

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Departamento de Serviço Social

RELATÓRIO DE PESQUISA
Projeto nº: 26431

EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS:
uma análise a partir das reflexões dos sujeitos sociais da política de
proteção social não-contributiva no RS.

Coordenadora

Prof.^aDr.^a Rosa M^a Castilhos Fernandes

Pesquisadores(as)

Jéssica SullisBinkowski (Mar/2015- Jul/ 2016)

Maria Dulcinéia Martins Batista (Jul/2015- Jul/ 2016)

Patrícia Pereira Lopes (Mar/ 2016 -Jul/ 2016)

Daiane Conrado da Silva (Mar/ 2016- Jul/ 2016)

Eliana Pinto Bellini (2015)

PORTO ALEGRE
2015/2016

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	04
NOTAS TÉCNICAS DA PESQUISA.....	05
Problema de Pesquisa.....	05
Objetivos.....	05
Unidades de Análise.....	06
Processo de Coleta.....	07
Tratamento dos Dados e Informações.....	07
PARTE 1: PESQUISA DOCUMENTAL.....	08
PARTE 2: QUESTIONÁRIO.....	11
PARTE 3: GRUPO FOCAL.....	34
CONCLUSÃO.....	49
REFRÊNCIAS.....	51
APÊNDICES.....	54

APRESENTAÇÃO

Este documento condensa os resultados da pesquisa intitulada “EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: uma análise a partir das reflexões dos sujeitos sociais da política de proteção social não-contributiva no RS”, que foi realizada pelo Grupo de Pesquisa: Educação, Trabalho e Políticas Sociais, vinculado a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), no período de março de 2015 e junho de 2016. O referido Grupo de Pesquisa foi criado com o objetivo desencadear processos investigativos de formação interprofissional, visando contribuir com a formulação das agendas da gestão e do controle social das políticas sociais em especial nas áreas de: assistência social, saúde, educação e trabalho. Contempla estudos sobre: a interlocução do trabalho, dos processos formativos e da educação permanente na perspectiva da instrumentalização de diferentes sujeitos sociais para o enfrentamento e o atendimento das necessidades sociais e da garantia de direitos de cidadania, no âmbito das políticas sociais públicas.

As informações aqui socializadas ficam à disposição da sociedade civil, do poder público, dos órgãos de controle social, das universidades e de todos os atores envolvidos que tenham interesse nos processos reflexivos e críticos sobre a importância dos processos de educação permanente no Sistema Único de Assistência Social- o SUAS. O presente relatório contempla aspectos referentes à identificação das experiências educativas vivenciadas no âmbito da política e que contribuem com a efetivação do SUAS, assim como, com a identificação de saberes que são necessários de serem apreendidos nos diferentes contextos territoriais que constituíram o lócus da pesquisa.

NOTAS TÉCNICAS DA PESQUISA

A pesquisa denominada “EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: uma análise a partir das reflexões dos sujeitos sociais da política de proteção social não contributiva no RS”, é de natureza quantitativa e qualitativa e ocorreu no período de março de 2015 a junho 2016, sendo a ação aprovada no Comitê de Ética do Instituto de Psicologia da UFRGS. Os caminhos metodológicos percorridos que contemplaram os objetivos deste estudo são aqui apresentados, sucintamente, como notas técnicas deste processo investigativo.

PROBLEMA DE PESQUISA

Como os gestores, trabalhadores e conselheiros da política de assistência social da região metropolitana de Porto Alegre, vêm vivenciando experiências de educação permanente no processo de implementação do SUAS, que contribuem com a gestão e a sua consolidação, no período de 2009 a 2014?

OBJETIVOS

Geral

- ✓ Analisar as experiências de educação permanente vivenciadas pelos gestores, trabalhadores e conselheiros da Política de Assistência Social da região metropolitana do Rio Grande do Sul-RS, contribuindo com a implementação e consolidação do SUAS.

Específicos

- ✓ Mapear as experiências e capacidades institucionais de desenvolvimento de educação permanente no SUAS, identificando as principais atividades metodológicas, serviços de abrangência e os sujeitos sociais envolvidos;

- ✓ Verificar a percepção dos(as) trabalhadores(as) e conselheiros(as), sobre os limites e possibilidades dos processos de educação permanente que vivenciam, para identificação das atividades formativas desenvolvidas no âmbito da política e os saberes necessários apreendidos;
- ✓ Contribuir com a construção coletiva de uma agenda pedagógica de educação permanente no âmbito do SUAS e com a difusão de conhecimentos para consolidação da política de assistência social.

UNIDADES DE ANÁLISE

A pesquisa teve como moldura amostral os 34 municípios da região metropolitana de Porto Alegre¹. Participaram do preenchimento do questionário *online* 14 municípios que constituíram a amostra da pesquisa, são eles: Alvorada, Arroio dos Ratos, Cachoeirinha, Canoas, Eldorado do Sul, Esteio, Estância Velha, Glorinha, Igrejinha, Nova Santa Rita, Porto Alegre, Portão, Santo Antônio da Patrulha e Triunfo. Além disso, foram realizados grupos focais em dois municípios que também compõem a amostra da pesquisa no Estado. A escolha dos municípios para realização dos grupos focais atendeu aos seguintes critérios: o município ter participado da primeira fase da pesquisa (responder questionário); foram escolhidos intencionalmente: um município que corresponde à metrópole (no caso Porto Alegre), um município de grande porte, um de porte médio, um de pequeno porte I e um município de pequeno porte II. Entretanto os GF ocorreram em municípios de: porte I, médio e grande porte, nos outros municípios contatados não foi possível a realização dos grupos focais por incompatibilidade de horários e dificuldades de mobilização da gestão municipal.

O compromisso ético com a condução do trabalho foi materializado pela observância ao uso do termo de consentimento livre e esclarecido (apêndices A e C) que foi apresentado aos participantes deste processo investigatório.

¹Alvorada, Araricá, Arroio dos Ratos, Cachoeirinha, Campo Bom, Canoas, Capela de Santana, Charqueadas, Dois Irmãos, Eldorado do Sul, Estância Velha, Esteio, Glorinha, Gravataí, Guaíba, Ivoti, Igrejinha, Montenegro, Nova Hartz, Nova Santa Rita, Novo Hamburgo, Parobé, Portão, Porto Alegre, Rolante, Santo Antônio da Patrulha, São Jerônimo, São Leopoldo, São Sebastião do Caí, Sapiranga, Sapucaia do Sul, Taquara, Triunfo, Viamão. Ver em: http://pt.wikipedia.org/wiki/Regi%C3%A3o_Metropolitana_de_Porto_Alegre

PROCESSO DE COLETA

Os instrumentos para coleta dos dados e informações contemplaram: pesquisa documental, elaboração de um questionário online (apêndice B) estruturado com questões fechadas e abertas que ficou disponível online durante o mês de maio e junho e a realização dos grupos focais que ocorreram nos meses novembro e dezembro.

TRATAMENTO DOS DADOS E INFORMAÇÕES

O processo de tratamento estatístico dos resultados quantitativos ocorreu por meio do processamento dos dados mensurados, a partir das frequências de ocorrências (como no caso das questões fechadas do questionário), e por meio da análise de conteúdo com relação às questões abertas do questionário e com relação às narrativas que emergiram das conversações dos 19 sujeitos da pesquisa que participaram dos grupos focais.

PARTE 1: PESQUISA DOCUMENTAL

A primeira parte desse relatório trata da pesquisa documental e apresenta os principais projetos e ações de qualificação desenvolvidos no âmbito do SUAS. Os resultados aqui expostos apontam as qualificações promovidas pelo gestor federal- o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome /MDS - pois neste processo não foi possível identificar iniciativas de capacitação que estivessem disponíveis nos sites consultados dos 34 municípios para o reconhecimento destas iniciativas. Pode-se constatar que as iniciativas promovidas pelo MDS para contribuir com a construção de uma unidade em torno de conteúdos que assegurassem a consolidação do SUAS, assim como, com o desenvolvimento de habilidades e competências para o controle social, foram objetivos iniciais dos processos formativos que envolveram gestores, conselheiros e trabalhadores. Como exemplos, citamos: a Capacitação Descentralizada de Gerentes Sociais (ocorrida em agosto 2007 – Julho/ 2008); a Capacitação de Conselheiros Nacionais, Estaduais e Distritais de Assistência Social. (Outubro/ 2009 – Janeiro/ 2010); e a Capacitação para Controle Social nos Municípios (Maio/ 2010 – Março /2011), conforme o disponibilizado em documentos *on line* da Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação – SAGI/MDS que foram analisados em 2015 durante a pesquisa documental. As iniciativas de capacitação voltaram-se aos gestores, trabalhadores, conselheiros e usuários, no período de 2007 a 2014. Embora a pesquisa tenha indicado o período de 2009 a 2014, optamos por fazer menção aos achados na pesquisa documental referentes as capacitações. Os resultados da pesquisa documental revelaram a oferta das ações de qualificação presentes na tabela 1 e que foram promovidas pelo MDS, além de outras identificadas na continuidade.

Tabela 1: Síntese das Capacitações promovidas pelo MDS de 2007 a 2011.

Título	Período	Objetivo	Participantes
Capacitação à distância para Implementação do Sistema Único da Assistência Social (SUAS) e Programa Bolsa Família (PBF)	Junho 2007 Julho 2008	Fortalecer a operacionalização descentralizada das políticas de assistência social e de transferência de renda.	Técnicos de estados e municípios. 14.059
Capacitação Descentralizada de Gerentes Sociais.	Agosto 2007 Julho 2008	Construção de uma unidade em torno de conteúdos que assegurassem a consolidação do SUAS.	Gestores públicos e sociais de 629 municípios. 1.531
Capacitação de Conselheiros Nacionais, Estaduais e Distritais de Assistência Social.	Outubro 2009 Janeiro 2010	Desenvolver os conhecimentos e atitudes individuais e coletivas relacionadas ao exercício do controle social da Política de Assistência Social	Conselheiros nacionais, estaduais e distritais. 329
Especialização em Gestão de Políticas Públicas de Proteção e Desenvolvimento Social.	Maio 2010 Maio 2011	Capacitar e aprimorar as habilidades de servidores públicos federais para a gestão de políticas sociais.	Servidores públicos do executivo federal com graduação em nível superior. 35 servidores
Capacitação de Agentes Públicos Municipais de Controle Social da Política de Assistência Social e do Programa Bolsa Família (PBF)	Maio 2010 Março/agosto 2011.	Aprimorar a capacidade institucional dos conselheiros e contribuir para efetividade do controle social.	Conselheiros de 5.564 municípios. (CMAS e ICS/PBF) 21.310

Fonte: Tabela sistematizada pelo grupo de pesquisa com base nos dados disponibilizados no site da SAGI/MDS2015.

Além das iniciativas mapeadas na tabela 1, um importante programa de capacitação, idealizado e executado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), chamado de CapacitaSUAS, foi implementado com o objetivo de contribuir para a promoção da educação permanente do SUAS. Durante o processo de investigação nos deparamos com documentos que socializavam as iniciativas por parte do MDS, no âmbito do CapacitaSUAS e por essa razão, optamos em considerar estas informações observadas como parte dos resultados desta pesquisa documental. O CapacitaSUAS consiste na oferta sistemática de cursos, presenciais e à distância, que qualifiquem, de forma permanente, os gestores, profissionais e conselheiros que trabalham na área da assistência social das três instâncias de governo. Cada curso é oferecido através da parceria do MDS, responsável por planejá-lo, com a Instituição de Ensino Superior (IES), escolhida para executá-lo. Constatamos que entre os cursos ofertados pelo programa estão os que ocorrem presencialmente e os de ensino à distância. Entre os Cursos ofertados observamos: Curso de Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria; Curso de Atualização em Indicadores para diagnóstico e acompanhamento do SUAS e do BSM; Curso Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS; Curso de Atualização em

Elaboração de Planos de Assistência Social; Curso de Introdução ao Exercício do Controle Social; Curso de Atualização em Vigilância Socioassistencial;

Entre os Cursos EAD foi possível identificar os ofertados pela Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação/SAGI em parceria com o Centro de Estudos Internacionais sobre o Governo/CEGOV-UFRGS no ano de 2014 e 2015 quais sejam:

- Ciclo De Capacitação em Conceitos e Técnicas para Elaboração de Diagnósticos, Monitoramento e Avaliação de Programas e Ações do MDS; Curso de Introdução ao Provimento dos serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e Implementação de Ações do Plano Brasil sem Miséria.

Neste processo de investigação foi possível conhecer os resultados dos cursos CapacitaSUAS EAD com relação aos participantes da região metropolitana do Rio Grande do Sul de acordo com o que foi possível apreender nos documentos analisados e relatórios do CEGOV sobre a realização do Ciclo de Capacitação em Conceitos e Técnicas para Elaboração de Diagnósticos, Monitoramento e Avaliação de Programas e Ações do MDS. Na modalidade EAD deste Ciclo, 381 trabalhadores da região metropolitana de Porto Alegre manifestaram interesse em participar do Ciclo De Capacitação em Conceitos e Técnicas para Elaboração de Diagnósticos, Monitoramento e Avaliação de Programas e Ações do MDS. Entre estes trabalhadores, 262 atenderam aos critérios estabelecidos pelo MDS para realizar os cursos e 151 trabalhadores – que fazem parte da amostra dos 34 municípios da região metropolitana de RS - participaram e concluíram este ciclo de cursos. A tabela 2 indica o número de aprovados em cada um dos cursos.

Tabela 2: Número de alunos da região metropolitana de Porto Alegre aprovados nos Cursos do Ciclo de Conceitos e Técnicas para Elaboração de Diagnósticos, Monitoramento e Avaliação de Programas e Ações do MDS.

Curso de Indicadores	Curso de Monitoramento	Curso de Avaliação
90	42	19

Observa-se que sobre o perfil dos alunos do ciclo de capacitação da região metropolitana do Rio Grande do Sul verifica-se que em relação a escolaridade dos trabalhadores interessados em realizar os cursos 218 (57,14%) revelam possuir ensino superior; 135 (35,40%) possuem pós-graduação; 20 (5,38%) possuem mestrado; 4(1,04)

possuem doutorado e 4 (1,04) ensino médio completo. Em relação a área de formação dos interessados em realizar os cursos observa-se a predominância de profissionais do serviço social, representando (67,5%) dos interessados; em seguida profissionais do direito representando (14,50%) e em seguida psicologia com (12%) e (6%) outros. Embora haja uma predominância dos assistentes sociais se mobilizando para tais capacitações, é possível aferir a existência de interesse de outras áreas que vêm se inserindo no âmbito desta política social como fundamentais para as equipes de trabalho no SUAS.

Importante que se faça o registro aqui, que a implementação de uma Política de Educação Permanente, como o preconizado pelo próprio MDS, não se limita a essas iniciativas identificadas nas aproximações com o temática por meio da pesquisa documental, pelo contrário, elas são parte de um processo desvelado, a partir desta investigação.

PARTE 2: QUESTIONÁRIO

Esta parte agrega os resultados da pesquisa referentes ao questionário *online* disponibilizado aos 34 municípios, apresentados na figura 1, que compõem região metropolitana² de Porto Alegre, sendo que, destes, 14 municípios responderam ao questionário.

Figura 1. Mapa dos Municípios da Região Metropolitana de Porto Alegre.



Fonte: Mapa compilado da Editora Abril, disponível no site: <https://almanaque.abril.com.br/mapas/Brasil>. Acesso 21/11/2014.

² Cabe assinalar que o município de São Sebastião do Caí também compõe a Região Metropolitana de Porto Alegre, a partir do Projeto de Lei 13/2012.

A intenção deste questionário foi obter dados e informações sobre a gestão do SUAS nos municípios, em especial sobre a Política de Educação Permanente – PNEP-SUAS/2013. O questionário contemplou questões fechadas e abertas, foi dividido em quatro blocos de questões: 1) dados de identificação do gestor e município; 2) estrutura operacional disponível: programas, serviços e projetos; 3) gestão do trabalho e recursos humanos do SUAS; 4) identificação das atividades e processos de educação permanente e a sua efetividade. Todos participantes que responderam ao questionário preencheram o termo de consentimento livre e esclarecido, para o atendimento dos requisitos éticos da pesquisa.

Bloco I. SOBRE OS DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO GESTOR E DO MUNICÍPIO

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística/IBGE, os portes dos municípios se dividem conforme o número de habitantes apresentados na tabela 3.

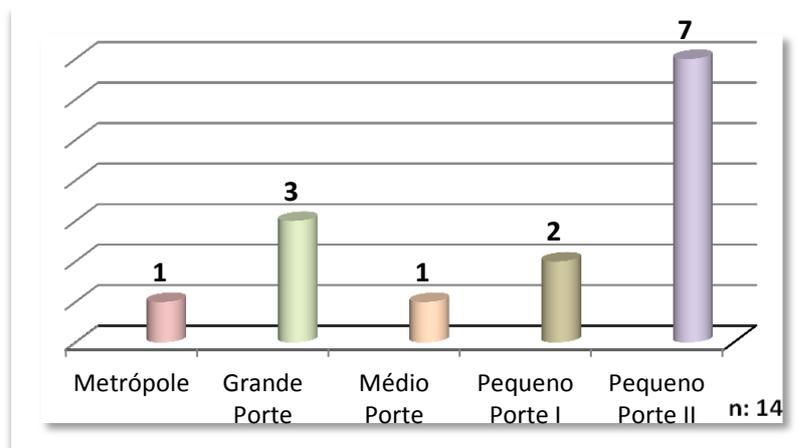
Tabela 3. Número de habitantes por porte

Porte	Nº de Habitantes
Metrópole	Mais de 900.000
Grande	De 100.001 a 900.000
Médio	De 50.001 a 100.000
Pequeno II	De 20.001 a 50.000
Pequeno I	Até 20.000

Fonte: IBGE -<http://www.cidades.ibge.gov.br/> e SAGI.

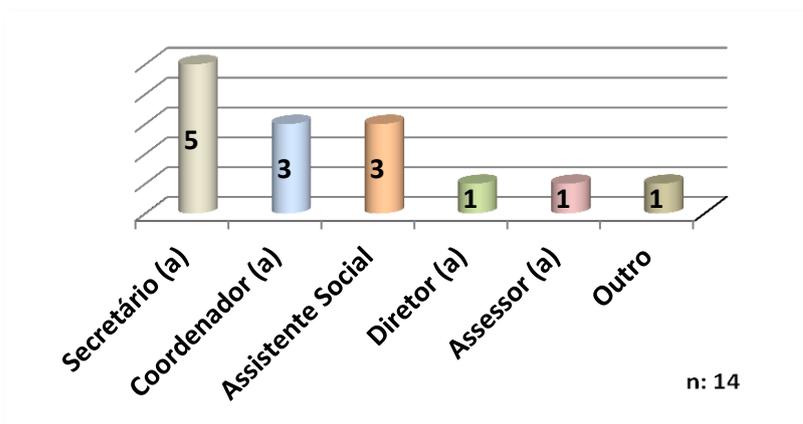
O gráfico 1 apresenta os Portes dos Municípios que responderam ao questionário, pode-se observar 1 (7%) representa uma metrópole, 3 (22%) municípios são de grande porte, 1 (7%) município representa médio porte, 7 (50%) municípios representam pequeno porte II, e 2 (14%) municípios representam ser pequeno porte I.

Gráfico 01 - Sobre o porte dos Municípios.



Sobre o perfil dos gestores (as) que preencheram este questionário, com relação ao cargo dos respondentes, de acordo com o gráfico 015 (36%) estão no cargo de secretário(as) da política de assistência social do município; 3 (22%) participam da coordenação da gestão do SUAS; 3 (21%) apresentam-se como assistentes sociais; 1(7%) refere ser diretor(a) de gestão do SUAS, 1 (7%) indica ocupar o cargo de assessor(a) de gestão do trabalho e 1 (7%) informa outra categoria.

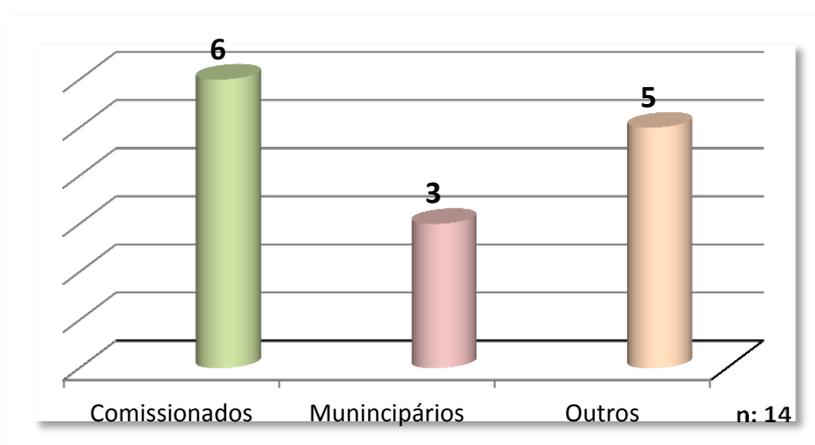
Gráfico 2 - Tipos de cargos de gestores (as) que preencheram o questionário



Sobre o tipo de vínculo empregatício dos(as) gestores(as) que preencheram o questionário o gráfico 3 apresenta: 3 (21%) são municipais, 6 (43%) são comissionados e 5 (36%) trabalhadores(as) informaram outros e não houve indicação de cargo celetista (CLT). No item outros podemos observar os seguintes registros de vínculo: estatutário(a),

cedido(a), concursado(a) e cargo de confiança. Observa-se que de acordo com o art.37 inciso V da Constituição Federal de 1988 que trata da legislação e regimes jurídicos, as funções de confiança, deverão ser exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a devem ser preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

Gráfico 03 - Tipo de Vínculo dos (as) gestores (as) que preencheram o questionário



II. SOBRE A ESTRUTURA OPERACIONAL DO SUAS

Sobre a estrutura operacional da Proteção Social Básica destaca-se que: 14 (100%) municípios indicaram que possuem Centro de Referência da Assistência Social- CRAS; 13 (92%) municípios oferecem Serviço de Proteção e Atendimento Integral a Família (PAIF); 13 (92%) municípios disponibilizam o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos; 4 (28%) municípios assinalaram que possuem Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosos. Todos os municípios destacaram a existência de Centros de Referência da Assistência Social na Proteção Social Básica – CRAS conhecido como a unidade pública estatal municipal, de base territorial, localizada em áreas com maiores índices de vulnerabilidade e risco social; destina-se à oferta e à articulação dos serviços socioassistenciais no seu território de abrangência de proteção social básica às famílias (Brasil, 2014).

Observa-se a predominância dos serviços de **Proteção e Atendimento Integral a Família** e **Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos**. Os serviços de **Proteção e Atendimento Integral** de acordo com a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais(2009) consistem no trabalho social com famílias, de caráter continuado, com a finalidade de fortalecer a função protetiva das famílias, prevenir a ruptura de seus vínculos, promover seu acesso e usufruto de direitos e contribuir na melhoria de sua qualidade de vida e prevê o desenvolvimento de potencialidades e aquisições das famílias e o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários, por meio de ações de caráter preventivo, protetivo e proativo e o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos é realizado em grupos, organizado a partir de percursos, de modo a garantir aquisições progressivas aos seus usuários, de acordo com o seu ciclo de vida, a fim de complementar o trabalho social com famílias e prevenir a ocorrência de situações de risco social. Forma de intervenção social planejada que cria situações desafiadoras, estimula e orienta os usuários na construção e reconstrução de suas histórias e vivências individuais e coletivas, na família e no território. Organiza-se de modo a ampliar trocas culturais e de vivências, desenvolver o sentimento de pertença e de identidade, fortalecer vínculos familiares e incentivar a socialização e a convivência comunitária. Possui caráter preventivo e proativo, pautado na defesa e afirmação dos direitos e no desenvolvimento de capacidades e potencialidades, com vistas ao alcance de alternativas emancipatórias para o enfrentamento da vulnerabilidade social (Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais, 2009).

Sobre o porte dos municípios que apresentam o Serviço de Proteção Social Básica (PSB) no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosos é interessante apontar que a existência desses serviços predomina em municípios de pequeno porte I e II e médio porte. O serviço tem por finalidade a prevenção de agravos que possam provocar o rompimento de vínculos familiares e sociais dos usuários. Visa a garantia de direitos, o desenvolvimento de mecanismos para a inclusão social, a equiparação de oportunidades e a participação e o desenvolvimento da autonomia das pessoas com deficiência e pessoas idosas, a partir de suas necessidades e potencialidades individuais e sociais, prevenindo situações de risco, a exclusão e o isolamento. O serviço deve contribuir com a promoção do acesso de pessoas com deficiência e pessoas idosas aos serviços de convivência e fortalecimento de vínculos e a toda a rede socioassistencial, aos serviços de outras políticas públicas, entre elas educação, trabalho, saúde, transporte especial e programas de desenvolvimento de acessibilidade,

serviços setoriais e de defesa de direitos e programas especializados de habilitação e reabilitação. Desenvolve ações extensivas aos familiares, de apoio, informação, orientação e encaminhamento, com foco na qualidade de vida, exercício da cidadania e inclusão na vida social, sempre ressaltando o caráter preventivo do serviço. Os demais não indicam possuir estes serviços. Não houve indicação de outros serviços no item outros.

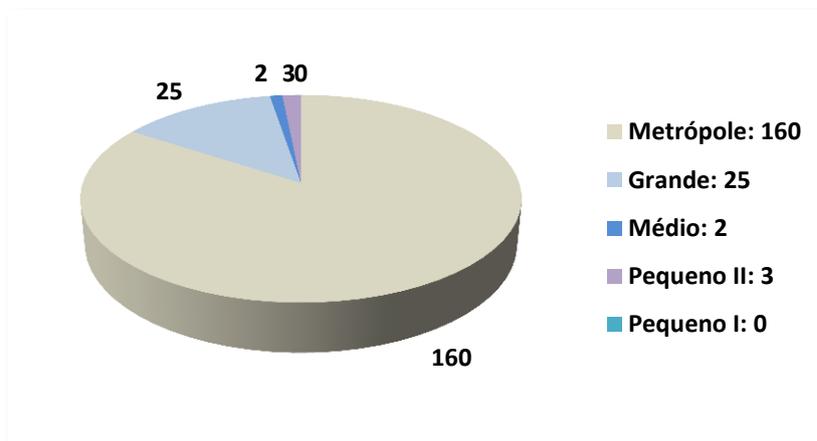
Sobre a especificidade do serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos-SCVF: 8 (57%) municípios possuem SCFV para crianças até 6 anos; 12 (85%) municípios para crianças e adolescentes de 6 a 15 anos e 11 (78%) municípios para adolescentes e jovens de 15 a 17 anos.

Sobre os municípios que possuem entidades conveniadas para prestação de serviços socioassistenciais na Proteção Social Básica (PSB) é possível constatar que: 7(50%) possuem entidades conveniadas para prestação de serviços socioassistenciais na Proteção Social Básica e 7 (50%) não possuem entidades conveniadas para prestação de serviços socioassistenciais na Proteção Social Básica. Com relação as entidades conveniadas é preciso dizer que estas fazem parte da rede socioassistencial do SUAS que de acordo com a (NOB/SUAS, 2012, p. 5) se caracteriza como um “conjunto integrado da oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de assistência social mediante articulação entre todas as unidades de provisão do SUAS”. Observa-se que os municípios de pequeno porte I não informaram se possuem entidades conveniadas.

Sobre a quantidade de entidades conveniadas para prestação de serviços socioassistenciais na Proteção Social Básica (PSB): O total de entidades conveniadas para prestação de serviços socioassistenciais na Proteção Social Básica dos municípios que responderam ao questionário é 190. A metrópole apresenta 160 entidades conveniadas; os municípios de grande porte apresentam 25 entidades conveniadas; os municípios de médio porte apresentam 2 entidades conveniadas, os municípios de pequeno porte II apresentam 3 entidades conveniadas e os municípios de pequeno porte I não apresentam entidades conveniadas. Com estes resultados é possível afirmar a existência da tendência dos gestores municipais em deflagrarem convênios com a iniciativa privada com fins públicos, como no caso do município metrópole, seguido do de grande porte. Modelo de gestão que operacionaliza o SUAS investindo no repasse de recursos e firmamento de metas com as

entidades socioassistenciais, para o atendimento das necessidades sociais da população que por direito se utiliza dos programas, projetos e serviços do SUAS.

Gráfico 04 - Entidades Conveniadas para Prestação de Serviços Socioassistenciais na Proteção Social Básica (PSB) (n. 14)



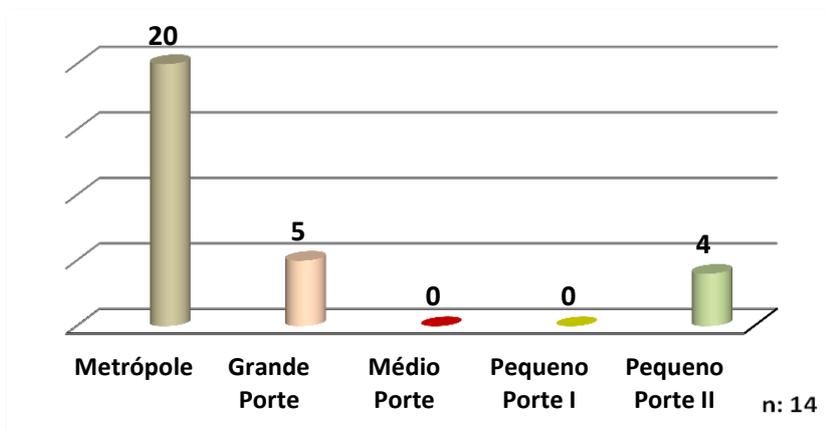
Sobre a estrutura operacional da Proteção Social Especial (Média Complexidade) existente nos municípios: 11 (78%) municípios apresentam um Centro de Referência Especializado da Assistência Social- CREAS; 8 (57%) municípios apresentam Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Família e Indivíduos; 8 (57%) municípios apresentam Serviço Especializado de Abordagem Social; 7 (50%) municípios apresentam Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC); 5 (35%) municípios apresentam Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua; 1 (7%) município apresenta serviço Especializado para Idosos e 3 (21%) municípios não apresentam serviços desta natureza. O Centro de Referência Especializado da Assistência Social (CREAS) é a unidade pública estatal responsável pela oferta de serviços da PSE e tem o papel de executar, coordenar e fortalecer a articulação dos serviços com a rede socioassistencial e as demais políticas públicas e Sistema de Justiça (BRASIL, Caderno 2, 2013).

Sobre as entidades conveniadas para prestação de serviços socioassistenciais na Proteção Social Especial da Média Complexidade: 6 (42%) municípios possuem entidades conveniadas, 7(50%) não possuem e 1(8%) não respondeu a esta questão. Observa-se que

entre os municípios que possuem entidades conveniadas para a prestação de serviços socioassistenciais na Proteção Social Especial da Média Complexidade predominam municípios de pequeno II; médio; grande porte e a metrópole. Observa-se que nenhum dos municípios de pequeno porte I e médio porte apresenta entidades conveniadas para prestação de serviços socioassistenciais na Proteção Social Especial da Média Complexidade.

Sobre a quantidade de entidades conveniadas prestam serviços para esta modalidade de proteção Social Especial da Média Complexidade no município: O total de entidades conveniadas para prestação de serviços socioassistenciais na Proteção Social Especial da Média Complexidade dos municípios que responderam ao questionário é 29. A metrópole apresenta 20 (69%) entidades conveniadas; os municípios de grande porte apresentam 5 (17%) entidades conveniadas; os municípios de pequeno porte II apresentam 4 (14%) entidades conveniadas e os municípios de médio porte e pequeno porte I não apresentam entidades conveniadas na proteção Social Especial da Média Complexidade.

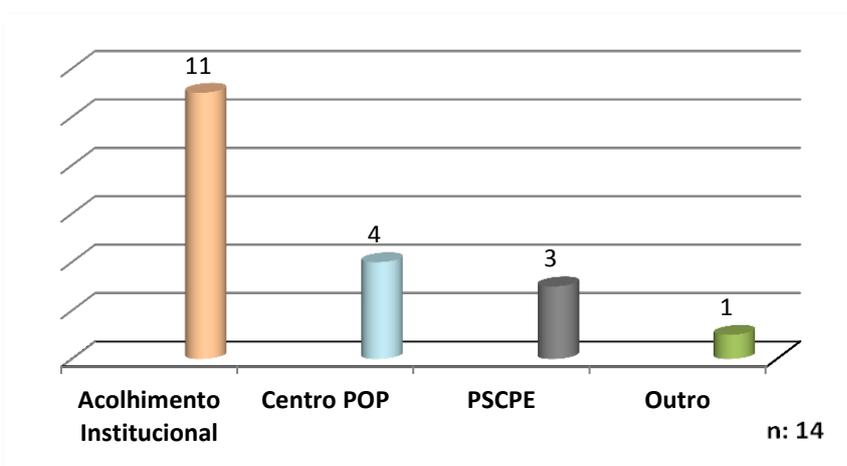
Gráfico 05 - **Entidades Conveniadas para Prestação de Serviços Socioassistenciais na Proteção Social Especial da Média Complexidade.**



Sobre a estrutura operacional da Proteção Social Especial (Alta Complexidade) existente nos municípios: 11 (58%) municípios possuem Serviço de Acolhimento Institucional; 4 (21%) municípios apresentam Centros de Referência Especializado para População em Situação de Rua – Centro POP ; 3 (16%) municípios ofertam o Serviço de Proteção em Situação de Calamidade Pública e de Emergência; 3 (5%) municípios não oferecem serviços desta natureza; 1 município apontou na categoria outros que possui o Serviço de Acolhimento Noturno; Nenhum município indicou que possui o Serviço de Acolhimento em família Acolhedora e Serviço de Atendimento em República. Observa-se

que os municípios que não oferecem serviços desta natureza são municípios de pequeno porte I e pequeno porte II. A Proteção Social Especial (Alta Complexidade) tem por objetivo ofertar serviços especializados, com vistas a afiançar segurança e acolhida a indivíduos e/ou famílias afastados do núcleo familiar e/ou comunitários de origem. Visa a desenvolver atenções socioassistenciais às famílias e indivíduos para possibilitar a reconstrução de vínculos sociais e conquista de maior grau de independência individual e social. Também propõe ações que visam a proteger a dignidade e os direitos humanos e a monitorar a ocorrência dos riscos e do seu agravamento (BRASIL, 2014).

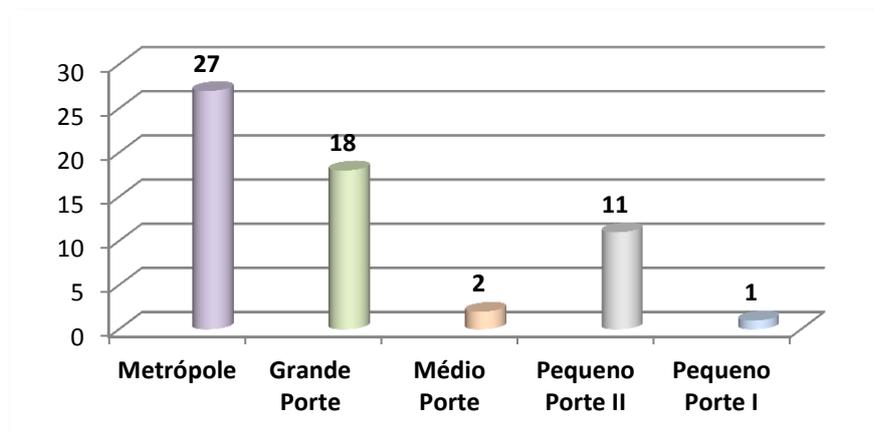
Gráfico 06 - Estrutura da Proteção Especial (Alta Complexidade)



Sobre as entidades conveniadas para prestação de serviços socioassistenciais na Proteção Social Especial da Alta complexidade: 10 (71%) municípios possuem entidades conveniadas e 4 (29%) municípios não possuem entidades conveniadas.

Sobre a quantidade de entidades prestam serviços socioassistenciais na Proteção Social Especial da Alta complexidade: De acordo com os municípios respondentes são 59 entidades conveniadas prestam serviços socioassistenciais na Proteção Social Especial da Alta Complexidade. A metrópole apresenta 27 (46%) entidades conveniadas; os municípios de grande porte 18 (30%) entidades conveniadas; os municípios de médio porte 2 (3%) entidades conveniadas, os municípios de pequeno porte II 11 (19%) entidades conveniadas cada e os municípios de pequeno porte I apontaram que possui 1 (2%) entidade conveniada na Proteção Social Especial da Alta complexidade.

Gráfico 07 - Quantidade de Entidades conveniadas para prestação de serviços socioassistenciais na Proteção Social Especial da Alta Complexidade. (n. 14)



III. SOBRE A GESTÃO DO TRABALHO E RECURSOS HUMANOS DO SUAS.

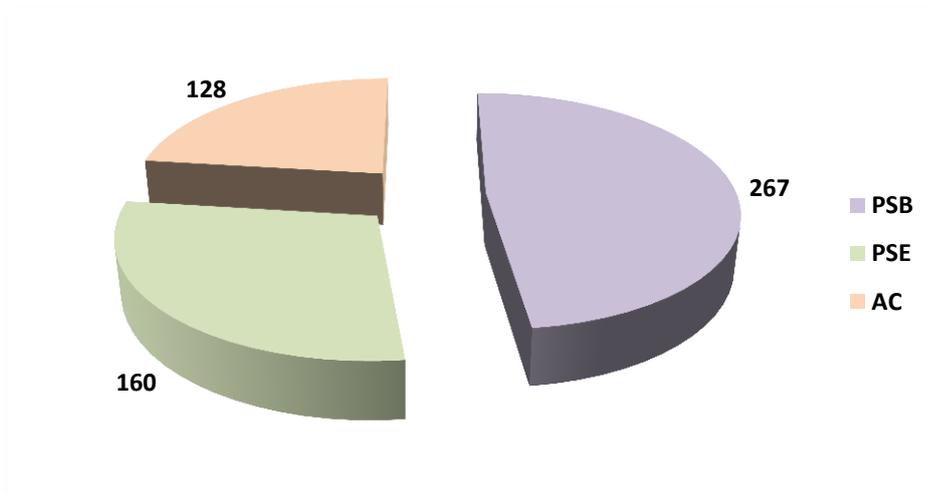
Este bloco de questões tem por finalidade responder à um dos objetivos específicos do projeto que se propõe a mapear e identificar os sujeitos sociais envolvidos na política. Desta forma, para melhor compreender os resultados a partir das respostas dos municípios é importante relatar o fato de que, dentre os 14 municípios que aceitaram participar da pesquisa respondendo ao questionário, dois dos municípios optaram por não responder a qualquer das questões apresentadas no Item III - Gestão do Trabalho e Recursos Humanos do SUAS, ao qual se refere estas informações. Os municípios não respondentes estão situados nos grupos de Grande Porte e Pequeno Porte II. Em princípio, esta ocorrência influi de forma relativa no universo total das respostas e gera outros argumentos não quantitativos para análise.

Destaca-se que o número total de municípios divididos em grupo por porte é diferente. O grupo de Grande Porte possui 4 (28,6%) municípios, o grupo de MÓdio Porte, 1 (7,1%) município, o grupo de Pequeno Porte II, 7 (50%) municípios e o grupo de Pequeno Porte I, 2 (14,2%) municípios.

No que tange aos dados informados sobre recursos humanos disponíveis nos municípios respondentes, o Gráfico 08 revela o número total de trabalhadores vinculados aos serviços de proteção básica, especial e de alta complexidade informados pelos municípios da amostra. Observa-se que as equipes de referência destes municípios possuem

um total de 585 trabalhadores, sendo que 267 (45,6%) pertencem a proteção social básica, 190 (32,4%) pertencem a proteção social especial e 128 (22%) a proteção social especial de alta complexidade.

Gráfico 08 – Número total de trabalhadores vinculados aos serviços de proteção social do SUAS nos municípios da amostra (N. 14)



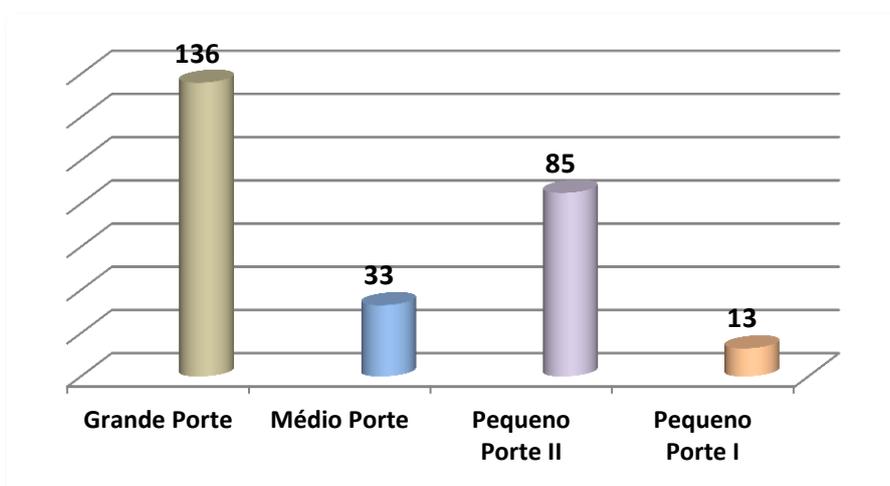
As informações disponibilizadas, neste conjunto de dados estão organizadas conforme os três tipos de proteção social definidas pelo SUAS: a proteção básica, a proteção especial e a de alta complexidade. As respostas assinaladas no questionário, Item III, estão ordenadas de forma quantitativa e guardam relação ao número de municípios respondentes as questões. Bem como, informa quantos profissionais fazem parte dos Recursos Humanos nos municípios, a partir de cada tipo de proteção. Registra-se o fato de que dois municípios não ofereceram qualquer informação, sobre o número e quais os profissionais vinculados ao sistema protetivo se abstendo de declarar, mesmo havendo uma opção de resposta a alternativa *Não Sei Informar* – NI. A escolha desta opção foi registrada em apenas um caso, e por apenas um município de Pequeno Porte II, no campo **outros**, destinado ao preenchimento do número de profissionais vinculados aos tipos de proteção. Este município optou por assinalar NI, para **outros** profissionais, em todas as proteções especificadas.

a) Proteção Social Básica

O Gráfico 09 indica o número de trabalhadores envolvidos com os serviços da **Proteção Social Básica**. Ressalta-se que os municípios de Pequeno Porte I (13) tem em

média 6,5 trabalhadores atuando nesta proteção. Enquanto que, nos municípios de Pequeno Porte II (85) há em média 12 trabalhadores por município e no de Grande Porte (136) em média 34 trabalhadores por município. É importante salientar novamente para fins de estimar corretamente as médias que um município de Grande Porte e um município de Pequeno Porte I, não respondeu a nenhum dos questionamentos relativos a este bloco de perguntas e que faz parte do grupo dos municípios de Médio Porte apenas uma cidade, o que torna desnecessário aplicar a média, neste caso.

Gráfico 09 - Número total de trabalhadores vinculados nos serviços de proteção social básica do SUAS nos municípios, segundo o porte – (n. 14)



O gráfico 09 organiza informações quantitativas sobre as categorias profissionais que estão envolvidas nos serviços da **Proteção Social Básica**. Os municípios foram agrupados por porte e há o total do número de profissionais vinculados a estes municípios. Percebe-se que com relação aos Recursos Humanos da **Proteção Social Básica**, que a maioria dos municípios optou por responder o grupo de questões indicando manter sob cuidado os recursos humanos disponíveis. As equipes de referência estão formadas em maior número por assistentes sociais 57 (21%), por oficineiros 45 (16,8%), por auxiliares administrativos 31 (11,6%), por auxiliares de serviços gerais 28 (10,5%), por educadores sociais 25 (9,3%), por coordenadores 22 (8,2%), por psicólogos 20 (7,4%), que representam 228 (85,4%) do total de trabalhadores (267). Nos municípios de Grande Porte prevalecem em número os assistentes sociais 33 (24,2%) sobre os demais trabalhadores, enquanto que nos municípios de Pequeno Porte II se sobrepõe em número os oficineiros 25 (29,4%) aos demais trabalhadores.

Quadro 01 – Descrição quantitativa de trabalhadores da proteção social básica, segundo porte – (n. 14)

TRABALHADORES	GRANDE	MÉDIO	PEQ II	PEQ I	TOTAL
	QUANT	QUANT	QUANT	QUANT	
Advogado (a)	0	0	0	0	0
Assistente Social	33	7	15	2	57
Coordenador (a)	14	2	5	1	22
Psicólogo (a)	13	2	5	0	20
Pedagogo (a)	1	0	4	0	5
Nutricionista	2	0	0	0	2
Enfermeiro (a)	0	0	0	0	0
Auxiliar Administrativo	18	3	8	2	31
Educador (a) Social	18	4	3	0	25
Estagiário (a)	2	5	8	1	16
Oficineiro (a)	10	7	25	3	45
Cuidador (a) Social	0	0	0	0	0
Auxiliar de cuidador	0	0	0	0	0
Vigilante/segurança	0	1	2	0	3
Profissional da Cozinha	2	0	2	0	4
Auxiliar de Serviços Gerais	17	2	7	2	28
Profissional da Lavanderia	0	0	0	0	0
Outros	6	0	1	2	9
TOTAL	136	33	85	13	267

Para melhor compreensão da formação dos recursos humanos da área dos serviços do SUAS é essencial estar ciente da regulamentação proposta pela NOB/RH SUAS (2006) que determina a composição das equipes de referência dos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS) para execução de ações relacionadas a esta proteção social. Neste sentido, as equipes de referência devem ser constituídas por uma quantidade de profissionais pré-estabelecida, assim como a escolaridade específicas. As equipes são compostas para atender um número determinado de famílias referenciadas, segundo o porte dos municípios. Esta relação ocorre em todas as proteções, ocorrendo diferenciações no perfil dos recursos humanos necessários a execução das tarefas devido ao tipo serviço oferecido ao usuário.

b) Proteção Social Especial de Média Complexidade

O número de trabalhadores envolvidos com os serviços da ***Proteção Social Especial de Média Complexidade*** nos municípios de Grande Porte são de (80) e Pequeno II (85), percebe-se uma equivalência em números brutos de técnicos, mas estes se diferenciam quando analisado o número de municípios que fazem parte do grupo de Pequeno Porte II (7)

e o número de municípios do grupo de Grande Porte (4), que ocasionam uma média de 12 trabalhadores por município de Pequeno Porte II e 20 trabalhadores por município de Grande Porte. Observa-se por outro lado que a relação de trabalhadores no único município de Médio Porte da amostra é elevada, 25 trabalhadores vinculados. Salienta-se para fins de estimar corretamente os valores informados que um município de Grande Porte e um município de Pequeno Porte I, não responderam a nenhum dos questionamentos relativos a este bloco de perguntas.

As equipes de referência informadas revelam que estas estão formadas em maior número por assistentes sociais 36 (19%), por educadores social 24 (13%), por oficineiros 22 (11%), por psicólogos 20 (10,5%), por auxiliares administrativos 19 (10%), por auxiliares de serviços gerais 17 (9%), por coordenadores 16 (8%) e registra-se ainda a informação da vinculação de advogados 8 (4%) nesta proteção.

As equipes técnicas possuem um equilíbrio quantitativo entre as profissões, embora ainda se destaque a maior incidência de assistentes sociais nos quadros profissionais. Nos municípios de Grande Porte o número de assistentes sociais (20) supera o número de outros técnicos, enquanto nos municípios de Pequeno Porte II o número de assistentes sociais é inferior (10) aos oficineiros (17), e as assistentes sociais (6) se equivalem ao número de educadores social (6) no município de Médio Porte. Os técnicos aqui relacionados representam 85% (162) do total de trabalhadores (190) desta proteção social.

Quadro 02 – Descrição quantitativa de trabalhadores da proteção social especial de média complexidade, segundo porte – (n. 14)

TRABALHADORES	GRANDE	MÉDIO	PEQUENO II	PEQUENO I	TOTAL
	QUANT	QUANT	QUANT	QUANT	
Advogado (a)	3	1	4	0	8
Assistente Social	20	6	10	0	36
Coordenador (a)	8	2	6	0	16
Psicólogo (a)	11	2	7	0	20
Pedagogo (a)	1	0	4	0	5
Nutricionista	0	0	0	0	0
Enfermeiro (a)	0	0	0	0	0
Auxiliar Administrativo	7	2	10	0	19
Educador (a) Social	15	6	3	0	24
Estagiário (a)	3	3	7	0	13
Oficineiro (a)	5	0	17	0	22
Cuidador (a) Social	0	0	0	0	0
Auxiliar de cuidador	0	0	0	0	0

Vigilante/segurança	0	1	0	0	1
Profissional da Cozinha	0	0	4	0	4
Auxiliar de Serviços Gerais	7	2	8	0	17
Profissional da Lavanderia	0	0	0	0	0
Outros	0	0	5	0	5
Total	80	25	85	0	190

Com relação aos Recursos Humanos da **Proteção Social Especial de Média Complexidade**, se percebe que as equipes de referência estão formadas, especialmente, em nível superior por advogados, assistentes sociais, psicólogos e coordenadores. Neste tipo de proteção as assistentes sociais (20), ainda são majoritárias ao número de psicólogos (11) e ao número de advogados (3). Quanto aos profissionais de nível médio, nas cidades de Grande Porte, se sobressai a função dos educadores sociais (15), sobre a dos oficineiros (10). Os auxiliares administrativos (10), assim como os auxiliares de serviços gerais (8) aparecem com relevância na organização desta proteção, sendo em número superior ao número de psicólogos (7) nos municípios de Pequeno Porte II.

Quanto ao nível de escolaridade, as categorias profissionais da **Proteção Social Especial** demonstram o número de técnicos envolvidos neste serviço socioassistencial. Destaca-se que nos municípios de Pequeno Porte I não há informações sobre o número de trabalhadores envolvidos nos serviços o que pode indicar não haver a prestação deste serviço a comunidade pela administração municipal, ou este serviço é realizado por entidade socioassistencial. Neste se sobressai a utilização de profissionais de nível médio (37) nos municípios de Pequeno Porte II, enquanto que nos municípios de Médio Porte os profissionais de nível superior e médio se igualam. Nos municípios de Grande Porte há uma vantagem numérica dos técnicos de nível superior (43) sobre os trabalhadores de nível médio (30). Percentualmente dos 190 profissionais enumerados, 22 (11,5%) possuem nível fundamental, 78 (41 %) nível médio, 85 (45%) nível superior e há ainda 5 (2,5%) de outros profissionais não especificados.

c) Proteção Social Especial de Alta Complexidade

Em relação ao número de trabalhadores envolvidos com os serviços da **Proteção Social Especial de Alta Complexidade**, os municípios de Grande Porte (68) superam em quantidade de trabalhadores os demais grupos, tendo em média 17 trabalhadores por

cidade (4). O grupo de Médio Porte (38) contem um número de trabalhadores relativamente superior aos demais haja visto ser composto por apenas um município. Os municípios de Pequeno Porte II possuem, por sua vez uma média baixa de trabalhadores neste tipo de serviço socioassistencial, 3 trabalhadores para cada cidade (7). Verifica-se aqui para fins de estimar corretamente as médias que um município de Grande Porte e um município de Pequeno Porte I, não respondeu a nenhum dos questionamentos relativos a este bloco de perguntas.

Com relação aos Recursos Humanos da *Proteção Social Especial de Alta Complexidade*, constatou-se que as equipes de referência informadas estão formadas, prevalentemente por educadores sociais (51) nas grupos de cidades de Grande Porte (36), Médio Porte (14) e Pequeno Porte II (1), precedidos por profissionais de apoio ao serviço como auxiliares de serviços gerais (13), profissionais da cozinha (10) evigilantes/segurança (8) sendo relevantes quando comparados ao baixo número de técnicos informados em todas as categorias profissionais, com exceção a dos educadores sociais. Os técnicos aqui relacionados representam 64% (82) do total de trabalhadores (128) desta proteção social.

Quadro 03 - Descrição quantitativa de trabalhadores da **proteção social especial de alta complexidade**, segundo porte – (n. 14)

TRABALHADORES	GRANDE	MÉDIO	PEQUENO II	PEQUENO I	TOTAL
	QUANT	QUANT	QUANT	QUANT	
Advogado (a)	0	1	0	0	1
Assistente Social	6	3	2	0	11
Coordenador (a)	4	1	2	0	7
Psicólogo (a)	4	3	3	0	10
Pedagogo (a)	0	0	0	0	0
Nutricionista	0	1	0	0	1
Enfermeiro (a)	0	0	0	0	0
Auxiliar Administrativo	1	3	0	0	4
Educador (a) Social	36	14	1	0	51
Estagiário (a)	4	0	1	0	5
Oficineiro (a)	0	0	1	0	1
Cuidador (a) Social	0	0	1	0	1
Auxiliar de cuidador	0	5	0	0	5
Vigilante/segurança	4	0	4	0	8
Profissional da Cozinha	4	3	3	0	10
Auxiliar de Serviços Gerais	5	4	4	0	13
Profissional da Lavanderia	0	0	0	0	0
Outros	0	0	0	0	0
Total	68	38	22	0	128

Analisando os recursos humanos da Proteção Social Especial de Alta Complexidade pode-se observar que o número de técnicos envolvidos neste serviço socioassistencial segundo os níveis de escolaridade, revelam que existem 62 profissionais de nível médio, 36 profissionais de nível fundamental e 30 profissionais de nível superior. Estes dados demonstram que há um número significativo de profissionais de nível médio atuando na política. Destaca-se que nos municípios de Grande Porte esta diferença é muito significativa alcançando 2,9 profissionais com escolaridade média para cada profissional com escolaridade superior. Por outro lado, esta relação se inverte nos municípios de Pequeno Porte II, onde temos 1,7 profissionais com nível de escolaridade superior (7) para cada profissional com nível de escolaridade média (4). A soma de todos os profissionais informados neste bloco de perguntas chega a 128 técnicos. Destes, 48,4 % (36) possuem nível fundamental, 28,1 % (62) nível médio e 23,4 % (30) nível superior.

PARTE IV- ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO E PROCESSOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

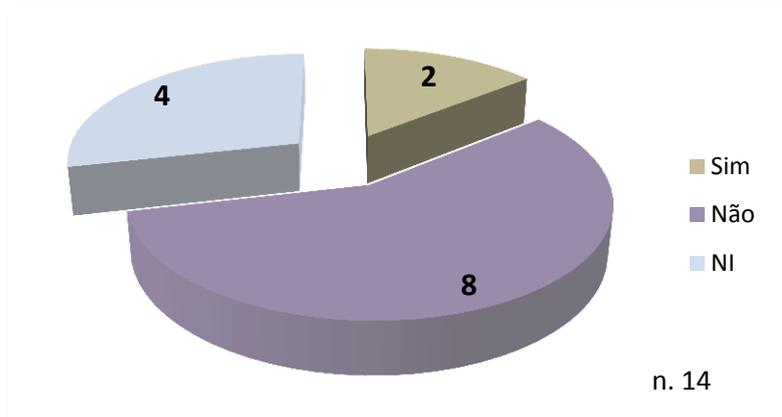
Esta parte do estudo refere-se às questões abertas do questionário que tratam sobre as atividades de capacitações e processos de educação permanente no SUAS. Com relação a **questão sobre o conhecimento dos municípios acerca da Política Nacional de Educação Permanente – PNEP/2013**, todos 14 (100%) responderam que sim/conhecem. Isto demonstra que os gestores reconhecem que existe uma política instituída para a capacitação dos trabalhadores que materializa o direcionamento desta política por meio do reconhecimento da formação dos trabalhadores do SUAS.

Quando questionados se o **município possui Núcleo de Educação Permanente - NEP** pode-se constatar conforme o gráfico 10 apenas 02 (14%) afirmaram que possuem um Núcleo de Educação Permanente/NEP³; 08 (57%) responderam que não possui e 04 (29%)

³ Cabe assinalar que estes núcleos se caracterizam como espaços democráticos e participativos de socialização e disseminação de informações, produção de conhecimentos, elaboração de diagnósticos, qualificação dos trabalhadores e planejamento de ações. Devem ser organizados nas 3 esferas do governo e podem realizados através de fóruns, jornadas, seminários, reuniões de equipe, entre outros.

não souberam informar. É importante destacar que estes dois municípios que informaram possuir um NEP um se caracteriza de grande porte e o outro é de médio porte, no entanto, os municípios que indicaram não possuírem estão entre os de grande porte, pequeno porte I e pequeno porte II.

Gráfico 10 - **Municípios que possuem Núcleo de Educação Permanente /SUAS- NEP**

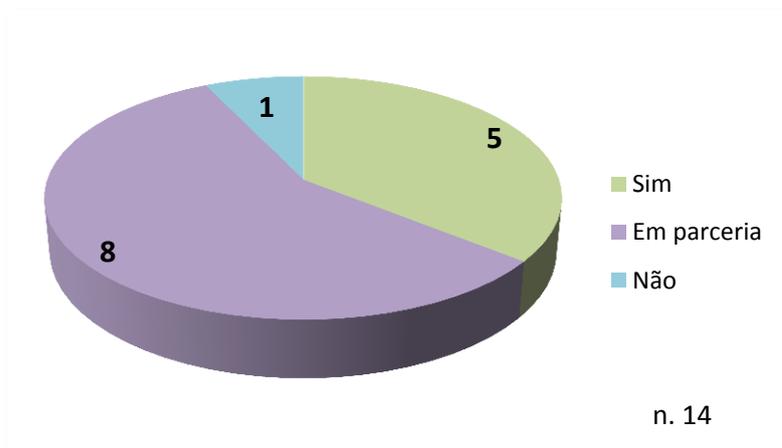


No que tange à questão sobre a **pretensão de implementar um NEP no município**, o gráfico 11 destaca o interesse dos gestores nesta implementação sendo que 08 (57%) municípios afirmaram a vontade de implementar um Núcleo de Educação Permanente/NEP, entretanto indicam que esta implementação ocorra em parceria com outros municípios; enquanto 05 (35%) municípios apenas informaram que possuem o interesse de implementação. Além destes, um município de pequeno porte, afirmou que não pretende implementar NEP/SUAS.

Percebe-se que destes municípios participantes que manifestaram interesse de implementação do NEP/SUAS 08 (57%) pertence a Granpal⁴. O interesse destes municípios ficou evidente nesta questão, pois, mostra a importância da organização coletiva que participam estes gestores nestas organizações de interesses e lutas em comum.

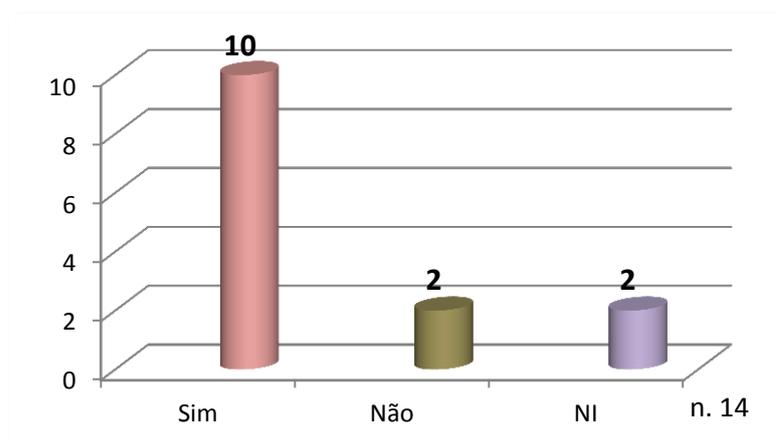
⁴ Granpal é uma Associação de municípios da Região Metropolitana de Porto Alegre, sem fins econômicos, formada por 14 municípios e tem como propósito ampliar o diálogo entre os municípios, com um espaço para debates e decisões políticas capazes de representar os interesses dos municípios da região, promover a cooperação e buscar soluções para problemas comuns. Fonte: <http://granpal.com.br>.

Gráfico 11- **Municípios que pretendem implementar um Núcleo de Educação Permanente - NEP**



Com relação a **participação de gestores, de trabalhadores e conselheiros, em capacitações promovidas pelo Ministério do Desenvolvimento e Combate à Fome – MDS**, o gráfico 12 demonstra que 10 (71%) municípios responderam que há participações, enquanto 02 (14%) responderam que não há participação e ainda 02 municípios não souberam informar.

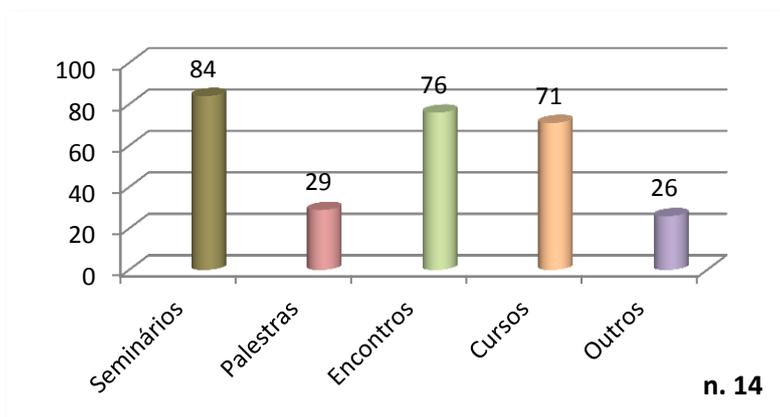
Gráfico 12 – **Sobre a participação dos gestores, dos trabalhadores e conselheiros em capacitações promovidas pelo Ministério do Desenvolvimento e Combate à Fome – MDS na modalidade presencial no período de 2009 à 2014.**



No que se refere a quantidade de **atividades de capacitação realizadas no período de 2009 a 2014**, o gráfico 13 sinaliza que as informações coletadas identificaram um número significativo de seminários, palestras, encontros e cursos que os trabalhadores tem

participado perfazendo um total de 84 ações na modalidades de seminários, 29 ações em formato de palestras, 76 atividades na modalidade de encontros, 71 ações de cursos, seguido de 26 outros. Cabe ressaltar que neste último item, predominou as Conferências de Assistência Social, revelando a relevância da participação e do controle social para os gestores e trabalhadores envolvidos com esta política.

Gráfico 13 – **Atividades de Capacitações que foram promovidas no período de 2009 a 2014**



Ainda dentro destas atividades de capacitação, no que diz respeito **as três últimas ações desenvolvidas nos seminários**, podemos citar: Programa de Erradicação de Trabalho Infantil – PETI, BPC na Escola, 10º Seminário de Políticas Públicas para Mulheres, 4º Seminário de Políticas Públicas para Idoso, 3º Seminário sobre o abuso e Exploração Sexual de Criança e Adolescente, Seminário sobre Gestão no Trabalho, Seminário Rede Sócio Assistencial e Seminário de discussão da Lei do SUAS.

Com relação a modalidade **Encontros**, as ações de informadas foram: Álcool e Drogas: articulações em rede, Encontro com os Trabalhadores em Serviço de Abrigagem, Encontro para discutir o Reordenamento da Abrigagem, Encontro com os Trabalhadores e Conselheiros para a Preparação das Pré-conferências e sobre Conselhos Municipais.

As temáticas abordadas nas **Palestras** apontaram os temas: Trabalho nos dias de hoje e como melhorar as relações familiares, este último tema citado apareceu por duas vezes nas repostas que incluem este tipo de atividade. No que tange a modalidade **Cursos**, as informações expressaram uma diversificação nos temas: Redes, Cuidado e mediação, Curso de Libras, Curso de Orientadores Sociais, Capacitação SUAS, Atendimento Humanizado e também, ações específicas voltadas para o trabalho dos assistentes sociais referenciadas

como sendo o núcleo duro do Serviço Social. Ao que se refere **Outros**, as respostas mostraram uma grande ênfase nos espaços de deliberações como as Conferências, contemplando deste modo a 7ª, 8ª, 9ª e 10ª Conferência da Assistência Social.

Das ações mencionadas não foi possível identificar quais dessas foram oferecidas via MDS, pois, observa-se que o perfil da maioria das ações é bem específico de cada município. A partir dessas informações, percebe-se que as temáticas informadas não se repetem, havendo uma diversificação de conteúdos discutidos entre os trabalhadores, contemplando deste modo usuários de diferentes ciclos de vida. Esta heterogeneidade envolve seguimentos, como crianças e idosos, mulheres, abrangendo principalmente os trabalhadores, conselheiros e gestores, que devem estar preparados e qualificados para enfrentar as demandas vindas dos usuários envolvidos.

O direcionamento de cada ação, muito embora em modalidades distintas se caracterizam também por articulações intersetoriais, evidenciando assim, a importância do trabalho em rede que perpassa esta política. Cabe ressaltar que esta variedade de temáticas aponta para uma provável relação com a realidade peculiar de cada município, a qual pode determinar as mais diversas necessidades de saberes. Dito isto, vale dizer que não cabe, no entanto, uma similarização de conteúdos que possam ser discutidos, pois estes dados asseguram que as demandas de cada município se diferenciam exacerbadamente, e se moldam de acordo com as expressões da questão social e necessidades sociais que emergem em cada território, identificado aqui como sendo os 14 municípios da amostra.

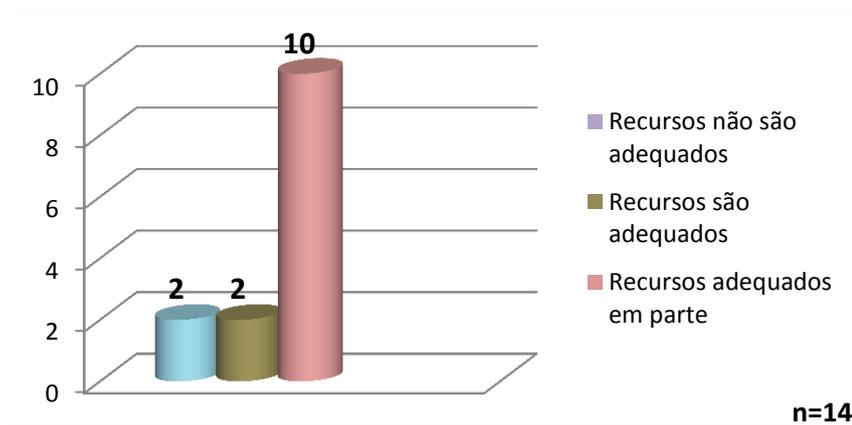
Outro ponto importante que cabe destaque se pauta na questão do **controle social**, que aparece saliente nas respostas. Pensar sobre esta questão requer entender a importância da organização coletiva e que esta pode propiciar um universo de vivências capazes de fortalecer tanto o próprio participante como todo o grupo envolvido neste contexto, agregando muitos aprendizados e efetivando a participação cidadã em sentido amplo nestes espaços. Pela ocasião de acontecer este ano de 2015 a 10ª Conferência Nacional da Assistência Social, de acordo com as informações, observa-se uma evidência dada a este evento revelando a mobilização dos municípios, o que nos conduz a perceber oportunidades de discussões que possam contribuir para viabilização do acesso aos direitos dos usuários, culminando na qualidade dos serviços prestados. Esse espaço pode ser vivido também como oportunidade de formação permanente dos trabalhadores que se inserem

neste meio, a partir de aportes teóricos, mas principalmente nas trocas de vivências e experiências que enriquecem as discussões.

Além destas percepções, pode-se verificar, a partir das repostas coletadas que há um movimento de ações em relação ao próprio **trabalho e sua gestão**, revelando a dimensão das discussões nos processos de trabalho, nos quais se inserem estes gestores e trabalhadores, identificando que há um compromisso com qualidade dos compromissos prestados e com viabilização do acesso aos direitos dos usuários. Outro ponto que pode contribuir e oportunizar reflexões para gestores e trabalhadores é acerca da **abrigagem** expressa nas respostas como um assunto presente nos temas apresentados. A proteção Social Especial de alta complexidade – PSE que envolve o acolhimento institucional demanda uma qualificação dos trabalhadores, requerendo para tanto, que este processo de Educação e formação permanente seja presente e contínuo na vida dos sujeitos que lidam que este público.

No que se refere a **adequação dos recursos financeiros disponibilizados para o planejamento e realização das ações de Educação Permanente**, o gráfico 14, indica que 2 (14%) municípios assinalaram que estes recursos não são adequados e quando questionados o por quê, um dos municípios respondeu *“Por que são menores que as necessidades, ficando destinado pouco orçamento para tudo que é planejado e necessário”* e o outro município destacou *“por quê há pouco investimento do município”*. Por outro lado, 2 (14%) municípios indicaram que sim. Destes dois municípios, ao indagados o por quê um respondeu que *“Diante da demanda de formação encaminhada pelos servidores até o momento tem possível atender tudo”*. O outro município afirmou que *“A aplicação destes recursos encontra-se de acordo com as ações. Mas o recurso disponível não é o suficiente”*. Contudo, 10 (71%) municípios assinalaram que os recursos são adequados em parte, entretanto não responderam o por quê. Esta questão expressou significamente que há a disponibilização dos recursos mas, no entanto, não correspondem as demandas necessárias para os trabalhadores, tornando-se portanto insuficiente para realização do trabalho na política.

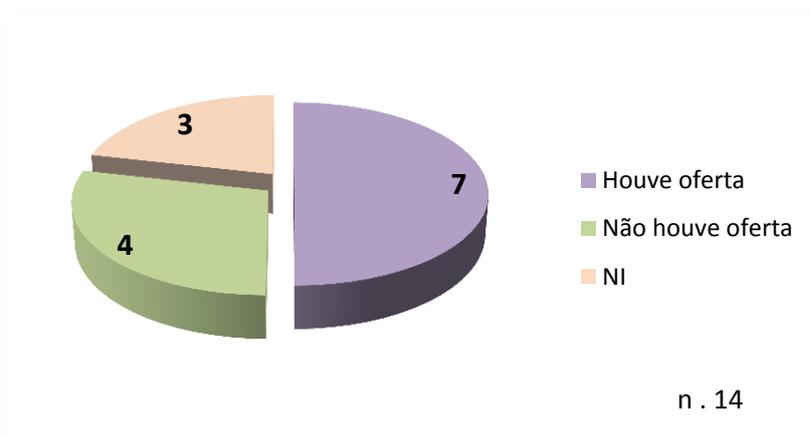
Gráfico 14 – Adequação dos Recursos Financeiros disponibilizados ao Planejamento e realizações das ações de Educação Permanente no SUAS



n. 14

Sobre a **utilização dos recursos do Índice de Gestão Descentralizada do Sistema Único de Assistência Social – IGDSUAS⁵ para capacitação**, 13 (93%) dos municípios utilizam deste recurso e apenas 1 (7%) informou não utilizar o recurso. Em termos de **ofertas de atividades de capacitação às entidades socioassistenciais envolvendo os trabalhadores e gestores de tais entidades**, o gráfico 15 revela que 7 (50%) municípios afirmam que as ações ofertadas contemplam os trabalhadores e gestores desta instituições; 4 (29%) disseram que não há esse envolvimento e 3 (21%) não souberam informar.

Gráfico 15- **Ofertas de Atividades de Capacitação às Entidades Socioassistenciais envolvendo os Trabalhadores e Gestores destas entidades.**



⁵O IGD-M é um índice que mede a qualidade da gestão municipal do Programa Bolsa Família e do CADÚNICO e garante o repasse mensal de recursos financeiros aos municípios que apresentam bom desempenho. Criado para apoiar financeiramente os municípios no trabalho de identificação e acompanhamento das famílias mais vulneráveis. Fonte: <http://mds.gov.br>. Acesso em 16/10/15

A partir desta questão acerca das ofertas de atividades de capacitações que envolvem as entidades conveniadas, os **exemplos citados de capacitações oferecidas aos gestores e trabalhadores das entidades socioassistenciais** contemplam os seguintes temas: Capacitação de gestão administrativa, capacitação sobre as PNAS, Serviços, benefícios do SUAS; Cadastro único, entre outras; Seminários para rede socioassistencial; Encontro da rede sócio assistencial para discussão da Lei do SUAS e sobre vigilância socioassistencial; Capacitações via Estado e MDS; Houve capacitação somente para os conselhos de direitos sendo que somente uma entidade participou; Seminários; Cursos de Capacitação em Proteção e Atendimento Integral a Família/PAIF e Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos/PAEFI; Cursos de capacitações aos gestores e maiores treinamentos através de assessorias nas secretarias. Um município afirmou que todas as capacitações que acontecem as entidades conveniadas são incluídas, porém este não exemplificou tipos de ações.

Parte 3: GRUPO FOCAL

A escolha do grupo focal como instrumento de pesquisa, dá-se pelo fato de o mesmo proporcionar a publicização, a troca de experiências e a interação entre os sujeitos de uma pesquisa. Trata-se de um debate aberto em que todos os participantes têm acesso à discussão sobre o assunto em foco, já que o mesmo deve ser de interesse comum uma vez que os sujeitos da pesquisa aceitaram o convite para participarem da investigação. É uma troca de pontos de vista, de ideias e de experiências (BAUER e GASKELL, 2002).

Privilegiar essa metodologia foi uma forma de viabilizar um espaço de reflexão crítica aos profissionais participantes sobre a educação permanente no SUAS, a geração de conceitos, as impressões e as concepções sobre a temática. Além disso, podemos afirmar que os grupos focais desenvolvidos neste processo de pesquisa, possibilitaram o conhecimento das diferentes experiências (ou não-vivenciadas) de educação permanente e as perspectivas dos participantes com relação a esse processo de aprendizagem no trabalho. É por meio da discussão do grupo que é possibilitado ao pesquisador a análise das narrativas e relatos de experiências vivenciadas, assim como do contexto de interação em que essas declarações e esses relatos são produzidos (BARBOUR, 2009).

Neste sentido, as narrativas que emergiram nos grupos focais são experiências vivenciadas nos territórios do qual fazem parte os sujeitos da pesquisa, no caso os municípios que compuseram a moldura amostral desta investigação. A escolha dos municípios para a realização dos grupos focais baseou-se nos seguintes critérios: participação do município na primeira fase da pesquisa que correspondeu ao questionário enviado aos gestores; posteriormente, foram escolhidos intencionalmente: um município que corresponde à metrópole, um município de grande porte, um de porte médio, um de pequeno porte 2 e um município de pequeno porte 1. Entretanto, em 3 municípios contatados, não foi possível realizar os grupos focais. Tal fato demonstra a dificuldade no uso dessa técnica, pois conciliar horários, espaços e interesses depende, também, de um movimento que os próprios entrevistados devem fazer, mas que nem sempre estas condições e motivações estão postas.

Em cada município em que se realizou o grupo focal (n. 2) delimitou-se, aleatoriamente, no mínimo seis sujeitos e no máximo doze sujeitos, que representasse os trabalhadores, coordenadores de programas ou serviços e conselheiros de controle social da política de assistência social, atendendo-se assim ao critério de diversificação da amostra. Critério este que se refere à identificação de pessoas que são capazes de analisar, de um modo suficientemente amplo, a totalidade ou quase totalidade dos temas e itinerário do grupo social investigado. Para tanto, foi contemplado os seguintes critérios: pelo menos um técnico assistente social; pelo menos um técnico de outra área; pelo menos um coordenador de programa ou serviço; pelo menos um membro dos conselhos de controle social, com preferência aos representantes de usuários do SUAS.

O primeiro contato com os gestores e ou técnicos para convite e realização das discussões dos grupos focais ocorreram por telefone e, posteriormente, os demais contatos se deram por e-mail tendo como anexo uma carta convite individual para cada município. Os locais para realização foram providenciados pelos gestores e/ou técnicos dos municípios, que também se encarregou de convidar seus trabalhadores. Todos os participantes foram informados sobre a gravação em áudio das discussões e assim, seguindo os preceitos éticos da investigação, os trabalhadores receberam e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A). É importante destacar que para o desenvolvimento da

atividade elaborou-se um roteiro prévio (Apêndice B) com questões chave que serviu como um guia para as discussões.

As anotações sobre os debates de cada grupo, bem como a transcrição detalhada e na íntegra das gravações foram acontecendo conforme a realização dos grupos, de modo que todo delineamento das trocas de conhecimentos e aprendizados, fossem apreendidos da melhor forma possível, evitando assim, a perda das características essenciais das narrativas. A análise do conteúdo surge nesse contexto como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que são possíveis de serem feitas, através de procedimentos sistemáticos e de objetivos de descrição do conteúdo das mensagens (BARDIN, 1994) que emergiram das entrevistas. Por meio da análise de conteúdo, tornou-se possível destacar as partes das narrativas (unidades de significados) que correspondem ao roteiro orientador da discussão, elaborado de acordo com os objetivos e questões norteadoras da pesquisa.

O primeiro grupo focal (GFs) contou com a participação de 10 trabalhadores e ocorreu no município de Canoas e o segundo no município de Esteio, da mesma forma, com 10 participantes. Os sujeitos participantes do GFs, ao todo 20, ao narrarem suas experiências vivenciadas nos seus processos de trabalho no SUAS, revelaram-se como aprendentes que assumem um papel ativo na sua formação, da qual resultam aprendizagens estruturantes e significativas na vida desses profissionais as quais passamos a socializar nesta parte do relatório de pesquisa.

✓ **SOBRE A CONCEPÇÃO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS**

No processo de investigação foi possível captar a compreensão dos sujeitos participantes sobre a concepção que possuem sobre educação permanente. Quando questionados nos grupos focais sobre: “o que vocês entendem sobre Educação Permanente no SUAS?”, muitos foram os entendimentos percebidos, porém alguns significados se fizeram constantemente presentes nas narrativas dos sujeitos.

Podemos aferir que o **fortalecimento para a prática de trabalho cotidiana**, no sentido de poder informar e capacitar os trabalhadores do SUAS acerca da política na qual estão inseridos, emergiu enquanto uma das categorias para análise. Percebe-se neste ponto a preocupação dos participantes para que todos os trabalhadores que compõem os serviços da política de assistência social tenham acesso aos aspectos teóricos e legais, assim como

aos documentos específicos da área para que o desenvolvimento do trabalho - processo onde se desenvolve uma ação humana, uma prática profissional - para que a prática seja eficaz e respeite os parâmetros legais da política de assistência social. Conforme a fala de um dos participantes:

a educação permanente vem a fortalecer esse entendimento dos trabalhadores comuns, não só na teoria, mas na prática, onde sentimos muita dificuldade de apropriação dos tópicos. Não só os cargos técnicos, mas todos os trabalhadores. [...]que não estão apropriados o suficiente.(Participante GF).

Este fortalecimento pode se dar por meio dos processos de Educação Permanente vivenciados nos espaços de trabalho, lócus este que pode vir a possibilitar ou não, ou ainda já possibilitam, que os diferentes trabalhadores (de todos os níveis de escolaridade) que atuam em serviços, programas e projetos do SUAS desenvolvam um conjunto de competências para o atendimentos dos direitos socioassistenciais dos sujeitos que buscam a assistência social . Para Fernandes (2016, p.93)

é necessário instaurar processos educativos no âmbito da política de assistência social para a apreensão, por parte desses atores sociais, de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que possam, por meio do trabalho e das ações do SUAS, avançar e contribuir com a superação das situações de vulnerabilidades e riscos sociais, pobreza e violação de direitos, enfim, diferentes expressões da questão social, vivenciadas por significativa parcela da população usuária desta política social.

Assim sendo, outro significado presente nas falas dos sujeitos é a percepção de **Educação Permanente enquanto incentivo à prática interprofissional dos serviços**. Este fator aparece enquanto necessário no sentido de que as profissões conheçam suas funções e especificidades, assim como das diferentes profissões que atuam no SUAS. Desta forma é possível realizar trocas interprofissionais no trabalho, contribuindo para a ruptura das fronteiras dos saberes para além da lógica “cada um no seu quadrado” pois em muitas situações os trabalhadores acabam se preocupando com o que é seu sem articular com os demais áreas que irão intervir numa determinada situação e que nem sempre tem a compreensão necessária da política:

as pessoas ficam definindo que isso é o meu quadradinho e não estão conseguindo entender que não existem quadradinhos, mas que ele esta dentro de um grande quadrado. A educação permanente viria para esclarecer isso. E também, que não só os técnicos (nós, por sermos técnicos e ser a nossa área, conseguimos identificar. Mas, às vezes até mesmos nós que somos técnicos fazemos confusão), mas principalmente os demais que (as outras áreas) que vêem a associarem-se as políticas de assistência social, principalmente a psicologia. (Participante GF).

Neste sentido, a Educação Permanente propõe que as profissões possam se ver enquanto saberes articulados dentro de um processo maior, e não fragmentadas em serviços que não conversam um com o outro e assim comprometem a consolidação de uma política que busca no seu cotidiano operacional a qualificação dos serviços prestados, visando o atendimento das necessidades sociais dos usuários.

A Educação Permanente é reconhecida pelos participantes como **estratégia e pode se dar no cotidiano do trabalho da equipe** em momentos em que a mesma estuda e possibilita aprender e trocar experiências no tempo de trabalho, pois trabalhar é formar-se e formar-se é trabalhar. De acordo com a experiência narrada pela participante do grupo focal, a Educação Permanente já acontece no trabalho em equipe ao discutirem situações e casos de atendimento, sem que se percebam:

Tenho experiência de trabalhar em equipes, trabalhar com famílias e abrigos, na gestão e nunca consegui separar muito isso (semana que vem tem capacitação e agora temos trabalho) a experiência foi me construindo pensar educação permanente sem dar esse nome, inclusive. Quando leio, passo a achar isso na escrita, mas trabalhei isso no abrigo e nas reuniões de equipes, num primeiro momento tratando questões administrativas, cotidiano e fomos construindo um processo que metade da reunião era para decisões do cotidiano e a outra metade era estudo e esse estudo poderia ser de caso (com o olhar do psicólogo, assistente social, a educadora) e isso trabalhando na equipe. (Participante GF).

A importância de estar aprendendo conforme a política se desenvolve e modifica é evidente nas falas, e entender os processos de Educação Permanente enquanto uma oportunidade e possibilidade de formação continuada conforme as capacitações ofertadas: “Percebo como um processo continuado de formação e capacitação dos servidores que vai acontecendo a medida que a política vai se desenvolvendo, nesse tentativa de ofertar capacitações”(Participante GF). Mesmo a PNEP-Suas (2013) sendo mais recente, há também o reconhecimento da experiência da política de educação permanente que direciona a formação dos trabalhadores da saúde, assim como de outras políticas públicas: “Me parece recente, tem poucos anos que começou isso e é uma iniciativa que eu percebi que existia muito fortemente na política de saúde e o SUAS começou a incorporar essas dimensões de formação.”(Participante GF). Nesta mesma perspectiva, outro participante assinala,

Eu de formação inicial sou professora e trabalho no município há 30 anos e eu via que na educação tem isso muito forte isso... por que se percebia que essa era uma forma de estar integrado nos avanços teóricos que tem que ser construídos ao longo do tempo, mudanças de metodologias e isso faz com que tu tenha que estar sempre buscando isso.(Participante GF).

Outro importante aspecto a ser destacado é a Educação Permanente ser entendida para instrumentalizar a equipe para o trabalho na política de assistência social. Esta análise parte do pressuposto de que nem todas as profissões que compõem o SUAS possuem aproximação com alguns conceitos que constam na política em sua concepção e diretrizes conceituais, como o enunciado na narrativa: “esse conhecimento dos conceitos, dar sentido pra esses conceitos, poder reconhecer de onde eles vêm... por exemplo: vulnerabilidade e risco social, o que é isso? De onde vem? Que matriz teórica é essa?” Além da necessidade de alinhamento de alguns conceitos que fundamental a operacionalização do SUAS, é identificado as disputas das origens conceituais, pois “[...] Então a gente tem de alguma forma concepções da realidade que estão em disputa também dentro do sistema e isso envolve os processos formativos.”(Participante GF).

Embora com todos os avanços que caracterizam o marco legal da assistência social no Brasil – a inserção da assistência social na seguridade social brasileira na Constituição Federal de 1988⁶ (ao lado da saúde e da previdência social) , a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS-1993), a PNAS (2004), a implementação do Sistema único de Assistência Social - SUAS (2005), a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Suas (NOBRH-Suas/2006) e a Política Nacional de Educação Permanente no PNEP (2013) - trata-se de uma política social instituída em todo território nacional, mas considerada nova, com especificidades, e com muitas coisas a serem construídas de acordo com o tratado pelos participantes nos GFs: “ Tem muitas especificidades da política, sendo uma política nova tem muita coisa a ser construída [...]”.

Considerando o exposto, a concepção da Política de Educação Permanente no SUAS avança na percepção do trabalhador, que compreende sua importância para consolidação da política. Compreensão esta que para além da teoria, é permeada por delineamentos ético-políticos que estão presentes no trabalho no SUAS. A busca pela qualificação dos serviços por meio da Política de Educação Permanente no Suas aponta para perspectivas capazes de propor um trabalho que permita o diálogo entre os trabalhadores e contribua para o seu aprendizado. A recente implantação desta política e a aproximação dos trabalhadores com esta temática, é ainda realidade em construção, e o pouco debate sobre

⁶ Embora, a assistência social no Brasil tenha sido uma inovação na Constituição Federal de 1988, foi apenas em 2005 que a sociedade civil através de um pacto federativo e após um amplo processo desencadeado pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) e pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), que se definiu as bases e diretrizes para a nova Política Nacional de Assistência Social (promulgada em 2004) e para a realização do SUAS em todo o território nacional.

a efetivação de processos de educação permanente entre os trabalhadores pode ser visto como algo frágil, mas com perspectivas de superação e real consolidação.

Nesse sentido faz-se importante pensar o trabalho na política de assistência social, entendendo que neste campo os processos de trabalho se organizam de forma a incidir na realidade que é parte do espectro de atendimento do Suas, pois para Wunsch é fundamental compreender os papéis do Estado e da gestão e que vão se alterando “de acordo com as condições objetivas de realização do trabalho, bem como pelo papel do Estado e pelo direcionamento político e modelo de gestão pública para a efetivação da política”. (WÜNSCH, 2016, p.219).

Desta forma a Educação Permanente, **possibilita a reflexão sobre as ações profissionais nos cotidianos de trabalho das equipes do SUAS**, ou seja, estas experiências podem se dar a partir das reflexões críticas sobre os processos de trabalho em que se inserem. Entretanto necessita que seja incentivado e organizado de acordo com a realidade destes trabalhadores, que vêem na **Educação Permanente formas de melhor conduzirem suas ações** e mais do que isto, contribuir com a construção de um Sistema único de assistência social cada vez mais com qualidade e comprometimento com a população atendida e todos os sujeitos de direitos envolvidos neste sistema.

✓ **SOBRE OS LIMITES E POSSIBILIDADES PARA OS PROCESSOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS**

Quando questionados sobre o que os participantes identificam como limites para os processos de Educação Permanente no SUAS os trabalhadores trazem questões relacionadas **a resistência à mudança e a dificuldade de refletir e problematizar os valores e práticas já pré-existentes**, por não se enxergarem como sujeitos que necessitam atualizar e renovar permanentemente suas práticas. Da mesma forma a questão dos registros corretos como subsídios para a vigilância socioassistencial destaca-se como um limite dos profissionais e algo a ser superado como pode-se verificar na fala de uma das participantes, pois: “[...] não nos sentimos como alguém que esta aprendendo sempre.” Também houve menção à resistência por parte de trabalhadores em atuar com base nos dados e informações da vigilância socioassistencial e fazerem os registros corretamente, conforme pode-se constatar “ Na vigilância, trabalhamos com a resistência de ter informações e dados[.] A questão de registro e das ações em computadores é importante vir como educação permanente. Resistência e a nossa ignorância, porque achamos que sabemos tudo e passamos informações incorretas, não estamos abertos as mudanças [...]” (Participante GF).

Outro aspecto trazido pelos trabalhadores relacionado aos limites para os processos de Educação Permanente se refere **às urgências do cotidiano do trabalho que demandam aos trabalhadores elencar prioridades a serem atendidas**, não restando assim, tempo para que se criem espaços de socialização e disseminação de informações, produção de conhecimentos, qualificação e planejamento de ações. Assim como exemplifica uma das participantes: “[...] Prioridades, fazemos o essencial do nosso dia a dia. Nas reuniões de equipe, tentamos implantar os grupos de estudos, mas são tantos os assuntos que demandam urgência que não sobra tempo para o restante. O correto seria primeiro o estudo e depois o restante, mas não é possível [...].” (Participante GF).

A dificuldade de compreensão da Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e o não reconhecimento de que a educação permanente é parte de todo processo de implementação de qualquer política pública, também são apontados como um limite neste processo, poucos trabalhadores que participam das reuniões de equipe tem clareza desta política e isso é apontado pelos trabalhadores como justificativa para a dificuldade de participação nos espaços de educação permanente. Situação esta reconhecida também como limite para o controle social do Suas, como pode-se verificar na fala de uma conselheira da política de assistência social e participante do Grupo Focal,

[...] por ser uma política muito difícil de compreensão é limitado a poucos compreenderem o que esta se passando em uma reunião de conselho, a gente teve essa preocupação, tanto com o conselho, com o conselho tutelar, interno. o quê que é limite? O limite é tu ter participação, é muito difícil ter participação, para a capacitação do conselho tutelar, pensamos em fazer junto com a rede, por que praticamente todo o colegiado vai trocar, então queríamos começar com essa rede se enxergar dentro dessa rede pensamos em construir fluxos nesse momento que não estão claros para a própria rede e estamos tendo uma participação mínima (Participante GF).

Quando questionados sobre o que os participantes identificam como **possibilidades** para os processos de Educação Permanente no SUAS os trabalhadores apontam a necessidade de estabelecer ações de educação permanente como **parte dos processos da gestão do trabalho que deve instituir determinado número de horas de trabalho que cada trabalhador deverá utilizar como horas de formação para educação permanente**. Como observa-se na narrativa:

[...] temos dificuldade de tornar o estudo um hábito, mas após acostumarmos, isso se torna uma prática constante. Tive uma experiência anteriormente, colocamos como meta individual para o trabalhador (ele deveria ter um numero x de horas de formação de educação permanente), após, meta de equipe e na

sequência, da instituição (que proporcionava momentos para possibilitar as metas). No início os trabalhadores faziam por obrigação e depois, notamos que isso melhorava a qualidade do nosso trabalho (Participante GF).

A utilização do espaço de reuniões entre os diferentes equipamentos da Assistência Social de cada território, para a socialização e produção de conhecimento também foi apontada como uma estratégia para que os trabalhadores da política vivenciem experiências de educação permanente. Neste contexto uma participante do GF lançou um desafio na ocasião do grupo quando questionou: “no mesmo território, vocês conseguem o CRAS e o CREAS sentar para conversar? É uma meta para o próximo ano 2016”. Identifica-se nesta narrativa, que existem anseios por momentos que oportunize qualificação e aprendizados para desenvolvimento do próprio trabalho e de articulação da proteção social básica e espacial. No entanto, as demandas e necessidades desses espaços de trabalhos se apresentam de forma exacerbada e muitas vezes acabam impedindo que os profissionais se insiram em processos que materializam a PNEP/SUAS. Tal constatação demonstra o quanto ainda é falha a interlocução das proteções sociais básica e especial e o quanto se faz necessária a construção de estratégias organizacionais que proporcionem: “o CRAS e o CREAS sentar para conversar.”

✓ **SOBRE AS EXPERIÊNCIAS VIVENCIADAS QUE POSSIBILITAM A EDUCAÇÃO PERMANENTE**

Outro aspecto abordado nos GFs contempla o questionamento em relação as experiências que os trabalhadores têm vivenciado e que possibilitam a Educação Permanente. Ao iniciarem a reflexão sobre as experiências vivenciadas no trabalho trouxeram a importância da **Instrumentalização dos profissionais para o trabalho no SUAS**. É nos espaços de trabalho, que os profissionais têm uma aproximação com as atividades que requerem que as orientações técnicas dos serviços no Suas sejam postas em prática na intervenção profissional para o atendimento das demandas. É neste contexto que a instrumentalização para o trabalho é tida como uma experiência para a educação permanente que vai contribuir com a aquisição de saberes para o trabalho com os usuários, conforme a fala do participante a seguir:

Sinto falta de mais suporte metodológico para, por exemplo, fazer uma oficina de desenvolvimento familiar (existe uma norma técnica que nos guia, mas não sei se é feito da mesma maneira nos demais locais), como é feita? Sabemos que existem duas oficinas de PAIF que todos os CRAS tem (convivência e desenvolvimento

familiar), mas não sabemos de que forma cada técnico faz a oficina. Gostaria de melhorar a oficina que ministro (Participante GF).

Na narrativa percebe-se que os profissionais possuem seus conhecimentos específicos e habilidades para o trabalho e neste caso com famílias, mas existe a necessidade de maior qualificação, assim como, de entender o funcionamento dos demais setores para que possam articular e trocarem diferentes metodologias, afim de proporcionar qualidade e maior desempenho com o intuito de aproveitar o que tange os mesmos propósitos, para melhor atender os usuários participantes das atividades.

Outro ponto importante que emergiu das narrativas trazidas, refere-se ao **planejamento das atividades nos espaços de trabalho**, visto que, o planejamento é indispensável para o bom andamento e desenvolvimento da operacionalização de forma gradual e deve estar baseado nas possibilidades de elaboração cotidianas.

[...] para que o planejado se efetive na direção desejada, é fundamental que, além do conteúdo tradicional de leitura da realidade para o planejamento da ação, sejam aliados à apreensão das condições objetivas o conhecimento e a captura das condições subjetivas do ambiente em ela ocorre: o jogo de vontade políticas dos diferentes grupos envolvidos, a correlação de forças, a articulação desses grupos, as alianças ou as incompatibilidades existentes entre os diversos segmentos. (BAPTISTA, 2010, p 17,18).

Neste sentido, um dos participantes trouxe o relato à respeito do entendimento sobre a importância de estudar e conhecer o funcionamento do local de trabalho, dos programas e projetos pertinentes a estrutura do Suas, entre outros aspectos, mas também das dificuldades enfrentadas na manutenção daquilo que planejam e do que pretendem consolidar.

Fizemos ano passado o seminário do PAIF, onde estudamos e nos dividimos por grupos e apresentamos [...] e deveríamos ter continuado nos encontrando para discutir como estávamos fazendo e trocando experiências, mas não houve a possibilidade de encontro. Tudo é planejado no nosso trabalho, o difícil é manter esse planejamento, o que nos desgasta, mas temos bem claro onde queremos chegar, o que nos falta é tempo e pessoal para organizar e permitir manter nossas combinações. (Participante do GF).

De acordo com a fala deste trabalhador, fica claro o entendimento sobre a importância e a realização do processo de planejamento para o trabalho no SUAS, no entanto, existem dificuldades para uma real efetivação do que foi planejado. O fato justifica-se pela sobrecarga de trabalho, por não haver pessoal suficiente para atender as demandas

existentes nas equipes dos serviços e ainda fazerem a interlocução de conhecimento para aperfeiçoamento das atividades encarregadas a cada profissional sobre as realidades concretas trabalhadas. Considerando o planejamento na assistência social, segundo Dias (2016, p.193):

O pressuposto deste planejamento é de que a realidade social e econômica é dinâmica, com a presença de diversos atores sociais, requerendo a análise de conjuntura para o desvelamento permanente desta realidade. O ator que planeja está inserido na realidade que planeja, coexistindo com outros atores sociais, que de algum modo também planejam. Não há monopólio na elaboração do planejamento, mas a coexistência de vários planos.

Entender o conceito e como ocorre o desenvolvimento prático de um plano é o primeiro passo para desmembrar o que decorre a partir daí. Quanto mais munidos de conhecimento os profissionais estão, maior é a facilidade de intervir na realidade dos usuários e disponibilizar a eles o saber necessário para participação nas decisões e intervir para reconhecer o caminho percorrido (os percalços e avanços) na política de Assistência Social, e dessa forma também exercerem a cidadania.

O conhecimento da rede socioassistencial surge nas falas como um elemento imprescindível para desenvolvimento do trabalho. A relevância da articulação entre os profissionais e os setores de serviços, de acordo com a narrativa de uma profissional, contribui para o delineamento de respostas às mais diversas demandas dos usuários, utilizando a partir desse diálogo a apropriação de conhecimento para realizar o encaminhamento correto e mais adequado para quem procura os serviços oferecidos no SUAS.

Me respaldei nos técnicos, fui atrás de outras secretarias, para poder descobrir qual caminho a trilhar e me coloquei no lugar do outro, mesmo que eu não pudesse resolver aquilo, eu tinha que dar uma informação mais clara possível para que ele tenha condições de buscar ajuda onde é possível. As vezes tu deixa passar esse posicionar no lugar do outro e outras tu te identifica com a situação, ela te toca. Tem áreas que passei que era interessante que eu me blindasse, mas na assistência não tem como. (Participante GF).

Para Reis (2016, p. 235) “o conceito de rede socioassistencial deve ser ampliado para além do conjunto de serviços, programas, projetos e benefícios geridos de forma articulada e integrada, aproximando o usuário enquanto ator imprescindível na constituição da rede”, pois desta forma pode-se contribuir com a emancipação humana dos sujeitos, caso se tenha como perspectiva que fundamenta as articulações desta rede: a teoria crítica, caso contrário

não é possível o atendimento das necessidades sociais dos sujeitos de direitos que acionam o Suas. Os argumentos da participante estão em sintonia com a concepção de Reis (2016) sobre rede socioassistencial, pois parte-se da premissa que o direito à informação é fundamental e, para tanto, é preciso que os trabalhadores possuam as informações sobre os serviços prestados, de forma clara e concisa, e não somente da assistência social, mas das políticas públicas em geral, para possibilitar a apropriação dos usuários dos seus direitos e das formas de acessá-lo. Esta reflexão nos remete aos direitos socioassistenciais dos usuários do SUAS⁷ e podemos citar o de número 4 que trata do Direito à igualdade do cidadão e cidadã de acesso à rede socioassistencial: “Direito à igualdade e completude de acesso nas atenções da rede socioassistencial, direta e conveniada, sem discriminação ou tutela, com oportunidades para a construção da autonomia pessoal dentro das possibilidades e limites de cada um”.

Outro aspecto que emerge das reflexões na realização dos GFs e que são pertinentes as experiências vivenciadas é de que as profissões que atuam no SUAS possam estar em constante processo coletivo de conhecimento para que os saberes articulados possam contribuir para construção de saberes coletivos que são comuns a toda equipe para atuação na política. Num processo de intervenção é fundamental que as profissões reconheçam o que é de cada um e o que é de toda equipe, pois como pode-se apreender de uma narrativa:

Quando estamos num processo de coletivo (formação, decisão ou discussão) é muito difícil as pessoas se despirem do seu saber. Temos que aprender a captar o saber do outro para agregar em qualquer espaço coletivo as sugestões para transformar em cima do nosso saber para criar, caso contrário, de nada vai valer.
(Participante GF)

Cabe ao grupo interprofissional trazer os conhecimentos específicos a sua profissão e socializar para usarem as diferentes técnicas e saberes, agregando-os de forma a compor, o que for possível de forma conjunta, bem como, servir de embasamento para aproximar-se mais das situações de vulnerabilidades e riscos sociais, ou ainda, das necessidades sociais presentes no âmbito do território dos serviços prestados. Sabemos que nos últimos tempos, diferentes profissões têm sido convocadas a atuarem no âmbito do SUAS, dando um caráter interdisciplinar e intersetorial para a gestão, o que tem sido desafiador. Para lamamoto

⁷ Sobre os 10 Direitos Socioassistenciais do SUAS sugere-se ver o vídeo: CapacitaSuas- Direitos Socioassistenciais disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=WtxrxLHWsyg>.

(2002, p.41), são as “diferenças de especializações que permitem atribuir unidade à equipe, enriquecendo-a e, ao mesmo tempo, preservando aquelas diferenças”, contudo, dificuldades existem na partilha dos saberes, pois a interdisciplinaridade exige iniciativa por parte dos profissionais, em uma lógica que procura romper com a fragmentação e a disputa de saberes pertencentes às estruturas organizacionais.

Uma das experiências narradas pelos participantes refere-se a aquisição de conhecimentos com relação as **ferramentas de tecnologia da informação**, são mecanismos presentes no cotidiano dos participantes, e que servem como disparador e disseminador de informações interprofissionais, mas que ainda são desafiados a se apropriarem destes conhecimentos. Entender e desenvolver mecanismos tecnológicos que permitam que todos os profissionais envolvidos possam conhecer não apenas ferramentas comuns, mas principalmente e também, programas de uso próprio ao serviço, como o Cadastro Único, o que é imprescindível para o melhor andamento do trabalho desenvolvido nos serviços, assim como, nos espaços de controle social da política, conforme o enunciado por uma das participantes conselheiras e uma trabalhadora:

Dentro do conselho, é muito importante a capacitação em função da diversidade de atores presentes dentro da mesma entidade. Um desafio é aprender a mexer nas ferramentas (como o google drive) em que a maioria disponibiliza e compartilha todos os arquivos pertinentes e que tem um método diferenciado do que estamos acostumados a usar e estou aprendendo a usar. (Participante GF)

Neste mesmo sentido, revela outra participante,

Eu vejo que um que avançou bastante, infelizmente não tem muita participação por conta de quantidade de profissionais que estão lá na ponta atendendo poder liberar, teve uma ação muito forte o ministério do cadastro único e do bolsa família de capacitação, mesmo antes do CapacitaSUAS. E ali, conseguimos ter um ou outro profissional que fosse referência porque conhecem e podem nos ajudar, as vezes trocam de setor, mas podem ajudar. (Participante GF)

Ainda que nem todos trabalhadores possam participar das capacitações, aquele que tiver a oportunidade e/ou é indicado pelo gestor- o que é comum acontecer- ao se apropriar de um conhecimento, poderá disseminá-lo junto aos colegas de trabalho e, desta forma estará assumindo uma função educativa que contribui com a socialização de saberes.

Dentre as experiências trazidas, foi ressaltado também a necessidade de uma gestão de trabalho sólida e concisa tanto enquanto área de atuação, quanto em processos de trabalho para poder desenvolver ações a partir de planos pré-estipulados que melhorem

as condições de trabalho e a qualidade do mesmo, por meio de arranjos organizacionais que estejam em consonância com as necessidades requisitadas pelos trabalhadores. A narrativa sobre a experiência de uma participante da pesquisa que possui uma função estratégica na gestão do trabalho demonstra o quanto a inserção na assistência social exige a busca de capacitação: “aprendi muito com assistência social, vim de uma outra área e entrei solicitando as demandas de formação tida no local para que eu pudesse montar um plano de capacitação e ninguém enviou.” (Participante GF). A forma de aproximação da gestora junto aos trabalhadores da política exigiu também habilidades para que continuasse o processo de conhecimento da política via instrumentos que permitissem isto, conforme o narrado pela participante: “Então fiz um questionário (muito cobrado) do qual recebi retorno de metade deles e sistematizei com o que foi levantado de demanda as propostas e opiniões vindas.” (Participante GF).

É importante que essa sistematização esteja em conformidade com a estrutura que é oferecida no local, bem como, as demandas requeridas pelo grupo de trabalho para, munidos de estratégias e capacitados para desempenhar as atividades, ofereçam aporte para o desenvolvimento do trabalho no Suas e o atendimento dos direitos socioassistenciais. Deste modo Rizzotti (2016) observa que a função de gestor vá para além de sua nomenclatura, que essa vá ao encontro às funções e valorização, proteção e vínculo público dos trabalhadores, com discussões que sejam de interesse destes e que primem pelo processo democrático, a fim de ampliar as perspectivas de qualidade e bem estar social do grupo, e assim, ir para o externo com o mesmo propósito.

A CONSTRUÇÃO DE UMA AGENDA: OS SABERES NECESSÁRIOS

Um dos objetivos da pesquisa foi contribuir com a construção coletiva de uma agenda pedagógica de educação permanente no âmbito do SUAS e com a difusão de conhecimentos para consolidação da política de assistência social. Quando questionados sobre quais os saberes necessários e as sugestões para o aperfeiçoamento das propostas referente à Educação Permanente para a construção de uma agenda, os trabalhadores apontam a necessidade de aprofundar os conhecimentos sobre a própria **Política Nacional de Assistência Social (PNAS)**, pois identificam a falta de clareza e compreensão da assistência social como uma política pública por parte de alguns técnicos sobre o SUAS o que

pode ser um obstáculo para o desenvolvimento do trabalho interdisciplinar. Como pode-se observar na fala de um dos participantes:

Trabalho muito com as questões técnicas da nutrição e não consegui ainda fazer a interface com todas as áreas da assistência social, talvez por falta de entendimento da política. Durante minha formação, nunca passei por conteúdos da assistência social. E essa é minha dificuldade. Para a montagem de uma agenda, essa seria uma prioridade de realizar a interface das questões técnicas com a política da assistência. (Participante GF)

A organização e o planejamento da gestão do trabalho e gestão da informação também são reconhecidos, pelos trabalhadores, como áreas que demandam a atualização e renovação de suas práticas. Observa-se a necessidade de definir **atribuições aos diversos profissionais que atuam na Política de Assistência Social**, utilizando os parâmetros técnicos e da profissionalização da assistência social, além de capacitar os trabalhadores para utilizarem os novos sistemas de informação.

Organização e planejamento das atividades. Quem sai prejudicado é o usuário porque o profissional não sabe responder. Antes tínhamos uma planilha que organizava solicitações de documentação básica (as certidões: nascimento, casamento e óbito) que mencionava data, local de solicitação, sinalizávamos se havia chego ou entregue e rubricava-se para mencionar quem efetuou o atendimento. Hoje não existe mais e não há mais controle. É importante a organização para dar respaldo para os usuários e fluidez no atendimento (padronização de atendimento e técnicas organizativas resolveriam essas questões). (Participante GF)

Por fim, com base nas narrativas dos participantes que emergiram nos grupos focais, é possível aferir que entre os saberes indicados pelos trabalhadores para o trabalho no SUAS, estão: **a importância do planejamento para o melhor andamento e organização de tempo/trabalho, inclusive para a formação, o monitoramento e avaliação das ações, a intersetorialidade entre as políticas dos territórios, a articulação interprofissional e entre serviços para o trabalho coletivo no âmbito do Suas, o aprimoramento da gestão da informação, o investimento na padronização de protocolos de atendimento para a qualidade dos serviços prestados e minimização de desvios na execução das tarefas de forma coletiva, estudo das demandas e necessidades sociais dos usuários com base nos dados e informações da vigilância socioassistencial, conhecimentos para oficinas e**

abordagens grupais com famílias, entre outros, que demonstram o compromisso com a consolidação do SUAS.

CONCLUSÃO

Ao finalizar este relatório consideramos que os objetivos da pesquisa foram atingidos e que sem dúvida a disponibilidade dos 14 municípios que responderam ao questionário e os 20 participantes dos dois grupos focais realizados, contribuíram significativamente para que deflagrássemos no estado do Rio Grande do Sul, mais precisamente na região metropolitana de Porto Alegre, esta reflexão sobre a PNEP do Suas. Da mesma forma o envolvimento de 5 graduandas do Curso de Serviço Social da UFRGS (bolsistas com apoio do Cegov/Ufrgs) e na última fase da investigação a inserção ao grupo de uma 1 mestranda do PPG Política Social e Serviço Social, enriqueceram as reflexões deste processo investigatório, pois foi possível promover a instrumentalização para a pesquisa científica como estratégia de não somente a busca do conhecimento da realidade social, mas como requisito para planejar as transformações necessárias no âmbito da política social analisada.

Podemos dizer que a relevância desta pesquisa concretiza a possibilidade de ter contribuído com: a instauração de um processo reflexivo e crítico nos locais de abrangência da investigação sobre a importância dos processos de educação permanente instituídos na gestão do trabalho no SUAS; a identificação de experiências educativas vivenciadas no âmbito da política e que contribuem com a efetivação do SUAS; a identificação de saberes que são necessários de serem apreendidos nos diferentes contextos territoriais que constituirão o lócus da pesquisa; a disseminação de conhecimentos e das experiências educativas; a produção de conhecimento *sobre e na* política de assistência social; a incidência na qualidade do acompanhamento e atendimento das necessidades sociais dos usuários na busca da garantia dos direitos socioassistenciais pelo menos nos locais de abrangência desta investigação. Também destacamos como resultado deste processo investigatório o desenvolvimento de um projeto que culminou na organização de uma produção de conhecimentos que pudesse sintetizar concepções a respeito de temáticas pertinentes ao campo da assistência social, o que culminou no Dicionário Crítico: Política de Assistência Social no Brasil, lançado em seis de maio de 2016. Na ocasião foi realizada a I

Mostra de Educação Permanente do SUAS no RS, evento este que também foi produto desta pesquisa.

Contudo, a pesquisa vem reafirmar os aportes teóricos que subsidiaram a caminhada metodológica da concepção que acompanha as experiências de Educação Permanente destes profissionais, que está fincada em princípios éticos e políticos, que direcionam a construção e garantia de uma política proteção social não contributiva, que é o SUAS. Entretanto, deve haver uma predisposição para tal construção não somente por parte dos gestores, mas fundamentalmente por parte dos trabalhadores que conscientes do quanto os processos de educação permanente são estratégicos para a consolidação do Suas e da melhoria das condições e organização do trabalho. Os limites são muitos, em função da lógica privatista que em muitas situações conduz o modelo de gestão e das questões pertinentes à complexidade das realidades dos sujeitos violados de seus direitos que acessam o Suas. Entretanto, as possibilidades são visíveis e precisam ser socializadas como metodologias a serem disseminadas, como boas práticas e, ainda, como conteúdos que devem compor os planos de trabalho dos profissionais e o plano de assistência social dos municípios.

Para ocorrer à educação permanente, o sujeito (seja o trabalhador(a), gestor(a), o conselheiro(a), assim como, os sujeitos de direitos do Suas, reconhecidos como usuários) deve estar impregnado por valores éticos e estar consciente da dimensão política que a sua função exerce sobre as mudanças na sociedade e de uma consciência crítica de sujeitos dotados de desejo, de conhecimentos e de criatividade, que além de serem capazes de uma reflexão sobre seus atos são protagonistas na construção de uma política de proteção social que deverá permanentemente insistir em fazer jus ao atendimento dos direitos socioassistenciais, em tempos de ameaças constantes de restrições as conquistas que materializam a existência do Sistema Único de Assistência Social no Brasil.

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1994.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Assistência Social- PNAS**. Secretaria Nacional de Assistência Social. Norma Operacional Básica - NOB/SUAS. Brasília, 2005.

BRASIL. MDS. **NOB-RH/SUAS**: anotada e comentada. In: Gestão do trabalho no Âmbito do SUAS. Brasília, DF: 2012.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. **Política de Educação Permanente da Política Assistência Social**. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/cnas/noticias/cnas-aprova-politica-nacional-de-educacao-permanente-do-suas>. Acesso em 09 de abril de 2016.

BARBOUR, Rosaline. Grupos Focais. Tradução Marcelo Figueredo – Porto Alegre: Artmed, 2009.

BAUER, Martin W. e GASKELL, George. **Pesquisa Qualitativa com Texto. Imagem e Som**: um manual prático. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

BAPTISTA, Miryan V. **Planejamento Social**. Internacionalidade e Instrumentalização. Veras Editora. São Paulo. 2000.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1994.

CECCIM, Ricardo Burg. Educação permanente em saúde: desafio ambicioso e necessário. **Revista Interface-Comunicação, Saúde, Educação**. V.9, n.16, p.161-177, set.2004/fev, 2005.

CEGOV. Centro de Estudos Internacionais Sobre o Governo. Disponível em <http://www.ufrgs.br/cegov/>. Acesso em 19.11.15.

_____. **Relatório de execução do curso de introdução ao provimento dos serviços e benefícios do SUAS e implementação do plano do Brasil sem miséria**. CEGOV, UFRGS: Porto Alegre, 2015.

DIAS, Miriam Thais Guterres. **Planejamento na Assistência Social**. In: FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; HELLMANN, Aline(orgs). Dicionário crítico: política de assistência social no Brasil. Porto Alegre: ED. UFRGS, 2016

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. **Educação Permanente no SUAS**. IN: FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; HELLMANN, Aline. (Orgs). Dicionário crítico: política de assistência social no Brasil. Porto Alegre: ED. UFRGS, 2016.

_____. (Re) valorização da educação permanente. **Revista Serviço Social e Sociedade**, 99, p. 518-539.

_____. **Projeto de Pesquisa Educação Permanente no SUAS:** uma análise a partir das reflexões dos sujeitos sociais da política de proteção social não-contributiva. Departamento de Serviço Social. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.

GARAY, A. Gestão. IN: CATTANI, A. D; HOLZMANN, I et al (Orgs.) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia** .Porto Alegre, RS: Ed. UFRGS, 2006, 358p.

Iamamoto, M. **Projeto profissional, espaços ocupacionais e trabalho do(a) assistente social na atualidade:** atribuições privativas do(a) assistente social em questão. Brasília, DF: Conselho Federal de Serviço Social (CFESS), 2002.

REIS, Patricia Lane Araujo. REDE SOCIOASSISTENCIAL. In: FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; HELLMANN, Aline (Orgs.). **Dicionário crítico: política de assistência social no Brasil**. Porto Alegre: ED. UFRGS, 2016.

WÜNSCH, Dolores Sanches. Processo de trabalho. In: FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; HELLMANN, Aline (Orgs.). **Dicionário crítico: política de assistência social no Brasil**. Porto Alegre: ED. UFRGS, 2016.

SPOSATI, Aldaíza. **Modelo brasileiro de proteção social não contributiva: concepções fundantes**. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Concepção e Gestão da Proteção social Não Contributiva no Brasil**. Brasília: MDS, UNESCO, 2009. p.13-56.

Apêndice A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
(Grupo Focal)

Você está sendo convidado a participar como voluntário (a), da pesquisa intitulada: EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: uma análise a partir das reflexões dos sujeitos sociais da política de proteção social não-contributiva no RS. Os objetivos desta pesquisa são: analisar as experiências de educação permanente vivenciadas pelos gestores, trabalhadores e conselheiros da Política de Assistência Social da região metropolitana de Porto Alegre, contribuindo com a implementação e consolidação do SUAS; e como objetivos específicos: mapear as experiências e capacidades institucionais de desenvolvimento de educação permanente no SUAS, identificando as principais atividades metodológicas, serviços de abrangência e os sujeitos sociais envolvidos; verificar a percepção dos trabalhadores e conselheiros, sobre os limites e possibilidades dos processos de educação permanente que vivenciam, para identificação das atividades formativas desenvolvidas no âmbito da política e os saberes necessários apreendidos; contribuir com a construção coletiva de uma agenda pedagógica de educação permanente no âmbito do SUAS e com a difusão de conhecimentos para consolidação da política de assistência social.

Pedimos sua colaboração para participar da entrevista a ser realizada por meio do grupo focal. As informações obtidas através desta pesquisa serão confidenciais e será mantido o sigilo de sua participação, ou seja, em nenhum momento do estudo ou do relatório os sujeitos participantes dos grupos focais serão identificados e que após o término do relatório, as entrevistas que serão gravadas e posteriormente transcritas para fins de análise, serão destruídas, garantindo o sigilo e anonimato dos participantes. **Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a UFRGS.**

Você receberá uma cópia deste termo e colocamo-nos a disposição para eventuais esclarecimentos ou dúvidas relativas à pesquisa. A pesquisadora responsável por esta pesquisa é a Prof.^a Dra. Rosa Maria Castilhos Fernandes poderá ser contatada a qualquer momento para eventuais esclarecimentos ou dúvidas com relação à pesquisa ou ainda você poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul pelo telefone (51) 3308-5698. O presente termo será assinado por você em duas vias, sendo uma para seu próprio uso e outra para ser arquivada pelo pesquisador.

Após ter sido informado sobre os objetivos da pesquisa, considero-me esclarecido sobre o trabalho, e aceito participar voluntariamente, entendendo que os pesquisadores terão propriedade intelectual sobre as informações geradas com o trabalho. Ficou claro que a minha participação será somente para participar de um grupo focal e será isenta de riscos e despesas, tendo garantia do acesso aos resultados e esclarecer minhas dúvidas a qualquer tempo. Expresso minha concordância com a divulgação pública dos resultados e do (nome) município a qual estou vinculado(a), uma vez que recebi garantias sobre o anonimato e sigilo de minha identidade.

Participante: _____

Assinatura: _____

Data: __/__/____.

Assinatura da Pesquisadora: _____

Pesquisadora responsável: Rosa Maria Castilhos Fernandes

Endereço: Rua Ramiro Barcelos, 2600. Bairro Santa Cecília. Porto Alegre/RS.

Fone: 51-3308.5469

Apêndice B - ROTEIRO PARA DESENVOLVIMENTO DO GRUPO FOCAL

PESQUISA: EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: uma análise a partir das reflexões dos sujeitos sociais na política de proteção social não contributiva no RS.

APRESENTAÇÃO

FAZER AGRADECIMENTO Pela presença; o caráter voluntário da participação também nas falas e como estas serão bem-vindas;

Coordenadora e bolsistas da pesquisa

O moderador (facilitador) abre os trabalhos com fala dos objetivos da Pesquisa e da dinâmica do Grupo Focal;

Fazer leitura do TCLE; assinar e entregar uma cópia para cada participante

Abordar sobre a dinâmica do grupo focal;

RODADA DE APRESENTAÇÃO

Introdução da Temática - Provocação

Roteiro de questões orientadoras:

1.O que vocês entendem sobre Educação permanente no SUAS?

2. O que vocês identificam como limites e possibilidades para os processos de Educação Permanente no SUAS?

3. Que experiências vocês têm vivenciado em atividades que possibilitam a Educação Permanente?

4. Quais saberes são apreendidos ?

5. Se tivesse que construir uma agenda, quais seriam os saberes necessários? Quais são as suas sugestões para o aperfeiçoamento das propostas referente à Educação Permanente?

- Fale em uma palavra ou frase como foi participar desse grupo.

Agradecer pela colaboração e disponibilidade.

Apêndice C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(Questionário Online-Gestor)

Prezado(a) Gestor(a)

Você está sendo convidado a participar como voluntário (a), da pesquisa intitulada: EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: uma análise a partir das reflexões dos sujeitos sociais da política de proteção social não-contributiva no RS de responsabilidade da pesquisadora Rosa Maria Castilhos Fernandes, professora do Curso de Serviço Social da UFRGS. Os objetivos desta pesquisa são: analisar as experiências de educação permanente vivenciadas pelos gestores, trabalhadores e conselheiros da Política de Assistência Social da região metropolitana de Porto Alegre, contribuindo com a implementação e consolidação do SUAS; e como objetivos específicos: mapear as experiências e capacidades institucionais de desenvolvimento de educação permanente no SUAS, identificando as principais atividades metodológicas, serviços de abrangência e os sujeitos sociais envolvidos; verificar a percepção dos trabalhadores e conselheiros, sobre os limites e possibilidades dos processos de educação permanente que vivenciam, para identificação das atividades formativas desenvolvidas no âmbito da política e os saberes necessários apreendidos; contribuir com a construção coletiva de uma agenda pedagógica de educação permanente no âmbito do SUAS e com a difusão de conhecimentos para consolidação da política de assistência social.

Pedimos sua colaboração para participar da pesquisa preenchendo o questionário online. As informações obtidas através desta pesquisa serão confidenciais e será mantido o sigilo de sua participação, ou seja, em nenhum momento do estudo ou do relatório final de pesquisa os sujeitos participantes do preenchimento do questionário serão identificados, garantindo o sigilo e anonimato dos participantes. Entretanto, não haverá sigilo dos nomes dos municípios participantes da pesquisa, que poderão ser identificados ao longo dos relatórios e resultados. **Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a UFRGS.**

Colocamo-nos a disposição para eventuais esclarecimentos ou dúvidas relativas à pesquisa. A pesquisadora responsável por esta pesquisa é a Prof.^a Dra. Rosa Maria Castilhos Fernandes que poderá ser contatada a qualquer momento para eventuais esclarecimentos ou dúvidas com relação à pesquisa (incluindo aquelas referentes ao questionário), ou ainda, você poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul pelo telefone (51) 3308-5698.

Após ter sido informado sobre os objetivos da pesquisa, considero-me esclarecido sobre o trabalho, e aceito participar voluntariamente, entendendo que os pesquisadores terão propriedade intelectual sobre as informações geradas com o trabalho. Ficou claro que a minha participação será somente para participar do processo de preenchimento do questionário e será isenta de riscos e despesas, tendo garantia do acesso aos resultados e esclarecer minhas dúvidas a qualquer tempo. Expresso minha concordância com a divulgação pública dos resultados e dos municípios participantes, uma vez que recebi garantias sobre o anonimato e sigilo de minha identidade

Para prosseguir com as orientações sobre o preenchimento do questionário você deverá concordar com o termo.

Concordo

Prosseguir

Apêndice D - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DA PESQUISA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

13/08/2015 Formulário - <http://form.jotformz.com/form/50884689113666> 1/8

Prezado(a) Gestor(a)

Você está sendo convidado a participar como voluntário (a), da pesquisa intitulada:

EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: uma análise a partir das reflexões dos sujeitos sociais da política de proteção social não-contributiva no RS de responsabilidade da pesquisadora Rosa Maria Castilhos Fernandes, professora do Curso de Serviço Social da UFRGS. Os objetivos desta pesquisa são: analisar as experiências de educação permanente vivenciadas pelos gestores, trabalhadores e conselheiros da Política de Assistência Social da região metropolitana de Porto Alegre, contribuindo com a implementação e consolidação do SUAS; e como objetivos específicos: mapear as experiências e capacidades institucionais de desenvolvimento de educação permanente no SUAS, identificando as principais atividades metodológicas, serviços de abrangência e os sujeitos sociais envolvidos; verificar a percepção dos trabalhadores e conselheiros, sobre os limites e possibilidades dos processos de educação permanente que vivenciam, para identificação das atividades formativas desenvolvidas no âmbito da política e os saberes necessários apreendidos; contribuir com a construção coletiva de uma agenda pedagógica de educação permanente no âmbito do SUAS e com a difusão de conhecimentos para consolidação da política de assistência social.

Pedimos sua colaboração para participar da pesquisa preenchendo o questionário online. As informações obtidas através desta pesquisa serão confidenciais e será mantido o sigilo de sua participação, ou seja, em nenhum momento do estudo ou do relatório final de pesquisa os sujeitos participantes do preenchimento do questionário serão identificados, garantindo o sigilo e anonimato dos participantes. Entretanto, não haverá sigilo dos nomes dos municípios participantes da pesquisa, que poderão ser identificados ao longo dos relatórios e resultados. Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a UFRGS. Colocamo-nos a disposição para eventuais esclarecimentos ou dúvidas relativas à pesquisa. A pesquisadora responsável por esta pesquisa é a Prof.^a Rosa Maria Castilhos Fernandes que poderá ser contatada a qualquer momento para eventuais esclarecimentos ou dúvidas com relação à pesquisa (incluindo aquelas referentes ao questionário), ou ainda, você poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Sul pelo telefone (51) 3308-5698.

Para prosseguir com as orientações sobre o preenchimento do questionário você

13/08/2015 Formulário

<http://form.jotformz.com/form/50884689113666> 2/8

deverá concordar com o termo. *

Sim, concordo e quero prosseguir.

Não, não concordo.

I. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO GESTOR(A) E MUNICÍPIO

1. Município *

2. Responsável pelo preenchimento: *

Nome Completo

3. Cargo: *

Secretário da Assistência Social do Município de Porto Alegre

4. Vínculo: *

Comissionado

Celetista (CLT)

Municipário

Outro

5. Celular: *

513308 -

Código de área

9860

Número de telefone

6. Telefone Convencional/Institucional: *

513308 -

Código de área

9860

Número de telefone

7. Email: *

ex: myname@example.com

II. SOBRE A ESTRUTURA OPERACIONAL DO SUAS

13/08/2015 Formulário

http://form.jotformz.com/form/50884689113666_3/8

DISPONÍVEL NO MUNICÍPIO

8. Assinale sobre a estrutura operacional da Proteção Social Básica existente no seu município:

O município não possui serviços desta natureza

CRAS – Centro de Referência da Assistência Social

Serviço de Proteção e Atendimento Integral a Família

Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos

Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosos

Outro

9. O município possui entidades conveniadas para prestação de serviços

socioassistenciais na Proteção Social Básica?

Sim

Não

Não sei informar

10. Assinale sobre a estrutura operacional da Proteção Social Especial (Média

Complexidade) existente no seu município:

O município não possui serviços desta natureza

CREAS - Centro de Referência Especializado da Assistência Social

Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Família e Indivíduos

Serviço Especializado de Abordagem Social

Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade

Assistida (LA) e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC)

Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua

Outro

11. O município possui entidades conveniadas para prestação de serviços

socioassistenciais na Proteção Social Especial da Média Complexidade?

Sim

Não

Não sei informar

12. Assinale sobre a estrutura operacional da Proteção Social Especial (Alta

13/08/2015 Formulário

http://form.jotformz.com/form/50884689113666_4/8

Complexidade) existente no seu município:

O município não possui serviços desta natureza

Serviço de Acolhimento Institucional

Serviço de Atendimento em República

Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora

Serviço de Proteção em Situação de Calamidade Pública e de Emergência

Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua – Centro POP

Outro

13. O município possui entidades conveniadas para prestação de serviços socioassistenciais na Proteção Social Especial da Alta Complexidade?

Sim

Não

Não sei informar

III.SOBRE A GESTÃO DO TRABALHO E RECURSOS HUMANOS DO SUAS

TIPO DE PROTEÇÃO SOCIAL

Serviços que compõem os tipos de proteção social

PROTEÇÃO

SOCIAL BÁSICA

Proteção e Atendimento Integral à Família

Convivência e Fortalecimento de Vínculos

Proteção Social Básica no domicílio para

Pessoas com Deficiência e Idosos

PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL MÉDIA COMPLEXIDADE

Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos Especializado de Abordagem Social

Proteção Social a Adolescentes em

Para a NOB RH/SUAS as Equipes de Referência são aquelas constituídas por servidores efetivos responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial, podendo ainda, estar compostas de trabalhadores de entidades de prestação de serviços e organizações de assistência social que prestam, sem fins lucrativos, atendimento e assessoramento aos beneficiários do SUAS. Desta forma a equipe de referência para a prestação de serviços e execução das ações no âmbito da Proteção Social Básica, da Proteção Social Especial e da Proteção Social de Alta Complexidade no seu município está composta por quais trabalhadores?

13/08/2015 Formulário

http://form.jotformz.com/form/50884689113666_5/8

Cumprimento de Medida Socioeducativa de

Liberdade Assistida (LA) e de Prestação de

Serviços à Comunidade (PSC)

Proteção Social Especial no Domicílio para

Pessoas com Deficiência e Idosos

Especializado para Pessoas em Situação de Rua

PROTEÇÃO

SOCIAL ESPECIAL

ALTA COMPLEXIDADE

Acolhimento Institucional

Acolhimento em República

Acolhimento em Família Acolhedora

Proteção em Situações de Calamidade Pública e de Emergências.

Fonte: BRASIL/Resolução CNAS n.º109/2009.

14. Digite no quadro abaixo o número de trabalhadores envolvidos nos serviços de Proteção Social de acordo com os campos.

Proteção Social

Básica

Proteção Social

Especial

Proteção Especial de Alta

Complexidade

Advogado (a)

Assistente Social

Coordenador (a)

Psicólogo (a)

Pedagogo (a)

Nutricionista

Enfermeiro (a)
Auxiliar Administrativo
Educador (a) Social
Estagiário (a)
Oficineiro (a)
Cuidador (a) Social
Auxiliar de cuidador
Vigilante/segurança
Profissional da Cozinha
Auxiliar de Serviços
Gerais
Profissional da lavanderia
Outros

13/08/2015 Formulário

http://form.jotformz.com/form/50884689113666_6/8

IV. ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO E PROCESSOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

15. Você conhece a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS?

Sim

Não

16. O seu município possui um Núcleo de Educação Permanente- NEP ?

Sim

Não

Não sei informar

17. Pretende implementar um Núcleo de Educação Permanente - NEP no seu município?

Sim

Sim, em parceria com outro/s município/s da região metropolitana

Não

18. Houve participação do gestor, dos trabalhadores e conselheiros em capacitações e promovidas pelo MDS na modalidade presencial no período de 2009 a 2014?

Sim

Não

Não sei informar

19. Quantas atividades de capacitação foram promovidas no seu município entre os anos de 2009 a 2014?

Número de ações promovidas

Seminários

Palestras

Encontros

Cursos

Outros

13/08/2015 Formulário

http://form.jotformz.com/form/50884689113666_7/8

20. Complete a tabela abaixo com as informações das três últimas ações oferecidas.

Título da ação oferecida Público participante Ano

Seminário I

Seminário II

Seminário III

Palestras I

Palestras II

Palestras III

Encontros I

Encontros II

Encontros III

Cursos I

Cursos II

Cursos III

Outros I

Outros II

Outros III

21. Quais são as principais dificuldades para o desenvolvimento da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS em seu município?

22. Na sua opinião as atividades de capacitação em que os gestores(as), trabalhadores(as), conselheiros(as) participam contribuem para a qualificação dos serviços prestados no âmbito do SUAS?

Sim

Não

Às vezes

13/08/2015 Formulário

http://form.jotformz.com/form/50884689113666_8/8

23. Os recursos financeiros disponibilizados no seu município são adequados ao planejamento e realização de ações de educação permanente no SUAS?

Sim

Não

Em parte

24. Você utiliza recursos do Índice de Gestão Descentralizada do Sistema Único de Assistência Social – IGDSUAS para capacitação?

Sim

Não

Não sei informar

25. No seu município foram ofertadas atividades de capacitação as entidades socioassistenciais envolvendo trabalhadores ou gestores destas entidades?

Sim

Não

Não sei informar

26. Cite exemplos de ações de capacitação envolvendo trabalhadores ou gestores destas entidades:

Enviar