



**Governo do Estado do Rio de Janeiro**  
**Secretaria de Estado de Assistência Social e Direitos Humanos**  
**Subsecretaria de Assistência Social e Descentralização da Gestão**  
**Superintendência de Gestão do SUAS**

# **PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS**

## **2016 – 2019**

# **PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS**

**2016 – 2019**

**GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

LUIZ FERNANDO PEZÃO

**VICE-GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

FRANCISCO DORNELLES

**SECRETÁRIO DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E DIREITOS HUMANOS**

PAULO CESAR MELO DE SÁ

**SUBSECRETÁRIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E DESCENTRALIZAÇÃO DA  
GESTÃO**

NELMA DE AZEREDO

**Expediente**

Esta é uma publicação técnica da Secretaria de Estado de Assistência Social e Direitos Humanos/ Subsecretaria de Assistência Social e Descentralização da Gestão

**SUPERINTENDENTE DE GESTÃO DO SUAS**

Leonardo Pecoraro

**SUPERINTENDENTE DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA**

Andrea Baptista

**SUPERINTENDENTE DE PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL**

Diana Delgado

**RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO**

Superintendência de Gestão do SUAS

**COORDENAÇÃO TÉCNICA**

Edneusa Maria de Oliveira

**ELABORAÇÃO DO TEXTO**

Andrea Baptista

Diana Delgado

Edneusa maria de Oliveira

Ivanir Mariano

Kátia Cristina de Oliveira Xavier

Leonardo Pecoraro

**BANCO DE DADOS E ESTATÍSTICA**

Monique Melo

Thiago Boechat

Sara Almeijeiras

**COLABORAÇÃO DAS EQUIPES TÉCNICAS**

Superintendência de Gestão do SUAS

Superintendência de Proteção Social Básica

Superintendência de Proteção Social Especial

Superintendência de Renda de Cidadania

Conselho Estadual de Assistência Social

**REVISÃO**

Leonardo Pecoraro

Erica Maia C. Arruda

Diana Delgado

Ivanir Mariano

Eliana Lima de Faria Macedo

Lorena Braga Monteiro

## SUMÁRIO

I- IDENTIFICAÇÃO	06
II- INTRODUÇÃO	06
III- SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E DIREITOS HUMANOS (SEASDH)	10
IV- PANORAMA SITUACIONAL DO SUAS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	13
IV.a- PERFIL DOS TRABALHADORES DO SUAS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO	16
V- AVALIAÇÃO DO PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS (2012-2015)	20
V.a- PROBLEMAS IDENTIFICADOS /SOLUÇÕES	24
V.b- PERFIL ALUNOS CAPACITA SUAS\NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO	27
VI- DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO	40
VII- PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE 2016-2019	42
VII.a- PRINCÍPIO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS	42
VIII- REFERENCIAL TEÓRICO METODOLÓGICO	45
VIII.a- DIRETRIZES	49
VIII.b - OBJETIVOS	49
IX- AÇÕES DE CAPACITAÇÃO/ METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS/ RESPONSABILIDADE DA GT NO PERÍODO DE 2016 A 2019	50
X- AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DO ESTADO/ EQUIPE DA GESTÃO DO TRABALHO	55
XI- PERCURSO FORMATIVO: PROVIMENTO DE SERVIÇOS E BENEFÍCIOS/RESPONSABILIDADE IES EXECUTORA 2016-2019	59
XII- MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PARA O PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS (2016-2019)	61
XIII- NÚCLEO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE	68
XIV- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70

## IDENTIFICAÇÃO

**Órgão Gestor/Secretaria de Estado de Assistência Social e Direitos Humanos**

**Endereço:** Praça Cristiano Ottoni s/nº, 6º andar, CEP: 20. 221-250, Centro, RJ/ Tel. 21 2334 5578/63

**Nome do Secretário:** Paulo Cesar Melo de Sá

**Subsecretária de Assistência Social:** Nelma de Azeredo

**Nome do responsável pela elaboração do PEEP:** Edneusa Maria de Oliveira

**Função:** Assessor Técnico

**Telefone:** 21 (2334-5578)

**E-mail:** gestaodotrabalho@social.rj.gov.br

## I- INTRODUÇÃO

O Estado do Rio de Janeiro, em dez anos de implantação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), encontra-se diante do imperativo de avançar na consolidação da Assistência Social como Política Pública de direito; e para tal é necessário assumir o desafio de dar centralidade a “questão do trabalho e do trabalhador”, a fim de obter maior eficácia no debate sobre a “natureza do trabalho”, que responde as necessidades de consolidar a Política de Proteção Social do SUAS.

Para garantir de fato o direito à Proteção Social aos usuários da Assistência Social, um grande desafio a ser enfrentado é o da regulação, gestão e qualificação do trabalho desta política. A implantação do SUAS requer uma reflexão constante das práticas e das intervenções a serem realizadas nos serviços socioassistenciais. A alteração da LOAS, Lei n. 8. 742/93, por meio da Lei nº 12. 435/2011, que institui o novo modelo de gestão da Assistência Social, reafirma a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente, como grandes pilares na garantia dos direitos sociais. As competências e atribuições profissionais, devem se inserir na perspectiva da Gestão do Trabalho, que contemple ao menos estas três dimensões indissociáveis: **condições de trabalho, autonomia do trabalho e qualidade na atuação profissional**, de acordo com o Conselho Nacional de Assistência Social (2011).

O novo estágio do modelo de Gestão do SUAS anuncia uma agenda política e institucional, consistente na consolidação dos avanços normativos; que demarcam o lugar da Assistência Social na democratização do Estado e da sociedade; que exigirá do próprio Sistema o aprimoramento no desenvolvimento das responsabilidades de gestão, e adensamento ético e técnico ao trabalho social, operado nos equipamentos próprios, e na rede socioassistencial. Esta agenda política qualifica e efetiva a visibilidade da Gestão do Trabalho, como um componente indutor central na consolidação do SUAS no estado.

A base legal da Política de Assistência Social e sua institucionalidade atribuem centralidade às condições de acesso aos direitos, particularmente pela Gestão do Trabalho. O reordenamento político-administrativo e a implantação de estruturas, equipamentos e serviços, justificam a importância de um tratamento político e regulatório à gestão das condições técnicas, políticas e institucionais em que são realizados o trabalho, a gestão e o controle social.

O SUAS ao ser criado, inspira não somente um novo modelo de gestão aos estados, mas propõe uma nova dimensão teórico-metodológica e ético-política, no processo de trabalho de assessoramento aos municípios; que está para além da definição de procedimentos técnicos, no que se refere à organização, à prestação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. Nesta direção coloca para a Gestão Estadual o desafio na produção de conhecimento: a partir de proposta de metodologia para o assessoramento e qualificação das práticas dos operadores municipais.

Na implantação do SUAS vários foram os desafios colocados à gestão dos estados. Um desses desafios está relacionado à formação e capacitação adequada do profissional, coerente com a proposta de inclusão social e garantia de direitos propostos por este novo paradigma. A formação deve levar em consideração princípios éticos e políticos, que prepare o profissional para o contexto e a realidade atual dos municípios. Essa formação deve levá-lo a produzir em seu espaço de trabalho uma forma inovadora e criativa, com uma posição ativa em sua atuação, tanto profissional como política, e suas ações devem ser pautadas pelo compromisso com a inclusão e emancipação dos sujeitos.

O trabalho desenvolvido na Política de Assistência Social é mediação central da própria política<sup>1</sup>, e por isto tem papel central na proposta da Política de Educação Permanente. Os trabalhadores do SUAS no estado do Rio de Janeiro com seus saberes técnicos potencializam os processos materiais, e imateriais para o enfrentamento das manifestações da questão social referentes a situação de vulnerabilidade e risco social por violência e violação dos direitos. Como operadores do direito socioassistencial possuem uma posição fundamental nas relações institucionais como mediador dos direitos às famílias e indivíduos. A temática da gestão do trabalho requer o debate sobre a natureza do trabalho<sup>2</sup>. Assim, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP), aprovada pela Resolução do CNAS, nº 04 de 13 de março de 2013, traz uma perspectiva inovadora, que resulta de um amplo debate envolvendo gestores das três esferas federativas, técnicos, conselheiros e usuários ao longo de toda trajetória da PNAS. A PNEP ressalta duas grandes dimensões: a “dimensão trabalho” e a “dimensão pedagógica”. Para a materialização do PNEP, os processos de trabalho e as práticas cotidianas dos trabalhadores do SUAS assumem papel fundamental, constituem, pois, a dimensão trabalho explicitando uma visão de educação atrelada a prática. Planejar, ofertar e programar ações em consonância com as questões sociais no dia a dia e procurar perceber problemas e dificuldades, que surgem no próprio processo de trabalho, são atribuições que só podem ser sentidas/captadas pelos próprios trabalhadores.

Um dos principais eixos trazidos pela NOB-RH/SUAS para a Gestão do Trabalho é a Política Nacional de Capacitação que é coordenada e cofinanciada pelo governo federal, estadual e pelo Distrito Federal. A capacitação dos trabalhadores da área da Assistência Social deverá ser promovida com a finalidade de produzir e difundir conhecimentos que, devem ser direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e, ao empoderamento dos usuários para o aprimoramento da política pública. (NOB-RH/SUAS, 2009, p.27).

**A Secretaria de Estado de Assistência Social e Direitos Humanos (SEASDH) considerou estratégico eleger a Educação Permanente** como processo de atualização e renovação permanente e cotidiana das práticas profissionais das

---

<sup>1</sup> MARTINELLI, 1993, P.137, Gestão do Trabalho, MDS, Brasília

<sup>2</sup> SILVEIRA, Jucymeri, P.15, Gestão do Trabalho No Âmbito do SUAS, 2012, Brasília, MDS



equipes de trabalho, e diferentes agrupamentos, a partir do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponibilizados, através da Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação-MDS. Processo esse, que deve ser mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes, que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional e da própria vida em sociedade.

A SEASDH, órgão gestor da Política Estadual de Assistência Social, em conformidade com a Lei 12.435 de 06/07/2011, que altera a LOAS, Lei 8.742 de 07/12/1993 e com as determinações instituídas na Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS), apresenta o Plano Estadual de Educação Permanente que irá atender ao período de 2016/2019.

## **II- SECRETARIA DE ESTADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E DIREITOS HUMANOS (SEASDH)**

A Secretaria de Estado de Assistência Social e Direitos Humanos (SEASDH) tem a responsabilidade na implantação e execução de duas importantes políticas públicas: a própria Política Pública de Assistência Social – expressão do SUAS, que deve funcionar em todo o estado, e a de Direitos Humanos, sendo implantado conforme diagnóstico socioterritorial e as demandas do movimento social em relação a defesa dos direitos humanos.

Atualmente, a SEASDH é responsável pela gestão e coordenação da Política de Assistência Social, Segurança Alimentar, Transferência de Renda e Promoção da Cidadania e Direitos Humanos no Estado, a partir das responsabilidades e atribuições conforme orientação da PNAS de 2004. Para que a institucionalização da assistência social possa apresentar resultados concretos no estado do Rio de Janeiro; a gestão e as ações de assessoramento técnico aos municípios são realizadas por profissionais (assistentes sociais, psicólogos, advogados, antropólogos, pedagogos, sociólogos, administrador e contador), que integram o quadro de técnicos da subsecretaria conforme orienta a Resolução CNAS Nº 17 de 21/07/2011; e, a Resolução nº 09 de 15 de abril de 2014, que incluiu trabalhadores de nível médio, e fundamental para o atendimento de especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais da Gestão do SUAS. Neste sentido, a gestão no estado tem conseguido nesse período resultados positivos, no que se refere a institucionalização, e a profissionalização da assistência social, no estado do Rio de Janeiro. Dentro da estrutura das SEASDH, a Subsecretaria de Assistência Social e Descentralização da Gestão (SASSDG) é o setor responsável pela organização, coordenação e monitoramento do Sistema Único de Assistência Social no estado, apoiando técnica e financeiramente os municípios na prestação de serviços socioassistenciais de Proteção Social Básica e Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade, programas de transferência de renda e benefícios; promovendo a capacitação de trabalhadores sociais do SUAS, conselheiros da assistência social e financiando os benefícios eventuais.

Ao longo do tempo a estrutura da Secretaria vem se modificando conforme decisões político-administrativas da gestão do estado, cabendo ainda percorrer um caminho, a fim de atender oficialmente as prerrogativas definidas para a Gestão do SUAS nas

regulações de caráter nacional. A Coordenação de Gestão do Trabalho<sup>3</sup>, pertencente à estrutura organizacional da Subsecretaria de Assistência Social e Descentralização da Gestão (SSASDG) é a responsável pela elaboração do Plano de Educação Permanente do SUAS, juntamente com as equipes de outras superintendências, contando ainda com a participação do Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS), Comissão Intergestores Bipartite (CIB) e Colegiado Estadual de Gestores Municipais de Assistência Social do Rio de Janeiro (COEGEMAS). Cabe ainda a equipe de Gestão do Trabalho o planejamento, organização e execução das ações relativas à valorização do trabalhador, e à estruturação do “processo de trabalho institucional”, envolvendo os desenhos organizativos, avaliação de desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS.

No Rio de Janeiro a implementação das ações de capacitação teve início em 2007 sob a orientação da Subsecretaria de Integração e Qualificação de Programas, a partir da Superintendência de Qualificação de Programas, que possuía em seus quadros, técnicos com expertise na Educação Permanente na área de saúde. Neste sentido, foi realizado levantamento de diagnóstico das necessidades de capacitação da equipe da SEASDH e dos municípios. Nessa época foram instalados também Centro de Estudos da SEASDH (caráter mensal) e Grupos de Estudo/Roda de Conversa (semanal). Neste percurso houve a suspensão destas atividades que só foram retomadas em 2011 e depois em 2015.

No estado, a fala dos trabalhadores tem feito eco nos cursos realizados pelas Oficinas Regionais Internas e Externas, e no CapacitaSUAS, que iniciou no estado em junho de 2015. É importante sinalizar que os espaços de debate quando da realização das conferências municipais e estadual, se constituíram como espaço para a expressão dos problemas, e dificuldades que surgem no dia a dia de trabalho. Desta forma, a Gestão do Trabalho teve entre outras funções, a de possibilitar o processo de educação permanente do trabalhador do SUAS no estado. O foco está pautado no assessoramento, na capacitação dos técnicos do estado, e dos municípios tendo como objetivo a construção, sistematização e disseminação de conhecimentos importantes para o trabalho social. Sua ação se pautou pelos princípios da descentralização, respeitando as especificidades e demandas

---

<sup>3</sup> Resolução CNAS nº4, de 13 de março de 2013, em referência a NOB-RH/SUAS 2006, P.9

regionais, assim como a utilização de metodologias participativas, criativas e inovadoras, adequadas aos variados públicos da Assistência Social. 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 de 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; que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade.”<sup>4</sup>

Essa Política Nacional de Educação Permanente constitui, portanto, uma resposta às demandas por qualificação do provimento dos serviços socioassistenciais, a gestão e do controle social do SUAS, não apenas representativa dos anseios do conjunto de sujeitos envolvidos na construção desse Sistema, mas também de um ousado modo de conceber e fazer a formação de pessoas para e pelo trabalho, visando à emancipação dos trabalhadores e dos usuários do Sistema.

### **III-PANORAMA SITUACIONAL DO SUAS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

---

<sup>4</sup> Resolução CNAS nº4, de 13 de Março de 2013, Diário Oficial da União, p.19

O estado do Rio de Janeiro, situado na Região Sudeste do Brasil, possui 92 municípios, 06 mesorregiões (baixadas litorâneas, centro fluminense, metropolitana do Rio de Janeiro, noroeste fluminense, norte fluminense e sul fluminense) e 18 microrregiões. A sua capital, de nome homônimo, é reconhecida mundialmente como um importante centro turístico e cultural. O clima do estado é considerado tropical, com temperatura média de 24 graus. Sua área territorial é de 43.777,954 km<sup>2</sup>, com uma densidade demográfica de 365,23 habitantes por km<sup>2</sup> (IBGE, 2015).

Análises mais recentes apontam que a estimativa da população do estado, com base no dia 1º de julho de 2015, é de 16,55 milhões de habitantes. Como o terceiro estado mais populoso do Brasil (D.O.U, 2015), este encontra-se agrupado em oito Regiões de Governo, que servem para orientar ações governamentais com o intuito de impactar na melhora da qualidade de vida de seus habitantes e desenvolvimento dos municípios.

A década de 2000 é marcada pela redução da pobreza e da desigualdade de renda no Brasil, com o Índice de Gini Brasil (medição da desigualdade) declinado em 12% no país - saiu de 0,596 em 2001 para 0,527 em 2013, de acordo com o IPEA Data. No estado do Rio de Janeiro, esse índice caiu apenas 7% de 0,572 para 0,532 - demonstrando a persistência da desigualdade de renda no estado. Como resultado, o Estado do Rio de Janeiro subiu sete posições no ranking de unidades federadas com maior desigualdade de renda. Em 2014, este foi o 7ª ente federado mais desigual do país.

No estado além desses fatores apontados, as dificuldades de acesso às demais políticas setoriais, o comprometimento dos vínculos familiares e comunitários e a ausência de renda inerente ao processo de reprodução das relações sociais no país, tem fortemente gerido demanda para benefícios socioassistenciais de caráter continuado e/ou eventual. Por outro lado, a perspectiva de consolidação e aprimoramento dos programas, projetos, serviços e benefícios socioassistenciais ofertados nos territórios tem impetrado o desafio da educação e qualificação permanentes e o estabelecimento de sistemáticas de acompanhamento de modo a intervir na execução dos técnicos de referência/ SUAS em âmbito municipal.

É importante sinalizar que com a PNAS (2004), a Assistência Social passa a ser responsabilidade do Estado, apresentando uma regulação e normatização dos padrões dos serviços, com identificação e nomenclatura válida em todo território

nacional. A valorização da qualidade na sua oferta, que deve ser avaliada a partir de indicadores próprios de monitoramento e avaliação de seus resultados. Ao lado dessas decisões a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH, 2006) orienta que os serviços socioassistenciais devem se qualificar por meio da estruturação, qualificação e valorização dos trabalhadores do SUAS. Ao lado dessas orientações constam também os Guias de Orientação para CRAS, CREAS e Centro Pop onde definem a composição de suas equipes, proporção de profissionais e número de famílias assistidas. Além de exigir o preenchimento de cargos por concurso público.

Em 2009 é aprovada a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais que apresenta o padrão básico e invariável para os serviços socioassistenciais, válido para todo território nacional; referência unitária de: nomenclatura, conteúdos e padrões de funcionamento relativos às provisões e aquisições a serem garantidas ao usuário, resultados ou impactos que devemos produzir. Ao mesmo tempo que cria referências para o gestor em relação a sua oferta; ao trabalhador para sua operação e ao usuário a garantia dos direitos por tanto tempo negados ou protelados.

Considerando os dez anos do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, e o pioneirismo deste estado na implantação do sistema, acreditamos que o momento é oportuno para estabelecimento das diretrizes estaduais da educação permanente. É imprescindível que gestores e equipes técnicas que se disponham a trabalhar na assistência social, exercitem seus conceitos e práticas a respeito do que é a proteção e do que é a violação. Sendo necessário metodologias que apontem diretrizes para resoluções assertivas, protocolos de gestão integrada entre assistência social e outras políticas públicas, em uma ação intersetorial, visando o avanço na consolidação do SUAS. Para tanto, é imprescindível problematizar a organização da rede de serviços e as ações dos trabalhadores que a compõem.

O reconhecimento das necessidades de qualificação dos trabalhadores do SUAS no âmbito do estado do Rio de Janeiro, deve levar em consideração os serviços socioassistenciais desenvolvidos nos equipamentos pelos trabalhadores do SUAS. De acordo com os dados do Plano Estadual de Assistência Social 2012-2015, no âmbito da Proteção Social Básica, o Rio de Janeiro conta com 451 (quatrocentos e cinquenta e um) Centros de Referência de Assistência Social – CRAS distribuídos nos 92 (noventa e dois) municípios do estado implantados ao longo desses últimos dez anos. Essas unidades são responsáveis pela gestão oferta de serviços

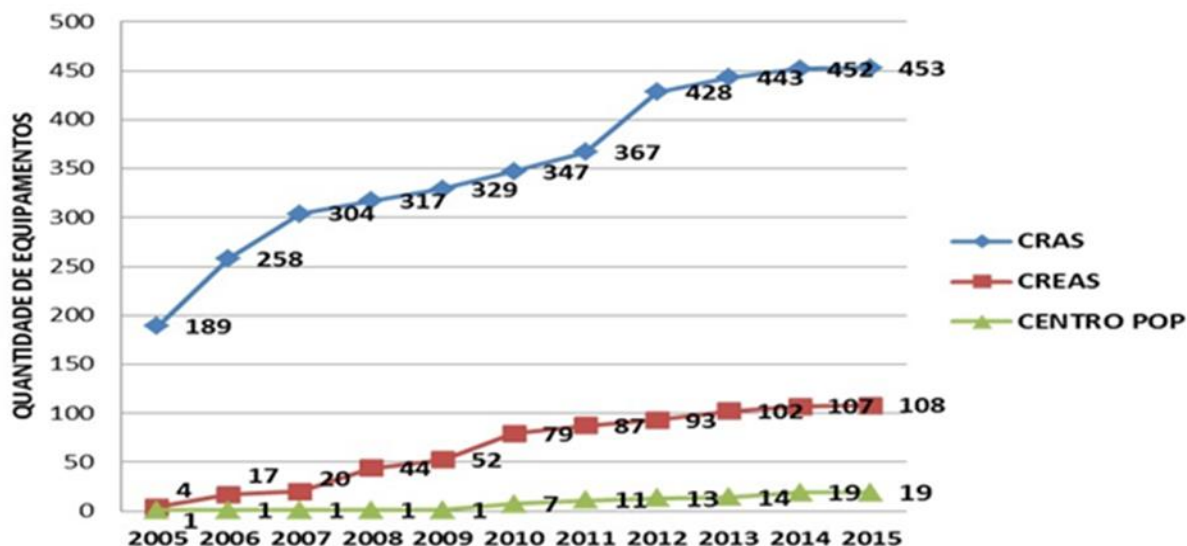
socioassistenciais de maneira integrada com os benefícios eventuais e/ou sistemáticos de transferência de renda direta aos beneficiários dessa política. No que diz respeito à Proteção Social Especial conta com 117 CREAS - Centro de Referência de Assistência Social (CREAS) em 83 municípios, embora esteja investindo na diretriz política de modo que todos os 92 municípios implantem o equipamento CREAS.

Com relação ao Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua (Centro POP) estamos inferiores à meta estabelecida pela SEASDH de garantir a cobertura de todos os municípios da região metropolitana, região que apresenta o maior número de população em situação de rua. Contamos atualmente com o número restrito de 19 equipamentos em todo estado.

O **Gráfico 01** demonstra a evolução do quantitativo de equipamentos, a qualificação dos cargos e a formação dos trabalhadores dos (CRAS, CREAS e Centro POP); que retrata o crescimento da cobertura da Proteção Social no estado neste período.

Em relação a Proteção Básica em 2005 a cobertura era de 79% e em 2015 atingimos 100% dos municípios. Em relação a Proteção Social Especial, contamos com a rede de 117 CREAS e 19 CENTROS POP atingindo esse número em 2015. Em relação ao Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos há cobertura de 100%; e contamos com pelos menos 02 CRAS em funcionamento, assim como nos municípios com mais de 20 mil habitantes há em funcionamento um (01) CREAS. Em relação às Medidas Socioeducativas (MSE em meio aberto) estão municipalizadas e contamos com a cobertura de 100% dos municípios. (CADSUAS-2015).

### Evolução do quantitativo de CRAS, CREAS e Centro POP no Estado do Rio de Janeiro 2005 - 2015



Fonte: CENSOSUAS

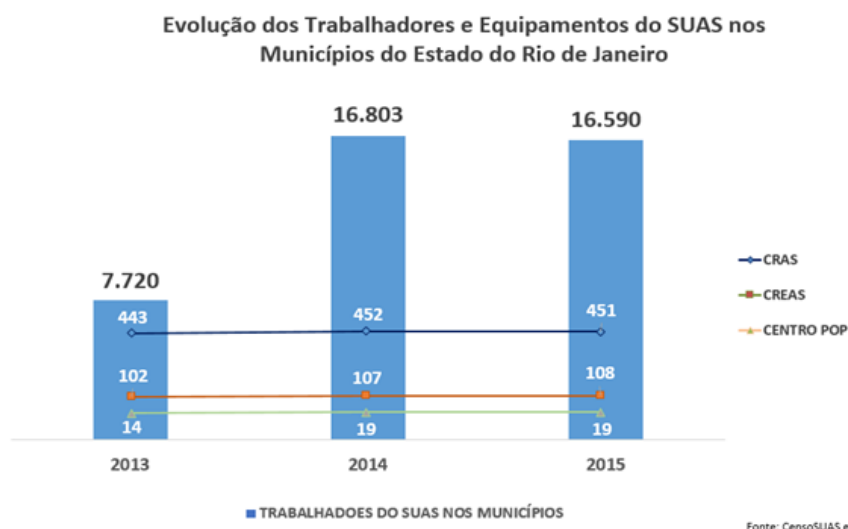
#### IV.a- PERFIL DOS TRABALHADORES DO SUAS NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

O modelo de Gestão do SUAS exige um novo perfil de trabalhadores que rompa com trajetórias históricas pautadas em práticas assistencialistas, clientelistas e preconceituosas no setor, para um exercício profissional pautado no compromisso ético, político e profissional, assegurando práticas democráticas e participativas que garantam os direitos prescritos na Carta Cidadã de 1988. Neste sentido, tanto a Política de Educação Permanente como a Gestão do Trabalho são áreas consideradas estratégicas no SUAS do estado.

No **Gráfico 02**, demonstra a evolução quantitativa de 2013 a 2015 dos trabalhadores do SUAS nos municípios do estado do Rio de Janeiro, respectivamente nos equipamentos CRAS, CREAS e Centro POP.

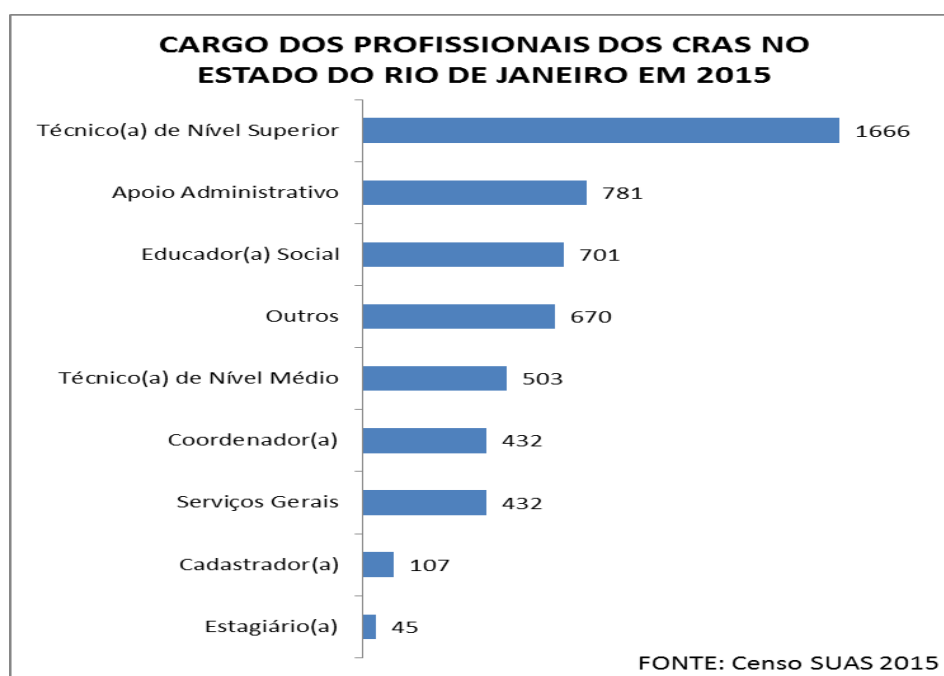
**Gráfico 02 – Evolução dos Trabalhadores do SUAS e Equipamentos no Municípios do Estado do Rio de Janeiro**





No **Gráfico 03** são apresentados dados sobre cargo dos profissionais do Centro de Referência da Assistência Social, **1.666 (31,2%)** são técnicos de nível superior, **781 (14,6%)** são apoio administrativo, **701 (13,1%)** são educadores sociais, **670 (12,5%)** outros, **503 (9,4%)** profissionais de nível médio, **432 (8%)** formado de coordenadores, **432 (8%)** de profissionais de serviços gerais, **107 (2%)** cadastradores e **45 (0,8%)** estagiários.

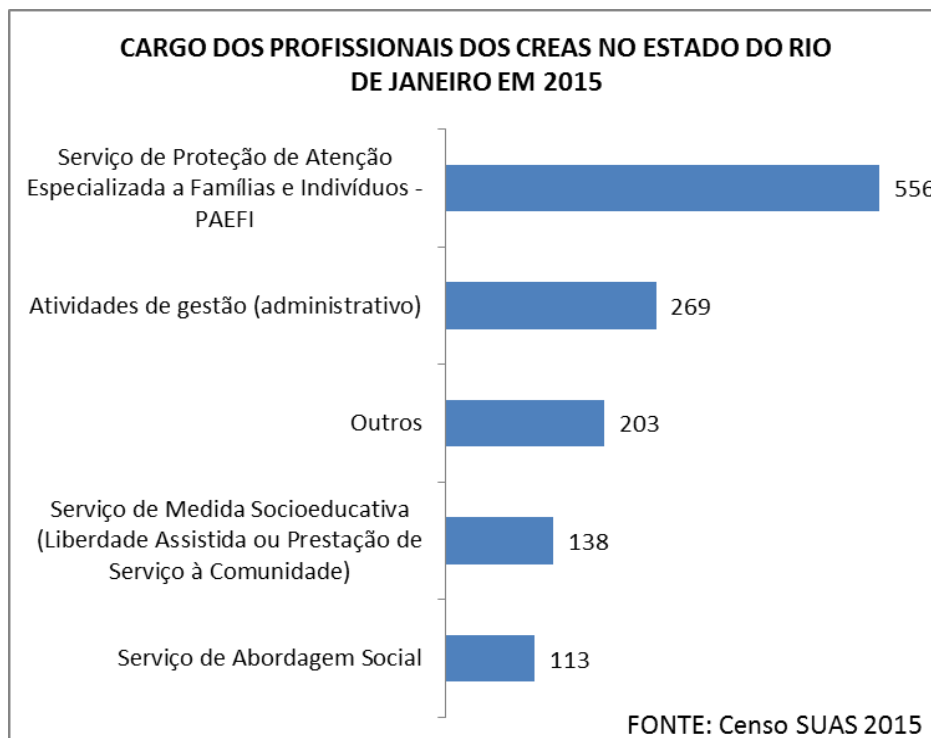
**Gráfico 03 – Cargo dos Profissionais dos CRAS no Estado do Rio de Janeiro em 2015**



Em relação ao CREAS, o **Gráfico 04** aponta para os cargos sendo que, **556 (43,4%)** atuam no Serviço de Proteção de Atenção Especializada a Famílias e Indivíduos -

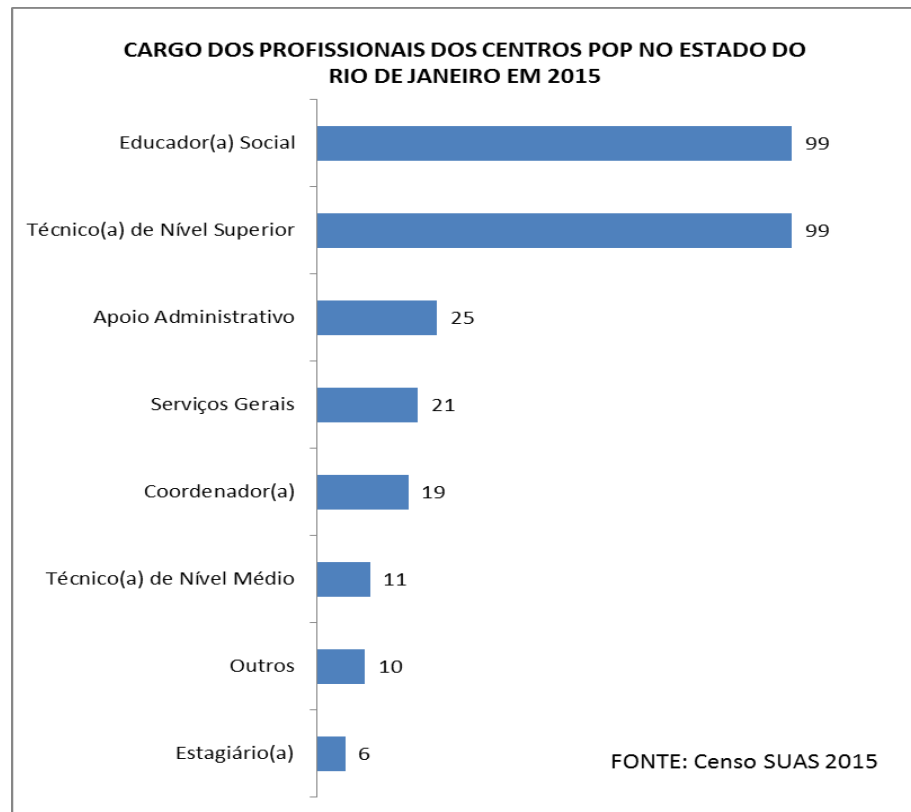
PAEFI, **269 (21%)** atuam em atividades administrativas, **203 (15,8%)** desempenham outras atividades, **138 (10,7%)** estão no Serviço de Medidas Socioeducativas em Meio Aberto e **113 (8,8%)** atuam na no Serviço de Abordagem Social.

**Gráfico 04 – Cargo dos Profissionais dos CREAS no estado do Rio de Janeiro**



Em relação ao Centro POP, verificamos no **Gráfico 05**, que do total dos cargos desempenhados nesses equipamentos, 99 **(34,1%)** são educadores sociais, 99 **(34,1%)** técnicos de nível superior, 25 **(8,6%)** apoio administrativo, 21 **(7,2%)** de serviços gerais, 19 **(6,5%)** coordenadores, 11 **(3,7%)** técnicos de nível médio, 10 **(3,4%)** estão entre outros profissionais, além de 06 **(2%)** estagiários.

**Gráfico 05 – Cargo dos Profissionais dos Centros POP no estado do Rio de Janeiro**



#### **IV- AVALIAÇÃO DO PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS (2012-2015)**

O Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS (PEEP 2012-2015) no estado nasceu como estratégia para garantir a qualidade dos serviços e da necessidade profunda de alteração no que diz respeito a concepção, à demanda e as formas a serem determinadas no processo de formação e capacitação dos trabalhadores sociais no estado. Diferente do que vinha sendo feito até então, que apresentava diferentes formatos, que nem sempre atendiam as demandas dos trabalhadores da área, para os quais os resultados ficavam longe das expectativas; buscou-se então um novo referencial que respondesse as demandas até então apresentadas. As limitações até então identificadas de caráter fragmentado, e descontínuo das ações de capacitação e formação; ausência de perspectiva político-pedagógica, que servisse de orientação às ações realizadas; ausência de estudo sobre as reais necessidades de formação e capacitação visando à qualificação da gestão, do provimento dos serviços e benefícios e do controle social. Neste sentido, o plano foi desenvolvido a partir da avaliação do diagnóstico situacional do estágio em que se encontrava o SUAS no estado naquele período, para atender as demandas de capacitação apresentadas pelos trabalhadores sociais. De lá para cá houve mudanças positivas, mas que ainda precisam avançar nos aspectos relacionados a institucionalização e profissionalização das ações socioassistenciais e a qualificação do “processo de trabalho” e das “competências necessárias” na direção de garantir a assistência social como direito.

Pensar na execução e aprimoramento do SUAS no estado, pressupõe considerar aqueles que operam a Política de Assistência Social: os trabalhadores e seu processo de trabalho, devem ser considerados estratégicos, para o aprimoramento do SUAS no estado.

A Gestão do Trabalho através do Plano Estadual buscou entre outras ações, possibilitar o processo de educação permanente do trabalhador do SUAS, a partir da centralidade na qualidade do “processo de trabalho” da Gestão Estadual, que tem como foco o assessoramento, e capacitação dos técnicos dos municípios, tendo como proposta a construção, sistematização e disseminação de conhecimentos importantes para o trabalho social. Sua ação se pautou pelos princípios da descentralização, respeitando as especificidades e demandas locais, assim como a utilização de metodologias participativas, criativas e inovadoras, adequadas aos variados públicos da Assistência Social.

Para fomentar a Educação Permanente, o estado do Rio de Janeiro elaborou o Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS (2012/2015), aprovado pelo Conselho Estadual de Assistência (CEAS) através da Resolução N°27 /2012 de 14 de março de 2012.

Nesse contexto apresentamos avaliação dos resultados a partir das ações propostas no Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS e seus desdobramentos.

As metas e estratégias que foram avaliadas no Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS (2012-2015), partiu das ações de capacitação realizadas neste período. É importante sinalizar que as mesmas não foram feitas no formato proposto pelo estado, já que o MDS com mais agilidade conseguiu implementar o CapacitaSUAS em todo Brasil assumindo assim, dianteira em relação aos Cursos de Nivelamento e de Atualização, que devem estar sob a responsabilidade dos estados e municípios. Desta forma apresentamos quadro com os patamares formativos e os resultados alcançados:

### **Percursos Formativos/ Tipos de Ação de Capacitação 2012-2015**

**Tabela 1 - Avaliação das Ações do PEEP / SUAS (2012-2015)**

<b>Tipos de Ação de Capacitação</b>	<b>Percurso Formativo</b>	<b>Responsável</b>	<b>Periodicidade</b>	<b>Metas Previstas e Concluídas</b>
<b>Curso de Nivelamento</b>	Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e a Implementação de Ações do Plano Brasil sem Miséria.	SGS e IES/responsável execução	Anual	1 125 técnicos capacitados
	Grupo de Estudos sobre Políticas Sociais.	SGS	Anual	04 Grupos/
	Encontro sobre o Serviço de Acolhimento e Família Acolhedora.	SPSE	Semestral	130 participantes
	Seminário Estadual de Enfrentamento à Violência Sexual Contra Crianças e	SPSE	Anual	130 participantes

<b>Curso de Atualização</b>	Adolescentes.			
	Encontro de Mobilização para o enfrentamento ao Trabalho Infantil.	SPSE	Anual	126 participantes
	Seminário “Acompanhamento Familiar na Política de Assistência Social: Uma Proposta de Metodologia para o Estado do Rio de Janeiro”.	SPSE, SPSB E SGS	Anual	150 participantes
	Encontro Novos Gestores Municipais.	SGS, SPSB, SPSE	Anual	600 participantes
	Oficinas CENSOSUAS (50 participantes por oficina).	SGS, SPSB, SPSE e CEAS	Anual	600 participantes
	Oficinas Regionais-Técnicos municipais.	SGS, SPSB e SPSE	Quadrimestral	1600 participantes
<b>Agendas Pactuadas</b>	Seminário “Acompanhamento Familiar: Uma Proposta de Metodologia para o estado RJ (técnicos da SSASDG e técnicos municipais).	SGS, SPSB, SPSE/	Quadrimestral	300 participantes
	Seminário Interno equipe da SEASDH.	Gestão do Trabalho e Superintendências	Semestral	43 participantes
	Rodas de Conversa/ Técnicos SSASDG (Reflexão prática diária) Identificar missão da SEASDG (competências necessárias e existentes).	GT, SGS, SPSB, SPSE	Quinzenal	240 participantes

	Grupo de Estudos: (Aproximação teoria-prática).	GT, SGS, SPSB, SPSE	Mensal	140 participantes
	Assessoramento Técnico remoto: (esclarecer dúvidas eventuais por telefone e ou e-mail aos municípios).	SGS (ver com outras superintendências)	Diários	3000 Atendimentos
	Assessoramento Técnico Presencial: (Atendimento ofertado na SEASDH ou no município às equipes técnicas para o esclarecimento de dúvidas).	SGS, SPSB, SPSE	De acordo com a demanda	
	Formação de Multiplicadores sobre os Serviços Socioassistenciais do SUAS.	SGS	De acordo com a demanda	01 Encontro Realizado
	Seminário: O Sistema Único e a Rede Socioassistencial.	SGS	Anual	135 participantes
<b>Outros</b>	Implantação da política estadual de Capacitação Permanente no estado do Rio de Janeiro.	SGS e IES	Permanente	

### V.a- PROBLEMAS IDENTIFICADOS /SOLUÇÕES

No modelo formal de planejamento de acordo com a literatura especializada o diagnóstico das necessidades de capacitação e a tipificação dos problemas

antecedem ao processo de planejamento. Neste sentido, apontamos os problemas identificados no período de 2012-2015, que interferiram nas ações do dia a dia de trabalho e; que irão se somar as lacunas de competências existentes<sup>5</sup>. As tabelas a seguir apresentam os problemas identificados pelas Superintendências de Proteção Básica, Superintendências de Proteção Especial, Superintendências de Gestão do SUAS e pelo Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS) em relação ao processo de trabalho nos municípios. As informações servirão como base para propor ações de capacitação no período de 2016-2019.

**Tabela 02 - Problemas Identificados (Dados do Minicurso para elaboração do Plano Estadual de Capacitação Permanente 2015)**

TIPOS DE PROBLEMAS INTERNOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausência de quadro próprio, fragilidades nos vínculos empregatícios;</li> <li>• Ausência de profissionais exclusivamente dedicados à área de Vigilância Socioassistencial e Gestão do Trabalho;</li> <li>• Número insuficiente de profissionais para a demanda de acompanhamento sistemático e atendimento personalizado as necessidades apresentadas pelos 92 municípios e pelas políticas setoriais;</li> <li>• Falta de condições estruturais para realizar visitas institucionais de assessoramento técnico aos municípios;</li> <li>• Falta de sistema informatizado do cofinanciamento do fundo a fundo;</li> <li>• Capacitações insuficientes ofertadas aos municípios com assuntos pertinentes à Gestão do SUAS;</li> <li>• Ausência de padrão técnico operacional nos processos de trabalho dos CRAS e da oferta de serviços no âmbito da Proteção Social Básica;</li> <li>• Monitoramento dos Planos de providências;</li> <li>• Acompanhamento de processos técnico Administrativos;</li> <li>• Realização de estudos, diagnósticos e planejamento da intervenção;</li> <li>• Produção insuficiente de Notas Técnicas, cartilhas, normativas, e;</li> <li>• Dissociação das comissões e conselhos de âmbito estadual de acompanhamento das ações e serviços da PSB;</li> <li>• Dificuldade na operacionalização da Metodologia do Acompanhamento Familiar no âmbito do PAIF e PAEFI;</li> <li>• Necessidade de organização de Banco de Dados de Trabalhadores do estado;</li> <li>• A área de Vigilância Socioassistencial não estar constituída na estrutura do órgão Gestor</li> </ul>

<sup>5</sup> MINI CURSO; Elaboração de Planos de Educação Permanente, COEGEMAS -SAGI-MDS, p. 29, 2015



<p>Municipal;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausência de profissionais exclusivamente dedicados à área de Vigilância Socioassistencial;</li> <li>• Necessidade de fazer a transição de ações pontuais, fragmentadas para processo de trabalho que assegure direitos.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>SOLUÇÕES PARA PROBLEMAS INTERNOS IDENTIFICADOS</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propor realização de Concurso para o quadro de RH da SEASDH que atenda ao perfil da NOB-RH/SUAS e da Resolução N º 9 E 17;</li> <li>• Realizar Concurso para o quadro de RH da SEASDH que atenda ao perfil da NOB-RH/SUAS;</li> <li>• Instituir agendas internas e externas para o nivelamento e troca de saberes das três Superintendências por meio da Coordenação de capacitação sendo parte das atividades do Núcleo de Capacitação Permanente;</li> <li>• Estabelecer rotina de visitas a de visitas técnicas a gestão municipal, incluindo a área de Vigilância Socioassistencial e Gestão do Trabalho;</li> <li>• Implantar o Sistema Informatizado para Vigilância Socioassistencial;</li> <li>• Ampliar o cronograma de capacitação com os temas pertinentes a Gestão do SUAS;</li> <li>• Realizar encontros/oficinas temáticas para treinamento em serviço, instruindo para uso sistemas da Rede SUAS, realizar oficinas regionais sobre a operacionalidade do SCFV; instruir sobre o BPC / BPC na Escola; Aprimorar as ações no âmbito da Inclusão Produtiva / ACESSUAS TRABALHO; orientar os fluxos da PSB x PSE;</li> <li>• Elaborar e executar Plano de Apoio à gestão municipal da PSB;</li> <li>• Emitir Parecer Técnico nos processos e sistemas da REDE SUAS;</li> <li>• Sistematizar experiências de operacionalização pelos municípios e definição de novas estratégias;</li> <li>• Incentivo à produção de estudos, levantamentos e instrumentos normativos e operacionais: Revisar as normativas existentes e elaborar de íntegra de resolução, Elaborar Cartilha do SCFV; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar Nota Informativa “Equipe Volante”, Organizar Catálogo da Rede Socioassistencial;</li> <li>• Emitir orientação técnica sobre Acessibilidade nos CRAS;</li> <li>• Produzir orientação técnica sobre comunidades tradicionais e específicas e Orientação técnica sobre a integração de serviços e benefícios com definição de estratégias;</li> </ul> </li> <li>• Estimular a participação sistemática nas programações: Comissão Intersectorial do PBF, Comissão Intersectorial do BPC / BPC na Escola, CEAS, CEDCA, FEPETI, CEPD;</li> <li>• Orientação técnica do processo de trabalho dos CRAS por meio de oficinas, rodas de</li> </ul>

conversa e treinamento em serviço junto a equipes municipais, realização de oficinas regionais sobre a operacionalidade da Metodologia do Acompanhamento Familiar;

- Criação de um Banco de Dados ou sistema operacional dos trabalhadores do SUAS no Estado, atualizado pela coordenação da Gestão do Trabalho (SGS) que permita o acompanhamento das ações de formação e capacitação;
- Fazer capacitação com as demais subsecretarias, principalmente a SSPOA que compõe o FEAS, sobre a gestão do SUAS;
- Estruturação, implantação e implementação da área de Vigilância Socioassistencial de maneira formal na estrutura das Secretarias Municipais;
- Capacitação para os Gestores e Técnicos sobre as Competências Profissionais e “Processo de Trabalho”;
- Propor Curso de atualização para refletir sobre a prática do dia a dia visando a transformação das práticas profissionais em e do “processo de trabalho”;

**Tabela 03 - Tipologia dos problemas mais comuns em processos de trabalho – Conselho Estadual de Assistência Social – CEAS**

<b>TIPOS DE PROBLEMAS INTERNOS- CEAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausência de quadro próprio, insegurança do vínculo empregatício;</li> <li>• Definir procedimentos internos para as diversas demandas direcionadas à Comissão de Legislação e Normas;</li> <li>• Ausência de conhecimento específico para o cumprimento das competências dos conselheiros;</li> <li>• Dar continuidade as Capacitações iniciadas em 2015 para os Conselheiros Estaduais;</li> </ul>
<b>SOLUÇÕES PARA PROBLEMAS INTERNOS IDENTIFICADOS CEAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concurso para o quadro de RH da SEASDH que atenda ao perfil da NOB RH;</li> <li>• Análise da Alteração da Lei de Criação dos CMAS;</li> <li>• Monitoramento e Divulgação aos CMAS da legislação e normativas do CNAS;</li> <li>• Elaboração de Seminários e Encontros;</li> <li>• Recebimentos de Denúncias com análise e proposta de encaminhamento ao órgão competente.</li> <li>• Ofertar capacitação com esse fim.</li> <li>• Instituição de agendas para nivelamento e trocas de saberes por meio da coordenação de capacitação sendo parte das atividades do núcleo de capacitação permanente;</li> </ul>

<b>TIPOS DE PROBLEMAS EXTERNOS- CEAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necessidade de adequação da Lei de Criação dos Conselhos Municipais de Assistência Social – CMAS</li> <li>• Participação na Conferência Nacional de Assistência Social</li> <li>• Divulgar junto aos Conselhos de Assistência Social e aos órgãos gestores a Resolução CNAS nº 237/2006, que dá diretrizes para a estruturação, reformulação e funcionamento dos Conselhos;</li> <li>• Capacitação regionalizada com o CEAS / CMAS em municípios SEDE, para orientações quanto a aplicação do IGD/PBF e IGD/SUAS, bem como no acompanhamento, monitoramento e avaliação do Controle Social;</li> <li>• Articulação necessária com a Superintendência de Conselhos Vinculados da SEASDH e com o CNAS e Fóruns.</li> </ul>
<b>SOLUÇÕES PARA PROBLEMAS EXTERNOS IDENTIFICADOS CEAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fazer capacitação com os CMAS para a adequação da Lei de Criação dos Conselhos em conformidade com a LOAS. Lei 8.742/93 alterada pela lei 12.435/11;</li> <li>• Fortalecer as Comissões dando continuidade aos trabalhos realizados ;</li> <li>• Instituição de agendas para garantir a realização das capacitações;</li> <li>• Reuniões e estabelecimentos de encontros que oportunizem o fortalecimento dos conselhos e das comissões temáticas.</li> </ul>

## **V.b- PERFIL ALUNOS CAPACITA SUAS\NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO**

A primeira coleta de dados avaliada tem como alvo técnicos municipais inscritos no CapacitaSUAS, no ano de 2013, cuja análise pode evidenciar as necessidades e os desafios para a capacitação dos trabalhadores do SUAS nos 92 municípios. O levantamento realizado teve como foco técnicos/alunos dos Cursos do CapacitaSUAS da 1ª fase, o Curso 1 – Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios do SUAS e Implementação de Ações do Plano Brasil sem Miséria realizados nas Regiões Metropolitana, Baixadas Litorâneas nos e Médio Paraíba, com o total de 1.590 inscritos, e a extração de dados realizada em 01/06/2016. No processo de inscrição nos Cursos do Capacita SUAS (Fase 1), os alunos preencheram formulário de inscrição (Anexo 01) que teve como objetivo também levantar o perfil do participante. A inscrição nos cursos ficou condicionada ao seu

preenchimento, cabendo à SEASDH utilizar os dados para formação de um Banco de Dados dos Trabalhadores e o Cadastro de Inscrições encaminhado à Instituição de Ensino Superior executora contendo informações pessoais, formação e cursos realizados, bem como dados institucionais que configuram o perfil dos alunos participantes.

O instrumento utilizado teve também o objetivo de levantar o grau de conhecimento dos fundamentos, legislação e normativas do SUAS, de acordo com as categorias abaixo. E para tal foi instituído níveis de conhecimento (inicial, intermediário e avançado), para análise feita pela Gestão do Trabalho, que deverá subsidiar o Quadro Geral de Necessidades de Capacitação 2016-2019:

**Nível inicial:** O aluno deve ser considerado neste nível, se tiver conhecimento que seja capaz de descrever o funcionamento do sistema (SUAS); com a compreensão do papel de cada ente federado para seu funcionamento. Também é essencial que possa demarcar as diferenças entre Assistencialismo e as propostas da Assistência Social como política de direito.

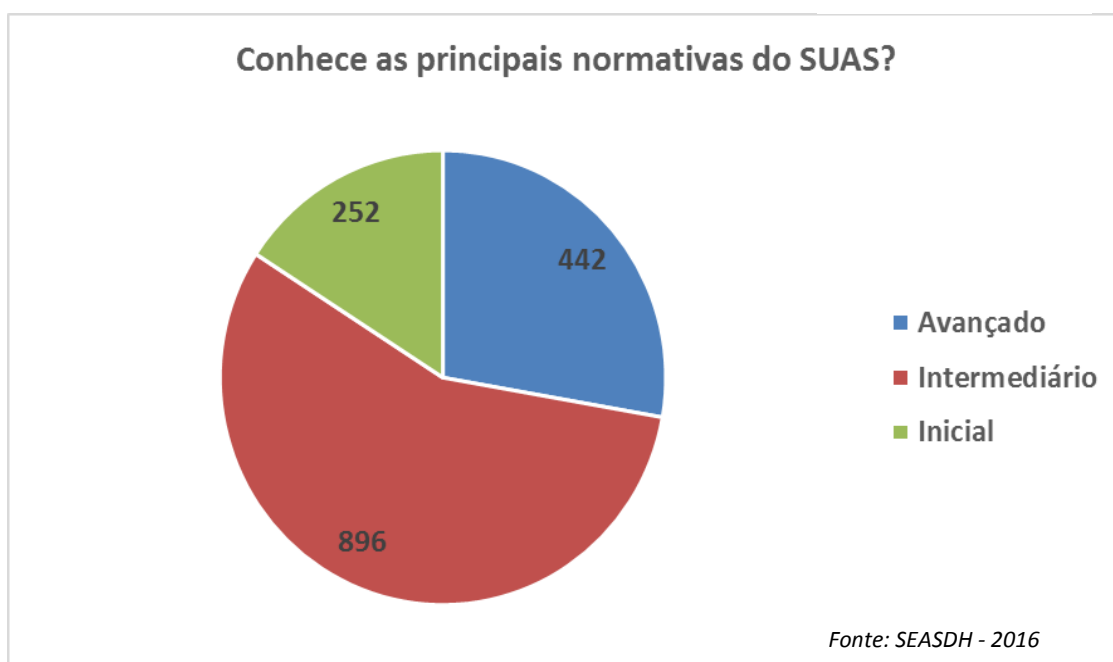
**Nível intermediário:** O aluno deve ser considerado neste nível se apresentar conhecimento sobre os fundamentos, processo histórico e político de construção da política de Assistência Social, mas relativo conhecimento e habilidade no uso da metodologia e os processos de trabalho, no que tange a implementação dos planos, programas, projetos, serviços e benefícios demonstra segurança relativa.

**Nível avançado:** O aluno deve ter conhecimento do processo histórico e político de construção da política de Assistência Social; capacidade crítica para analisar as normativas existentes; conhecimento e técnica na operacionalização dos planos, programas, projetos, serviços e benefícios; e por isto vem sendo atuante no processo de trabalho na construção do SUAS. Neste sentido, torna-se fundamental refletir sobre a construção desses espaços onde o trabalho se realiza como espaço de troca e reflexão e que permitem aos trabalhadores suspender o cotidiano e reconstruí-lo a luz dos conceitos e paradigmas.

Considerando as categorias apresentadas, um dos questionamentos levantados foi quanto ao grau de conhecimento sobre as normativas do SUAS (Ex.: LOAS, NOB-SUAS, NOB-RH, ENTRE OUTRAS), e o maior número dos inscritos 896 (56%) declarou ter nível Intermediário de conhecimento, em seguida 442 (28%) nível avançado e o menor número afirmou ter nível inicial.

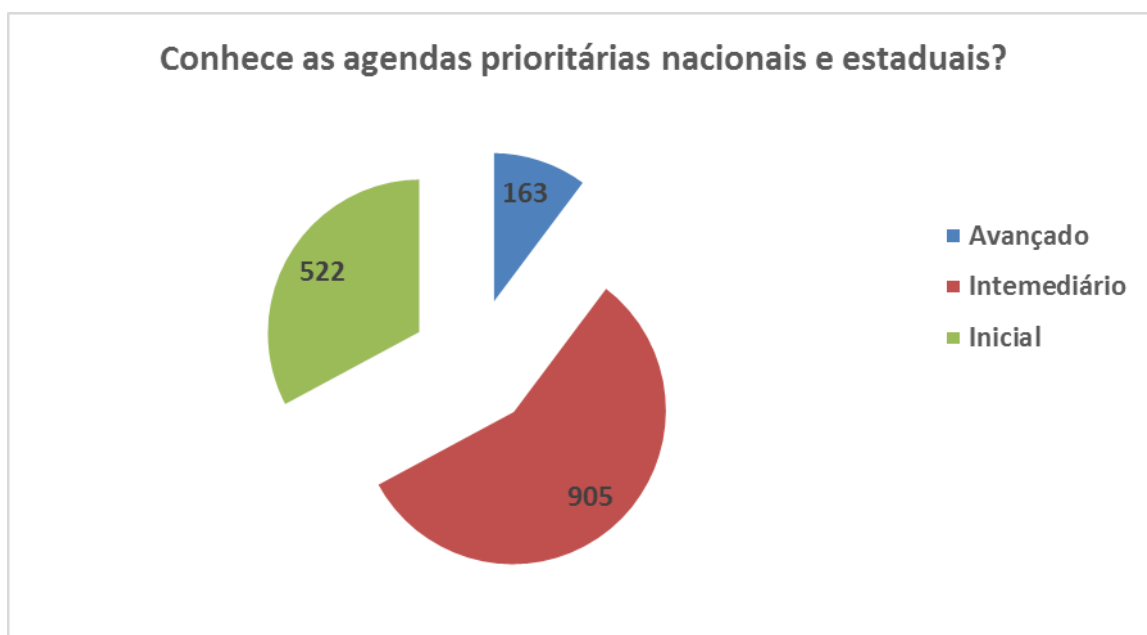
Outra indagação foi no tocante ao conhecimento de orientações, que tratam da operacionalização dos serviços, tais como, conhecimento da Tipificação de Serviços Socioassistenciais, do Caderno de Orientações Técnicas do CRAS, da Proposta de Metodologia de Acompanhamento Familiar para o Estado do Rio de Janeiro, do Caderno de Orientações Técnicas do PAIF vol. I e Vol. II, do Protocolo de Gestão Integrada e de Benefícios e Serviços, entre outros. Após a análise dos dados coletados identificou-se que 888 (56%) têm nível intermediário de conhecimento, 435 (27%) nível avançado e apenas 267 (17%) encontra-se no nível inicial. A seguir o Gráfico 06 com os resultados.

**Gráfico 06 – Conhecimento das principais Normativ**



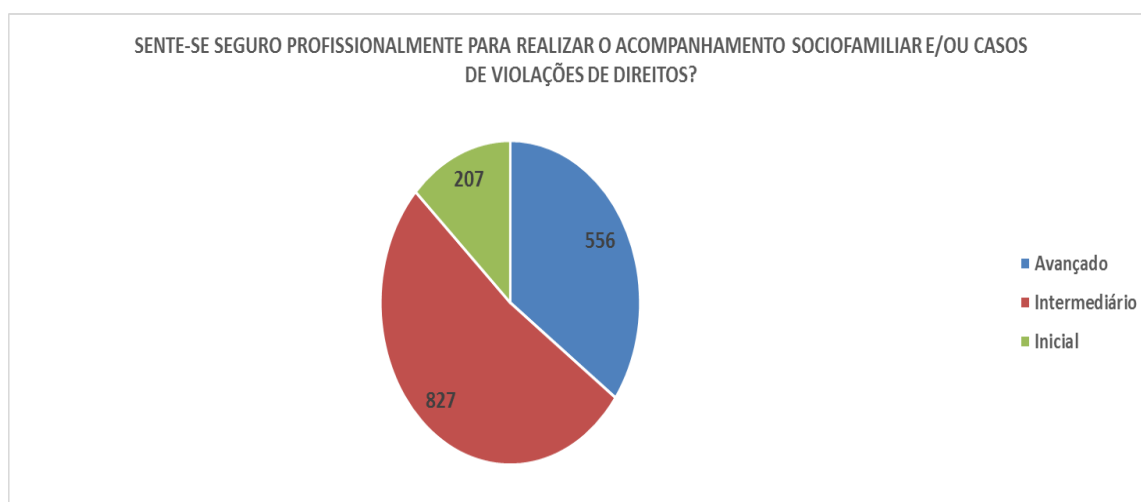
Outra questão abordada foi relativa às agendas prioritárias do governo estadual e federal, como o Plano Brasil Sem Miséria, Plano "Crack: É possível vencer", Plano Nacional de Pessoa com Deficiência: Viver sem limites, Programa Renda Melhor, Programa Renda Melhor Jovem, entre outros. Do mesmo que os outros questionamentos, a maioria 905 (57%) alegou ter conhecimento intermediário, em oposição aos últimos dados apresentados, foi seguido de 522 (33%) de nível inicial e a menor parte 163 (10%) com nível avançado. O Gráfico 07 apresenta os dados:

**Gráfico 07 – Conhecimento das agendas prioritárias nacionais e Estaduais**



Além disso, também foi investigado a acerca da segurança do profissional em realizar o trabalho acompanhamento sociofamiliar e/ou casos de violação de direitos, do mesmo modo, a maioria 827 (52%) afirma ter nível intermediário de conhecimento, 556 (35%) nível avançado e apenas 207 (13%) de nível inicial, conforme demonstra o Gráfico 08.

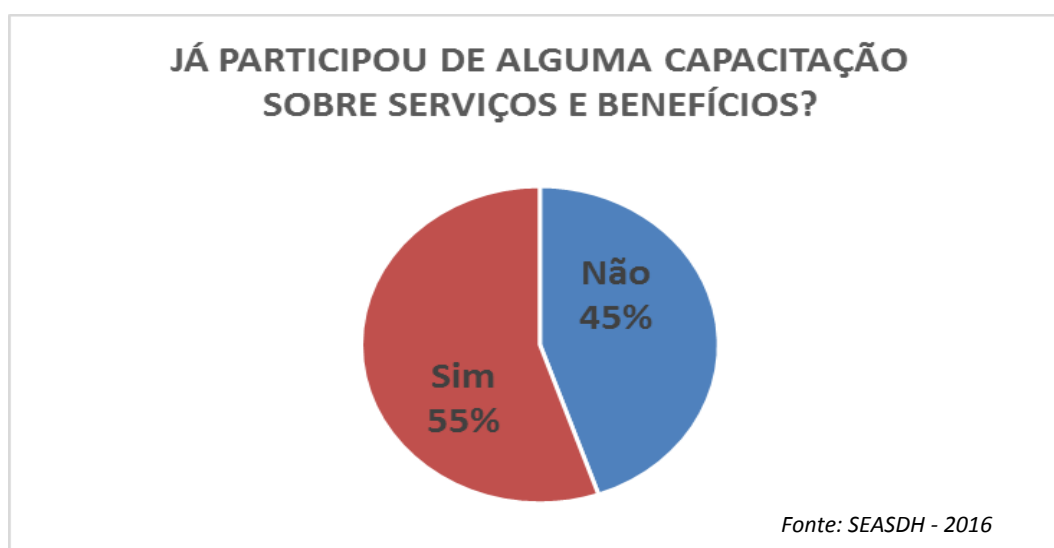
**Gráfico 08 (Sente-se seguro profissionalmente para fazer o Acompanhamento Sociofamiliar)**



Fonte: SEASDH - 2016

Quanto à participação em capacitações sobre Serviços e Benefícios socioassistenciais, sem discriminar a instituição que ofertou o Curso, 55% dos participantes afirmaram ter participado de alguma capacitação em contraposição à 45% que não o fizeram, resultado apontado no Gráfico 09.

**Gráfico 09 – participação em alguma Capacitação sobre serviços e benefícios**

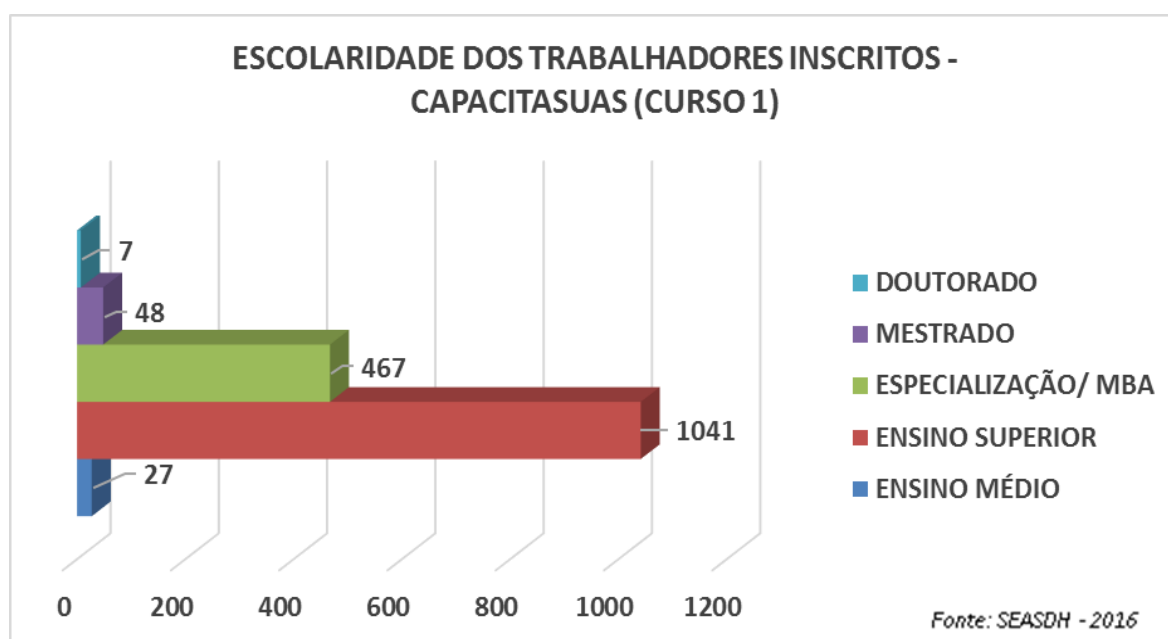


Fonte: SEASDH - 2016

Quanto à escolaridade, verificamos que a maioria dos trabalhadores inscritos, um total de 1.041 (65,5%) possui Ensino Superior, 467 (29,4%) Especialização/MBA, 48

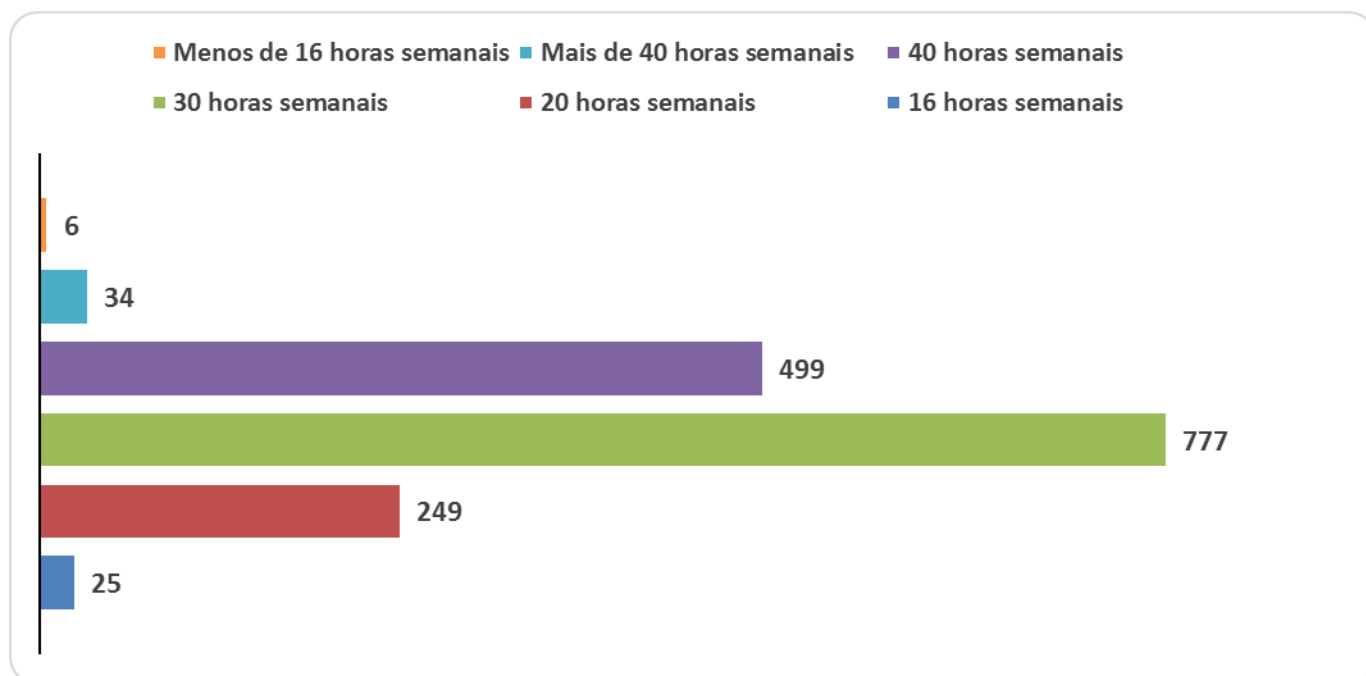
(3,0%) Mestrado, 27 (1,7%) Ensino Médio, respectivamente, cabendo ressaltar a participação de 7 (0,4%) Doutores no curso de capacitação. Neste sentido evidencia-se nos dias atuais a tendência à profissionalização e a qualificação dos trabalhadores sociais na política pública de assistência social no estado, conforme demonstra o Gráfico 10:

**Gráfico 10 – Escolaridade dos Trabalhadores inscritos – Capacita SUAS (curso 1)**



Em relação à carga horária, observa-se no Gráfico 11 que o maior percentual de trabalhadores se encontra na faixa de 30 horas semanais, totalizando 777 (48,9%) trabalhadores, em seguida, temos um número médio de profissionais com 40 horas semanais 499 (31,4%) e respectivamente, 249 (15,7%) com 20 horas semanais, o que pode revelar que os trabalhadores possuem vínculos empregatícios em outros municípios. Ainda podemos destacar que 34 (2,1%) declaram trabalhar mais de 40 horas semanais e em contrapartida 25 (1,6%) afirmaram ter uma carga de 16 horas semanais, e ainda, uma faixa de 6 (0,4%) com menos de 16 horas semanais de trabalho.

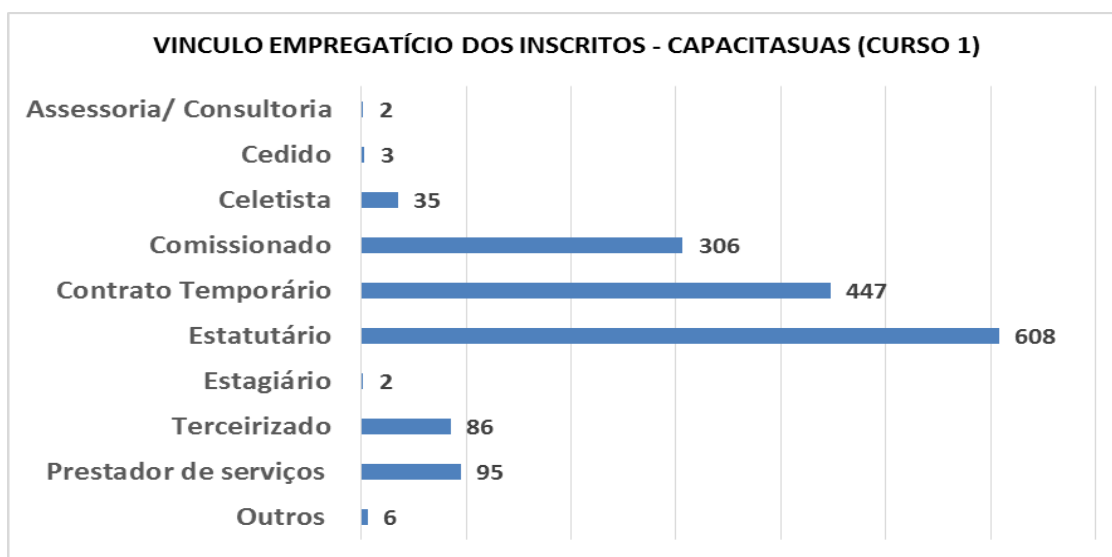




**Gráfico 11 - Carga horária dos trabalhadores inscritos – CapacitaSUAS (curso 1)**

No que se refere ao vínculo empregatício, evidenciamos o maior número de servidores estatutários com um total de 608 (38,2%), que se deve a exigência do Termo de Referência, que estabelece a prioridade no processo de inscrição aos servidores que comprovem vínculo efetivo com a administração pública municipal ou estadual (conforme o caso). Logo depois, 447 (28,1%) declararam se enquadrar na categoria contrato temporário, 306 (19,2%) tem cargo comissionado, seguidos de 95 (6,0%) que afirmaram ser prestador de serviços, 86 (5,4%) terceirizados, 35 (2,2%) celetistas, 3 (0,2%) são trabalhadores cedidos, 2 (0,1%) afirmaram prestar Assessoria/Consultoria, e por fim, 6 (0,4%) mencionam, ainda, ter outros tipos de vínculos empregatícios.

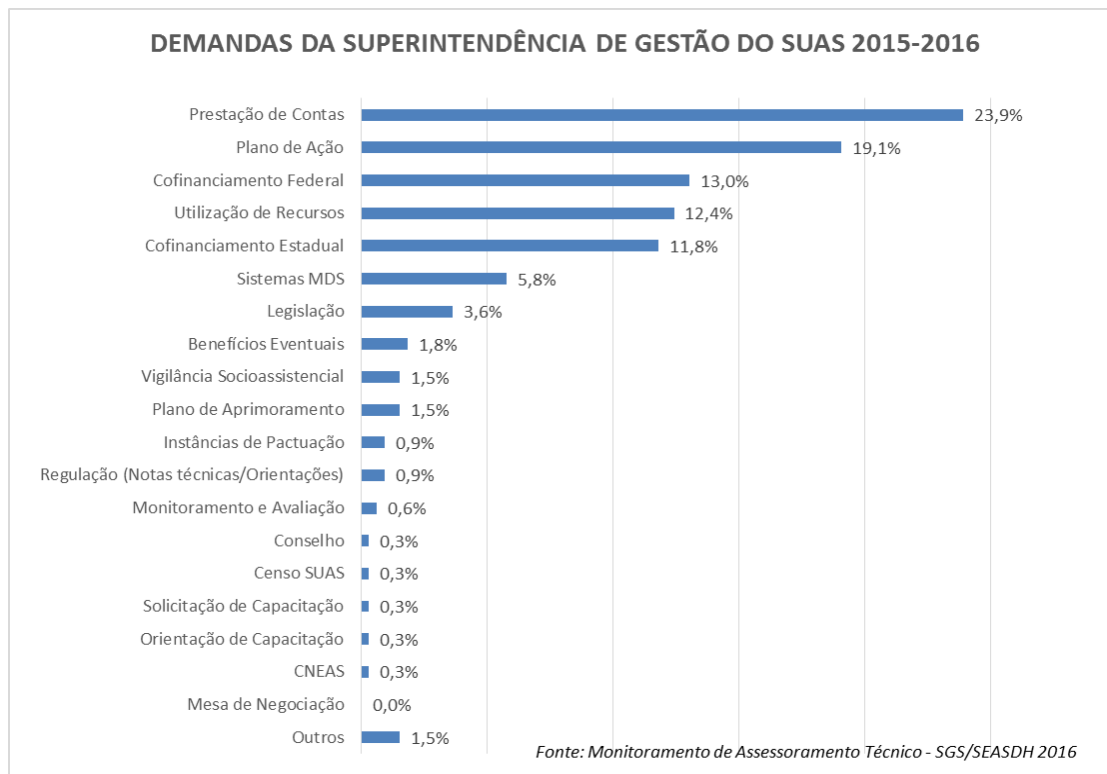
**Gráfico 12 – Vínculo Empregatício dos Inscritos - CapacitaSUAS (curso 1)**



Fonte: SEASDH - 2016

O Gráfico 13 Refere-se aos resultados obtidos com o Instrumental de Monitoramento do Assessoramento Técnico da Superintendência de Gestão do SUAS. Este instrumental de monitoramento teve início em 2015, e está sendo estendido às demais superintendências de Proteção Social Básica e Especial, para que possam realizar o monitoramento de seus atendimentos aos municípios. O objetivo do instrumental é possibilitar a tabulação e sistematização das informações dos assessoramentos técnicos realizados pela equipe técnica da Gestão do SUAS, buscando um olhar mais atento das demandas específicas dos municípios no decorrer do ano. Esperamos com este instrumental otimizar e qualificar nosso assessoramento técnico assim como o planejamento das nossas ações de assessoramento, capacitação e formação junto aos municípios. Onde pudemos observar que a maior demanda é em relação a Prestação de Contas 23,9%, a segunda Plano de Ação 19,1% e a terceira 13,0 % procurou informações sobre Cofinanciamento Federal.

**Gráfico 13 - Demandas à Superintendência de Gestão do SUAS 2015-2016**



### **Panorama dos Dados Levantados**

A) Quanto a Tipologia de Problemas na Gestão do SUAS, na Proteção Básica, na Proteção Especial de Média e Alta Complexidade foram evidenciados a ausência de:

- Padrão técnico operacional nos processos de trabalho no CRAS, CREAS e Centro POP;
- Oferta de serviços no trabalho pautado no diagnóstico territorial;
- Operacionalização da metodologia de acompanhamento familiar;
- Articulação da Rede Socioassistencial;

B) Quanto ao Perfil dos alunos CapacitaSUAS/1ª Fase; identificou-se que:

- Num universo de 1 125 alunos 56% demonstrou ter conhecimento das principais normativas do SUAS;

- 56% afirma conhecer a proposta de Metodologia de Acompanhamento Familiar;
- 52% diz se sentir seguro para sua operacionalização;
- 65% dos alunos possuem ensino superior.

C) Em relação as demandas municipais levantadas pela Superintendência de Gestão do SUAS em 2015 o quadro evidencia que:

- 23, 9% apresentou demanda acerca da Prestação de Contas;
- 19,10%, apresentou dúvidas em relação ao Plano de Ação;
- 13,0% apresentou demandas acerca do Cofinanciamento Federal.

Numa análise inicial há evidências de a necessidade das ações de capacitação terem como foco “processos de trabalho” em relação a Gestão do SUAS, da Proteção Básica, e da Proteção Especial de Média e Alta Complexidade, no sentido de refletir sobre as lacunas existentes em relação as competências profissionais (conhecimento, habilidade técnica e atitudes/valores). Em relação ao levantamento do perfil de alunos/CapacitaSUAS o que se evidencia é que conhecer a regulação e as orientações é o primeiro passo; mas não suficiente para o salto necessário para “resignificar<sup>6</sup>” as ofertas e consolidar o direito socioassistencial.

Nesse sentido, as ações de capacitação devem nortear os conteúdos programáticos das ações de capacitação nesta direção. Quanto ao Monitoramento das Demandas Superintendência de Gestão os conteúdos das capacitações devem buscar responder as necessidades evidenciadas quanto a Prestação de Contas, Plano de Ação e Cofinanciamento Federal. As demandas de capacitação devem nortear a oferta de cursos para os percursos formativos; e os tipos de capacitação para os trabalhadores da assistência social a serem ofertados pelo PEEP 2016-2019. Ao lado desse levantamento pudemos perceber que houve uma modificação gradual no conteúdo das ações de capacitação, passando das demandas espontâneas por cursos técnico para trabalhadores e conselheiros de caráter individual; para a abertura de formação e capacitação para todos os trabalhadores. Mais recentemente pudemos observar a emergência do planejamento de ações na perspectiva da educação permanente no Sistema Único de Assistência Social de caráter coletivo,

---

<sup>6</sup> SILVEIRA, Isolda Jucimeri, Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS: Uma Contribuição Necessária para Resignificar as Ofertas e Consolidar o Direito Socioassistencial, Brasília, dezembro, 2011, p. 54

que deve ter como preocupação central os problemas identificados no dia a dia de trabalho. É importante sinalizar que o PEEP-SUAS/RJ encontra-se em sua primeira fase de implementação, e, portanto, é preciso refletir sobre os resultados com um olhar histórico, e com isso saber tratar das diferenças trazidas pela proposta da educação permanente. O estado avançou especialmente por meio da realização de um grande número de Cursos e Oficinas ao longo deste período, que atenderam as demandas dos técnicos de nível superior da SEASDH e dos municípios sob responsabilidade da Gestão do Trabalho. É importante sinalizar as capacitações realizadas pelo Conselho Estadual de Assistência Social no ano de 2015, deram início ao processo de qualificação dos conselheiros e das secretarias executivas municipais.

Até esse momento a educação permanente passou a ser realidade no estado com a implementação do PEEP 2012-2015. De outro lado em relação aos resultados há muito que caminhar para caminhos metodológicos iluminados pelo encontro da teoria com a prática na direção da Assistência Social como direito no estado do Rio de Janeiro.

É importante sinalizar que o programa CapacitaSUAS (Resolução CNAS nº 8, de 2012) alcançou até o momento em parceria do estado com o MDS e a IES executora cerca de 50% da meta prevista de técnicos municipais capacitados no estado), quando ofertou o Curso Provimento de Serviços e Benefícios.

Outro aspecto há que se destacar a necessidade de se reconhecer as funções/ocupações que foram se constituindo ao longo desse período com o trabalho social, em resposta às especificidades da expressão da questão social encontrada, e a necessidade de se constituir estratégias para as capacitações sistemáticas e permanentes para os trabalhadores de nosso estado.

O processo de capacitação deve se atender as orientações da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS 2006), que dispõe sobre as ações de valorização dos trabalhadores; no que se refere a perspectiva de qualificação do trabalho.

Para organizar essa ação a NOB/SUAS indica em seu artigo 12, responsabilidades comuns do governo federal, estado, Distrito Federal e municípios de implementar a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente; e instituir a capacitação de gestores, trabalhadores, dirigentes de entidades e organizações, usuários e conselheiros de

assistência social. Contudo cabe especificamente aos estados e ao Distrito Federal instituir o Plano Estadual/Distrital de Capacitação e Educação Permanente<sup>7</sup>.

A instituição do PEEP 2012- 2015 introduziu nova abordagem político-pedagógica com a finalidade de garantir respostas positivas aos trabalhadores, gestores, conselheiros e usuários da assistência social. Neste sentido, o estado ainda precisa avançar, pois neste período alcançamos na sua grande maioria no processo de capacitação, apenas trabalhadores/técnicos de nível superior. Como parte do movimento previsto nas responsabilidades do estado na implementação do PEEP 2012-2015/SUAS, a implementação dos arranjos necessários e ofertas de educação continuada e permanente que ainda precisa ser ampliada para todos os atores envolvidos em todas as áreas da política. Do ponto de vista da qualificação profissional como política para formação dos trabalhadores do SUAS, uma primeira questão que se coloca é a definição sobre quais competências, individuais e coletivas são requeridas e as que realmente são realizadas nos processos de trabalho de quem atua na gestão, no provimento de serviços e benefícios; para que se possa identificar as lacunas existentes em cada área de trabalho.

Conforme Egli Muniz (2012),<sup>8</sup> afirma os conhecimentos, habilidades, atitudes e valores a serem desenvolvidos são necessários, não apenas na dimensão técnico-operativa” referenciada nas normas Operacionais e Guias de Orientação Técnica do SUAS, mas também na dimensão que aponta para o compromisso ético-políticos ”dos trabalhadores sociais. Ela propõe o conceito de competências que deve ser adotado pelo SUAS como aquele em que os trabalhadores precisam assumir responsabilidades frente a situações de trabalho complexas, o que exige um conjunto de conhecimentos e habilidades profissionais, porém, mais do que isso, uma postura ética, pois impõe aos trabalhadores que superem a atuação como simples executores de programas para a de viabilizadores de direito.

Como pudemos observar nas discussões nas oficinas e cursos realizados ao longo deste período há a necessidade de mudar substancialmente os processos de trabalho na direção de responder as necessidades e demandas dos indivíduos e coletividades; no sentido do compromisso com a prestação de serviços de qualidade e na democratização das informações para estimular a participação ativa dos

---

<sup>7</sup> Caderno de Estudos Desenvolvimento Social em Debate- CAPACITASUAS: Os Desafios da Educação Permanente p. 64 e 65, 2015

<sup>8</sup> MUNIZ, Egli, Caderno de Estudos, Desenvolvimento Social em Debate- CapacitaSUAS: Os Desafios da Educação Permanente do SUAS, p.65, MDS, Brasília 2015

usuários nas decisões institucionais, consciente e crítica no mundo do trabalho e na esfera social. (Muniz, 2012, p. 31).

A partir dessa premissa afirmamos a necessidade de criarmos instrumentos de avaliação para medir o tipo de resultado alcançado no estado, tendo em vista o monitoramento das ações de formação e capacitação realizadas com a criação instrumentos pela Gestão do Trabalho e equipe de Vigilância Socioassistencial e uso de ferramentas ofertadas pela SAGI/MDS.

Em razão dessa avaliação os projetos pedagógicos dos cursos de capacitação a serem ofertados no período 2016-2019, devem buscar o desenvolvimento de competências socioprofissionais que desenvolvam conhecimentos, habilidades, atitudes e valores compreendidos na tridimensionalidade técnica, ética e política requeridas para que os trabalhadores do SUAS possam qualificar de fato suas ações socioassistenciais.

## **V- DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO**

A partir da análise dos dados coletados acima e através de questionários aplicados pelas equipes da SEASDH com técnicos dos municípios, que participaram das seguintes capacitações no ano de 2015: Oficinas de Aprendizagem Internas, I Seminário Interno da Gestão do SUAS no Estado do Rio de Janeiro, Encontros Regionais para Operacionalização do SUAS; além das Oficinas de Alinhamento do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e das Oficinas de Avaliação do CAPACITASUAS com a UFRJ (universidade contratada). Neste sentido apresentamos o Quadro Geral de Necessidades que irá subsidiar o conteúdo programático dos cursos a serem ofertados no período 2016-2019.

**Tabela 03 - Quadro geral de Necessidades de Capacitação**

<b>Quadro Geral das Necessidades para Capacitação\ em 2016-2019</b>
Subsidiar a compreensão de “processo de trabalho” como contraponto a ações pontuais, fragmentadas realizadas no dia a dia de trabalho; a partir de reflexão sobre referencial teórico, técnico e ético político que fundamenta a proteção social como direito;
Saber identificar as competências necessárias ao desempenho das diferentes funções, e atribuições funcionais concebidas para contribuir na efetivação da missão institucional nos locais de trabalho, a partir do reconhecimento das competências existentes nos CRAS/CREAS realizadas pelos trabalhadores no seu dia a dia;
Identificar a lacuna de competências para realizar o cotejamento entre as competências necessárias e as existentes no dia a dia de trabalho na gestão dos CRAS e CREAS;
Reconhecer a necessidade de definir novas estratégias diante das disputas de diferentes projetos políticos, antagônicos ao ideário proposto na Constituição Cidadã e na PNAS de 2004; para que o trabalhador social concretize seu papel de viabilizador de direitos;
Dar conhecimento sobre as informações elaboradas pela Vigilância Socioassistencial para conhecimento dos trabalhadores, de forma a permitir o diálogo com o fazer profissional e seus resultados;
Dar condição para a operacionalização da função Vigilância Socioassistencial, no sentido de viabilizar propostas de serviços na direção da coletivização das demandas, e na sua articulação com as demais políticas sociais setoriais, assim como com os movimentos e organizações sociais nos territórios onde estão localizados os CRAS/ CREAS;
Dar seguimento ao aprofundamento da construção da Rede Socioassistencial no sentido de viabilizar a articulação interna dos serviços, da interdisciplinaridade e intersetorialidade na gestão da política; qualificando a oferta dos serviços socioassistenciais nos territórios;
Realizar capacitações na direção da integração das ações dos profissionais do SUAS com a perspectiva de trabalho de equipe e coadunar suas ações no dia a dia de trabalho; ampliar sua organização e mobilização na direção da luta pelos seus direitos como trabalhador;
Trabalhar na proposta de integração dos profissionais do SUAS com a perspectiva de coadunar seus projetos éticos-políticos, com princípios e diretrizes da Política de Assistência Social em vigor;
Ampliar o campo de pesquisa no âmbito de serviços e da academia e produção de textos nos espaços de estudo com objetivo de formar profissionais competentes tecnicamente, mas também politicamente comprometidos em torno do direito social.



## **VI- PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE 2016-2019**

O Plano Estadual de Educação Permanente do (SUAS) atende as diretrizes e princípios da Política Nacional de Educação Permanente (MDS), para a instituição da perspectiva pedagógica, fundada na Educação Permanente na Assistência Social. Os tipos de ação de formação compreendidas no âmbito desta Política devem destinar-se aos trabalhadores do SUAS com ensino fundamental, médio e superior que atuam na Rede Socioassistencial governamental e não governamental, assim como os gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades. Neste sentido, no quadriênio que segue o PEEP 2016-2019 é necessário ampliar seu campo de atuação para envolver outros atores profissionais (nível médio e fundamental) no processo de capacitação, já que todos os trabalhadores do SUAS são o público alvo da Política de Capacitação. Por esta

razão a SSASDG investe para que a cultura da educação permanente se torne realidade para todos os trabalhadores no estado

## **VII.a- PRINCÍPIO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS**

Educação Permanente não se refere apenas a processos de educação formal. Em um sentido mais amplo, ela diz respeito à formação de pessoas visando a dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir suas próprias identidades, suas compreensões quanto aos contextos nos quais estão inseridas e seus julgamentos quanto a condutas, procedimentos e meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho e à resolução de problemas.

Nos marcos da NOB/RH/SUAS/2006, a aplicação dessa perspectiva político-pedagógica ao SUAS encontra-se definida pelos seguintes tópicos:

- a) A Educação Permanente é fundamentada na qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais;
- b) Realiza-se de forma sistemática e continuada, sustentável, participativa, nacionalizada, descentralizada; avaliada e monitorada;
- c) Produz, sistematiza e dissemina conhecimentos, direcionados ao desenvolvimento de competências e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e do protagonismo dos usuários;
- d) Prima pelo investimento em múltiplas formas de capacitação e formação, adotando instrumentos criativos e inovadores, adequando-os aos diferentes públicos da Política de Assistência Social e garantindo a acessibilidade das pessoas com deficiência;
- e) Respeita a diversidade e as especificidades territoriais na elaboração das ações de capacitação e formação;
- f) Prevê acompanhamento, monitoramento e avaliação da educação permanente;
- g) Integra e amplia os espaços de debate entre as instâncias de gestão, controle social, instituições educacionais e movimentos sociais.

**Perspectiva Pedagógica** que irá orientar à a educação permanente proposta no PEEP 2016-2019 tem como foco<sup>9</sup>:

- I) Na centralidade dos processos de trabalho e práticas profissionais;
- II) Na interdisciplinaridade;
- III) Na aprendizagem significativa;
- IV) Na historicidade, na diversidade sociocultural e territorial;
- V) No desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

Educação Permanente **significa**: 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 dos “processos de trabalho” quanto as experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade.

### **Centralidade dos “Processos de Trabalho e das Práticas Profissionais”**

A Resolução CNAS Nº 4 de março de 2013,<sup>10</sup> situa que no âmbito organizacional do SUAS, a implantação da perspectiva da Educação permanente deve partir do reconhecimento da centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais relacionadas à gestão participativa e ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais para a estruturação dos processos de planejamento e implementação de ações de formação e capacitação.

Essa centralidade resulta do papel que os processos de trabalho e as práticas profissionais desempenham como principais mediadores da gestão descentralizada e participativa do SUAS e da concretização dos serviços e benefícios ofertados. De

---

<sup>9</sup> Resolução CNAS Nº 6, de 13 de abril de 2016 que estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, em consonância com a Política nacional do SUAS-PNEP/SUAS.

<sup>10</sup> MDS, RESOLUÇÃO CNAS Nº 4, DE 13 DE MARÇO DE 2013, que institui a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS/PNEP/SUAS, P. 16

forma que, a promoção de melhorias na qualidade dessa gestão e desse provimento exige, necessariamente, a qualidade daqueles que planejam, organizam, operam e exercem o controle social do Sistema: os gestores, os trabalhadores e os conselheiros.

Em consequência, o planejamento, a oferta e a implementação de ações de formação e capacitação para o SUAS devem responder às questões, demandas, problemas e dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais desenvolvidas pelos trabalhadores. Condição necessária para realização de duas das principais finalidades desta Política Nacional de Educação Permanente: a) desenvolver as competências necessárias e essenciais à melhoria contínua da qualidade da gestão do SUAS e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais; b) modificar processos de trabalho e práticas profissionais inadequados ao atual paradigma da Assistência Social, entendida enquanto política de direito não contributiva, inserida no âmbito da Seguridade Social.

Tanto o desenvolvimento de competências quanto a modificação de processos de trabalho e de práticas profissionais, objetivos almejados por essa política, devem estar orientados para a valorização da população atendida e para a consequente ruptura com a concepção discriminatória de “necessitado” e com a subalternização dos usuários do SUAS. Nesse sentido, a Educação permanente deve induzir nos trabalhadores e equipes profissionais um estado de permanente questionamento e reflexão acerca da pertinência e adequação de seus processos de trabalho e práticas profissionais quanto ao reconhecimento desses usuários, enquanto sujeitos de direitos e capazes de agir para a modificação da realidade, e quanto à integralidade dos contextos de vida, demandas e aspirações das populações com os quais trabalham.

A partir das diretrizes e princípios assinalados e da avaliação dos resultados do PEEP 2012-2015 resolvemos propor as “competências profissionais” e “centralidade do processo de trabalho”, como questões chaves, que irão nortear os conteúdos programáticos nos cursos e oficinas ofertadas no PEEP 2016-2019 para ampliar a capacidade de Proteção Social no estado, com a qualificação dos serviços ofertados à população usuária.

No estado do Rio de Janeiro um dos desafios da administração pública na atualidade é de capacitar formuladores e prestadores de serviços públicos em um

cenário de ampliação das demandas sociais e complexidade da oferta das políticas públicas. Nessa perspectiva, ações de capacitação e formação para trabalhadores sociais revelam-se como estratégias fundamentais para o aprimoramento da prestação de serviços socioassistenciais aos cidadãos. Nesta perspectiva, a partir da adoção de ações de formação e capacitação para servidores públicos depreende-se que, a variável “capacidade de governo” estará fortalecida no caso das capacitações ofertadas, favorecendo a capacidade de gestão, administração e prestação de serviços socioassistenciais em todas as esferas do SUAS em nosso estado.

## VII- REFERENCIAL TEÓRICO METODOLÓGICO

Nos últimos anos, o estado vem realizando esforços significativos visando a qualificação de trabalhadores e conselheiros com base em novo paradigma socioassistencial, às competências necessárias ao exercício das diferentes funções profissionais, e relativas à gestão participativa e ao controle social da Política de Assistência Social. As iniciativas desenvolvidas cumpriram importante papel no fortalecimento da Assistência Social e do SUAS e, principalmente, permitiram o desenvolvimento institucional de importantes saberes e capacidades na área do planejamento de ações de formação e capacitação de pessoas.<sup>11</sup> Permitiram um conhecimento mais refinado acerca das necessidades de formação e capacitação que emergem dos processos de trabalho estruturantes da gestão descentralizada e participativa do SUAS, e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, além de certa aproximação dos órgãos gestores a uma ampla rede de instituições educacionais.

Assim, o cruzamento entre, de um lado, as demandas e os caminhos indicados em relação a valorização e qualificação dos trabalhadores da área e de outro tendo em vista as conclusões do balanço das ações de formação e capacitação desenvolvidas no período 2012-2015; permitem indicar a necessidade de um novo formato de planejamento e oferta de ações de formação e capacitação para o SUAS no estado. Formato que seja capaz de<sup>12</sup>:

---

<sup>11</sup> BRASIL, MDS, Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013, p.10.

<sup>12</sup> BRASIL, MDS, Resolução CNASN 4, de 13/03, 2013

- a) Orientar o planejamento e a oferta das ações de formação e capacitação sob a perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente e sob os princípios da interdisciplinaridade, da aprendizagem significativa e da historicidade;
- b) Descentralizar atribuições relacionadas a realização de diagnósticos de necessidade de formação e ao planejamento, formatação e oferta de ações de formação e capacitação, garantindo, ao mesmo tempo, respeito à diversidade regional e à unidade nacional do processo de qualificação;
- c) Fundar o planejamento instrucional sobre efetivos diagnósticos de necessidades de formação e capacitação, centrando-os nos problemas e questões que emergem dos processos de trabalho;
- d) Desenvolver as capacidades e competências necessárias e essenciais à melhoria da qualidade da gestão, dos serviços e benefícios ofertados e do atendimento dispensado à população;
- e) Promover a oferta sistemática e continuada de ações de formação e capacitação de diferentes tipos e modalidades, que possibilitem aos trabalhadores e conselheiros explorarem diferentes percursos formativos;
- f) Incluir o conjunto de trabalhadores, agentes públicos e sociais envolvidos na gestão descentralizada e participativa do SUAS e no provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;
- g) Permitir o aprimoramento permanente por meio do monitoramento e avaliação das ações implementadas.

É importante sinalizar que a concepção da formação permanente no SUAS, considerando o acúmulo construído, está direcionada à superação de práticas tradicionais e conservadoras, com consequente desenvolvimento de competências e habilidades orientadas pelos princípios e diretrizes do SUAS e pelas orientações éticas e técnicas, passando pela difusão de conhecimentos significativos e validados coletivamente.

O campo da assistência social, impulsionado por uma legalidade e institucionalidade virtuosa, tem demandado novas e superiores condições de trabalho e o exercício do controle democrático, tem exigido um trabalhador comprometido com a realização e

a ampliação do direito à assistência social. Travessia necessária no fortalecimento de uma cultura democrática orgânica aos processos emancipatórios<sup>13</sup>.

Cabe aqui considerar que o PEEP 2016-2019 em sua construção, está atento para os diversos atores e relações institucionais, que se articulam necessariamente com o SUAS em diferentes propostas e olhares pertinentes a Política de Educação Permanente, bem como as pactuações da CIB e da CIT, as deliberações do Conselho Estadual e das conferências estaduais e nacionais.

No estado do Rio de Janeiro o que se pretende é e a institucionalização no âmbito do SUAS, da perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários para sua operacionalização.

O planejamento da Educação Permanente é um momento estratégico que, para além do cumprimento das práticas normativas, é um instrumento que deve expressar conhecimento da realidade, das demandas de capacitação, e de sua capacidade institucional de responder a estas necessidades.

Esse planejamento deve ser revisado permanentemente na sua relação com as demandas dos trabalhadores sociais em consonância com as práticas profissionais, que se transformam devendo imprimir uma construção participativa responsável.

Desta forma, o Plano Estadual de Educação Permanente (2016-2019) reflete o compromisso do estado em expor suas responsabilidades, decisões e ações, desdobradas em metas da gestão estadual em atendimento as prerrogativas definidas na Política Nacional de Educação Permanente. Com isso, este documento tem uma dimensão política ao afirmar o compromisso e as responsabilidades do governo do estado do Rio de Janeiro para a consolidação dessa política.

As ações de formação e capacitação a serem ofertadas serão orientadas pela perspectiva pedagógica da educação permanente.

A Educação Permanente não se confunde com a educação continuada. Ambas as perspectivas podem ser aplicadas ao desenvolvimento de capacidades e competências para o trabalho, entretanto enquanto a educação continuada se limita à oferta de ações educativas formalmente organizadas e ofertadas na forma de cursos; a educação permanente, sem abrir mão deste recurso, objetiva entrar na

---

<sup>13</sup> Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS: Uma Contribuição Necessária para Resignificar as Ofertas e Consolidar o Direito Socioassistencial, MDS, Brasília 2011, p.19

vida cotidiana das pessoas no ambiente de trabalho, mobilizando processos de aprendizagem ativa e significativamente, intra e entre equipes de trabalho<sup>14</sup>.

Ao proceder assim, a educação permanente oportuniza um aprendizado focado na reflexão sobre as práticas profissionais e aplicado à resolução de problemas e à construção de soluções das dificuldades e inquietações relativas ao trabalho, no local onde ele acontece.

Nesse contexto, as ações de formação e capacitação formalmente organizadas são planejadas para reforçar e dar sistematicidade aos 'processos de ensino-aprendizagem que se desenrolam no contexto do próprio trabalho. Em ambos os casos, a educação permanente pressupõe a construção de práticas educacionais ativas, dialógicas, reflexivas e indutoras de processo de aprendizagem significativa de novos conhecimentos, valores e habilidades, por parte de sujeitos que trabalham.

A aprendizagem significativa não resulta, porém na simples adição de conhecimentos e atitudes novos ao preexistente. Para além deste aspecto quantitativo, a apreensão significativa de novos conhecimentos, habilidades e atitudes pode gerar importantes mudanças na significação e iluminar novos campos e formas de aplicação dos conhecimentos, habilidades e atitudes preexistentes e até mesmo promover o rearranjo global e qualitativo de relevantes atributos da estrutura cognitiva dos indivíduos envolvidos na ação formadora.

Nessa perspectiva, compreende-se que o manejo didático-pedagógico das experiências, das práticas, dos saberes, e dos valores éticos dos trabalhadores, de modo a problematizá-los e sobre eles gerar reflexão, permite à ação formadora evidenciar os conceitos, ideias e proposições que compõem as estruturas cognitivas do aprendiz e sobre eles operar a ancoragem de novos conhecimentos, habilidades e atitudes.

## **VIII.a- DIRETRIZES**

De acordo com a regulação vigente, tendo por referências centrais a LOAS, PNAS, NOB/SUAS 2005 e 2012, NOB-RH/SUAS e a Resolução CNAS Nº 4, de 13 de março de 2013 PNEP/SUAS, o presente Plano Estadual de Educação Permanente apresenta como diretrizes:

---

<sup>14</sup> Caderno de Estudos Desenvolvimento Social em Debate- Capacita SUAS: Os Desafios da Educação Permanente do SUAS, p.47, Brasília 2015-MDS



- A implementação dos princípios de Educação Permanente no âmbito da Política de Assistência Social, no estado do Rio de Janeiro;
- O envolvimento de diversos atores no planejamento (equipe da SSASDG, CEAS, COEGEMAS, NUEP), na execução, monitoramento e na avaliação do presente);
- A avaliação e o monitoramento, a partir dos indicadores previsto neste plano, bem como nas metas estabelecidas no (PPA 2014- 2017);
- Fomento da articulação e da parcela com as entidades assistenciais, adoção de metodologias participativas que visem à aprendizagem significativa favorecendo a desconstrução e a reconstrução de novos paradigmas;

## **VIII.b - OBJETIVOS**

### **Objetivo Geral**

- Institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação no estado do Rio de Janeiro.

### **Objetivos Específicos**

- Realizar capacitação dos trabalhadores quanto a novos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias tendo em vista aos problemas identificados e as necessidades apresentadas tendo em vista o dia a dia de trabalho na Gestão, no CRAS e no CREAS no provimento de serviços e benefícios;
- Realizar capacitação no sentido de ampliar o conhecimento e à compreensão do modelo sistêmico de garantia dos direitos socioassistenciais instituído pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) de 1993, e suas atualizações, e consubstanciado no SUAS;
- Oferecer aos trabalhadores do SUAS os instrumentos conceituais e metodológicos que de consistência aos seus processos de trabalho e para que realizem o registro sistemático, reflexão e avaliação quanto à adequação de suas práticas profissionais aos princípios e diretrizes do SUAS e às reais necessidades apresentadas pelos usuários;

## **VIII- AÇÕES DE CAPACITAÇÃO/ METODOLOGIAS E ESTRATÉGIAS/ RESPONSABILIDADE DA GT NO PERÍODO DE 2016 A 2019**

Metodologias Ativa: O GT utiliza um conjunto de métodos e técnicas que promovem o desenvolvimento de atividades de aprendizagem e utiliza a problematização participativa criativa e dinâmicas colaborativas, visando a construção coletiva do saber.

- **Rodas de Conversa/ Equipe Técnica da SEASDH (quinzenal)**

A Roda de Conversa é uma proposta metodológica quinzenal para uma comunicação dinâmica e produtiva entre trabalhadores sociais da Subsecretaria de Assistência Social e Descentralização da Gestão. Esta técnica apresenta-se como um rico instrumento para ser utilizado como prática metodológica de aproximação entre sujeitos no cotidiano pedagógico. As discussões nas Rodas de Conversa são pautadas nas percepções dos trabalhadores sobre a Política de Proteção Social, o SUAS e suas práticas profissionais no dia a dia de trabalho. Essa proposta tem como objetivo qualificar os trabalhadores da gestão estadual com todo o conteúdo necessário à consolidação do SUAS no estado. Propõe ainda a troca de experiências entre as superintendências, o estímulo à cooperação e a construção coletiva de Metodologia para o Assessoramento dos Técnicos do estado aos Operadores municipais;

- **Oficinas de Aprendizagem Regionais**

Os técnicos da SSASDG, através da Gestão do Trabalho e em parceria com as superintendências de Gestão, Proteção Social Básica e Especial em consonância com suas atribuições estaduais, procuram atender as demandas apresentadas pela gestão municipal e seus trabalhadores sociais ofertando as Oficinas de Aprendizagem Regionais, de forma descentralizadas e na própria SSASDG, de forma individualizada e/ou em grupos, conforme necessidade de capacitação já identificadas. A Metodologia Participativa a ser empregada tem como núcleo central

a problematização do dia a dia de trabalho nos equipamentos e na gestão do SUAS. As dinâmicas a serem utilizadas serão variadas para estimular a participação dos operadores presentes;

- **Capacitação de Agendas Pactuadas:**

Para novos gestores (anual): Essas capacitações são realizadas pelo SSASDG, através Coordenação da Gestão de Trabalho e as demais superintendências do SUAS, com objetivo de atender aos Gestores novos que assumem as secretarias municipais. A mesma tem a finalidade de capacitar os novos gestores em relação à gestão financeira e orçamentária e a implantação do SUAS, pauta-se ainda no desenho do pacto federativo, com competências e responsabilidades entre os três níveis de governo, e a materialização dos princípios, diretrizes e os eixos estruturantes da Política Nacional de Assistência Social, que estabeleceu um novo modelo de gestão, com enfoque na prevenção social, organizada por níveis de complexidade: proteção social básica e especial, de média e alta complexidade.

- **Oficinas/ Censo SUAS**

De caráter anual são organizadas pela Gestão do Trabalho seguindo a orientação da Vigilância Socioassistencial em parceria com as outras superintendências (de Gestão, Proteção Social Básica e Especial) com o objetivo de habilitar operadores municipais do SUAS (da Proteção Básica, Especial, Gestão e Conselheiros) para o preenchimento do Censo SUAS as oficinas são realizadas em dois dias, a partir das 08 regiões do estado.

- **Ações de Capacitação / IES. Responsável pela execução/ CapacitaSUAS**

O CapacitaSUAS é um Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único da Assistência Social - SUAS, que tem como estratégia apoiar os Estados e o Distrito Federal na execução dos Planos Estaduais de capacitação do SUAS, visando o aprimoramento da gestão e a progressiva qualificação dos serviços e benefícios socioassistenciais. O CapacitaSUAS tem como objetivo promover a capacitação dos gestores, trabalhadores e conselheiros da Assistência Social, que pautada pela Gestão do Trabalho e a Educação Permanente, exige um novo perfil de

trabalhadores, éticos e comprometidos com exercício profissional. O CapacitaSUAS vem ao encontro da necessidade de se consolidar a identidade dos trabalhadores do SUAS, para que os mesmos ofertem serviços e benefícios socioassistenciais com maior qualidade, atendendo as prerrogativas técnicas e metodológicas previstas no SUAS.

O Programa encontra-se na primeira fase (2014/2016) contando com a participação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) como executora dos cursos para um público de 2.250 trabalhadores do estado, que deverá ser finalizado em julho de 2017. Ao mesmo tempo estamos para iniciar neste período (2016-2019) a segunda fase do Capacita SUAS que contará com 6 (seis) cursos para atender 3.724 trabalhadores. A equipe da Gestão do Trabalho tem como função acompanhar e monitorar o programa, e para tal instituiu uma equipe responsável pelo monitoramento.

**Público alvo:** A capacitação será direcionada aos seguintes públicos: Gestores, secretários executivos do Conselhos, Coordenadores de CRAS e CREAS, Técnicos de Referência de CRAS e CREAS, Centro Pop, Serviços Socioeducativo e Fortalecimento de Vínculo e equipes de gestão do SUAS.

### **Percurso Formativo “Gestão do SUAS”**

Congrega distintas iniciativas de formação e capacitação destinadas à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de gestão do SUAS, em consonância às normativas vigentes (PNEP/SUAS, p. 42). Reúne diferentes tipos de gestão ao SUAS. Gestão de serviços, Gestão e Organização do SUAS; Gestão Articuladora e integrada ao programa bolsa família e com o Plano Brasil sem miséria; Gestão do Trabalho e educação Permanente, Gestão da Informação do SUAS; Implantação da Vigilância Sócioassistencial, Gestão Financeira dos Fundos da Assistência Social; Gestão Articulada e Integrada com os Programas BPC na Escola, Gestão e Organização da Rede de Serviços Assistenciais; Monitoramento do SUAS;

### **Percurso Formativo de Provimento de Serviços Benefícios Socioassistenciais:**

O objetivo deste percurso formativo é fornecer diferentes conceitos essenciais a cada serviço, função e ação e muni-los com metodologias necessárias ao desempenho das suas funções e execução de serviços. Este percurso formativo inclui diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente a geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de provimento de serviços e benefícios relacionados a) às competências individuais relacionadas ao desempenho no quadro das Equipes de Referência ou nas atividades de apoio finalístico a estas funções; b) relacionadas à articulação e combinação sinérgica dessas competências individuais para a resolução de problemas e a consecução dos objetivos comuns às equipes (2013 p. 42 e 43). As ações de capacitação devem garantir as discussões sobre as provisões para cada serviço, tanto com a Proteção Social Básica quanto os da Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade e para os benefícios socioassistenciais;

### **Percurso Formativo Controle Social do SUAS**

A partir da Constituição Federal de 1988 o Controle Social constitui-se como um elemento indispensável para a concretização do acesso aos direitos sociais. A LOAS, PNAS e NOB SUAS legitimam na Proteção Pública de Assistência Social os princípios do controle social e da participação popular como instrumento de efetivação de gestão política, administrativo-financeira e técnico-operativa, com caráter democrático e descentralizado. O controle social, tem como foco espaços privilegiados de sua efetivação as conferências e os conselhos. Enquanto elemento constitutivo e instituinte da esfera pública, controle social deve ser articular-se aos demais processos sócio-políticos culturais, mediadores de conformação da esfera pública.

Nesse cenário, o percurso formativo “controle social no SUAS” inclui as ações de formação e capacitação visando ao desenvolvimento das competências requeridas para função de controle social do SUAS. Objetiva-se aprofundar no interior dos conselhos, no arcabouço teórico, técnico e político sintonizado com a Política de Assistência Social.

Tipos de Ação de capacitação a serem ofertadas:

- a) **Capacitação Introdutória com a carga horária de 20 a 40 horas.** Seu objetivo é iniciar o processo de formação, promovendo um conhecimento inicial do funcionamento do SUAS. Deve atender aos trabalhadores sociais novos no estado ou nos municípios com carga horária entre 20 e 40 horas deve ser ofertada quando a demanda se fizer. A dinâmica do curso se dará através de Oficinas de Aprendizagem ou em formato de Seminário com conteúdo essencial da política de Assistência Social, para todos aqueles que forem admitidos para a SEASDH, e para as secretarias municipais. Seu objetivo é desenvolver o conhecimento, habilidade técnica e atitudes necessárias para qualificar o processo de trabalho dos trabalhadores do SUAS. Este tipo de curso é de responsabilidade do estado e dos municípios.
- b) **A Capacitação de Atualização tem a carga horária entre 40 e 100 horas** e tem a finalidade de atualizar e manter as competências necessárias ao desenvolvimento comum das três funções (Gestão, Provimento de Serviços e Controle Social) do trabalho no SUAS ou do desenvolvimento específico de cada uma delas. (PNEP/SUAS, 2013, p.44). Seu objetivo é dar prosseguimento ao processo de formação promovendo uma atualização e/ou aprofundamento de conceitos, diretrizes e conteúdo.
- c) **Supervisão Técnica-** É uma modalidade de capacitação que, na perspectiva de Educação permanente; não tem como premissa acolher as diferentes experiências de trabalho-podendo ser de execução ou gestão, com técnicas e suportes diferenciados de graus de complexidade das situações envolvidas. A finalidade da Supervisão Técnica é então apoiar e acompanhar às equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais (PNEP/SUAS, 2013, p. 44).

## **IX- AÇÕES DE CAPACITAÇÃO DE RESPONSABILIDADE DO ESTADO/ EQUIPE DA GESTÃO DO TRABALHO**

**Tabela 04 - Metas/Estratégias para o Plano de Educação Permanente do SUAS (2016-2019)**

<b>Estratégias</b>	<b>Ações de Capacitação</b>	<b>Responsável</b>	<b>Início</b>	<b>Término</b>	<b>Período</b>	<b>Metas/ Nº pessoas</b>
<b>Curso de Nivelamento</b>	Nivelamento para os profissionais novos admitidos na SEASDH.	Equipe de Monitoramento <b>SEASDH</b>	2016	2019	Anual	180
<b>CAPACITAÇÕES PARA AGENDAS PACTUADAS</b>	Encontro Estadual de Capacitação para novos Gestores Municipais 1) atender aos novos Gestores que assumem as secretarias municipais e 2) identificar a missão institucional das secretarias suas competências.	Equipe da Gestão do Trabalho	2016	2019	Anual	380
	Grupo de Estudos com técnicos/ processos de trabalho e competências socioprofissionais Objetivo: Refletir sobre processo de trabalho da SSASDG e possibilitar a sistematização de Metodologia para	Superintendências da SSASDG	2016	2019	Quinzenal	384

	Assessoramento Técnico e/ou Supervisão Técnica aos municípios.					
	Seminários Internos trabalhadores sociais Objetivo: Apresentação e avaliação do Plano Estadual de Assistência Social para os diversos atores da SEASDH/semestral.	Superintendências da SASSDG	2016	2019	Semestral	120 08 Encontros
	Rodas de conversa/Oficina de Aprendizagem/serviçadores da SEASDH Objetivo: Identificar a missão da SASSDG, as competências necessárias; as existentes e as lacunas existentes no dia a dia de trabalhos dos técnicos para responder as necessidades do estado.	Superintendências da SASSDG	2016	2019	Mensal	248
	Oficina de Capacitação CENSOSUAS Objetivo:	Equipe da Gestão do Trabalho	2016	2019	Anual	200



	Qualificação de técnicos para o preenchimento do Censo Suas.					
	Encontros Regionais Para os Gestores Municipais, Trabalhadores sociais e Conselheiros Municipais: individualizada e/ou em grupos, conforme temática e demandas identificadas.	Equipe da Gestão do Trabalho e Superintendências da SSASDG	2016	2019	Semestral	400
	Assessoramento Técnico Remoto Objetivo: Esclarecer, por telefone e/ou e-mail, as dúvidas pontuais das equipes dos municípios.	Superintendências da SSASDG	2016	2019	Anual	23.800
	Assessoramento Técnico Presencial na SEASDH Objetivo: Atender na SEASDH às equipes técnicas, esclarecendo as dúvidas que emergem dos processos de trabalho.	Superintendências da SSASDG	2016	2019	Anual	876

	Assessoramento Técnico Presencial aos municípios Atender as demandas municipais das equipes técnicas, esclarecendo as dúvidas que emergem no cotidiano dos processos de trabalho.	Superintendências da SSASDG	2016	2019	Anual	284
--	--	-----------------------------	------	------	-------	-----

**X- PERCURSO FORMATIVO: PROVIMENTO DE SERVIÇOS E BENEFÍCIOS/RESPONSABILIDADE IES EXECUTORA 2016-2019**

**Tabela 05 – Ações de Capacitação de responsabilidade da GT/PEEP SUAS (2016-2019)**

--	--	--	--	--	--	--

<b>CURSOS DE NIVELAMENTO</b>	Nivelamento para os profissionais novos admitidos na SEASDH.	Equipe de Monitoramento <b>SEASDH</b>	2016	2019	Anual	180
CapacitaSUAS	Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Sociassistenciais do SUAS e à Implementação de Ações do Plano Brasil sem Miséria.	SEASDH/IES 1ª fase	2016	2019	Anual	1.262 participantes
	Realização do Curso: Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS.	SEASDH/IES 2ªCurso/2ª fase	2017	2019	Anual	788 Conselheiros e secretários executivos dos 92 municípios
<b>CURSOS DE ATUALIZAÇÃO Capacita SUAS</b>	Realização do curso: Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do BSM.	SEASDH/IES 3º Curso/1ª fase	2016	2017	Anual	340 técnicos da Vigilância dos 92 municípios
	Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS.	SEASDH/IES 1ªFase	2016	2017	Anual	Capacitação de 337 profissionais do SUAS nos 92 municípios
<b>Curso de Atualização CapacitaSUAS 2ª Fase</b>	Realização de Curso: Vigilância Socioassistencial do SUAS.	SEASDH/IES a ser 2ª fase	2017	2019	Anual	Capacitação de 340 profissionais do SUAS nos 92 municípios

<b>Curso de Atualização Capacita SUAS</b>	Realização de curso: Especificidade e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS.	SEASDH/IES	2017	2019	Anual	Capacitação de <b>762 técnicos de referência</b> dos 92 municípios
	Realização de curso: Organização e a Oferta dos Serviços de Proteção Social Especial.	SEASDH/IES	2017	2019	Anual	Capacitação de <b>762 técnicos de referência/do</b> SUAS nos 92 municípios

## **XII- MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PARA O PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS (2016-2019)**

As metas e estratégias são um dos elementos que diferenciam os objetivos de outros meios de planejamento, podendo ser expressos em suas ações. No sentido de contribuir para o esclarecimento da questão, o presente Plano Estadual de

Educação Permanente trata da possibilidade de alinhamento dessas duas ferramentas, verificando as melhorias que podem ser alcançadas, principalmente no que se refere ao processo de trabalho no PAIF e PAEFI.

Segundo Januzzi são instrumentos de gestão essenciais nas atividades de monitoramento e avaliação das organizações, assim como seus projetos, programas e políticas, pois permitem acompanhar o alcance das metas, identificar avanços, melhorias de qualidade, correção de problemas, necessidades de mudança etc.

No PEEP 2016-2019 os indicadores (metas e os objetivos instrucionais) são instrumentos de gestão das capacitações essenciais nas atividades de monitoramento e avaliação dos cursos/oficinas, que são indicados na tabela de Metas e na Tabela de Necessidades de Capacitação, e que devem orientar os conteúdos dos cursos, assim como, em uma segunda etapa que vai permitir avaliar resultados das ações socioassistenciais nos equipamentos e identificar avanços, melhorias de qualidade, e as necessidades de correção que vão apontar para as necessidades de mudança/correção de rumo.

Pode-se dizer que os indicadores possuem, minimamente, duas funções básicas: a primeira é descrever por meio da geração de informações (levantamento de dados/instrumento de avaliação) o estado real dos acontecimentos na capacitação, e o seu comportamento nos locais de trabalho; a segunda é de caráter valorativo que consiste em analisar as informações presentes nos dias que antecederam a realização dos cursos e os resultados propostos com base nas avaliações anteriores de forma a realizar proposições valorativas.

Dessa forma os indicadores servem para mensurar os resultados e gerir o desempenho após o processo da capacitação no período de 06 meses após capacitação; criando as condições para a análise crítica dos resultados obtidos e do processo de tomada decisão da Gestão do Trabalho; contribuindo para a melhoria contínua dos processos de capacitação; assim como facilita o planejamento e o **controle do desempenho. Outra questão central é a necessidade da análise comparativa** do desempenho da capacitação a partir da proposta e da aquisição de “novos processos de trabalho”. Assim, os elementos essenciais para a elaboração dos indicadores devem contribuir de forma explícita para o cumprimento dos objetivos estratégicos do PEEP; devendo estar intimamente relacionados às principais conclusões do processo de elaboração do Planejamento (pontos fracos,

pontos fortes, oportunidades e ameaças). Por fim a interpretação dos dados deve subsidiar o processo decisório para as capacitações nos períodos subseqüente.

Nesse contexto, as metas são necessárias para se pensar o planejamento e possibilitar o direcionamento do “processo de trabalho” que estão estabelecidos no Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS (2016-2019).

A arquitetura de monitoramento e avaliação das ações de capacitação e formação considera suas características de execução descentralizada em todas as regiões do estado, a presença de atores variados com diferentes responsabilidades no processo e o respeito as características regionais. Além da equipe da Gestão do Trabalho, cuja missão institucional está relacionada a qualificação dos trabalhadores sociais, outros atores (NUEPS) realizam o monitoramento e avaliação do plano. Por um lado, as atividades de monitoramento ocorrem como um acompanhamento das ações que é próprio da Superintendência de Gestão do SUAS (SGS), através da equipe da GT. Nesse âmbito, a ação empreendida pela equipe de Vigilância deve prever o acompanhamento sistemático da fase de execução em cada região e registro no Sistema de Monitoramento e no Banco de Dados dos Trabalhadores do SUAS; bem como a construção de instrumentos de avaliação para alunos e facilitadores, que devem ser aplicados quando da realização dos cursos/ e ou oficinas.

Por outro lado, o monitoramento também se refere a processos presenciais- checagem de locais, que acabam se constituindo em um tipo de pesquisa rápida, qualitativa, por meio do qual gestores, técnicos podem verificar como sua implementação está sendo realizada; se está atingindo seus objetivos e metas, além de verificar que problemas estão interferindo nas ações, processos e consecução dos objetivos previstos. Nesta perspectiva, as ações de monitoramento presenciais podem ser assim caracterizadas:

- Construção de instrumento próprio de monitoramento desde a inscrição a acompanhamento execução presencial dos cursos, contemplando os itens: perfil dos alunos, da infraestrutura (condições físicas, acessibilidade, alimentação etc.) e aspectos pedagógicos (respeito a matriz pedagógica acordada, atividades pedagógicas desenvolvidas, favorecimento a

aprendizagem significativa). Estes instrumentos devem ser preenchidos em cada curso e posteriormente ser elaborado um relatório monitoramento e posteriormente elaborado relatório mensal com dados gerais das ações de formação e capacitações realizadas que trazem a GT insumos importantes para avaliação do Plano.

Quanto às estratégias de avaliação, considera-se importante avaliar o Plano nos níveis da política pública (eficácia, eficiência e efetividade) e também como ação de Treinamento e Desenvolvimento, que abarca os seguintes aspectos avaliativos: (1) reação\_ verifica satisfação do aluno com diversos aspectos do evento instrucional; (2) aprendizagem- verifica a ocorrência de diferenças entre o grau de assimilação do indivíduo antes e depois do treinamento; (3) comportamento no cargo – utilização no trabalho de habilidades, conhecimentos e atitudes adquiridos no treinamento; (4) organização – mudanças ocorridas no funcionamento do CRAS e CREAS em decorrência do treinamento; (%) valor final-avalia alterações na produção ou em serviços prestados e em benefícios sociais e econômicos. A avaliação de Reação deve ser disponibilizada aos participantes do curso, ao final da execução de cada turma. Essa avaliação busca captar em especial a percepção do participante/aluno dos aspectos pedagógicos, didáticos e de infraestrutura que envolvem toda execução dos cursos/oficinas. O seu preenchimento é voluntário e anônimo. A partir de seus resultados é possível corrigir rumos da execução e aprimorar a oferta de novas oficinas/cursos, quando necessário.

A Avaliação de Aprendizagem é aplicada pelo facilitador/a durante a execução dos cursos/oficinas. A metodologia de construção do Projeto Pedagógico adotada pelo estado compreende que a avaliação de aprendizagem é processual a ser construída conforme o desenvolvimento do Plano. Sua construção é dada pelo devido registro das atividades pedagógicas propostas para cada Curso/oficina.

Ao término das atividades, os facilitadores devem preencher instrumentos próprios de avaliação de cada turma.

É importante sinalizar que além destes instrumentos de avaliação serão realizadas reuniões de caráter preparatório para a organização dos cursos/oficinas bem como reuniões de equipe envolvidas na capacitação, para Avaliação Mensal das atividades realizadas no período. Destes encontros deve participar os membros do

Grupo responsável pelo Acompanhamento e Monitoramento do PEEP 2016-2019 juntamente e membros do NUEP.

Acompanhar a execução das ações de formação e capacitação, com base na metodologia, nos indicadores e nos instrumentos definidos no Plano de Monitoramento e avaliação, na execução e orientar a tomada de decisões e a aplicação de medidas corretivas no curso do processo.

**Tabela 06- Atividades do Monitoramento do PEEP 2016-2019**

- Produção de instrumentos de avaliação de aluno/professor/facilitador;
- Instituir GT responsável pelo Monitoramento e Avaliação;
- Produção de instrumentos levantamento perfil de alunos;
- Produção de Relatório de Avaliação Mensal;
- Produção de instrumento para inscrição on line /Google;
- Produção fichas de frequência/Oficinas/cursos/metast;
- Realização de reunião de GT Avaliação mensal;
- Produção de instrumentos próprios de Avaliação do Capacita SUAS/equipe do Monitoramento;
- Reunião equipe responsável pelo Monitoramento do Programa;
- Reunião de Avaliação com Coordenadores e IES responsável pela execução do Capacita SUAS /1ª Fase;
- Dar conhecimento a equipe responsável pelo monitoramento para o uso do instrumento de acompanhamento do Capacita SUAS;
- Realizar reuniões de monitoramento e avaliação com representantes do NUEP;
- Aplicação durante o desenvolvimento das Oficinas/Cursos;
- Aplicação durante “a realização dos cursos/oficinas;
- Preenchimento de RAM com síntese das atividades realizadas;
- Levantamento do nº de inscritos;
- Aplicação do instrumento para equiparar inscrições/frequência com objetivo do controle das metas;
- Elencar atividades oficinas/ cursos realizados, participantes e temas tratados na produção de relatório mensal tendo em vista o acompanhamento das metas do PEEP;



- Aplicação instrumento aos professores e equipe de monitoramento/responsável pelo acompanhamento dos cursos/oficinas;
- Apreciar e validar relatórios/ produtos encaminhados pela UFRJ responsável pela execução do Capacita SUAS/1ª Fase;
- Discutir relatórios e produtos encaminhados pela UFRJ tendo em vista as metas do Capacita SUAS/1ª fase em relação ao 1º curso e aos dois cursos que ficaram para ser realizados: Indicadores e Gestão Financeira, no prazo de julho 2016 a julho 2017;
- Preenchimento de dados no Instrumento de Monitoramento online (equipe de Vigilância SGS);
- Sistematizar relatórios de avaliação tendo em vista o projeto pedagógico, as metodologias empregadas e os resultados nos locais de trabalho tendo em vista a qualidade dos atendimentos prestados aos usuários.

**Tabela 07- Atividades de Avaliação/PEEP 2016- 2019**

- Reunião (mensal) da equipe de GT responsável pelo Monitoramento e Avaliação;
- Reunião do GT com superintendências para avaliar o resultado das ações de formação e capacitação em execução;
- Reunião com Coordenadores da IES responsável pela execução;
- Criar instrumentos de Avaliação de resultados das atividades de formação e capacitação;
- Realizar reuniões/seminários de avaliação, balanço e encerramento das ações de formação e capacitação (cursos/oficinas) sob a responsabilidade da GT e em relação ao Capacita SUAS com a participação dos técnicos envolvidos em sua implementação;
- Disseminar informações relativas à avaliação realizada e os resultados da execução das ações de formação e capacitação, em diversos meios e múltiplas linguagens (materiais impressos e digitais);
- Criar instrumento mensal de avaliação tendo em vista o alcance objetivos do PEEP 2016-2019;
- Criar instrumentos para avaliação dos superintendentes, buscando a correção de rumos tendo em vista o assessoramento técnico aos municípios;
- Avaliar processo de realização da formação e capacitação para acompanhamento dos objetivos do Capacita SUAS/1ª Fase, PEEP 2016-2019;
- Aplicação de instrumentos de avaliação para superintendentes da SSASDG e secretarias/municipais tendo em vista avaliação dos objetivos instrucionais dos cursos/oficinas tendo como foco o desenvolvimento das competências dos trabalhadores municipais;

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Gerar instrumentos a serem preenchidos pelos participantes para produzir Relatório de Avaliação;</li><li>• Produzir material necessário para disseminação dos resultados;</li></ul> |
|---|

Finalizando é importante sinalizar que avaliação do PEEP 2016-2019 deverá ser realizado em três etapas: semestral e anual e quadrimestral, quando então, serão analisados e validados os relatórios a nível parcial e o final que tratam da execução das ações.

Quanto da realização das reuniões/seminários de avaliação, serão apresentados o balanço, a partir de encerramento do ano com a participação de todos os envolvidos na implementação das ações de formação e capacitação. E após deve-se garantir a disseminação das informações relativas à avaliação realizada e aos resultados da execução das ações de formação e capacitação, em diversos meios e múltiplas linguagens (materiais impressos e digitais).

- a) Desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros condições para que possam distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão no processo de gestão e no desenvolvimento das atenções em benefícios e serviços;
- b) Desenvolver junto aos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;
- c) Desenvolver junto aos conselheiros da Assistência social as competências e capacidades requeridas para melhoria permanente da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS;
- d) Instituir mecanismos institucionais que permitam descentralizar para estados, municípios e Distrito Federais atribuições relacionadas ao planejamento, oferta e implementação de ações de formação e capacitação;
- e) Instituir mecanismos institucionais que permitam a participação dos trabalhadores e dos usuários do SUAS, dos conselheiros da

Assistência Social e das instituições de ensino no Rio de Janeiro, inscritas na Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, nos processos de formulação de diagnósticos de necessidades, planejamento e implementação das ações de formação e capacitação;

- f) Criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação;
- g) Ofertar aos trabalhadores percursos formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;
- h) Ofertar aos Conselheiros de Assistência Social Percursos formativos e ações de formação e capacitação adequadas às qualificações requeridas ao exercício do controle social;
- i) Criar meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho;
- j) Criar meios e mecanismos institucionais que permitam articular o universo do ensino, da pesquisa e da extensão ao universo da gestão e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, de forma a contribuir para o desenvolvimento das competências necessárias à contínua e permanente melhoria da qualidade do SUAS;
- k) Consolidar referências teóricas, técnicas e ético-políticas na Assistência Social a partir da aproximação entre a gestão do SUAS, o provimento dos serviços e benefícios e instituições de ensino, pesquisa e extensão, potencializando a produção, sistematização e disseminação de conhecimentos.

### **XIII- NÚCLEO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE**

São instâncias de consulta e assessoramento dos órgãos gestores do SUAS nas

esferas federal, estadual, distrital e municipal de governo no que diz respeito à implementação da educação permanente em suas respectivas jurisdições.

**Objetivo:**

I - Interlocução, diálogo e cooperação entre os diferentes sujeitos envolvidos na implementação do SUAS, visando ao assessoramento dos respectivos órgãos gestores quanto à implementação da política de educação permanente;

II - Acompanhamento e avaliação do processo de implementação da PNEP/SUAS nas três esferas de governo e elaboração de propostas de aperfeiçoamento; Planejamento de ações de Educação Permanente, elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação de gestores, trabalhadores e conselheiro e elaboração e formatação de ações de formação e capacitação;

**Atribuições:**

I - Apreciar e formular propostas relativas à gestão e implementação da PNEP/SUAS;

II - Contribuir na elaboração dos respectivos planos de educação permanente, com vistas a sua aprovação pelo respectivo Conselho de Assistência Social;

III - Estabelecer relações cooperativas com o Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS (NUEP/SUAS) e com outros núcleos instituídos em âmbito estadual, distrital ou municipal, contribuindo para a unidade nacional e estadual no processo de implementação da PNEP/SUAS;

No estado do Rio de Janeiro por meio da Subsecretaria de assistência social e Descentralização da gestão o (NUEP/SUAS/RJ) terá as seguintes atribuições:

I - Apreciar e formular propostas para a Política Estadual de Educação Permanente de Assistência Social no Estado do Rio de Janeiro;

II - Apoiar, acompanhar e avaliar o processo de implementação da Política Estadual de Educação Permanente de Assistência Social no Estado do Rio de Janeiro;

III - Coordenar, em âmbito estadual, as ações relativas à implantação do modelo

ascendente de diagnóstico de necessidades e de planejamento das atividades de formação e capacitação de trabalhadores do SUAS no Estado do Rio de Janeiro;

IV - Contribuir na elaboração e atualização dos Planos Estaduais de Capacitação da Política de Assistência Social, com vistas à aprovação pelo Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS);

V - Estabelecer relações cooperativas com o Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS (NUEP/SUAS); com os núcleos instituídos em outros estados e nos municípios, contribuindo para a unidade nacional e estadual no processo de implementação da PNEP/SUAS;

V - Validar metodologias, processos de trabalho, estratégias de gestão e de controle social e outras práticas ou ações que, pelo seu caráter inovador ou pela capacidade que tenham demonstrado de promover melhorias na qualidade da gestão, da oferta dos serviços, benefícios e transferência de renda ou no exercício do controle social, recomendando à SEASDH/RJ a sua certificação, socialização e disseminação;

VI – Apresentar para ciência e encaminhamentos cabíveis à Subsecretaria de Assistência Social e Descentralização da Gestão (SSASDG) da Secretaria de Estado de Assistência Social e Direitos Humanos (SEASDH/RJ), todos os resultados e conclusões dos trabalhos do Núcleo.

#### **XIV- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BRASIL. **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. **Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993**. Brasília: Senado Federal, 1993.

COLEGIADO NACIONAL DE GESTAORES MUNICIPAIS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (CONGEMAS) E SAGI-MDS, **Elaboração de Planos de Educação Permanente**, Mini Curso, Brasília, 2015.

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CNAS). **Norma Operacional Básica (NOB-SUAS). Resolução CNAS Nº 33, de 12 de dezembro de 2012**. Brasília: Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), 2012.

\_\_\_\_\_. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH/SUAS). Resolução CNAS Nº 01, de 25 de janeiro de 2007**. Brasília: Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), 2007.

\_\_\_\_\_. **Resolução CNAS Nº 6, de 13 de abril de 2016**, que estabelece parâmetros para a supervisão técnica no âmbito do SUAS, em consonância com a Política Nacional do SUAS-PNEP/SUAS. Brasília, 2016.

GONÇALVES, Denise M. LIMA, Maria Cristina A. M. **Reflexões sobre qualificação e profissionalização na assistência social: CapacitaSUAS e educação permanente em perspectiva**. (p.62 a 73). Caderno de Estudos Desenvolvimento Social em Debate, N. 22, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Brasília, 2015.

MARTINELLI, Maria Lucia, **Gestão do Trabalho**, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Brasília. 1993.

SILVEIRA, Jucimeri, **Gestão do Trabalho No Âmbito do SUAS**, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Brasília 2012.

VILAS BOAS, Patrícia A. F.FERRARI, Marcílio M. CASTRO. Antônio S. B. **Metodologia de Planejamento e Desenho Instrucional da SAGI: Aplicação no CapacitaSUAS**. (p.46 a 61). Caderno de Estudos Desenvolvimento Social em Debate, N. 22, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Brasília, 2015.

\_\_\_\_\_. **Perspectivas e desafios do Programa CapacitaSUAS no contexto de inovação e compromisso com a qualidade dos trabalhadores do SUAS**. (p.22 a 45). Caderno de Estudos Desenvolvimento Social em Debate, N. 22, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), Brasília, 2015.

## **Anexos**

Anexo 01-Formulário do CAPACITASUAS

## **GRÁFICOS**

Gráfico 01 - Evolução do quantitativo de CRAS e CREAS e CENTRO POP no estado do Rio de Janeiro.

Gráfico 02 - Evolução dos Trabalhadores do SUAS e Equipamentos no Municípios do Estado do Rio de Janeiro.

Gráfico 03 - Cargo dos Profissionais dos CRAS no Estado do Rio de Janeiro em 2015

Gráfico 04 - Cargo dos Profissionais dos CREAS no estado do Rio de Janeiro .

Gráfico 05 - Cargo dos Profissionais dos Centros POP no estado do Rio de Janeiro.

Gráfico 06 - Conhecimento das principais Normativas do SUAS.

Gráfico 07 - Conhecimento das agendas prioritárias nacionais e Estaduais.

Gráfico 08 - (Sente-se seguro profissionalmente para fazer o Acompanhamento Sociofamiliar)

Gráfico 09 - Participação em alguma Capacitação sobre serviços e benefícios.

Gráfico 10 - Escolaridade dos Trabalhadores inscritos – Capacita SUAS (curso 1).

Gráfico 11 - Carga horária dos trabalhadores inscritos – Capacita SUAS (curso 1).

Gráfico 12 - Vínculo Empregatício dos Inscritos – Capacita SUAS (curso 1).

Gráfico 13 - Demandas à Superintendência de Gestão do SUAS 2015-2016.

## **TABELAS**

Tabela 1 - Avaliação das Ações do PEEP / SUAS (2012-2015)

Tabela 02 - Problemas Identificados (Dados do Minicurso para elaboração do Plano Estadual de Capacitação Permanente 2015).

Tabela 03 - Quadro geral de Necessidades de Capacitação.

Tabela 04 - Metas/Estratégias para o Plano de Educação Permanente do SUAS (2016-2019).

Tabela 05 - Ações de Capacitação de responsabilidade da GT/PEEP SUAS (2016-2019).

Tabela 06- Atividades do Monitoramento do PEEP 2016-2019.

Tabela 07- Atividades de Avaliação/PEEP 2016- 2019.



