permanente: propostas e desafios para os assistentes sociais. IN: Serviço Social & Saúde. Campinas, SP v. 13, n. 2 jul./dez 2014.
- MOURA, A. F.; LIMA, M. G. A reinvenção da roda: roda de conversa: um instrumento metodológico possível. Revista Temas em Educação, João Pessoa, v.23, n.1, p. 98-106, jan.-jun. 2014.
- OMISTE, A. Saavedra; LÓPEZ, Maria Del C.; RAMIREZ, J. Formação de grupos populares: uma proposta educativa. In CANDAU, Vera Maria; SACAVINO, Susana

(Org.) Educar em direitos humanos: construir democracia. Rio de Janeiro, DP&A, 2000.

PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO. Decreto nº 43141, 16 de Maio de 2017.

_____. Decreto nº42879, de 9 de fevereiro de 2017.

_____. Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social. Coordenadoria Geral do Sistema Municipal de Assistência Social. Centro de Capacitação da Política de Assistência Social. Plano Municipal de Capacitação e Educação Permanente. Ed Comunicação Integrada, Rio de Janeiro, 2015.

SANTOS, Milton. A natureza do espaço. São Paulo: EDUSP, 2002.

SILVA, Everson Melquiades Araújo. & ARAÚJO, Clarisse Martins de. Reflexão em Paulo Freire: uma contribuição para a formação continuada de professores. IN: Anais do V Colóquio Internacional Paulo Freire – Recife, 19 a 22-setembro 2005.

SPOSATI, Aldaíza. Território e gestão de políticas sociais. Revista Serviço Social, Londrina, V. 16, N.1, P.05-18, julho/Dez. 2013.

WAISELFIZ, J. J. Mapa da Violência 2016 – Homicídio por armas de fogo. Brasília: FLACSO, 2016. Disponível em:
www.mapadaviolencia.org.br/pdf2016/Mapa2016_armas_web.pdf