

**Secretaria de Estado de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento
Social**

Superintendência de Assistência Social - SAS
Coordenação de Gestão do SUAS - CGES

**BRA/16/006 - PROJETO DE FORTALECIMENTO DAS POLÍTICAS
DE PROTEÇÃO SOCIAL NA BAHIA**

Termo de Referência - 001/2019

Maria Júlia Andrade Vale

Consultora PNUD

Contrato nº 2019/000061

PRODUTO 5: Documento técnico contendo:

- a) Plano Estadual de Educação Permanente para o biênio 2021-2022
- b) Análise e contribuições para aperfeiçoamento da Política de Educação Permanente do estado da Bahia.

Salvador - BA

PRODUTO 5: Documento técnico contendo:

A - Plano Estadual de Educação Permanente para o biênio 2021-2022

- a. Apresentação
- b. Introdução
- c. Diagnóstico
- d. Diretrizes do Plano
- e. Objetivos
- f. Referencial teórico e metodológico
- g. Percursos formativos e tipos de ações de capacitação
- h. Levantamento de demandas e capacitações
- i. Estratégias de execução
- j. Indicadores e Metas
- k. Monitoramento e Avaliação
- l. Orçamento
- m. Portfólio de atividades

B - Análise e contribuições para aperfeiçoamento da Política de Educação Permanente do estado da Bahia

Maria Júlia Andrade Vale
Consultora PNUD

Salvador - BA
Março de 2021

APRESENTAÇÃO

Este quinto e último produto refere-se ao contrato nº 2019/000061, firmado entre o PNUD e a consultora Maria Júlia Andrade Vale, com o objetivo de “prestar consultoria especializada em políticas públicas de proteção social para subsidiar tecnicamente a elaboração de estratégias e processos para o Plano Estadual de Educação Permanente do estado da Bahia”, conforme consta no Termo de Referência 001/2019.

Em consonância com o que está registrado no referido Termo, este contrato está previsto no projeto de cooperação técnica internacional “BRA/16/006 – Fortalecimento das Políticas de Proteção Social na Bahia”, que é fruto de uma parceria entre a Secretaria de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social do Governo do Estado da Bahia (SJDHDS) e o PNUD. Tem o objetivo de “apoiar a gestão da política de assistência no âmbito estadual”, com vistas à redução da “pobreza e de vulnerabilidades sociais na Bahia”. Visa, também, “por meio do aprimoramento e consolidação local da rede de proteção social” oferecer uma contribuição ao desenvolvimento social, vislumbrando, assim, o alcance de uma “sociedade mais justa, igualitária e pacífica”.

Nesse contexto e por meio desta consultoria, o projeto BRA/16/006, em consonância com a PNEP/SUAS (BRASIL, 2013), ao apresentar o Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS Bahia, consolida a perspectiva de profissionalização do SUAS nesse estado apontado as estratégias necessárias e possíveis para garantir que gestores(as), trabalhadores(as) e conselheiros(as) desenvolvam ou aprimorem conhecimentos, habilidades e atitudes, necessários ao provimento de serviços e benefícios socioassistenciais de modo mais qualificado e comprometido com um projeto emancipatório de sociedade.

SUMÁRIO

1. Introdução	14
2 Diagnóstico para o PEEP/SUAS/BA	22
3. Análise do diagnóstico situacional do SUAS/BA e da força de trabalho dos trabalhadores(as) do SUAS/BA com foco na Educação Permanente	114
4. Diretrizes e objetivos: bases para Educação Permanente no SUAS BAHIA	132
5. Referencial teórico metodológico	139
6. Percursos formativos e tipos de ações de capacitação	142
7. Levantamento de demandas e capacitações	147
8. Estratégias de execução	154
9 Monitoramento e avaliação	164
10. Orçamento	169
11. Portfólio das ações de capacitação pela SAS/SJDHDS 2021/2022	170
12. Considerações finais	182
Parte II – Análise e contribuições para o aperfeiçoamento da política de Educação Permanente do Estado da Bahia	185
Referências	196
Apêndice – Proposta Orçamentária	

LISTA DE QUADROS

- | | |
|-----------|---|
| Quadro 1 | Territórios de Identidade da Bahia – Dados gerais, vulnerabilidades e riscos sociais |
| Quadro 2 | Famílias de grupos de origem étnica – CadÚnico/2020 |
| Quadro 3 | Famílias de grupos relacionados ao meio ambiente – CadÚnico/2020 |
| Quadro 4 | Famílias de grupos relacionados ao meio rural – CadÚnico/2020 |
| Quadro 5 | Projeto de Assentamento da Reforma Agrária e de Crédito Fundiário e Combate à Pobreza Rural e dos Povos e Comunidades Tradicionais presentes nos TIs da Bahia |
| Quadro 6 | Quantitativo de CRAS da Bahia que indicaram atender povos e comunidades tradicionais |
| Quadro 7 | Tabulação para pessoa (Referência: Maio 2020) |
| Quadro 8 | Equipamentos da rede socioassistencial do SUAS |
| Quadro 9 | Adesão dos municípios às estratégias |
| Quadro 10 | Inscrições de entidades socioassistenciais nos CMAS |
| Quadro 11 | Metrópole, municípios de grande e médio porte que possuem o setor “Gestão do Trabalho” de maneira informa no órgão gestor |
| Quadro 12 | Municípios da Bahia que possuíam Plano de Educação Permanente em 2018 |
| Quadro 13 | Formas de assessoramento técnico prestadas pela SAS/BA aos municípios em 2018 |
| Quadro 14 | Profissionais do SUAS/BA por equipamento socioassistencial em nível de escolaridade |
| Quadro 15 | Profissões de nível superior do SUAS/BA |
| Quadro 16 | Vínculo empregatício dos(as) profissionais do SUAS/BA/2018 |
| Quadro 17 | Profissionais do SUAS/BA por equipamento socioassistencial e categoria profissional de nível superior |
| Quadro 18 | Profissionais do SUAS/BA por equipamento socioassistencial e vínculo empregatício |
| Quadro 19 | Profissionais do SUAS / Dados CAD SUAS/ 2019 |
| Quadro 20 | Escolaridade dos(as) profissionais do SUAS |

- Quadro 21 Setor de atuação dos(as) profissionais do SUAS/BA
- Quadro 22 Demanda Gestão
- Quadro 23 Demanda Provimento
- Quadro 24 Demanda Controle Social
- Quadro 25 Demandas por capacitação: síntese
- Quadro 26 Indicadores e Metas

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1 Escolaridade profissional dos SUAS/BA/2018
- Gráfico 2 Profissionais do SUAS/BA/2019
- Gráfico 3 Questionários por Territórios de Identidade
- Gráfico 4 Porte dos municípios
- Gráfico 5 Área de atuação
- Gráfico 6 Setor de atuação dos(as) profissionais do SUAS/BA
- Gráfico 7 Entidades representativas
- Gráfico 8 Área do conhecimento
- Gráfico 9 Distribuição de cursos pela área Ciências Sociais Aplicadas
- Gráfico 10 Distribuição de cursos pela área Ciências Humanas
- Gráfico 11 Distribuição de cursos pela área Ciências Exatas e da Terra
- Gráfico 12 Distribuição de cursos pela área Ciências da Saúde
- Gráfico 13 Distribuição de curso pela área Engenharias

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Mapa dos Territórios de Identidade – Bahia
- Figura 2 Eixos estruturantes do PEEP/SUAS/BA

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAPAS	Associação Brasileira de Psicologia na Assistência Social
ACESSUAS – Trabalho	Programa de Promoção do Acesso ao Mundo do Trabalho
AEPETI	Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil
BEs	Benefícios Eventuais
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CadÚnico	Cadastro Único de Programas Sociais do Governo Federal
CCPAS	Centro de Capacitação de Política de Assistência Social
CEAS	Conselho Estadual de Assistência Social
CESPCT	Comissão Estadual para Sustentabilidade dos Povos e Comunidades Tradicionais
CGES	Coordenação Estadual de Gestão do SUAS da SAS
CIAC	Centros Integrados de Apoio à Criança e ao Adolescente
CIB	Comissão Intergestores Bipartite
CIT	Comissão Intergestores Tripartite
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMAS	Conselho Municipal de Assistência Social
CNAS	Conselho Nacional de Assistência Social
COEGEMAS-BA	Colegiado Estadual de Gestores Municipais de Assistência Social do Estado da Bahia
CPBF	Coordenação Estadual do Programa Bolsa Família da SAS
CPSB	Coordenação Estadual de Proteção Social Básica da SAS
CPSE	Coordenação Estadual de Proteção Social Especial da SAS
CRAS	Centro de Referência de Assistência Social

CREAS	Centro de Referência Especializado de Assistência Social
CREFITO7	Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Bahia
CRESS5	Conselho Regional de Serviço Social da Bahia
CRP03	Conselho Regional de Psicologia da Bahia
CSU	Centros Sociais Urbanos
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
FEAS	Fundo Estadual de Assistência Social
FETSUAS-BA	Fórum Estadual de Trabalhadores(as) do SUAS Bahia
FEUSUAS	Fórum Estadual de Usuários do SUAS Bahia
FNTSUAS	Fórum Nacional dos Trabalhadores(as) do SUAS
FUNDAC	Fundação da Criança e do Adolescente
GPTes	Grupos Populacionais Tradicionais e Específicos
GT/PEEP/SUAS /BA	Grupo de Trabalho do Plano Estadual de Educação Permanente
IES	Instituições de Ensino Superior
LA	Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida
Levantamento PEEP/BA/2020	Levantamento para o Plano Estadual de Educação Permanente - PEEP/BA
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MC	Ministério da Cidadania
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome
NOB/SUAS	Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social
NOB-RH/SUAS	Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social
NUEP-BA	Núcleo Estadual de Educação Permanente da Bahia
OIT	Organização Internacional do Trabalho

PAEFI	Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos
PAIF	Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família
PBF	Programa Bolsa Família
PCF	Programa Criança Feliz
PCT	Povos e Comunidades Tradicionais
PETI	Programa de Erradicação do Trabalho Infantil
PIS	Programa Primeira Infância no SUAS
PNAS	Política Nacional de Assistência Social
PNEP	Política Nacional de Educação Permanente do SUAS
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPA	Plano Plurianual
PROCON	Proteção e Defesa do Consumidor
PSB	Proteção Social Básica
PSC	Prestação de Serviços à Comunidade
PSE	Proteção Social Especial
RAF	Registro de Acompanhamento Físico
RENEP	Rede Nacional de Capacitação e Educação
RFs	Responsáveis familiares
RI Bolsa	Relatório de Informações Bolsa Família e Cadastro Único
RI Programas	Relatório de Programas e Ações do Ministério da Cidadania
RMA	Relatório Mensal de Atendimento
RMV	Renda Mensal Vitalícia
SAS	Superintendência de Assistência Social da Secretaria de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social da Bahia

SAGI	Secretaria de Gestão da Informação do Ministério da Cidadania
SCFV	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos
SEDES	Secretaria de Desenvolvimento Social e Combate à Pobreza
SEI/BA	Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia
SENARC	Secretaria Nacional de Renda e Cidadania
SEPLAN/BA	Secretaria do Planejamento do Estado da Bahia
SEPROMI	Secretaria de Promoção da Igualdade Racial da Bahia
SIACOF	Sistema de Acompanhamento do Cofinanciamento
SIBEC	Sistema de Benefícios ao Cidadão
SICON	Sistema de Condicionalidades
SINASE	Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo
SINFITO	Sindicato de Fisioterapia e Terapia Ocupacional
SINPSIBA	Sindicato dos Psicólogos da Bahia
SISA	Superintendência de Inclusão e Segurança Alimentar da Secretaria de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social da Bahia
SISC	Sistema de Informações do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos
SJCDH	Secretaria de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos
SJDHDS	Secretaria de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social do Governo do Estado da Bahia
SNAS	Secretaria Nacional de Assistência Social
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
SUDEF	Superintendência de Direitos das Pessoas com Deficiência da Secretaria de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social da Bahia
SUDH	Superintendência de Apoio e Defesa aos Direitos Humanos da Secretaria de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social da Bahia

SUPRAD	Superintendência de Políticas sobre Drogas e Acolhimento a Grupos Vulneráveis da Secretaria de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social da Bahia
RAF	Registro de Acompanhamento Físico
TabCad	Tabulador do Cadastro Único
TI	Territórios de Identidade

PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUA BAHIA – PEEP SUAS BA

Expediente

GOVERNADOR

Rui Costa

VICE-GOVERNADOR

João Felipe de Souza Leão

SECRETÁRIO DE JUSTIÇA, DIREITOS HUMANOS E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Carlos Martins Marques de Santana

SUPERINTENDENTE DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Leísa Mendes Sousa

SUPERINTENDÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL ASSESSORIA

Aline Araújo Silva e Thaíse Viana

COORDENAÇÃO DE GESTÃO DO SUAS

Gabriele Dultra

COORDENAÇÃO DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA

Maurício Bodnachuck

COORDENAÇÃO DE PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL

Márcia Figueiredo Santos

COORDENAÇÃO DO CADASTRO ÚNICO E PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA

Jaimilton Fernandes Santos

RESPONSÁVEL TÉCNICA PELO PEEP SUAS BA

Gabriele Dultra

TÉCNICA DE REFERÊNCIA DA GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE

Naiane Gaspar Nunes

CONSULTORIA

Maria Júlia Andrade Vale - PNUD/SJDHDS/SAS

Yldson Augusto Macias Serrão -PNUD/SJDHDS/SAS

GRUPO DE TRABALHO PEEP

Adriane Ferriz - Representante NUPE/IES-BA

Ana Catarine Portinho Santana - SJDHDS/SAS/CBPF

Jaimilton Fernandes Santos - SJDHDS/SAS/CBPF

Laura Peixoto Bamberg - SJDHDS/SAS/CGES

Ludimila Dias de Matos – SJDHDS/CPSB

Monaliza Cirino de Oliveira – Representante NUPE/CRP-BA

Naiane Gaspar Nunes -SJDHDS/SAS/CGES/GTEP

Sandla Wilma de Barros Santos - SJDHDS/SAS/CPSE

REVISÃO

Cláudia Regina de Alencar Ferreira

1 INTRODUÇÃO

O Plano Estadual de Educação Permanente - PEEP/SUAS/BA aqui apresentado é resultado do esforço conjunto da Superintendência de Assistência Social da Secretaria Estadual de Justiça Direitos Humanos e Desenvolvimento Social do Governo da Bahia (SAS/SJDHDS), coordenado pelo setor de Gestão do Trabalho e Educação Permanente da Coordenadoria de Gestão do SUAS (GTEP/GGES).

Como é sabido a Política Nacional de Assistência Social - PNAS é implementada em todo território nacional por meio do Sistema Único de Assistência Social - SUAS. Entre as responsabilidades que compõem a Gestão desse sistema tem-se a Gestão do Trabalho e Educação Permanente. Cabe aos entes federados a implantação das ações de Gestão do Trabalho e nela as ações relativas à formação e capacitação no âmbito dos Municípios, Estados, Distrito Federal e União, dos(as) profissionais e agentes do controle social do SUAS.

Os(As) profissionais são os(as) servidores(as) públicos que respondem pela gestão e pelo provimento dos serviços, programas, benefícios, transferência de renda e projetos do SUAS, os(as) gestores(as) e trabalhadores(as) da rede privada composta pelas Entidades e Organizações de Assistência Social que compõe a rede socioassistencial e os agentes do controle social são os membros dos Conselhos de Assistência Social, conforme estabelecido na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos - NOB-RH/SUAS (BRASIL, 2006) e na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP (BRASIL, 2013).

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

A SAS/SJDHDS, buscando cumprir suas responsabilidades e ciente de que para consolidar sua rede de proteção social, em todo o Estado, é necessário investir em seu ativo mais importante, quais sejam, os(as) trabalhadores(as), gestores(as) e

membros do controle social do SUAS na Bahia, decidiu pela elaboração participativa do seu Plano de Educação Permanente.

Assim, como ação do projeto BRA/16/006, por meio do Termo de Referência 001/2019 contratou uma consultoria externa para apoiar o processo de elaboração do plano, pela SAS/SJDHDS, com base nos seguintes objetivos específicos:

- Produzir, em conjunto com a SAS/SJDHDS, um diagnóstico situacional da Política de Assistência Social no estado da Bahia incluindo o histórico das atividades de formação já realizadas pela SAS.
- Analisar a situação da força de trabalho dos(as) trabalhadores(as) do SUAS no estado da Bahia.
- Elaborar uma análise crítica da demanda, por parte dos(as) trabalhadores(as) do SUAS do estado da Bahia em relação à oferta de Educação Permanente.
- Construir, de forma participativa, a base normativa, pedagógica, operacional e orçamentária para as ações de Educação Permanente no SUAS/BA.

A elaboração do PEEP/SUAS/BA, prevista para ser concluída em 12 meses, se estendeu por 18 meses em função de desafios postos para a Gestão do SUAS/BA, com destaque, para a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da contaminação pela COVID-19, que se configurou como pandemia, impondo desafios à humanidade só comparados às situações de guerra mundial.

Em fevereiro de 2020 a pandemia chegou ao território brasileiro demandando a necessidade do isolamento social, ainda em vigor até o presente momento (março de 2021).

A Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020a) que define os serviços públicos e as atividades essenciais no contexto pandêmico, inclui, como seria esperado, a Assistência Social. Se de um lado, houve o reconhecimento governamental da essencialidade desta política, por outro, o momento encontrou a mesma precarizada e fragilizada, em função do desmonte consonante com a orientação neoliberal do governo federal, deixando ainda mais desamparada a população vulnerável e que vive em condição mais desigual.

Neste contexto, a Assistência Social foi convocada a se reorganizar para enfrentar este grave momento brasileiro e mundial e, sendo assim, a elaboração do PEEP/SUAS/BA teve sua base alterada para responder a este novo cenário que está exigindo, mais do que nunca, uma atuação profissional sustentada por bases éticas, políticas, teóricas e metodológicas consistentes. A gestão do trabalho e a educação permanente do SUAS foram desafiadas como em nenhum outro momento de existência da PNAS, e precisaram construir respostas rápidas. A pandemia está a alterar de forma estrutural e conjuntural os processos de trabalho e de convívio humano.

Foi necessário, portanto, dar uma pausa na elaboração do PEEP/SUAS/BA, para que a gestão estadual pudesse apoiar os municípios no atendimento às populações vulneráveis, agora em novos moldes em decorrência da necessidade de isolamento social e do alto risco de contaminação pelo COVID-19. As estratégias virtuais, o atendimento remoto demandaram a necessidade de reorganização dos processos de gestão e de trabalho.

Assim, a metodologia prevista inicialmente para elaboração do PEEP/SUAS/BA precisou ser revista, sempre considerando a participação social, mesmo em contexto adverso.

Metodologia

A metodologia proposta teve por objetivo viabilizar a elaboração participativa do PEEP/SUAS/BA. É fundamental que esta participação se dê em todas as etapas e níveis de elaboração e execução do plano. No contexto pandêmico os encontros presenciais, as visitas técnicas, oficinas, rodas de conversa foram reorganizadas e realizadas mediadas pela tecnologia digital com destaque para utilização da plataforma Microsoft Teams e de grupos de whatsapp.

Do ponto de vista estratégico decidiu-se por um arranjo institucional capaz de viabilizar a participação dos diferentes atores na gestão e operacionalização do processo de construção do plano. Quatro instâncias institucionais, já constituídas, tiveram papel fundamental neste processo: a Coordenação de Gestão do SUAS – CGES da Superintendência de Assistência Social - SAS, o Conselho Estadual de

Assistência Social - CEAS e o Núcleo de Educação Permanente do Estado da Bahia - NUEP e a Comissão Bipartite Intergestores (CIB).

Como já dito, a coordenação do processo de elaboração do PEEP/SUAS/BA foi de responsabilidade da CGES, por meio da GTEP. Coube ao CEAS acompanhar o processo, analisar e aprovar a versão final do PEEP/SUAS/BA. O NUEP, como espaço plural composto por atores externos e internos fundamentais para a implementação e qualificação do SUAS teve como função apoiar o processo de construção do plano bem como mobilizar os diferentes atores para acompanharem o processo. Em outubro de 2020, foi proposto, pela SAS e aprovado pela CIB a criação da Câmara Técnica “Gestão do Trabalho e Educação Permanente no SUAS”.

Para garantir a dimensão participativa e dar suporte à CGES e à consultoria foi formado um Grupo de Trabalho - GT/PEEPSUAS com representantes dos diferentes setores dessa coordenadoria e dois membros do NUEP, indicados pelo mesmo. Os membros indicados pelo NUEP foram os representantes do Conselho Regional e Psicologia da Bahia e das Instituições de Ensino Superior. Em agosto de 2020 foram incorporados a esse GT representantes das demais coordenações da SAS: proteção social básica (CPSB); proteção social especial (CPSE) e do Programa Bolsa Família (CPPB).

Esse GT, apoiou tecnicamente a consultoria na realização dos levantamentos qualitativos, quantitativos e documentais, na construção da base pedagógica, normativa, operacional e orçamentária, bem como na sistematização do plano.

Até fevereiro de 2020 os encontros do GT foram presenciais e a partir dessa data até fevereiro de 2021 aconteceram de forma virtual. O principal canal de comunicação foi o Grupo de whatsapp GT/PEEP/SUAS. Todos os documentos produzidos pela consultoria foram realizados com acompanhamento desse GT e sempre disponibilizados a todos os participantes.

Do ponto de vista operacional, pode-se dizer que a construção do PEEP/SUAS/BA envolveu dois momentos articulados: o diagnóstico e o propositivo.

O momento diagnóstico teve como produtos finais a elaboração do Produto 2: “Diagnóstico situacional: Análise da situação da Assistência Social na Bahia,

Histórico das atividades de formação já realizadas e situação da força de Trabalho dos Trabalhadores do SUAS Bahia.” (BAHIA, 2020a) e do “Levantamento para o Plano Estadual de Educação Permanente - PEEP/BA” (BAHIA, 2020b)

A obtenção dos dados necessários para este diagnóstico se deu por meio de procedimentos quantitativos e qualitativos.

Entre os procedimentos qualitativos foi realizada uma roda de conversa presencial, reuniões técnicas presenciais e virtuais com os setores da CGES, encontros virtuais com as coordenações da SAS, leituras comentadas de documentos produzidos pela consultoria, encontros e oficinas com o GT PEEP/SUAS/BA.

Entre os procedimentos quantitativos foi realizada a consulta aos bancos de dados oficiais com destaque para aqueles da Secretaria de Gestão da Informação do Ministério da Cidadania - SAGI/MC, e para os dados sistematizados pelo setor de Vigilância Socioassistencial da CGES.

Outro procedimento fundamental foi a identificação de documentos já elaborados, especialmente pelo governo do Estado da Bahia com destaque para o “Perfil dos Territórios de Identidade da Bahia” v1, v2 e v.3 (BAHIA, 2015; 2018, 2019) e Diagnóstico Socioterritorial da Bahia (BAHIA, 2019a).

Os principais focos deste diagnóstico foram: uma visão situacional do SUAS/BA; o conhecimento da realidade da força de trabalho do SUAS/BA e o levantamento da demanda por educação permanente no Estado.

O Levantamento das demandas por educação permanente no Estado foi realizado ouvindo, por meio de um questionário online, os(as) profissionais em exercício no SUAS/BA.

O questionário foi composto por 44 questões agrupadas em 4 blocos: Identificação; Formação e Educação Permanente; Demandas por Educação Permanente; Percepção sobre Competências socioprofissionais.

A responsabilidade pelo levantamento foi da CGES/SAS/SJDHDS. O questionário foi elaborado pela consultoria com participação efetiva do GT PEEP/SUAS/BA. Sua base foram as orientações e normativas do SUAS referentes à gestão do trabalho e educação permanente, em especial, a NOBSUAS RH (BRASIL, 2006) e a PNEP (2013)

O questionário foi disponibilizado como formulário virtual no endereço <https://forms.office.com/>. Ficou aberto, online, do dia 27 de março 2020 até o dia 30 de abril 2020.

A CGES adotou estratégias diversificadas de divulgação do questionário de forma a obter um maior alcance de respondentes. Criou e postou um *card* na página principal do site da SJDHDS; encaminhou o *card* por e-mail a todos(as) os(as) profissionais do SUAS/BA, por meio de vários *mailings* com o apoio das coordenações da SAS e do GT PEEP/SUAS/BA; a cada resposta recebida, além do agradecimento pela participação, foi solicitado ao respondente que encaminhasse o questionário a colegas do SUAS. Essas estratégias contribuíram para que a meta de respostas estabelecida pela CGES, que era de 3% do total de profissionais, fosse superada¹.

Considerando a média de profissionais do SUAS/BA entre 2018 e 2019 (Censo SUAS 2018 e CAD SUAS 2019), tal seja, 18.800 profissionais, o questionário foi respondido por 4% desses(as) profissionais, oportunizando ampliar o conhecimento sobre a “força de trabalho” do SUAS na Bahia e suas demandas por Educação Permanente.

As respostas foram, automaticamente, registradas em uma planilha de excel que após a primeira revisão, quando foram excluídas respostas de profissionais de outras políticas, de outros estados, bem como registros em branco e repetidos, contabilizou-se a participação de 705 profissionais.

Essas respostas foram conferidas pelo setor de Gestão do Trabalho e Educação Permanente da CGES e pela Consultoria e foram revisadas com vistas a eliminar distorções e acrescentar dados objetivos que foram deixados em branco, como por exemplo, a indicação do Território de Identidade (TI) ao qual cada município pertence, porte do município, entre outros.

¹ Merece destaque a contribuição da servidora Monaliza Cirino, técnica da Proteção Social Especial de Vitória da Conquista, que representa os(as) trabalhadores(as) no CEAS (FETSUAS) e representa o NUEP no GT PEEP/SUAS, pelo empenho. Vitória da Conquista aparece como o município com maior número de entrevistados, confirmando o impacto positivo da participação de diferentes atores nos processos de gestão do SUAS.

Os dados organizados seguidos de análise estão sistematizados no documento “Levantamento para o PEEP/SUAS” (BAHIA, 2020b), e apresentados neste documento. Foi organizada, também, a “Planilha PEEP SUAS 2020” (BAHIA, 2020c). Essa planilha de respostas possui uma riqueza de informações que não foram esgotadas nas análises já realizadas e poderão ser trabalhadas pela gestão do SUAS ou mesmo servir de base para estudos sobre temas correlatos às questões formuladas no questionário. Para tanto, a planilha matriz com as questões e respostas está gravada em um drive virtual específico, sob a responsabilidade da CGES que poderá liberar a mesma para ser consultada para efeito de estudos posteriores.

O momento diagnóstico foi encerrado com a promoção, em agosto de 2020, da *live*: “Desafios da Educação Permanente no SUAS/BA: construindo alternativas”, promovida pela CGES no contexto do programa “SimplificaSUAS - Programa de Lives da SAS/SJDHDS². Nesta oportunidade, foi possível compartilhar com os municípios o processo de elaboração do PEEP/SUAS/BA bem como difundir a concepção de educação permanente assumida pela SAS em conformidade com a PNEP (BRASIL, 2013).

O documento: “Produto 3: Análise crítica das necessidades de educação permanente dos trabalhadores do SUAS Bahia e definição dos princípios, diretrizes, objetivos e metas do PEEP/SUAS/BA” (BAHIA, 2020) pode ser considerado o divisor de águas entre os momentos diagnóstico e propositivo. Como resultado da análise crítica, como indicado no próprio título do documento, foram identificados os problemas a serem enfrentados pelo PEEP/SUAS/BA e de forma propositiva definidos os eixos estruturantes, os princípios, diretrizes, objetivos e metas gerais para a Educação Permanente no SUAS/BA.

Na sequência foi elaborada, sempre de forma participativa, uma matriz articulando problemas, objetivos, estratégias de ação e atividades a serem consideradas e implementadas pela educação permanente na Bahia, bem como o plano de

² Disponível em <https://fb.watch/3FdNqBbWje/>

monitoramento e avaliação. Do ponto de vista específico, da oferta das ações de capacitação foi elaborado um portfólio com participação efetiva das coordenações da SAS.

Na sequência foi elaborada, sempre de forma participativa, uma matriz articulando problemas, objetivos, estratégias de ação e atividades a serem consideradas e implementadas pela educação permanente na Bahia, bem como o plano de monitoramento e avaliação (M&A).

A construção deste plano teve como base a matriz de objetivos, estratégias e atividades. E, considerando tanto o processo diagnóstico quanto o propositivo os indicadores e metas foram definidos na interface entre as condições concretas de oferta do SUAS Bahia e os avanços almejados.

A estratégia de monitoramento foi construída de forma a se constituir como uma ferramenta de gestão, simples, mas capaz de garantir o acompanhamento eficiente do plano, alinhada a um conjunto de indicadores e metas objetivas e realistas.

Do ponto de vista específico, da oferta das ações de capacitação foi elaborado um portfólio com participação efetiva das coordenações da SAS.

O texto que se segue apresenta de forma articulada o conteúdo dos documentos citados acima dando forma ao *Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS/BA - PEEP/SUAS/BA*.

2 DIAGNÓSTICO PARA O PEEP/SUAS/BA

2.1 Bahia: Territórios de Identidade (TI) e vulnerabilidade social

O retrato da Bahia aqui apresentado tem por objetivo abarcar uma visão geral dos aspectos que caracterizam a dinâmica deste estado, priorizando aqueles que, de forma particularizada, impactam a gestão do SUAS no estado, no que diz respeito às ações de formação e capacitação que qualifiquem os(as) profissionais e os agentes do controle social na garantia da proteção socioassistencial.

Este retrato tomou como referência dois documentos produzidos no estado. Um, mais robusto, é o “Perfil dos Territórios de Identidade da Bahia”, organizado pela Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (SEI), vinculada à Secretaria do Planejamento do Estado da Bahia (SEPLAN/BA). Documento esse organizado em três tomos e que caracteriza cada um dos 27 Territórios de Identidade (TI), divisão administrativa utilizada na Bahia. O Tomo 1, elaborado em 2015, apresenta os TIs de Vitória da Conquista, Médio Sudoeste da Bahia, Sertão Produtivo, Bacia do Paramirim, Chapada Diamantina, Litoral Sul, Vale do Jiquiriçá, Extremo Sul e Costa do Descobrimento. (BAHIA, 2015); O Tomo 2, elaborado em 2017 contempla os TIs de Bacia do Jacuípe, Baixo Sul, Litoral Norte e Agreste Baiano, Médio Rio de Contas, Metropolitano de Salvador, Piemonte do Paraguaçu, Portal do Sertão, Recôncavo e Sisal. (BAHIA, 2017); e o Tomo 3, finalizado em 2018, apresenta os TIs do Semiárido Nordeste II, Itaparica, Sertão do São Francisco, Piemonte Norte do Itapicuru, Piemonte da Diamantina, Irecê, Velho Chico, Bacia do Rio Grande e Bacia do Rio Corrente (BAHIA, 2018).

Este perfil possibilita que se conheça, de forma detalhada a realidade de cada território referente aos aspectos geoambientais, socioeconômicos (população, mercado de trabalho, educação, habitação e vulnerabilidades) e culturais, oferecendo subsídios para a formulação de políticas públicas destinadas a estes espaços de vivência.³

³ Neste Diagnóstico daremos ênfase a alguns aspectos geoambientais, socioeconômicos e culturais e, para maior conhecimento sobre cada TI, sugere-se a consulta aos documentos na sua íntegra (BAHIA, 2015; BAHIA, 2017; e BAHIA, 2018).

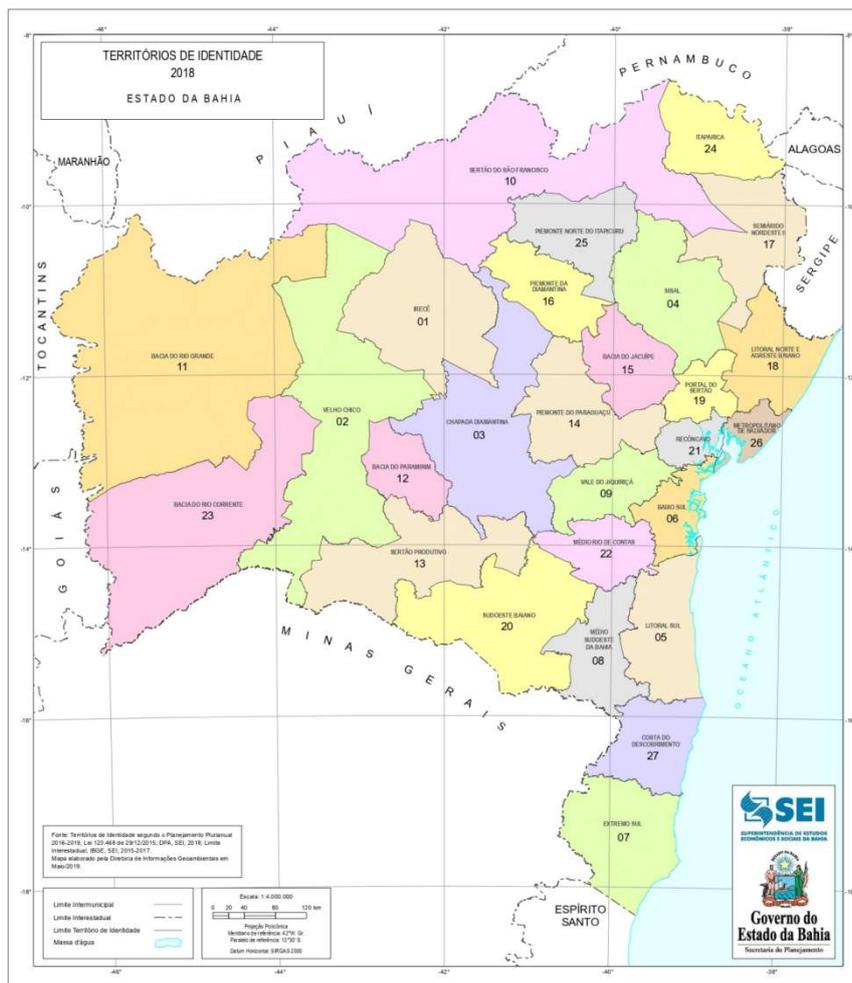
O outro documento é o “Diagnóstico Socioterritorial da Bahia” (BAHIA, 2019a) construído com o objetivo de subsidiar a elaboração do Plano Estadual da Assistência Social. Esse diagnóstico destacou as principais vulnerabilidades sociais e violações de direitos presentes no território baiano.

O estado da Bahia é o 4º estado brasileiro em população, estimada atualmente em 14.900.000 pessoas, distribuídas em 417 municípios e ocupando 564.722,611Km², marcados pela diversidade política, social, econômica, geográfica, cultural e histórica, que configuram o modo de vida de suas populações e vice-versa. A decisão, inovadora, do governo da Bahia, em organizar o Estado em Territórios de Identidade teve por objetivo:

[...] identificar prioridades temáticas definidas a partir da realidade local, possibilitando o desenvolvimento equilibrado e sustentável entre as regiões, [assim] o Governo da Bahia passou a reconhecer a existência de 27 Territórios de Identidade, constituídos a partir da especificidade de cada região. Sua metodologia foi desenvolvida com base no sentimento de pertencimento, onde as comunidades, através de suas representações, foram convidadas a opinar. (SEPLAN/BA, 2020).

O mapa abaixo apresenta os 417 municípios distribuídos nos 27 Territórios de Identidade (TI).

FIGURA 1 – Mapa dos Territórios de Identidade – TI - BAHIA



Fonte: SEPLAN/BA, 2020

Essa divisão do estado da Bahia em Territórios de Identidade aproxima a compreensão de como esses territórios se configuram como espaços de proteção ou desproteção, indo ao encontro de um pressuposto que sustenta a PNAS: as vulnerabilidades, riscos sociais e violações de direito vivenciadas por indivíduos e famílias, antes de se constituírem em vivências particulares estão presentes nos territórios de morada. Essa compreensão é essencial para uma oferta qualificada do SUAS, que inclui a oferta de Educação Permanente para os(as) profissionais e agentes do controle social dessa política.

2.1.1 Caracterização dos Territórios de Identidade: vulnerabilidades e riscos sociais

Sem perder o foco deste Diagnóstico Situacional, que é subsidiar a construção do Plano de Educação Permanente da Bahia, não podemos perder de vista o seguinte aspecto:

Temos que considerar, aqui, as expressões de risco e vulnerabilidade social, a partir de seguranças sociais afetas à proteção social não contributiva. Muitas inseguranças e riscos estão relacionados ao trabalho, à habitação, à educação, à saúde, ao transporte, entre tantas outras áreas nas quais se setorizam as respostas às necessidades humanas. Não são todas as necessidades humanas de proteção que estão para a resolutividade da assistência social, como também não são as necessidades de proteção social dos pobres que aqui são consideradas como específicas da assistência social. Elas são comuns a várias políticas sociais e econômicas. (SPOSATI, p. 33).

Entretanto, (re)conhecer estas (des)proteções, presentes nos diferentes TIs, contribuem para a gestão do SUAS, tanto no sentido da garantia dos direitos sociais, que é função do SUAS, quanto na construção das metodologias de trabalho social, que precisam considerar os diferentes fatores que configuram o cotidiano dos indivíduos, famílias e comunidades. Assim, o Quadro 1 abaixo, apresenta características gerais de cada TI, número de municípios, a(s) cidades de referência, a população urbana e rural, e fatores que se configuram como risco social potencializando a vulnerabilidade social destas populações, a taxa de analfabetismo, de desocupação, de extrema pobreza e o índice de GINI de cada TI. Como parâmetro para análise dos dados, incluiu-se no quadro os dados do Estado da Bahia.

QUADRO 1 – Territórios de Identidade da Bahia – Dados gerais, vulnerabilidades e riscos sociais

	Territórios de Identidade	Nº Municípios	Extensão Km ²	População			Analfabetismo	Desocupação 2010 (%)	Extrema Pobreza (%)	GINI
				Total (2020)	Urbana (2010)	Rural (2010)				
	Bahia	417	564.722,611	14.812.617	73,6	26,4	16,3	10,0	15,0	0,620
1	Irecê	20	26.635	425.435	61,4	38,6	18,9	8,7	22,4	0,564
2	Velho Chico	16	45.986	397.764	46,6	53,4	22,2	9,8	28,4	0,578
3	Chapada Dtna	24	32.664	388.445	48,4	51,6	20,8	8,2	24,2	0,631
4	Sisal	20	20.405	610.252	42,8	57,2	24,8	7,2	24,7	0,559
5	Litoral Sul	26	14.665	762.168	81,9	18,1	17,4	12,8	11,7	0,587
6	Baixo Sul	15	7.695	398.813	53,2	46,8	23,6	8,1	17,7	0,552
7	Extremo Sul	13	18.536	481.232	76,7	23,3	19,6	10,4	11,1	0,569
8	Médio Sudoeste Ba	13	11.763	263.136	78,8	21,2	23,7	9	10,3	0,505
9	Vale do Jiquiriçá	20	10.287	314.757	57,9	42,1	25,4	S.I.	19,4	0,545
10	Sertão do São Fco	10	61,610	552.383	44,9	55,1	20,1	9,4	20,2	0,582
11	Bacia do Rio Gde	14	75,743	462.572	66,8	33,2	17	8,7	18,8	0,629
12	Bacia do Paramirim	8	10.155	158.656	36,2	63,8	25,6	8,2	26,0	0,548
13	Bacia do Sertão Produtivo	20	23.550	499.784	54,7	45,3	20,7	7,3	15,32	0,539
14	Piemonte do Paraguaçu	13	17.780	275.578	63,5	36,5	22,9	11,6	22,7	0,590
15	Bacia do Jacuípe	15	10.726	270.444	54,6	45,7	24,3	8,5	19,3	0,505
16	Piemonte da Dtna	9	11.610	209.135	59	46,8	20,9	9,8	22,0	0,561
17	Semiárido Nordeste II	18	15.982	432.563	44,9	55,1	30,3	7,4	25,0	0,551
18	Litoral Norte e Agreste Baiano	20	14.517	619.895	61,8	38,2	19,6	11,1	20,3	0,597
19	Portal do Sertão	17	5.812	993.727	78,1	21,9	12,6	10,8	11,0	0,610
20	Sudoeste Baiano/ Vitória da Conquista	24	27.275	741.434	64,8	35,2	21,4	8,8	14,4	0,559

	Territórios Identidade	Nº Municípios	Extensão Km ²	População			Analfabetismo	Desocupação 2010 (%)	Extrema Pobreza (%)	GINI
				Total (2020)	Urbana (2010)	Rural (2010)				
21	Recôncavo	19	5.221	541.020	66,9	33,1	16,2	11,5	15,1	0,569
22	Médio Rio de Contas	16	9.881	379.169	78,1	21,9	21,9	12,3	14,3	0,585
23	Bacia do Rio Corrente	11	44.813	221.576	46,5	53,5	24,5	9,7	25,8	0,562
24	Itaparica	6	12.343	190.533	70,2	29,8	19,5	10,1	16,6	0,604
25	Piemonte Norte do Itapicuru	9	14.123	275.343	55,1	44,9	20,6	9,7	22,6	0,593
26	Metropolitana de Salvador	13	2.779	3.984.400	98,1	1,9	4,9	13,8	6,1	0,645
27	Costa do Des.	8	12.132	407.205	79,7	20,3	17,2	11,5	10,9	0,581

Fonte: Quadro criado pela autora a partir do Perfil Territórios de Identidade (BAHIA, 2015, 2016, 2018)

Esse quadro possibilita perceber tanto as diferenças, quanto as semelhanças territoriais. Por exemplo, se por um lado, pode-se perceber que na maioria dos municípios predomina a população urbana, por outro lado percebe-se que o quantitativo da população rural é muito expressivo na maior parte dos TIs. A presença de altas taxas de extrema pobreza e de analfabetismo é uma constante em quase todos os territórios. Algumas diferenças e semelhanças merecem análise regionalizada.

Em relação à extensão territorial, o Recôncavo Baiano e o Baixo Sul possuem, depois do TI da Região Metropolitana de Salvador, as menores extensões territoriais; os TIs do Velho Chico, do Sertão do São Francisco, da Bacia do Rio Grande e da Bacia do Rio Corrente são territórios com grande extensão territorial, superior a 40.000Km².

Em relação à população rural, três TIs se destacam por possuírem mais de 50% da população vivendo na zona rural. São eles: Bacia do Paramirim (63,8%), Bacia do Rio Corrente (53,5%) e o Semiárido Nordeste II (55,1%).

Em relação a taxa de analfabetismo, os TIs Região Metropolitana de Salvador (4,6%), Portal do Sertão (12,6%) e Recôncavo (16,2%) possuem as menores taxas. O índice de analfabetismo é superior a 20% em 18 (dezoito) TIs atingindo o índice mais alto no Semiárido Nordeste II (30,3%). A média do Estado é 16,3%.

Extrapolando as informações desse quadro, outro dado relativo à dimensão da escolaridade, extraído do CadÚnico e citado no “Diagnóstico Socioterritorial da Bahia”, diz respeito ao grau de instrução dos Responsáveis Familiares (RFs). Os RFs que não concluíram o “Ensino Fundamental” respondem por 41,69% das famílias inscritas, seguido pelo “Médio completo” (25,88%), “Sem instrução” (16,5%), “Médio incompleto” (7,79%), “Fundamental completo” (6,61%), “Superior incompleto ou mais” (1,5%), e “Não informado” (0,02%). (BAHIA, 2019a).

A taxa de desocupação também merece atenção. Nesse caso, o TI da Região Metropolitana de Salvador ostenta uma das maiores taxas (13,8%), acima da média do estado que é de 10,0%, seguido pelos TIs Litoral Sul (12,8%) e Rio das Contas (12,3%). As menores taxas pertencem aos TIs: Sisal (7,2%), da Bacia do Sertão

Produtivo (7,3%) e do Semiárido Nordeste II (7,4%). Esses dados são referentes ao censo demográfico do Brasil de 2010 (IBGE, 2010). Não foi possível atualizar essa taxa por TI, mas, hoje, a taxa de desocupação do Estado é da ordem de 17,3%, a mais alta do país. É provável que a proporção se mantenha em cada território, mas com um aumento da população desocupada em cada um destes territórios. O que é outro fator que impacta a dinâmica e a segurança protetiva das famílias desses territórios.

Em relação ao índice de Gini observa-se que os 03 (três) TIs mais desiguais são o TI da Região Metropolitana de Salvador (0,645), o do Portão do Sertão (0,610) e de Itaparica (0,604). E, os que apresentam menor índice de desigualdade são os TIs do Médio Sudoeste (0,505), da Bacia do Jacuípe (0,505) e do Baixo Sul (0,552).

A extrema pobreza no Estado é outro dado desafiador. Como já dito anteriormente, segundo dados do CadÚnico, em dezembro de 2019, o estado possuía 1.845.029 famílias nesta situação, ou seja, vivendo com uma renda per capita inferior a R\$89,00 mensais (BRASIL, 2020b). Também nesse quesito, os dados por TI são de 2010, mas permitem observar que essas famílias estão distribuídas de forma desigual nos diferentes TIs. Os que apresentam a maior concentração de população em extrema pobreza são: Velho Chico (28,4%), Bacia do Paramirim (26,0%) e Bacia do Rio Corrente (25,8%). As menores taxas são apresentadas pelos TIs da Região Metropolitana de Salvador (6,1%), Médio Sudoeste da Bahia (10,3%), Portal do Sertão (11,0%), Extremo Sul (11,1%) e Litoral Sul (11,7%).

Dois TIs merecem considerações a parte. O primeiro é o TI da Região Metropolitana de Salvador por ter características que o difere dos demais. Por um lado, ele apresenta uma pequena extensão territorial, concentração populacional, menores taxas de analfabetismo e, também, de extrema pobreza (13,8%); mas, por outro lado, é o território mais desigual e com o mais alto índice de desocupação do estado da Bahia.

O segundo, é o Semiárido Nordeste II, que possui uma grande extensão territorial, com mais de 55,1% da população na zona rural, uma taxa de analfabetismo de 30%, presença expressiva de população em extrema pobreza (25%); entretanto, possui uma das mais baixas taxas de desocupação (7,4%) e um índice de Gini (0,551) menor do que o do estado da Bahia (0,620).

Este breve retrato dos Territórios de Identidade da Bahia, destacou a presença de riscos sociais que, associados à pobreza, demandam a atuação de profissionais com competências socioprofissionais⁴ que os qualifiquem para organizar, planejar e efetivar um trabalho social com indivíduos, famílias e comunidades com tais especificidades. Reforça, também, a necessidade de ações descentralizadas que conversem com as particularidades de cada território para que sejam efetivas no esforço de assegurar a proteção social destas populações. Sem dúvida, como muito bem destacou o “Diagnóstico Socioterritorial da Bahia”:

No caso específico da política de assistência social, dois aspectos devem ser levados em conta: a leitura de acesso aos serviços e benefícios dessa política pública considerando a espacialidade de suas ofertas e ainda a capacidade de se fazer assessoria e supervisão (atribuições previstas em lei) aos municípios, considerando as distâncias geográficas. (BAHIA, 2019a).

Outro aspecto que merece destaque neste diagnóstico situacional diz respeito à presença, em todos os TIs de povos e comunidades tradicionais e/ou comunidades/grupos familiares relacionados ao meio rural.

2.1.2 Povos e Comunidades Tradicionais e Grupos Relacionados ao Meio Rural

A diversidade da população baiana se expressa, entre outros fatores, pela presença expressiva de povos e comunidades tradicionais e de grupos relacionados ao meio rural. O Decreto da União nº 6.040 de 2007, em seu artigo 3º, traz o conceito de *Povos e Comunidade Tradicionais e Territórios Tradicionais*, a saber:

I. Povos e Comunidades Tradicionais: grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e

⁴ A concepção de competências socioprofissionais é presente na literatura sobre Gestão do Trabalho e Educação Permanente no SUAS (BRASIL, 2011a, 2012a; 2013) contempla a compreensão de que o fazer profissional no SUAS ultrapassa a dimensão técnica, englobando as dimensões ética e política. Essa concepção orienta a proposta de educação permanente proposta para o SUAS/BA.

econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos pela tradição.

II. Territórios Tradicionais: os espaços necessários à reprodução cultural, social e econômica dos povos e comunidades tradicionais, sejam eles utilizados de forma permanente ou temporária. (BRASIL, 2007).

Os Povos e Comunidades Tradicionais (PCT) são considerados público prioritário da PNAS. No Caderno de Orientações intitulado “Atendimento a Povos e Comunidades Tradicionais na Proteção Social Básica” (BRASIL, 2018a), estão descritos 28 (vinte e oito) povos e comunidades tradicionais. Considerando o “Perfil dos Territórios de Identidade da Bahia” (BAHIA, 2015; 2017; 2018) e o Relatório de Informações sobre Bolsa Família e Cadastro Único - RI Bolsa (BRASIL, 2020b), foram identificados no território baiano 07 povos e comunidades tradicionais: Quilombolas; Povos Tradicionais de Matriz Africana e de Terreiros; Indígenas; Ciganos; Extrativistas; Pescadores Artesanais; Famílias Ribeirinhas; Comunidades de Fundo e Fecho de Pasto.⁵

O CadÚnico subdivide os povos e comunidades tradicionais em dois subgrupos. O primeiro grupo: grupos de origem étnica (Quilombolas, Pertencentes a Comunidades de Terreiro, Indígenas e Ciganos). O segundo grupo: grupos relacionados ao meio ambiente (Extrativistas, Pescadores Artesanais, Famílias Ribeirinhas). (BRASIL, 2020b)

O CadÚnico não registra as comunidades de Fundo e Fecho de Pasto, mas considerando o conceito expresso no “Caderno de Orientações para atendimento a populações e comunidades tradicionais na Proteção Social Básica” (BRASIL, 2018a) e as informações relativas a estas comunidades constantes do “Perfil dos

⁵ O Caderno de Orientações para atendimento a populações e comunidades tradicionais na Proteção Social Básica faz referência a dois outros povos e comunidades tradicionais existentes na Bahia, mas que não constam dos documentos citados acima. São eles: 1) *Ilhéus* que são os ribeirinhos e pescadores artesanais que habitavam/habitam as ilhas do Rio Paraná na época da construção da represa de Itaipu. Sua cultura é baseada na plantação de alimentos para subsistência e na pesca artesanal; 2) *Piaçaveiros*: os piaçabeiros são caracterizados por tirar seu sustento da extração da fibra da piaçaba. Para tanto, precisam ficar períodos médios a longos em função da atividade produtiva nos locais de incidência das palmeiras de piaçaba. Na Bahia, a planta encontrada é denominada principalmente piaçava, enquanto no Amazonas a planta é denominada piaçaba. (BRASIL, 2018a).

Territórios de Identidade”, podemos dizer que estão contempladas em uma terceira categoria identificada no CadÚnico: grupos relacionados ao meio rural. Neste grupo estão cadastradas famílias de agricultores familiares, assentados da Reforma Agrária e beneficiárias do Programa Nacional de Crédito Fundiário e Acampadas.

De acordo com o RI Bolsa (BRASIL, 2020b), estão no CadÚnico da Bahia, no recorte etnia, 61.034 famílias pertencentes a povos e comunidades tradicionais; no recorte meio ambiente, são 60.285 e 387.652 famílias pertencentes aos grupos relacionados ao meio rural. No total, temos 454.771 famílias cadastradas, correspondendo a 14% do total de famílias constantes do CadÚnico da Bahia. Desse universo 359.130 famílias são beneficiárias do Programa Bolsa Família (PBF) o que equivale a 21% do total de famílias do PBF da Bahia.

Os Quadros 2, 3 e 4, a seguir, apresentam a distribuição destas famílias nos diferentes grupos citados.

QUADRO 2 – Famílias de grupos de origem étnica – CadÚnico/2020

Grupos de Origem Étnica		
Famílias Quilombolas		
Famílias quilombolas cadastradas	48.679	02/2020
Famílias quilombolas beneficiárias do Programa Bolsa Família	35.042	02/2020
Famílias Indígenas		
Famílias indígenas cadastradas	7.937	02/2020
Famílias indígenas beneficiárias do Programa Bolsa Família	5.366	02/2020
Famílias Ciganas		
Famílias ciganas cadastradas	3.320	02/2020
Famílias ciganas beneficiárias do Programa Bolsa Família	1.783	02/2020
Famílias Pertencentes a Comunidades de Terreiro		
Famílias pertencentes a comunidades de terreiro cadastradas	1.668	02/2020
Famílias pertencentes a comunidades de terreiro beneficiárias do Programa Bolsa Família	1.098	02/2020

Fonte: RI Bolsa, BRASIL, 2020b.

QUADRO 3 – Famílias de grupos relacionados ao Meio Ambiente - CadÚnico/2020

Grupos relacionados ao Meio Ambiente		
Famílias Extrativistas		
Total de famílias extrativistas cadastradas	1.446	02/2020
Famílias extrativistas beneficiárias do Programa Bolsa Família	1.120	02/2020
Famílias de Pescadores Artesanais		
Total de famílias de pescadores artesanais cadastradas	44.375	02/2020
Famílias de pescadores artesanais beneficiárias do Programa Bolsa Família	35.013	02/2020
Famílias Ribeirinhas		
Total de famílias ribeirinhas cadastradas	14.464	02/2020
Famílias ribeirinhas beneficiárias do Programa Bolsa Família	9.353	02/2020

Fonte: RI Bolsa, BRASIL, 2020b.

QUADRO 4 – Famílias de grupos relacionados ao Meio Rural - CadÚnico/2020

Grupos relacionados ao Meio Rural		
Famílias de Agricultores Familiares		
Total de famílias de agricultores familiares cadastradas	369.401	02/2020
Famílias de agricultores familiares beneficiárias do Programa Bolsa Família	258.683	02/2020
Famílias Assentadas da Reforma Agrária		
Total de famílias assentadas da reforma agrária	15.460	02/2020
Famílias assentadas da reforma agrária beneficiárias do Programa Bolsa Família	9.997	02/2020
Famílias beneficiárias do Programa Nacional de Crédito Fundiário		
Total de famílias beneficiárias do Programa do Crédito Fundiário cadastradas	289	02/2020
Famílias beneficiárias do Programa do Crédito Fundiário beneficiárias do Programa Bolsa Família	162	02/2020
Famílias Acampadas		
Total de famílias acampadas cadastradas	2.502	02/2020
Famílias acampadas beneficiárias do Programa Bolsa Família	1.513	02/2020

Fonte: RI Bolsa, BRASIL, 2020b.

Em relação à localização dos PCTs e dos grupos relacionados ao meio rural, o “Perfil dos Territórios de Identidade” permite saber em qual TI pode-se encontrar os

povos e comunidades tradicionais Quilombolas, Indígenas, comunidades de Fundo e Fecho de Pasto, as famílias pertencentes aos assentamentos rurais e aos Projetos de Crédito Fundiário e Combate à Pobreza Rural conforme mostra o Quadro 5, a seguir.

QUADRO 5 – Projeto de Assentamento da Reforma Agrária e de Crédito Fundiário e Combate à Pobreza Rural e dos Povos e Comunidades Tradicionais presentes nos TIs da Bahia

	Territórios Identidade	Municípios	Assentamentos de Reforma Agrária		Projetos de Crédito Fundiário e Combate à Pobreza Rural		Povos e Comunidades Tradicionais
			Nº	Famílias	Nº	Famílias	
1	Irecê	20	18	1.665	28	854	+ 100 comunidades quilombolas, a maioria delas certificadas.
2	Velho Chico	16	13	2.558	04	136	Mais de 70 comunidades quilombolas, maioria não certificadas; 5 povos indígenas distribuídos em 9 aldeias/terra indígena; 15 comunidades de Feixe (cerrado) e Fundo (Caatinga) de Pasto.
3	Chapada Diamantina	24	50	4.910	03	84	Mais de 80 comunidades quilombolas. A maioria certificada.
4	Sisal	20	38	2.170	5	168	19 comunidades quilombolas certificadas e identificadas; 1 aldeia Indígena Kiriri; 31 Projetos de assentamento de fundo de pasto.
5	Litoral Sul	26	68	2.750	2	55	34 comunidades quilombolas entre certificadas e identificadas; 3 povos indígenas e 30 terras/aldeias mais de 7 mil indígenas.
6	Baixo Sul	15	37	1.900	2	51	Mais de 80 comunidades quilombolas entre certificadas e identificadas; 3 terras/aldeias indígenas.
7	Extremo Sul	13	15	1.627	4	120	11 comunidades quilombolas, sendo 8 certificadas; Abriga o povo Pataxó com 14 terras/aldeias indígenas.
8	Médio Sudoeste da Bahia	13	5	247	–	–	3 comunidades quilombolas, sendo 2 certificadas e 1 identificada.
9	Vale do Jiquiriçá	20	17	1.140	09	287	8 comunidades quilombolas, sendo 2 certificadas.
10	Sertão do São Fran.	10	15	1.784	04	574	27 Comunidades quilombolas certificadas e identificadas;

Territórios Identidade	Municípios	Assentamentos de Reforma Agrária		Projetos de Crédito Fundiário e Combate à Pobreza Rural		Povos e Comunidades Tradicionais	
		Nº	Famílias	Nº	Famílias		
						3 povos indígenas com 10 terras/Aldeia; Mais de 70 projetos de comunidades de fundo de pasto.	
11	Bacia do Rio Gde	14	23	3.516	14	636	11 Comunidades quilombolas, sendo 4 certificadas; 2 povos indígenas 3 terras/aldeias; 15 Projetos de fundo de pasto.
12	B. do Paramirim	8	–	–	–	–	19 comunidades quilombolas, sendo 1 certificada.
13	B. do Sertão Produtivo	20	01	60	03	130	71 comunidades quilombolas 29 certificadas, 42 identificadas.
14	Piemonte do Paraguaçu	13	25	3015	03	97	9 comunidades quilombolas, sendo 1 certificada.
15	B. do Jacuípe	15	6	388	3	36	9 comunidades quilombolas certificadas.
16	Piemonte da Diamantina	9	09	379	3	191	20 comunidades quilombolas, maioria certificada; 4 Projetos de fundo de pasto.
17	Semiárido Nordeste II	18	14	660	13	342	20 Comunidades quilombolas certificadas e identificadas; 20 terras/aldeias - 13 povos indígenas; 1 comunidade de fundo de pasto.
18	Litoral Norte e Agreste Baiano	20	5	563	7	200	70 Comunidades quilombolas, a maioria certificadas.
19	Portal do Sertão	17	01	212	–	–	Mais de 20 comunidades quilombolas, sendo 8 certificadas.
20	Sudoeste Baiano	24	24	1.600	4	130	30 comunidades quilombolas certificadas.
21	Recôncavo	19	07	550	03	76	45 comunidades quilombolas, maior parte certificada.
22	Médio Rio de Contas	16	06	240	03	90	03 Comunidades quilombolas certificadas e identificadas.
23	Bacia do R. Corrente	11	12	1.539	3	120	8 comunidades quilombolas, sendo 4 certificadas; 20 comunidades de fundo de pasto.
24	Itaparica	6	–	–	–	–	6 Comunidades quilombolas certificadas e identificadas; 7 Povos indígenas.

	Territórios de Identidade	Municípios	Assentamentos de Reforma Agrária		Projetos de Crédito Fundiário e Combate à Pobreza Rural		Povos e Comunidades Tradicionais
			Nº	Famílias	Nº	Famílias	
25	Piemonte Norte do Itapicuru	9	32	714	3	106	57 comunidades quilombolas certificadas e identificadas; Fundo de pasto.
26	Met.de Salvador	13	11	537	1	15	Mais de 20 comunidades quilombolas, a maioria certificada; 1 aldeia indígena.
27	Costa do Descobrimto	8	17	1.165	2	64	3 povos indígenas - 12 Aldeias.

Fonte: Perfil Territórios de Identidade (BAHIA, 2015; 2016; 2018)

A partir desses dados, pode-se observar que existem comunidades quilombolas em todos os TIs, num total de mais de 800 comunidades. Em alguns territórios, a presença dessas comunidades é mais expressiva. Em 7 (sete) TIs existem mais de 50 comunidades quilombolas; são eles: Irecê, Velho Chico, Chapada Diamantina, Baixo Sul, Bacia do Sertão Produtivo e Agreste Baiano, Litoral Norte e Piemonte Norte de Itapicuru.

Em relação aos povos indígenas eles estão presentes em 11 (onze) Territórios de Identidade: Velho Chico, Litoral Sul, Baixo Sul, Extremo Sul, Sertão do São Francisco, Semiárido Nordeste II, Itaparica, Costa do Descobrimto, Sisal, Bacia do Rio Grande e Região Metropolitana de Salvador.

A presença de Comunidades de Fundo e Fecho de Pasto associada aos projetos de assentamento rural demonstra a importância do atendimento pelo SUAS, à população rural nos diferentes TIs da Bahia. Apenas os TIs de Itaparica e Bacia do Paramirim não possuem registro de projetos de assentamento e ou comunidades de Fundo e Fecho de Pastos, corroborando o destaque constante do “Diagnóstico Socioterritorial da Bahia”:

[...] dos 14,8 milhões de habitantes, 3,9 milhões vivem na área rural, onde uma das principais atividades econômicas é a agricultura familiar. Destaca-se ainda que 80% da extensão territorial baiana está caracterizada pelo semiárido o que guarda especificidades em seu desenvolvimento econômico e social. (BAHIA, 2019a).

É sabido que o atendimento a essas populações extrapola em muito o escopo da PNAS/SUAS, entretanto, é um dos seus públicos prioritários e a adequada atenção socioassistencial a estas populações, é tarefa da Proteção Social Básica, como pode ser lido no Caderno de Orientações “Atendimento a Povos e Comunidades Tradicionais na Proteção Social Básica”:

O grande desafio é implementar uma política universal com atenção às especificidades étnicas e culturais presentes no território brasileiro. Assim, a Proteção Social Básica opera na lógica do reconhecimento desse público como prioritário, garantindo seus direitos socioassistenciais e na oferta qualificada dos serviços, programas e benefícios da Proteção Básica, reconhecendo a pluralidade de públicos e territórios e visibilizando as especificidades dos povos e comunidades tradicionais para o atendimento culturalmente adequado.

As condições de vulnerabilidade e risco social decorrem de fatores históricos e sociopolíticos. Muitas vezes esses povos vivenciam situações de conflitos agrário, fraca ou nula capacidade de produção da vida material de acordo com seus costumes e tradições, confinamento em terras inférteis, ausência de saneamento básico ou qualquer infraestrutura básica como ponto de água e energia, ausência de políticas públicas e vivências de discriminação étnica/cultural. Esses são os fatores que os colocam em situação de risco e vulnerabilidade social. (BRASIL, 2018a).

Esta presença expressiva de povos e comunidades tradicionais e população rural em situação de vulnerabilidade é um desafio para os(as) profissionais do SUAS/BA, em especial dos CRAS, que possuem em seus territórios estas famílias. É necessário aprimorar ou desenvolver as competências socioprofissionais que possam responder às especificidades colocadas por este público, seja em ações específicas da Assistência Social, seja em ações intersetoriais.

De acordo com o documento “Atendimento a Povos e Comunidades Tradicionais na Proteção Social Básica” no último Censo SUAS um total de 2.387 CRAS, no Brasil, indicaram atender PCTs, de um total de 8.292 CRAS. Isso representa um valor de 28,78% do total de CRAS existentes no país. Houve um aumento de 8,16%, em relação a quantidade de CRAS que declararam atender PCTs no Censo Suas de 2016. (BRASIL, 2018a).

O estado da Bahia aparece como o estado com o maior indicativo de CRAS que atende os PCTs (344); seguido pelo estado de Minas Gerais (233); e o estado do Maranhão (178). (BRASIL, 2018a).

As principais comunidades e povos tradicionais atendidas, na Bahia, estão indicadas no Quadro 6 abaixo.

QUADRO 6 – Quantitativo de CRAS da Bahia que indicaram atender povos e comunidades tradicionais

Quantidade de CRAS que informaram atender povos e comunidades tradicionais							
Região	Total de CRAS	Quantidade de CRAS que atendem por Público					
		Povos Indígenas	Comunidade Quilombola	Comunidade Ribeirinha	Povos Ciganos	Matriz Africana	Outros povos e comunidades tradicionais
BA	344	46	189	93	131	58	32

Fonte: BRASIL, 2018a.

A formação e capacitação permanentes destes(as) profissionais para atender, de forma adequada aos povos e comunidades tradicionais e aos grupos relacionados ao meio rural, respeitando suas tradições, cultura e formas de organização social é um dado a ser considerado no Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS. As ações de formação e capacitação dirigidas às equipes podem contribuir para que:

[...] a Proteção Social Básica se (coloque) em sintonia com reivindicações de diversos grupos identitários por um atendimento culturalmente adequado, levando em consideração as diretrizes do II Plano Decenal para a plena universalização do SUAS primando pela sua total acessibilidade, com respeito à pluralidade e à heterogeneidade dos indivíduos, famílias e territórios, em busca de uma Política de Assistência Social culturalmente adequada. (BRASIL, 2018a).

Sem dúvida, uma ação efetiva junto aos PCTs e aos grupos relacionados ao meio rural, precisa ser realizada de forma intersetorial, o que indica a necessidade de contemplar, nos processos de capacitação e formação, temas e metodologias relativas aos fundamentos e estratégias para o trabalho intersetorial.

Em relação a políticas públicas dirigidas aos povos e comunidades tradicionais, o estado da Bahia possui a Secretaria de Promoção da Igualdade Racial da Bahia (SEPROMI) e Comissão Estadual para Sustentabilidade dos Povos e Comunidades Tradicionais (CESPCT). É de responsabilidade dessa secretaria as políticas

destinadas aos povos e comunidades tradicionais do estado, o que reforça a importância da ação intersetorial.

2.1.3 Violência e violação de Direitos na Bahia

Até o momento destacou-se vulnerabilidades sociais articuladas aos riscos sociais que possuem uma interface maior com a proteção social básica, sem desconsiderar a relação indissociável entre os diferentes níveis de proteção socioassistencial. Em relação às proteções sociais de média e alta complexidade que contemplam atendimentos de indivíduos e de famílias que vivenciam situações de violência e/ou violação de direitos, o “Diagnóstico Socioterritorial da Bahia” sistematizou dados que podem servir de referências para a compreensão dessas vivências.

Antes de citar os dados apresentados pelo documento mencionado acima, a lista a seguir apresenta as violências/violações priorizadas pelo Censo SUAS 2018. (BRASIL, 2018b). São elas:

1. violência física;
2. violência psicológica;
3. abuso sexual/violência sexual;
4. exploração sexual;
5. negligência ou abandono;
6. violência patrimonial;
7. tráfico de pessoas;
8. trabalho infantil;
9. situação de rua;
10. discriminação em decorrência da orientação sexual e/ou de identidade de gênero;
11. discriminação em decorrência da raça/etnia;
12. pessoas com deficiência vítimas de violência/violação de direitos;
13. famílias/indivíduos com pessoas em serviço de acolhimento;
14. famílias com adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa;
15. famílias com pessoas adultas em privação de liberdade;
16. famílias com pessoas egressas do sistema prisional;

17. famílias com adolescentes egressos do sistema socioeducativo.⁶

O “Diagnóstico Socioterritorial da Bahia” (BAHIA, 2019a), quando analisa as situações atendidas pelos Centros de Referência Especializados da Assistência Social (CREAS) da Bahia destaca a predominância de algumas destas vivências, inclusive com recorte geracional. Em ordem decrescente temos: (1) a violência contra a mulher; (2) crianças e adolescentes; (3) idosos; (4) pessoas com deficiência.

No caso das crianças e adolescentes a incidência maior, em ordem decrescente é a seguinte: (1) violência intrafamiliar (física e psicológica); (2) negligência/abandono; (3) abuso sexual; (4) exploração sexual; (4) situação de trabalho infantil. (BAHIA, 2019a).

A questão do trabalho infantil se apresenta como um desafio para a sociedade brasileira. De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 2016, havia 2,4 milhões de crianças e adolescentes de 5 (cinco) a 17 (dezessete) anos em situação de trabalho infantil, o que representa 6% da população (40,1 milhões) nessa faixa etária.

A Bahia não é exceção. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), com dados de 2014, apenas em Salvador e região metropolitana, 47 mil crianças e adolescentes na faixa etária de 10 a 17 anos encontravam-se em situação de trabalho.

Com vistas a subsidiar as políticas públicas no sentido do enfrentamento desta questão, entre os anos de 2015 e 2017, foi elaborado o “Diagnóstico Intersetorial Municipal: Desenvolvimento de Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil PETI”⁷. Esse documento foi organizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pela Secretaria de Avaliação e Gestão da

⁶ Para maiores informações sobre a caracterização e dados sobre essas violências/violações sugere-se a consulta ao Diagnóstico Socioterritorial da Bahia, Censo Suas, entre outras fontes. Priorizou-se aqui aquelas que foram mais citadas pelas equipes da Proteção Social Especial da Bahia, de acordo com o Diagnóstico acima.

⁷ Esse documento pode ser consultado no seguinte endereço eletrônico:
<<http://www.bsb.ilo.org/dimbr/estados?uf=BA>>.

Informação (SAGI) e pela Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Nesse “Diagnóstico Intersetorial Municipal” são apresentadas as principais informações e análises sobre o trabalho infantil disponíveis para o município numa perspectiva intersetorial. Essa sistematização visa apoiar o planejamento das estratégias de redução do trabalho infantil integrando às áreas de assistência social, trabalho, educação, saúde, direitos humanos, cultura, esporte e lazer.

Ainda em relação à presença do trabalho infantil no território baiano vale destacar que do universo de pessoas em situação de trabalho infantil somente uma pequena parcela está identificada no Cadastro Único conforme dados obtidos por meio da ferramenta TabCad (Tabulador do Cadastro Único) disponível na SAGI/MC, apresentado no Quadro 7, a seguir.

QUADRO 7 – Tabulação para pessoa (Referência: Maio 2020)

	Pessoa com marcação de trabalho infantil		TOTAL
	Sim	Não	
BA-Bahia	3.906	8.068.409	8.072.315

Fonte: TabCad/SAGI/MC

Esta rápida referência às situações de violência e violação de direitos tem o objetivo de destacar a importância dos processos de educação permanente no SUAS considerarem a complexidade das vivências enfrentadas pelo público do SUAS, demonstrando, mais uma vez que esta política não é dirigida a ‘pobres’ no sentido reducionista e pejorativo do termo. Acolhe uma população, numerosa, muitas vezes invisível que, imersa nas condições desiguais da sociedade brasileira, está exposta também a situações cotidianas de violência física, psicológica e social que se materializam na violação de seus direitos humanos e sociais.

A desigualdade social se caracteriza por ameaça permanente à existência. Ela cerceia a experiência, a mobilidade, a vontade e impõe diferentes formas de humilhação. Essa depauperação permanente produz intenso sofrimento, uma tristeza que se cristaliza em um estado de paixão crônico na vida cotidiana, que se reproduz no corpo memorioso de geração a geração. (SAWAIA, 2009)

Vivências essas que marcam e demarcam o cotidiano de pessoas e famílias imersas em relações sociais muitas vezes marcadas pela violência/violação de direitos fazendo com que necessitem de proteção socioassistencial.

A Resolução CNAS nº 17/2011, que ratifica a composição da equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS) e reconhece as categorias profissionais com Ensino Superior, necessárias ao atendimento das especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções de gestão no âmbito do SUAS, foi um passo importante na direção do atendimento qualificado das populações vulneráveis, em risco social e em situação de violência/violação de direitos. (BRASIL, 2011a). A prática, porém, tem demonstrado que os desafios são ainda maiores do que as teorias já existentes informam. É preciso aprender com o cotidiano do trabalho e este é um dos desafios de um PEEP: conhecer a realidade para propor estratégias que efetivamente contribuam para que os(as) profissionais do SUAS produzam metodologias de intervenção social que possam significar fortalecimento da função protetiva das famílias.

2.2 Política de Assistência Social no Estado da Bahia

2.2.1 Secretaria de Estado de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social (SJDHDS)

Em 2020, quando da realização deste diagnóstico a Política de Assistência Social, no estado da Bahia, estava a cargo da Secretaria de Estado da Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social (SJDHDS).

A SJDHDS criada pela Lei no. 13.204, de 11 de dezembro de 2014, que modificou a estrutura organizacional da Administração Pública do Poder Executivo Estadual, tornou-se, assim, a responsável por executar as políticas públicas voltadas à proteção e promoção dos direitos humanos e ao desenvolvimento social. Dessa forma, essa nova secretaria, a partir do dia 1º de janeiro de 2015, com o início da gestão do governador Rui Costa, incorporou as ações das extintas Secretarias de Desenvolvimento Social e Combate à Pobreza (SEDES) e de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos (SJCDH). (BAHIA, 2020)

A SJDHDS tem por finalidade executar as políticas públicas voltadas para a proteção e promoção dos direitos humanos, bem como planejar, coordenar, executar e fiscalizar as políticas de desenvolvimento social, de segurança alimentar e nutricional e de assistência social. Para tanto, congrega um conjunto amplo de políticas sociais distribuídas em seis superintendências e uma fundação: Inclusão e Segurança Alimentar (SISA); Assistência Social (SAS); Políticas sobre Drogas e Acolhimento a Grupos Vulneráveis (SUPRAD); Apoio e Defesa aos Direitos Humanos (SUDH); Direitos das Pessoas com Deficiência (SUDEF); Proteção e Defesa do Consumidor (PROCON) e a Fundação da Criança e do Adolescente (FUNDAC).

A FUNDAC é uma entidade com personalidade jurídica de direito público, autonomia administrativa e financeira, patrimônio próprio, com sede e foro na cidade de Salvador e jurisdição em todo território do Estado. É o órgão responsável pela gestão da política de atendimento ao adolescente em cumprimento das medidas socioeducativas de semiliberdade e internação no estado da Bahia. Acolhe adolescentes entre 12 e 21 anos incompletos, realizando o atendimento socioeducativo de acordo o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei 8.069/1990) e o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo – SINASE (Lei 12.594/2012).

A SJDHDS possui sob sua responsabilidade doze conselhos estaduais de direitos ou de políticas sociais. Os Conselhos de Direitos são: Da Crianças e do Adolescente; Da População LGBT; Dos Povos Indígenas; Da Pessoa Idosa; Da Pessoa com Deficiência; De Proteção aos Direitos Humanos; e Defesa do Consumidor. Os de Políticas Sociais são: Da Assistência Social; Da Segurança Alimentar e Nutricional; Da Juventude; De Políticas sobre Drogas e o Conselho Gestor do Fundo Estadual de Proteção ao Consumidor.

Essa Secretaria administra os seguintes fundos: Fundo Estadual de Assistência Social; Fundo Estadual de Atendimento à Criança e ao Adolescente; e o Fundo Estadual de Proteção ao Consumidor.

A SJDHDS tem também sobre sua responsabilidade Centros Sociais Urbanos (CSU), Centros Integrados de Apoio à Criança e ao Adolescente (Ciac) e Lavanderias Públicas Estaduais.

Considerando os objetivos deste diagnóstico, o foco será dado à Superintendência de Assistência Social, entretanto é importante destacar a interface entre os públicos atendidos pela quase totalidade das superintendências e coordenações da SJDHDS e o público da Política Nacional de Assistência Social - PNAS.

2.2.2 Superintendência de Assistência Social (SAS)

A Superintendência de Assistência Social da Bahia (SAS) da SJDHDS tem por finalidade a implementação, no estado da Bahia, da Política Estadual de Assistência Social (PNAS) por meio do Sistema Único de Assistência Social/SUAS. Esse sistema fundamenta-se na cooperação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios. De acordo com o §1º do Art. 8º da Norma Operacional Básica do SUAS - NOB/SUAS (BRASIL, 2012a)

As responsabilidades [estaduais] se pautam pela ampliação da proteção socioassistencial em todos os seus níveis, contribuindo para a erradicação do trabalho infantil, o enfrentamento da pobreza, da extrema pobreza e das desigualdades sociais, e para a garantia dos direitos, conforme disposto na Constituição Federal e na legislação relativa à assistência social. (BRASIL, 2012a)

Esta NOB/SUAS em seu art.15 lista 24 responsabilidades do Estado relativas ao SUAS concentradas em ações como cofinanciar, normatizar, coordenar, elaborar, apoiar, organizar, assessorar, monitorar e avaliar os serviços, benefícios, programas e projetos da PNAS ofertados pelo Estado e pelos municípios por meio da rede socioassistencial. Entre estas responsabilidades está instituir o Plano Estadual de Educação Permanente. (BRASIL, 2012a).

Ainda a partir da NOB/SUAS as responsabilidades dos entes federados em relação à gestão do SUAS podem ser agrupadas em sete categorias, tais sejam: Planejamento; Financiamento; Gestão Compartilhada; Regulamentação e normatização; Provimento de serviços e benefícios; Vigilância Socioassistencial; e Gestão do Trabalho. Funções essas que possuem como objetivo implementar uma política capaz de proteger socialmente, por meio do Estado, a população em situação de vulnerabilidade, risco social e com direitos violados. (BRASIL, 2012a)

De acordo com o Censo SUAS 2018, a SAS, como órgão gestor estadual da PNAS possui, em sua estrutura, todas as áreas da gestão e dos serviços e benefícios socioassistenciais constituídas formalmente. (BRASIL, 2018b)

Em 2020, a SAS encontrava-se organizada em 4 Coordenações: Coordenação Estadual de Gestão do SUAS (CGES); Coordenação Estadual de Proteção Social Básica (CPSB); Coordenação Estadual de Proteção Social Especial (CPSE); Coordenação Estadual do Programa Bolsa Família (CPBF).

A SAS responde pela secretaria executiva do Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS) e participa, como membro, de outros conselhos estaduais de controle social.

Em relação à gestão e implementação do SUAS na Bahia, a SAS desenvolveu um Sistema de Acompanhamento do Cofinanciamento (SIACOF) que é uma ferramenta informacional e que se tornou referência nacional na gestão do SUAS, pela sua capacidade de comportar planos de ação e prestação de contas possibilitando um maior monitoramento da execução do SUAS nos diferentes municípios baianos, como pode ser constatado em manifestação no site da SJDHDS da Bahia:

O sistema demonstra o quanto a Bahia vem priorizando a política de assistência social e qualificando esta gestão. Foi interessante e é gratificante o reconhecimento feito pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Fundo Nacional de Assistência Social de que o nosso sistema é o mais completo. (BAHIA, 2020d)

Um dos componentes do SIACOF é o Registro de Acompanhamento Físico (RAF), que possibilita o Processo de Acompanhamento do SUAS, no campo da Gestão da Informação, no âmbito da Vigilância Socioassistencial do Estado da Bahia. O RAF é um instrumento padrão para o lançamento das informações relativas aos atendimentos e acompanhamentos realizados às famílias e indivíduos, referenciados às unidades de atendimento do SUAS, em funcionamento no estado da Bahia (CRAS, CREAS, Centros Pop e Unidades de Acolhimento).

Em relação ao Orçamento da SAS, a Assistência Social está incluída no Plano Plurianual - PPA 2020-2023 - da SJDHDS no Programa “Assistência Social e Garantia de Direitos” que tem a seguinte ementa: “Fortalecer as políticas públicas

de Assistência Social e de Direitos Humanos, em especial de Direitos das Pessoas com Deficiência, de Direitos da Criança e do Adolescente, para Juventude, de Segurança Alimentar e Nutricional, Políticas sobre Drogas e de Direitos do Consumidor, assegurando a proteção social integral, a reinserção social, a acessibilidade e a visibilidade de segmentos populacionais que se encontram em situação de vulnerabilidade social.”

Ele está organizado a partir de 4 metas: Assegurar o apoio financeiro aos municípios na oferta de benefícios eventuais; Assegurar o apoio financeiro aos municípios na oferta de serviços de Proteção Social Básica; Ampliar os serviços de Proteção Social Especial nos municípios através do apoio financeiro; Ampliar as ações de apoio técnico aos municípios para o fortalecimento da gestão e execução dos serviços e benefícios socioassistenciais. Entre as iniciativas previstas destaque-se: “Realizar ações de apoio técnico e educação permanente do Sistema Único de Assistência Social - SUAS.”

Conforme expresso no início deste diagnóstico situacional, a Bahia é um estado com expressiva diversidade sociocultural e econômica e grande extensão territorial, cabe à SAS, como estado, garantir a implementação da PNAS nos 417 municípios distribuídos nos 27 TIs. Essa tarefa demanda, além de uma estrutura institucional robusta, a presença de uma equipe de gestão qualificada que possa desempenhar as funções determinadas pela legislação, apoiando, orientando e capacitando os municípios no fortalecimento do SUAS.

De acordo com a PNEP

O desenvolvimento da função da gestão [estadual e municipal] no SUAS requer a mobilização do trabalhador no que se refere aos recursos teóricos, metodológicos e tecnológicos adequados às diferentes dimensões da gestão. Tal mobilização visa à produção de mecanismos que permitam o aprimoramento dos fluxos de informação e dos processos de tomada de decisão, os quais venham a facilitar o acesso dos usuários aos serviços e benefícios, bem como fortaleçam os espaços de deliberação e gestão participativa. O uso desses recursos exige, por sua vez, a formação de uma visão de totalidade acerca dos direitos socioassistenciais, como também das demandas por serviços e benefícios e da missão a que se destina o SUAS. (BRASIL, 2013)

Como será demonstrado de forma mais detalhada no item 2.5.3 deste documento, a SAS conta com uma equipe de 44 profissionais, que não medem esforços para

cumprir sua função institucional, para a qual encontram grandes desafios. E, mesmo considerando, que em termos de planejamento o estado se encontra dividido em Territórios de Identidade, a SAS não possui estrutura regionalizada. Todo acompanhamento aos municípios está concentrado na equipe central.

2.3 O SUAS na Bahia

O SUAS está presente nos 417 municípios baianos. De acordo, com o Censo SUAS 2018, em 367 municípios o órgão gestor é uma “Secretaria Municipal exclusiva da área de Assistência Social”. Em 1 (um) município é uma fundação municipal e, em 49 municípios, uma “Secretaria Municipal associada a outras políticas setoriais” com destaque para: Habitação, Segurança Alimentar, Trabalho e Renda e Direitos Humanos. Em menor proporção está associada à Educação, Planejamento, Saúde, Esporte, Cultura, Lazer, Igualdade Racial, Juventude, Mulher, Agricultura Familiar e Agricultura e Pesca. Todos os municípios indicaram possuir gestão do CadÚnico/PBF. (BRASIL, 2018b)

Como sistema único, de alcance nacional, o SUAS, se estrutura a partir de objetivos, princípios organizativos, seguranças protetivas aprofundadas, princípios éticos para a oferta da proteção socioassistencial e diretrizes estruturantes para a gestão do SUAS, compartilhados pelos diferentes níveis de governo. Sem desconsiderar os demais pilares vamos destacar aqui este último.

A partir da LOAS e da PNAS, o SUAS assume como diretrizes estruturantes: a primazia da responsabilidade do Estado na condução da política de assistência social; a matricialidade sociofamiliar; a territorialização como base para a oferta dos serviços, benefícios, programas e projetos; a descentralização político-administrativa; o cofinanciamento entre os entes federados; o fortalecimento da relação democrática entre Estado e sociedade civil; o controle social; a participação popular.

A matricialidade sociofamiliar e a territorialização servem de parâmetros tanto para a proposta do trabalho social a ser realizado com indivíduos, famílias e comunidades, quanto para a organização do SUAS. A descentralização administrativa possibilita uma articulação entre os três níveis de governo mantendo-

se a direção nacional, mas garantindo o comando único das ações em cada esfera de governo. O cofinanciamento significa um sistema com responsabilidades compartilhadas no que diz respeito, inclusive, ao financiamento do SUAS.

As novas relações entre Estado e Sociedade Civil, definidas na constituição de 1988, se materializam no SUAS por meio da execução de serviços e programas tipificados nacionalmente e de responsabilidade do Estado, mas com execução compartilhada com entidades não-governamentais de assistência social, integrantes da rede socioassistencial. A participação popular e o controle social também vão no sentido de concretizar estas novas relações quando a sociedade civil organizada é chamada a participar ativamente dos processos de gestão e oferta dos serviços, em especial, por meio do controle social sobre a ação governamental.

Para tanto, é necessário contar com recursos humanos que exerçam, com base no SUAS, e de forma qualificada suas funções. Conforme destaca a PNEP

O conjunto de processos, procedimentos e atividades, relacionadas ao planejamento, operacionalização, monitoramento, avaliação e controle social do conjunto de ações finalísticas, as quais compõem a Política de Assistência Social; bem como o financiamento e a gestão sistêmica, descentralizada, participativa e compartilhada, exigem a mobilização de novos saberes e competências e uma permanente atualização - impondo ao mesmo tempo a necessidade de um trabalho combinado e qualificado e de uma grande variedade de profissionais, com diferentes graus de formação escolar, atuando nas três esferas de governo. (BRASIL, 2013)

Assim, quando se pretende um diagnóstico situacional que subsidie a elaboração do PEEP/SUAS/BA é necessário conhecer a lógica do provimento e ou oferta do SUAS na tentativa de identificar, para além das questões postas nacionalmente, questões particulares que dificultam a implementação do sistema e que podem receber contribuições de um processo de Educação Permanente.

2.3.1 O provimento do SUAS

O provimento do SUAS tem por finalidade garantir as seguranças protetivas afiançadas por lei. Segundo a PNAS/2004, e como já dito anteriormente, a Assistência Social se define a partir das seguintes seguranças: segurança de

sobrevivência (de rendimento e de autonomia); de acolhida; e de convívio ou vivência familiar. A segurança de sobrevivência deve assegurar, entre outras proteções, a transferência de renda a indivíduos e famílias desprovidas das condições básicas para sua reprodução social. A segurança de acolhida refere-se ao provimento de necessidades humanas que começa com os direitos à alimentação, ao vestuário e ao abrigo, próprios a vida humana em sociedade. A segurança de convívio vincula-se à garantia do direito à convivência familiar e comunitária na perspectiva de desenvolver potencialidades, ampliar a capacidade protetiva, fomentar construções culturais e políticas, contemplando a dimensão multicultural, intergeracional, interterritorial, intersubjetiva, entre outras, do desenvolvimento humano. (BRASIL, 2005).

A organização do provimento do SUAS, por meio de serviços, benefícios, programas e projetos socioassistenciais, tem por finalidade assegurar as proteções listadas acima. Como explanado no item 2 deste diagnóstico situacional é nos territórios de vivência que as pessoas experimentam a desproteção social. Do ponto de vista estatal é em cada município que o SUAS se materializa como oferta pública. Nesse espaço, gestores(as), trabalhadores(as) e agentes do controle social desenvolvem sua prática profissional e política junto às pessoas que necessitam de proteção socioassistencial, ou seja, dos usuários do SUAS. Toda essa rede de oferta pública só faz sentido se alcançar cada cidadão que dela necessita. Assim para falar em provimento do SUAS, com vistas ao processo de educação permanente é preciso dar visibilidade a quem dele necessita.

- **O Cadastro Único e Programa Bolsa Família no contexto do SUAS**

Como reconhecer e identificar o público da assistência social? Quais os instrumentos e metodologias os(as) profissionais do SUAS possuem para alcançar as pessoas que necessitam de proteção socioassistencial?

Inicialmente, estas pessoas são identificadas via o CadÚnico, já citado neste documento. Um dos públicos, definidos como prioritários pelo SUAS são as famílias do Programa Bolsa Família (PBF). Com vistas à elaboração do PEEP/SUAS/BA aqui se observa um nó a ser enfrentado, motivo pelo qual está descrito abaixo.

O SUAS foi instituído em 2005, o CadÚnico foi criado em 2001 e o PBF em 2003, portanto antecedem ao SUAS. A criação do CadÚnico em 2001 teve como objetivo incentivar a integração [de programas sociais] para concentrar esforços no atendimento de um público com características e necessidades semelhantes.

(...) A consolidação do Cadastro Único como ferramenta de inclusão social das famílias de baixa renda começou a se concretizar com a criação do Programa Bolsa Família (PBF), em 2003, a partir da unificação dos programas de transferência de renda condicionada existentes na época. A legislação do PBF definiu o Cadastro Único como instrumento de identificação e seleção de seus beneficiários. Por ser utilizado pelo Bolsa Família, o Cadastro Único fortaleceu-se, o número de famílias cadastradas foi ampliado e as informações ganharam mais qualidade. Entre 2001 e 2003 a gestão do Cadastro Único era de responsabilidade da Secretaria de Assistência Social do Ministério da Previdência Social. Em 2004, com a criação do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), a gestão do Cadastro Único, assim como a do Programa Bolsa Família ficaram sob a responsabilidade da Secretaria Nacional de Renda de Cidadania (Senarc), uma das cinco secretarias do MDS.” (WWP, sd)

Essa situação persiste até os dias atuais. Entretanto, a relação entre o CadÚnico, o PBF e o SUAS se tornou tão imbricada que em 2009 a Comissão Intergestores Tripartite (CIT) criou o “Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferências de Renda no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)” Esse protocolo deixa claro que tanto o CadÚnico quanto o PBF são instrumentos de proteção socioassistencial integrados ao SUAS. As gestões do CadÚnico e do PBF precisam estar articuladas à gestão e ao provimento do SUAS, o mesmo sendo verdadeiro para o Benefício de Prestação Continuada (BPC) que será apresentado a seguir. Os Conselhos Municipais de Assistência Social são, hoje, os responsáveis pelo controle social do PBF. (BRASIL, 2009)

A ação intersetorial ainda é um desafio posto para a gestão pública atual. A gestão nacional do CadÚnico está hoje na secretaria executiva do Ministério da Cidadania e a do PBF continua na Secretaria de Renda e Cidadania. Em geral, os processos de capacitação dos agentes destas duas iniciativas sociais permanecem com uma lógica própria. No cotidiano dos municípios, na perspectiva da “gestão integrada”, a responsabilidade dos equipamentos do SUAS e envolvimento das equipes de trabalho com a operacionalização do CadÚnico e do PBF é cada dia maior. Em relação aos processos de capacitação dos(as) profissionais diretamente

ligados(as) ao CadÚnico e ao PBF, como gestores(as) e entrevistadores(as), esses(as) ainda continuam muito focados(as) nesses programas e pouco contemplam o protocolo de gestão integrada. A integração desses processos de capacitação seria fundamental para fortalecer o SUAS em cada município, preocupação que precisa ser enfrentada, pelo menos, nos processos de educação permanente desta política.

A identificação do público prioritário do SUAS e o atendimento a esse público depende, em grande medida, da qualidade do CadÚnico em cada município. Para a vigilância socioassistencial esse é o principal instrumento para elaboração de diagnóstico de vulnerabilidades e riscos sociais, o que exige equipes qualificadas na perspectiva das diretrizes do SUAS (CadÚnico e PBF) e das realidades territoriais. Coordenadores(as) de equipamentos, técnicos(as) de referência, entrevistadores(as) e digitadores(as) precisam atuar em sintonia e complementariedade, o que pode ser maximizado por processos articulados de educação permanente, para possibilitar visibilidade e identificação, o mais próximo da realidade do público que necessita de proteção socioassistencial.

Como mostrado no item 2 deste diagnóstico situacional, 52% da população da Bahia se encontra no CadÚnico. Em junho de 2020, de acordo com o Relatório de Programas e Ações do Ministério da Cidadania (RI Programas), a Bahia tinha cadastradas 1.847.419 famílias em situação de extrema pobreza; 217.658 famílias em situação de pobreza; e 533.600 famílias de baixa renda (BRASIL, 2020c). Somando as famílias em extrema pobreza com aquelas em situação de pobreza temos um público, que demanda proteção socioassistencial da ordem de aproximadamente 2.065.077 famílias distribuídas nos 27 TIs. Destas 1.839.747 recebem o PBF e, portanto, a princípio, são o público dos serviços socioassistenciais com destaque para o Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF). Sem o CadÚnico atualizado esta informação e todas as demais possibilitadas pela tabulação dos dados do CadÚnico (CECAD/TABCAD) não estariam disponíveis para as equipes do SUAS. E, mais, para que as famílias possam acessar direitos sociais por meio de benefícios, serviços, programas e projetos do SUAS é indispensável que estejam incluídas no CadÚnico, o que

estabelece uma relação desta ação e a busca ativa realizada pelos serviços, em especial, da PSB.

A título de exemplificação temos a questão do Trabalho Infantil, prioridade do SUAS e um fenômeno de difícil identificação. A qualificação permanente das equipes do SUAS com destaque para entrevistadores(as) do CadÚnico, em sintonia com a coordenação da PSB, e com os técnicos(as) de referência do PAIF pode contribuir para ampliar a marcação desse fenômeno no cadastro. Como já dito, possuem marcação de trabalho infantil no CadÚnico da Bahia 3.906 pessoas (RI CadÚnico, 2020), quando só em Salvador e região metropolitana a PNAD em 2014 identificou 47 mil crianças e adolescentes na faixa etária de 10 a 17 anos em situação de trabalho. Esses dados apontam para a contribuição da educação permanente como estratégia para ampliar o alcance, pelo SUAS das pessoas que dele necessitam.

- **Benefícios Socioassistenciais**

Os benefícios socioassistenciais, definidos ainda na LOAS, são uma das estratégias do SUAS para garantir segurança protetiva. O Sistema opera duas modalidades de benefícios: o Benefício de Prestação Continuada (BPC) e os Benefícios Eventuais (BEs).

O BPC garante a transferência mensal de um salário mínimo vigente ao idoso, com idade de 65 anos ou mais, e à pessoa com deficiência, de qualquer idade, com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem impedir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Em ambos os casos, devem comprovar não possuir meios de prover a própria manutenção, nem a ter provida por sua família. É um benefício normatizado e financiado pelo Governo Federal e cabe ao SUAS, em cada município, identificar os usuários, cadastrá-los no CadÚnico e integrá-los aos serviços, benefícios, programas e projetos da proteção social básica e especial, quando necessário.

De acordo com o RI Programas, em junho de 2020, a Bahia contava com 453.180 beneficiários do BPC, sendo 249.643 pessoas com deficiência e 203.537 idosos. A esses números acrescenta-se 5.699 pessoas que recebem a Renda Mensal

Vitalícia - RMV⁸. (BRASIL, 2020c) Temos então, que na Bahia são 458.879 pessoas, com deficiência e/ou idosas, que recebem benefício continuado. De acordo com dados da Rede SUAS (2019), fornecidos pela Vigilância Socioassistencial da SAS/SJDHDS, em 2019 apenas 47% desses estavam inscritos no CadÚnico, o que atualmente é obrigatório.

Considerando a concepção de proteção socioassistencial integral, é responsabilidade dos(as) profissionais do SUAS tanto a identificação de pessoas com direito ao Benefício Continuado quanto sua integração ao sistema. Mais uma vez, estamos falando de uma prática profissional que extrapola a simples conferência de renda e exige uma escuta qualificada das pessoas em situação de desproteção social e sua inserção na rede socioassistencial com vista a superação das situações de vulnerabilidade e risco que em geral são multicausais.

Os BEs estão definidos no art. 22 da LOAS e, assim, entende-se

por benefícios eventuais as provisões suplementares e provisórias que integram organicamente as garantias do Suas e são prestadas aos cidadãos e às famílias em virtude de nascimento, morte, situações de vulnerabilidade temporária e de calamidade pública. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011). (BRASIL, 2016)

A partir dessa definição legal, estados e municípios criam sua legislação própria, tanto quanto à forma de organização deste provimento quanto ao seu financiamento.

De acordo com informações do setor de Vigilância socioassistencial da SAS, em 2020, a Bahia estava entre os 30% de Estados que cofinanciam os BEs com cobertura acima de 80%. Em 2019 eram 378 municípios cofinanciados, com

⁸ **Art. 40.** Com a implantação dos benefícios previstos nos arts. 20 e 22 desta lei, extinguem-se a renda mensal vitalícia, o auxílio-natalidade e o auxílio-funeral existentes no âmbito da Previdência Social, conforme o disposto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. § 1º A transferência dos beneficiários do sistema previdenciário para a assistência social deve ser estabelecida de forma que o atendimento à população não sofra solução de continuidade; § 2º É assegurado ao maior de setenta anos e ao inválido o direito de requerer a renda mensal vitalícia junto ao INSS até 31 de dezembro de 1995, desde que atenda, alternativamente, aos requisitos estabelecidos nos incisos I, II ou III do § 1º do art. 139 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

disponibilidade orçamentária para alcance dos 417, atendendo à deliberação da XI Conferência Estadual de Assistência Social da Bahia.

No contexto do SUAS, cabe às equipes técnicas da PSB e PSE procederem à dispensa desses benefícios, quando for o caso. Psicólogos, assistentes sociais e demais profissionais de nível superior que compõem as equipes técnicas do SUAS precisam estar capacitados para responderem a esta demanda.

- **Serviços Socioassistenciais**

Conforme a LOAS, em seu art. 23 “Entendem-se por serviços socioassistenciais as atividades continuadas que visem à melhoria de vida da população e cujas ações, voltadas para as necessidades básicas, observem os objetivos, princípios e diretrizes estabelecidos nesta lei.” (BRASIL, 2016)

Esses serviços foram estruturados, por nível de proteção socioassistencial, pela Resolução nº 109 de 11 de novembro de 2009 que aprovou a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais. (BRASIL, 2014)

A Proteção Social Básica é responsável pelo conjunto dos serviços socioassistenciais estruturados para prevenir situações de vulnerabilidade e risco social, buscando a inserção de famílias e indivíduos na rede socioassistencial e em outras políticas setoriais, visando ao fortalecimento de vínculos familiares e comunitários e a superação dessas situações. São três os serviços ofertados pela PSB: Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF); Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV); Serviço de Proteção Social Básica no domicílio para pessoas com deficiência e idosas.

O equipamento de referência e que deve possuir base física nos territórios mais vulneráveis de cada município é o Centro de Referência da Assistência Social (CRAS). Que além de coordenar esses serviços é responsável pela gestão territorial e pela rede socioassistencial.

Em relação à presença dos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS) a Bahia tem 100% de cobertura, são 623 unidades ativas, cobrindo os 417 municípios. (BRASIL, 2020c).

De acordo com a Vigilância Socioassistencial da SAS, nos anos de 2018 e 2019 a cobertura dos CRAS avançou no número de pessoas atendidas e acompanhadas. Por exemplo, 72% do público CRAS estava em “acompanhamento” e 241.145 mil pessoas em atendimento no Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos.

Os serviços da Proteção Social Especial são destinados a famílias e indivíduos que se encontram em situação de risco pessoal e social, por ocorrência de abandono, maus tratos físicos e/ou psíquicos, abuso sexual, uso de substâncias psicoativas, cumprimento de medidas socioeducativas, situação de rua, situação de trabalho infantil, entre outras situações de violação dos direitos. Na proteção social especial, há dois níveis de complexidade: média e alta.

Os serviços de média complexidade são voltados para famílias e pessoas que estão em situação de risco social ou tiveram seus direitos violados. Oferecem apoio, orientação e acompanhamento para a superação dessas situações por meio da promoção de direitos, da preservação e do fortalecimento das relações familiares e sociais. São eles: Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI); Serviço Especializado em 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 de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias; Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua.

O equipamento responsável, obrigatoriamente, pela oferta desses serviços é o Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS). A depender da realidade de cada município existem também os Centro POP.

De acordo com o RI Programas, em junho de 2020 a Bahia possuía 234 CREAS municipais e 17 Centros Pop. (BRASIL, 2020c).

Se compararmos o número de CRAS informado acima (623) com o de CREAS (234) veremos que a diferença é muito significativa e corresponde a uma realidade nacional. Não existe obrigatoriedade em relação à oferta do PAEFI nos municípios menores, mas independente do porte do município, faz parte das atribuições do SUAS uma atuação articuladora por parte da gestão, na posição de garantir a proteção social a quem dela necessita. Uma alternativa tem sido a criação de

CREAS regionais de responsabilidade de um conjunto de municípios e de um setor na gestão do SUAS municipal para 'atender' às pessoas em situação de violação de direitos. Conforme informado pelo setor de Vigilância socioassistencial da SAS os 234 CREAS da Bahia estão localizados em 221 municípios.

Os serviços de proteção social especial de alta complexidade são aqueles que garantem a proteção integral – moradia, alimentação, higienização e trabalho - protegido para famílias e indivíduos que se encontram em situação de violação de direitos, quais sejam serviços de acolhimento Institucional. São eles: Serviço de Acolhimento Institucional; Serviço de Acolhimento em República; Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora; Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências.

O Serviço de Acolhimento institucional pode ser ofertado nas seguintes modalidades: abrigo institucional; Casa-Lar; Casa de Passagem e/ou Residência Inclusiva.

De acordo com o RI Programas, em junho de 2020, a Bahia registrava 282 unidades de acolhimento. (BRASIL, 2020c)

Relativo ao público atendido no Censo SUAS 2018, foram citadas 121 unidades para idosos; 102 para crianças e adolescentes (incluindo unidades regionais); 28 para adultos e famílias; 09 para adultos com deficiência; 06 para Jovens egressos de serviços de acolhimento; 02 para mulheres vítimas de violência (Casa Abrigo para mulher). Em relação ao público atendido, predominam os acolhimentos para idosos (121), seguidos pelos de crianças e adolescentes (102).

Em 2019, o CADSUAS informava a existência de 1087 equipamentos do SUAS em funcionamento na Bahia conforme Quadro 8 abaixo:

QUADRO 8 – Equipamentos da rede socioassistencial do SUAS

	No. Equipamentos ativos	Preencheram o Censo SUAS 2019
CRAS	623	622
CREAS Municipal	234	219 (2017)
Centro POP	17	17
Unidades de Acolhimento	282	229 (2018)

Fonte: MDS. CadSUAS Dados Cosolidados PSB/PSE, 2019.

- **Programas e Projetos Socioassistenciais**

Como define a LOAS, no seu art. 24, “Os programas de assistência social compreendem ações integradas e complementares com objetivos, tempo e área de abrangência definidos para qualificar, incentivar e melhorar os benefícios e os serviços assistenciais.” (BRASIL, 2016)

De acordo com o RI Programas (BRASIL 2020a) na Bahia estão em funcionamento e recebendo cofinanciamento, além do PBF, os seguintes programas socioassistenciais:

- BPC na Escola;
- Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – (AEPETI)
- Primeira Infância (Criança Feliz) que está em 317 municípios;
- ACESSUAS-Trabalho.

Os projetos socioassistenciais, a partir do art. 25 da LOAS, são ações estruturadas destinadas ao enfrentamento da pobreza e “compreendem a instituição de investimento econômico-social nos grupos populares, buscando subsidiar, financeira e tecnicamente, iniciativas que lhes garantam meios, capacidade produtiva e de gestão para melhoria das condições gerais de subsistência, elevação do padrão da qualidade de vida, a preservação do meio-ambiente e sua organização social.” (BRASIL, 2016)

No momento, no âmbito do SUAS, não existem projetos socioassistenciais estaduais, ou acompanhados pelo estado. Entretanto, vale destacar, que os projetos de assentamento da reforma agrária e de crédito fundiário de combate à pobreza rural, citados no item 2 deste diagnóstico (Quadro 5), atendem a públicos prioritários do SUAS, quais sejam: famílias de agricultores familiares, de assentamento da reforma agrária e beneficiárias do Programa Nacional de Crédito Fundiário. De acordo com o RI Bolsa, como mostrado acima, constavam do CadÚnico em fevereiro de 2020, 385.150 famílias com esse perfil, sendo 268.842 beneficiárias do Programa Bolsa Família (BRASIL, 2020b). Na perspectiva da ação

intersetorial os projetos citados possuem uma dimensão socioassistencial e, em tese, essas famílias devem ser atendidas também pelo SUAS.

2.3.2 Rede socioassistencial pública

Considera-se rede socioassistencial o conjunto integrado da oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de assistência social mediante articulação entre todas as unidades de provisão do SUAS. Esta rede será sempre uma rede pública mesmo tendo em sua composição entidades de assistência social privadas.

De acordo com o art. 6º da LOAS, “As proteções sociais básica e especial serão ofertadas pela rede socioassistencial, de forma integrada, diretamente pelos entes públicos e/ou pelas entidades e organizações de assistência social vinculadas ao SUAS, respeitadas as especificidades de cada ação.” (BRASIL, 2016)

Para integrar a rede socioassistencial as entidades socioassistenciais devem obedecer à legislação vigente, estando, entre outros critérios cadastradas no CMAS da sua área de atuação.

As entidades e organizações de assistência social vinculadas ao SUAS celebrarão convênios, contratos, acordos ou ajustes com o poder público para a execução, garantido financiamento integral, pelo Estado, de serviços, programas, projetos e ações de assistência social, nos limites da capacidade instalada, aos beneficiários abrangidos por esta lei, observando-se as disponibilidades orçamentárias. (BRASIL, 2016)

Nesse contexto as entidades de assistência social, com vínculo SUAS, têm finalidade pública e, desse ponto de vista, buscam o alinhamento às diretrizes do SUAS inclusive no que diz respeito à gestão do trabalho e educação permanente. De acordo com a PNEP

No que se refere às Entidades e Organizações de Assistência Social – que compõem a rede não governamental do SUAS – o trabalho desenvolvido em seu âmbito também está organizado nessas duas funções. Assim, uma vez que recebem delegação do Estado para o desenvolvimento de ações socioassistenciais, as quais apresentam elevado grau de complexidade, significativa relevância para o SUAS e importante papel na garantia dos direitos socioassistenciais, elas necessitam alocar profissionais e estruturar processos de trabalho adequados à gestão e ao provimento dos serviços, programas e projetos que desenvolvem. (BRASIL, 2013)

E, de forma complementar, os(as) profissionais destas entidades, sejam gestores(as) ou trabalhadores(as) devem ser contemplados(as) em todos os processos de educação permanente promovidos pelos governos federal, estadual e municipal. (BRASIL, 2013)

Assim, quando se fala em PEEP/SUAS/BA fala-se em um conjunto amplo de gestores(as), trabalhadores(as) e agentes do controle social pertencentes a equipamentos e serviços públicos bem como às entidades de assistência social com vínculo SUAS. Conforme será demonstrado no item 2.5 deste documento este universo abarca aproximadamente 18.800 profissionais e mais de 6.000 agentes do controle social, cujo trabalho é

fundado essencialmente em relações sociais e intersubjetivas. Os conhecimentos teóricos, metodológicos e tecnológicos requeridos apresentam uma estreita vinculação com os contextos históricos, econômicos, políticos e socioculturais. Por isso, essa função requer constante análise, reflexão e adequação - por parte dos trabalhadores - de práticas profissionais e processos de trabalho, seja no que se refere às relações internas às equipes de trabalho, seja no que diz respeito ao trabalho dirigido diretamente aos cidadãos que demandam as proteções da Assistência Social. (BRASIL, 2013)

Sendo assim, para além de um conjunto de conhecimentos e habilidades profissionais, espera-se dos(as) profissionais do SUAS uma postura ética que permita a superação de uma atuação de meros executores de ações para a de viabilizadores de direitos.

Isso muda substancialmente seus processos de trabalho e se expressa fundamentalmente na capacidade de responder satisfatoriamente às necessidades e demandas dos indivíduos e coletividades; no compromisso com a prestação de serviços de qualidade; na democratização das informações, estimulando a participação ativa dos usuários nas decisões institucionais; na sua própria participação ativa, consciente e crítica no mundo do trabalho e na esfera social, contribuindo para a efetivação dos direitos dos usuários da assistência social. (BRASIL, 2011a)

O SUAS, como demonstrado acima, possui base territorial. Grande parte de sua incidência se dá em cada município, no caso da Bahia organizados em TIs cujas localização geográfica, diversidade cultural, desigualdade socioeconômica e

presença expressiva de vulnerabilidades e riscos sociais, desafiam os(as) profissionais pela presença de situações de desproteção social, tanto na perspectiva da proteção social básica quanto da proteção especial. A adequada formação dos(as) seus/suas profissionais é uma ação estratégica para o alcance dos objetivos do SUAS e deverá contar com a participação efetiva dos três níveis de governo: nacional, estadual e municipal.

2.3.3 Participação Social, entidades coletivas e colegiadas

A participação social é uma das diretrizes estruturantes do SUAS. Com vistas a identificar as estratégias de fomento a esta participação o Censo SUAS 2018 elencou 9 estratégias que poderiam ser usadas com esta finalidade. O Quadro 9 abaixo apresenta a resposta dos municípios

QUADRO 9 – Adesão dos municípios às estratégias

Nº	ESTRATÉGIA	Nº MUNICÍPIOS QUE UTILIZAM A ESTRATÉGIA
01	Estimula a participação de usuárias(os) nas reuniões do Conselho.	313
02	Estimula a participação de usuárias(os) no âmbito das unidades socioassistenciais.	370
03	Estimula a formação de coletivo/comitê de usuárias(os) da política (como por exemplo o Fórum Municipal de Usuárias(os) do SUAS).	92
04	Apoio financeiro a coletivo de usuárias(os) da política.	30
05	Realiza reuniões/entrevistas específicas a fim de coletar a demanda das(os) usuárias(os).	200
06	Possui mecanismo de ouvidoria/central de relacionamento para recebimento de demandas das(os) usuárias(os).	34
07	Realiza pesquisa de opinião/questionários junto às usuárias(os) da política.	99
08	Realiza audiências públicas sobre temas da Assistência Social.	155
09	Estimula a participação de usuárias(os) nas Conferências Municipais.	369

FONTE: Censo SUAS 2018

Para completar o quadro acima o Censo SUAS perguntou aos municípios se, eles utilizavam de outras estratégias, além das citadas acima, 12 (doze) municípios disseram que sim e citaram as seguintes estratégias: ações nos bairros; CadÚnico itinerante; campanhas socioeducativas; espera qualificada; campanha em emissora de rádio; estímulo à participação dos usuários em campanhas promovidas pelas unidades CRAS e CREAS; mobilização através de carro de som, palestras e reuniões; participação em palestras e reuniões; realiza palestras sobre várias temáticas no CRAS para os usuários; reuniões e outros; rodas de conversa nas comunidades rurais e litorâneas, rodas de conversa e palestras.

Quando foi perguntando se o órgão gestor municipal de Assistência Social produziu alguma ação de comunicação (campanha/mobilização/sensibilização) com o foco na(o) usuária(o) em 2017, 360 municípios responderam que sim.

Garantir a participação social é, portanto, constitutiva da ação cotidiana dos(as) profissionais do SUAS, seja na dimensão da gestão, seja na do provimento, o que também demanda o desenvolvimento de competências profissionais.

- **Conselhos de Assistência Social**

O Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS) é uma instância de controle social, que tem entre suas atribuições: estabelecer normas para prestação de serviços de natureza pública e privada; sugerir estudos e pesquisas na área da assistência social; acompanhar as condições de acesso da população usuária da assistência social, indicando as medidas pertinentes à correção de exclusões constatadas; estimular a criação e manutenção de conselhos municipais de Assistência Social.

O CEAS também é responsável por estabelecer diretrizes e fiscalizar a gestão dos recursos do Fundo Estadual da Assistência Social (FEAS). É composto de forma paritária entre representantes do poder público e da sociedade civil. Este último segmento é eleito por entidades e organizações da área da assistência social, em foro próprio, sob a fiscalização do Ministério Público Estadual.

De acordo com o Decreto nº 18.189 de 17 de janeiro de 2018 que aprova o Regimento da SJDHDS, o Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS) tem a seguinte composição: Secretário de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social, que o presidirá; Secretário da Fazenda; Secretário do Planejamento; Secretário da Saúde; Secretário da Educação; 5 (cinco) representantes da sociedade civil, indicados pelos usuários(as) ou por organizações de usuários(as), por entidades e organizações de assistência social e pelos(as) trabalhadores(as) do setor, escolhidos(as) em foro próprio, sob a fiscalização do Ministério Público Estadual.

O CEAS da Bahia está ativo. Tem sua secretaria executiva exercida por um funcionário da SAS que apoia o funcionamento do mesmo.

De acordo, com o Censo SUAS 2018, o CEAS tinha a seguinte representação: 3 Titulares do Governo; 6 Suplentes do Governo; 4 Titulares da Sociedade Civil e 5 suplentes da Sociedade Civil, totalizando 18 membros.

Em relação aos Conselhos Municipais de Assistência Social (CMAS), de acordo, com o Censo SUAS 2018 todos os municípios possuem.

Ainda, de acordo com esse Censo, havia em exercício no estado 3.536 conselheiros representantes do governo e 3.630 representantes da sociedade civil. Destes últimos 1.139 representam entidades socioassistenciais e os(as) demais trabalhadores(as) e usuários(as).

Em relação às entidades inscritas nos CMAS, ainda de acordo com esta fonte, temos o registro de 241 municípios. Destes a maioria (133) informou ter de 0 a 05 entidades registradas, como demonstrado no Quadro 10 abaixo:

QUADRO 10 – Inscrições de entidades socioassistenciais nos CMAS

Instituições/inscrições	No.
Nenhuma instituição possui inscrição	11
De 1 a 5 instituições	133
De 6 a 10 instituições	47
De 11 a 20 instituições	22

De 21 a 40 instituições	19
Mais de 41 instituições	9

FONTE: Censo SUAS 2018

Conforme orienta a PNEP (2013) os agentes do controle social são públicos da Educação Permanente e devem ser considerados tanto nos planos estaduais, quanto nos municipais.

- **Conferência de Assistência Social**

Historicamente o Estado da Bahia realiza, de acordo com calendário proposto pelo Conselho Nacional de Assistência Social as Conferência Estaduais que acontecem após a realização das conferências municipais.

Em novembro de 2019 foi realizada a XII Conferência Estadual de Assistência Social

Estiveram reunidos/as representantes da Sociedade Civil e do Poder Público dos 27 Territórios de Identidade do Estado da Bahia, sendo 591 (quinhentos e noventa e um) participantes credenciados, destes 215 (duzentos e quinze) convidados/as; 178 (cento e setenta e oito) delegados/as governamentais; 198 (cento e noventa e oito) delegados/as da sociedade civil; 85 (oitenta e cinco) usuários/as; 54 (cinquenta e quatro) entidades; e 59 (cinquenta e nove) trabalhadores/as. (BAHIA, 2019b)

Em 2019 em função da mudança de condução por parte do Governo Federal, a Conferência Nacional de Assistência Social não foi convocada pelo Conselho Nacional de Assistência Social.

A Sociedade civil representada pela Frente Nacional em Defesa do SUAS e da Seguridade Social convocou a Conferência Nacional Democrática de Assistência Social de forma a garantir a participação e controle social da Política Nacional de Assistência Social, em todo Brasil. O tema definido e assumido por Estados e Municípios foi “Assistência Social: direito do povo com financiamento público e participação social” organizado em três eixos: 1) Direitos Socioassistenciais e Dever do Estado; 2) Gestão e Financiamento Público; 3) Democracia e Participação

Popular. O Estado da Bahia se fez representar nesta conferência apresentando as propostas advindas de sua conferência estadual.

As deliberações da Conferência Estadual estão registradas no Relatório da XII Conferência Estadual de Assistência Social da Bahia. Destacamos aquelas que se articulam de forma mais direta com a Gestão do Trabalho e Educação Permanente. São elas: Garantir a realização de concurso público com previsão de cargos e salários para composição da equipe da SJDHDS/SAS (Eixo 1/Estado); Revisar a NOB-RH/SUAS, de acordo com a nova normatização do SUAS, estabelecendo ainda a possibilidade de ampliação do número de profissionais que compõem as equipes mínimas dos Serviços de Referência do SUAS, de acordo com a realidade local, que compõem as Unidades de Serviços com remuneração compatível, realização de concurso público, com criação de planos de cargo, carreira e salários, e executando Política de Educação Permanente. (Eixo 1/União); Garantir no mínimo 1% (por cento) do orçamento previsto do FEAS para a política estadual de educação permanente. (Eixo 2/Estado); Criar núcleos territoriais para apoiar e capacitar de maneira continuada os conselhos municipais de assistência social, contribuindo para uma atuação mais afetiva. (Eixo 3/Estado); Promover reuniões descentralizadas e visitas técnicas do CEAS aos municípios. (Eixo 3/Estado); Capacitação continuada para os conselheiros. (Eixo 3/União). (BAHIA, 2019b)

De acordo com a PNEP (Brasil, 2013) todos os Planos de Educação Permanente devem ser aprovados pelos respectivos Conselhos de Assistência Social.

- **Comissão Intergestores Bipartite (CIB)**

A Comissão Intergestores Bipartite (CIB) é uma instância colegiada de negociação, articulação e pactuação entre os gestores(as) municipais e a gestão estadual do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Seu objetivo é definir os aspectos operacionais e de regulamentação da política de assistência social em âmbito estadual, viabilizando a implementação e o desenvolvimento do SUAS no estado. A CIB da Bahia é uma instância muito potente com reuniões regulares que acontecem tanto na capital como em polos regionais. Em geral essas reuniões ampliadas oportunizando a participação do conjunto dos municípios baianos.

O Censo SUAS/Gestão Municipal, 2018, perguntou sobre a participação de representantes do município em reuniões da Comissão Intergestores Bipartite (CIB). As respostas indicaram que os municípios comparecem de forma positiva a estas reuniões.

Em 2017, 53 municípios estiveram presentes em mais de 10 reuniões da CIB, 149 participaram de 7 a 10 reuniões; 126 de 4 a 6; 67 de 2 a 3; 9 municípios participaram uma vez. Apenas 13 municípios indicaram não ter participado de nenhuma reunião da CIB.

A CIB está participando de forma ativa do processo de construção do PEEP/SUAS/BA.

- **Colegiado Estadual de Gestores Municipais de Assistência Social do Estado da Bahia - COEGEMAS-BA**

O Colegiado Estadual de Gestores Municipais de Assistência Social do Estado da Bahia - COEGEMAS-BA⁹ tem por finalidades:

I – Representar os interesses dos municípios junto às autoridades constituídas no que se refere às políticas públicas de Assistência Social.

II – Defender a Assistência Social como Política de Seguridade Social, de acordo com os princípios constitucionais e as diretrizes da legislação de assistência social, empreendendo todas as ações necessárias para a concretização destes princípios e diretrizes.

III – Atuar como órgão de articulação e de coordenação das ações comuns dos Gestores Municipais de Assistência Social na Bahia, congregando os mesmos, em prol do fortalecimento da Política Pública de Assistência Social;

IV - Contribuir para a consolidação e fortalecimento do Sistema Único da Assistência Social (SUAS);

V - Difundir os valores democráticos, humanistas e éticos.

⁹ <http://coegemas.blogspot.com/p/coegemas.html>

Como instância colegiada que congrega os Secretários Municipais de Assistência social, o COEGEMAS-BA "trabalha em parceria, com o estado e município em busca de soluções conjuntas, com vistas ao fortalecimento do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

De forma a garantir maior participação dos municípios o COEGEMAS-BA se organiza por meio de Fóruns Regionais de Gestores.

- **Núcleo Estadual de Educação Permanente da Bahia - NUPEP-BA**

A PNEP prevê que o processo de consolidação da Educação Permanente no SUAS tenha como instância propulsora Núcleos de Educação Permanente formados obedecendo critérios democráticos e participativos, em todos os níveis de governo, com ampla e diversificada participação de segmentos do SUAS: gestores(as), trabalhadores(as), usuários(as), entidades socioassistenciais, conselhos profissionais e IES.

Esses Núcleos de Educação Permanente devem ser estruturados e instituídos, de acordo com a capacidade de cada ente federativo, sendo: a) instituído pela União: Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS; b) instituídos pelos estados federados: Núcleos Estaduais de Educação Permanente do SUAS; c) instituído pelo Distrito Federal: Núcleo Distrital de Educação Permanente do SUAS; d) instituído pela ação conjunta de dois ou mais estados: Núcleos Regionais de Educação Permanente do SUAS; e) instituído por um município: Núcleo Municipal de Educação permanente do SUAS; f) instituído pela ação conjunta de dois ou mais municípios: Núcleo Loco-regional de Educação Permanente do SUAS. (BRASIL, 2013)

O Núcleo de Educação Permanente da Bahia - NUPEP/SUAS/BA - foi criado pela Portaria nº 027 de 16 de fevereiro de 2018, como instância consultiva e de assessoramento do órgão gestor estadual com a finalidade de estabelecer diretrizes e estratégias para implementação da Política de Educação Permanente do SUAS, no âmbito do Estado da Bahia.

O NUPEP/SUAS/BA é composto por representantes de cada uma das coordenações da SAS/SJDHDS, CEAS, COEGEMAS, Instituições de Ensino Superior (IES localizadas no território baiano e que compõem a Rede Nacional de Capacitação e Educação permanente no SUAS-RENEP, Fórum Estadual de Trabalhadores do

SUAS, Fórum Estadual dos Usuários do SUAS, Conselho Regional de Serviço Social-CRESS 5ª Região/BA e Conselho Regional de Psicologia - CRP 3ª Região/BA.

A secretaria executiva do mesmo é competência da CGES/SAS.

Nos últimos anos o NUEP/SUAS/BA tem acompanhado a implementação do Capacita/SUAS e o processo de elaboração do PEEP/SUAS/BA.

Em relação ao PEEP/SUAS/BA é uma das suas atribuições: contribuir na elaboração e/ou aprimoramento do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS, a ser aprovado pelo Conselho Estadual de Assistência Social da Bahia.

Considerando a importância do NUEP, nesse processo, dois representantes do mesmo compõem o Grupo de Trabalho do PEEP/SUAS/BA, constituído pela CGES com a finalidade de garantir a dimensão participativa no processo de elaboração do Plano.

O previsto é a realização de encontros mensais com participação efetiva de todos os seus membros, o que nem sempre tem sido efetivado. Mesmo que as reuniões sejam marcadas previamente a presença de todos os membros é um desafio permanente para a CGES, que como já vimos conta com um quadro de pessoal muito restrito proporcionalmente a todas as funções a ela atribuída. Por outro lado, os membros escolhidos para representar o NUEP no GT/PEEP/SUAS/BA, no caso os representantes do FETSUAS/BA e das IES participam ativamente das atividades de elaboração do Plano.

Considerando os municípios da Bahia no Censo SUAS de 2018 temos que 28 municípios indicaram possuir Planos de Educação Permanente e, apesar de não ter sido perguntado sobre a existência de Núcleos de Educação Permanente, pode-se deduzir que, no máximo, 28 municípios do estado possuem núcleo de educação permanente. Questão a ser considerada quando da elaboração do PEEP/SUAS/BA.

- **Fóruns de atores do SUAS**
 - **Fórum de usuários**

O Fórum Estadual de Usuários do SUAS Bahia - FEUSUAS foi criado em novembro de 2015. De acordo com a ata de criação do FEUSUAS ele é

um espaço de organização política de usuários(os) do SUAS, de caráter permanente, contemplando diferentes formas de representações de usuários(as) e representações da sociedade civil da Bahia, tem por finalidade fomentar a articulação política, o empoderamento, monitoramento e controle social do coletivo de usuários nas instâncias de discussão e pactuação controle e gestão do SUAS. (FEUSUAS-BA, 2015)

O FEUSUAS Bahia definiu como um dos seus objetivos garantir a representação dos usuários no Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS), o que foi alcançado a partir da gestão 2016-2018 do CEAS. Nesse Conselho o representante do fórum foi membro da Comissão de Acompanhamento de Conselhos Municipais de Assistência Social.

Uma das metas desse Fórum é a mobilização e capacitação regionalizada na perspectiva de qualificar a participação dos usuários nos conselhos municipais e também fomentar a criação dos fóruns municipais de usuários do SUAS.

O FEUSUAS, por meio do seu representante no CEAS, tem participado das reuniões da Comissão Intergestores Bipartite (CIB), do Colegiado Estadual de Gestores Municipais de Assistência Social (COEGEMAS), de Conferências Municipais de Assistência Social e de Seminários e atividades realizadas pelas categorias de Trabalhadores(as) do SUAS, quando são debatidos temas correlatos à Política de Assistência Social, na perspectiva de discutir a situação dos usuários. O FEUSUAS é também membro do NUEP/BA.

É importante destacar que, em 2020, o representante do FEUSUAS Bahia é também coordenador do Fórum Nacional de Usuários do SUAS e membro do Fórum Municipal de Usuários do SUAS de Salvador.

○ Fórum de Trabalhadores

O Fórum Estadual dos Trabalhadores do SUAS da Bahia (FETSUAS BA) foi instituído em 23 de maio de 2011 durante o II Encontro Estadual dos Trabalhadores do SUAS do Estado da Bahia, com a participação do Fórum Nacional dos Trabalhadores do SUAS – FNTSUAS. Tem como função precípua a organização e mobilização política dos trabalhadores e trabalhadoras do SUAS da Bahia, além da defesa da Política de Assistência Social, em seus princípios fundamentais, incluindo o zelo pelo cumprimento das diretrizes da NOB-RH/SUAS, e a pactuação com o Plano de Lutas do FNTSUAS. Desde a sua fundação, o FETSUAS BA vem mobilizando os trabalhadores(as) do SUAS em Fóruns Municipais e Regionais de Trabalhadores do SUAS, realizando anualmente o Encontro Estadual e Plenária, além de reuniões da Coordenação Executiva e Estadual regularmente.

Atualmente, a Coordenação Executiva é composta pelo Conselho Regional de Serviço Social da Bahia (CRESS5); Conselho Regional de Psicologia da Bahia (CRP03); Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional (CREFITO7); Sindicato dos Psicólogos da Bahia (SINPSIBA); Associação Brasileira de Psicologia na Assistência Social (ABRAPAS); Fórum Municipal dos Trabalhadores do SUAS de Salvador; Fórum Municipal dos Trabalhadores do SUAS de Lauro de Freitas; Fórum Municipal dos Trabalhadores do SUAS de Camaçari; Fórum Municipal dos Trabalhadores do SUAS de Vitória da Conquista.

A Coordenação Estadual é composta pelas instituições que compõe a Coordenação Executiva, mais o Sindicato de Fisioterapia e Terapia Ocupacional (SINFITO); Representantes de Trabalhadores do SUAS do Governo do Estado; Fórum Regional dos Trabalhadores do SUAS do Oeste; Fórum Regional dos Trabalhadores do SUAS do Sisal.

O FETSUAS BA tem representação titular na Coordenação Executiva do FNTSUAS, representando os fóruns do Nordeste; compõe o Núcleo de Educação Permanente do SUAS do Estado da Bahia; participa de Câmaras Técnicas do Comitê Intergestores Bipartite (CIB) sobre o Programa Primeira Infância no SUAS, sobre SUAS e Sistema de Justiça; acompanha regularmente as reuniões do COEGEMAS BA da CIB; mantém diálogo com os representantes de trabalhadores(as) do Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS).

O Estado da Bahia não possui Fórum Estadual de Entidades de Assistência Social. Neste item buscou-se evidenciar as configurações do SUAS na Bahia que, como elo de um sistema nacional, está estruturado de forma a garantir proteção socioassistencial integral à população em situação de vulnerabilidade social.

A Assistência Social como um sistema descentralizado e participativo como demonstrado acima está estruturada por meio de uma complexa rede socioassistencial, composta de órgãos governamentais e de entidades de Assistência Social, que de forma articulada devem ofertar à população serviços, benefícios, programas, projetos e transferências de renda, destinados à garantia da proteção social e ao atendimento das necessidades básicas da população.

Esta não é uma arquitetura simples e sua efetividade está relacionada à compreensão dos elos que sustentam esse sistema. Esteja onde estiver, tenha a formação profissional que tiver, atue diretamente em órgão governamental ou não governamental, no estado ou no município, a ação de cada profissional precisa mover o sistema como um todo. Se o sistema for fragmentado a proteção socioassistencial não se efetiva. Um cidadão, com perfil de CadÚnico que não é cadastrado fica invisível para as políticas sociais e tem seus direitos negados, mais uma vez.

E mais, para esse sistema, a população não é objeto, mas, sim sujeito da intervenção, para tanto, promover o protagonismo dos usuários está entre os princípios da PNAS. Acessar um benefício eventual não está dissociado, por exemplo, da oportunidade de se integrar aos serviços do SUAS.

Os trabalhadores da assistência social, tendo em vista prerrogativas legais, éticas e técnicas, estão sendo desafiados a inovar e ousar na construção de estratégias profissionais que priorizem as abordagens coletivas e a participação ativa dos usuários, no sentido de reverter relações autoritárias e tuteladoras que subalternizam a população (RIZZOTI, 2011, p.63)

Assim, entre os pilares que sustentam a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente, os(as) trabalhadores(as), são um elo fundamental para garantir que toda essa arquitetura funcione a serviço da população que necessita da Assistência Social.

2.4 Gestão do trabalho e Educação Permanente na CGES – Concepção e perspectiva

2.4.1 Gestão do Trabalho e Educação Permanente

A Gestão do Trabalho e a Educação Permanente no SUAS, de acordo com a LOAS (BRASIL, 2016) estão entre os objetivos da gestão do SUAS. (BRASIL, 2011). É o setor responsável pelo apoio, coordenação e acompanhamento no âmbito do estado e municípios, da implantação e implementação dos princípios e diretrizes relativos à política estadual de recursos humanos do SUAS e gestão do trabalho, em consonância com a legislação vigente com destaque para NOB-RH/SUAS (2006) e o Plano Nacional de Educação Permanente (PNEP) (BRASIL, 2013).

A gestão do trabalho, segundo a NOB-RH/SUAS (FERREIRA 2011), compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do(a) trabalhador(a) e estruturação do processo de trabalho institucional, envolvendo os desenhos organizacionais, educação permanente, desprecarização do trabalho, avaliação de desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS, processos de negociação do trabalho, sistemas de informação e planos de cargos, carreira e salários, entre outros aspectos.

Para tanto, contempla duas dimensões: 1) a dimensão do trabalho, que reconhece os processos de trabalho que vão dar a concretude ao ideário da própria política; 2) a dimensão pedagógica que busca processos continuados de capacitação e formação, que impactam na carreira dos(as) trabalhadores(as). (BRASIL, 2013)

O SUAS tem exigido cada vez mais um trabalhador comprometido com a realização e a ampliação do direito socioassistencial. Nessa esteira, a Gestão do Trabalho se configura como área de abrangência que vai tratar do Trabalho e dos Trabalhadores com o propósito de produzir e disseminar conhecimentos que devem ser direcionados ao desenvolvimento de habilidades, potencialidades e competências técnicas, éticas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e ao empoderamento dos usuários para o aprimoramento da política pública. (COLLIN, 2011)

A NOB-RH/SUAS (FERREIRA, 2011), e a NOB/SUAS (BRASIL, 2012a) responsabilizam cada um dos entes federados em seu âmbito de abrangência pelos

recursos humanos do SUAS, pela Gestão do Trabalho e Educação Permanente, bem como pela garantia de capacitação para os principais atores do SUAS, como pode-se ver no seu Art. 12 - Seção 1 Responsabilidades dos Entes:

XXX - elaborar, implantar e executar a política de recursos humanos, de acordo com a NOB-RH/SUAS;
XXXI - implementar a gestão do trabalho e a educação permanente;
XXXII - instituir e garantir capacitação para gestores, trabalhadores, dirigentes de entidades e organizações, usuários e conselheiros de assistência social; (FERREIRA, 2011)

O novo desenho institucional do SUAS enfatiza a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente como área estratégica para consolidação e ampliação da oferta do SUAS no território nacional. Sendo assim, reconhece que a profissionalização do SUAS é fundamental para garantir a oferta de serviços públicos, nesse caso, socioassistenciais, qualificados e capazes de contribuir com o enfrentamento de situações de vulnerabilidade, risco social e violação de direitos por parte de uma parcela muito significativa da população brasileira, normalmente invisibilizada pela sua condição social e pelo contexto de desigualdade social instalado na sociedade brasileira.

Para fazer frente a esse cenário desafiador e ancorado nos princípios da PNAS, a qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos(as) trabalhadores(as) atuantes no SUAS (BRASIL, 2006).

Na SAS/SJDHDS a gestão do Trabalho e Educação Permanente é um setor da Coordenação de Gestão do SUAS. Conta com uma equipe permanente de 3 profissionais de nível superior e ocasionalmente com estagiários.

Neste momento uma de suas prioridades é a educação permanente, tendo como ações a continuidade da implementação do CapacitaSUAS e a elaboração do PEEP/SUAS/BA.

2.4.2 Educação Permanente

A NOB-RH/SUAS propõe alguns princípios e diretrizes nacionais para a Educação Permanente no contexto da Gestão do Trabalho no SUAS. Naquele momento uma das diretrizes indicava a importância de se

estabelecer uma Política Nacional de Capacitação fundada nos princípios da Educação Permanente, que promova a qualificação dos trabalhadores, gestores e conselheiros da área de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, com a possibilidade de supervisão integrada, visando o aperfeiçoamento dos serviços socioassistenciais. (FERREIRA, 2011)

Diretriz essa que se concretizou com a Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013 que instituiu a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social (PNEP). (BRASIL, 2013)

Essa política é lançada com o objetivo geral de institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação.

A Educação Permanente tem como pressuposto a capacidade que os seres humanos possuem de aprenderem permanentemente, em especial, com seus fazeres cotidianos. Assim estabelece, de forma sistemática uma relação indissociável entre trabalho e educação.

Este é, portanto, o principal desafio de uma política de educação permanente, concretizada em um Plano de Educação Permanente: propiciar que a prática dos(as) gestores(as), trabalhadores(as) e conselheiros(as) do SUAS possa se transformar em um laboratório vivo de aprendizagem. Mais do que cumprir normativas e se pautar em uma prática burocrática é necessário aprender-fazendo. Os processos de trabalho, a relação com os colegas, com os usuários, com o território, com os conselheiros, com outros setores e com a própria gestão da política precisam ser ressignificadas como relações de aprendizagem. Os momentos formais de educação tais como capacitações e supervisões técnicas precisam ser vistas como momentos de compartilhamento de teorias, metodologias, mas principalmente da reflexão de práticas e vivências.

A lógica da educação permanente privilegia os sujeitos trabalhadores como centrais nas ações educativas, os quais, por sua vez, por meio da articulação entre teoria e prática, proporcionam oportunidades de aquisição e construção de novos conhecimentos. (BRASIL, 2018c)

Trata-se, assim, de uma estratégia que valoriza um processo de aprendizado que parte das reais necessidades dos(as) trabalhadores(as), ao mesmo tempo que contribui para o reconhecimento e valorização dos saberes construídos no âmbito do SUAS, criando oportunidades de formação e capacitação fortemente ligadas às práticas profissionais.

Entretanto, esse não é um processo espontâneo e que já esteja instalado nos processos de trabalho do SUAS, precisa ser induzido! Temos, assim, mais um ponto a considerar, o SUAS é um sistema que, por definição é interdisciplinar e multiprofissional. A garantia da proteção socioassistencial demanda que haja articulação entre diferentes saberes profissionais.

[...] a prestação de serviços aos usuários se faz por uma equipe de referência interdisciplinar. [...] é necessário definir parâmetros comuns, válidos para (e entre) os profissionais responsáveis pela proteção das famílias e de seus membros, demandando elaboração e negociação em torno do que é “estritamente necessário” e “relevante” para estabelecer o grau de detalhamento de informações encaminhadas a outras instituições, como as do Poder Judiciário. (BRASIL, 2011a)

Assim, faz-se necessário que se conheçam as demandas de usuários(as), trabalhadores(as), gestores(as) e agentes do controle social com o objetivo de superar a lógica da oferta pontual de cursos e outros eventos e capacitação e seja construída uma proposta orgânica de educação permanente.

Merece destaque a abrangência dos processos formativos da educação permanente proposta pela PNEP (BRASIL, 2013) que

destinam-se aos trabalhadores do SUAS com Ensino Fundamental, Médio e Superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades.

Categorias, muitas das vezes, esquecidas quando se pensa em capacitações para o SUAS.

Alguns pontos destacados pela equipe da SAS já nos permitem uma primeira visão dos desafios da educação permanente no SUAS Bahia.

Um desses, diz respeito à precarização do trabalho no SUAS que acarreta mudanças permanentes de gestores(as) e trabalhadores(as) como mostra a equipe da SAS:

A troca permanente de profissionais exige processos educativos constantes. (...) E mesmo que os profissionais, já capacitados passam (sic) para outros municípios, parece que “esqueceram tudo”. Quando é ofertada uma oportunidade de capacitação, de nivelamento parece que estamos falando de novidade. (CONSULTORIA, RODADECONVERSA, 2019)¹⁰

Por outro lado, está chegando muita gente nova, por exemplo, “no Programa Criança Feliz, que está em 317 municípios, praticamente todos(as) os(as) profissionais são novos(as), nunca viram falar do SUAS.” (CONSULTORIA, RODADECONVERSA, 2019)

Outro desafio bastante destacado pode ser indicado como “ausência de uma cultura de estudos”. Seria muito importante uma rotina de estudo em cada equipamento do SUAS: “neste dia nós vamos estudar”. Mas isto não é observado, nem mesmo na equipe estadual.

Não há tempo, no trabalho, para leituras (...) Não conseguimos instituir uma cultura de educação permanente. (...) Não há rotina de estudos. (...) Precisa-se avançar nas capacitações. (...) É preciso compartilhar conhecimentos. (...) o trabalho é trabalho setorizado, trabalha-se na caixinha da assistência social (...) Não há oferta de educação permanente para a equipe Estadual. (...) a construção do plano de educação permanente pode dar uma oxigenada na equipe estadual. (CONSULTORIA, RODADECONVERSA, 2019)

Estas colocações permitem antever a urgência e necessidade de ações que possam propor, apoiar ou mesmo induzir mudanças nos processos de trabalho que resultem em uma cultura de educação permanente, ou seja, de estabelecer a relação permanente entre trabalho e educação.

¹⁰ Roda de conversa realizada junto a coordenadores e técnicos da SAS em 20/09/2019 com o objetivo de escutar a equipe da SAS em relação à educação permanente no SUAS e apresentar o Plano de Trabalho com vista a construção participativa e descentralizada do PEEP/SUAS/BA. Coordenação: Maria Júlia Andrade Vale. Consultora.

Antes de prosseguir é importante estabelecer a diferença e a complementariedade entre as ações de educação permanente e as de apoio e/ou assessoramento técnico no SUAS. A PNEP (BRASIL, 2013) não aborda a questão do apoio e assessoramento técnico, entretanto, pela proximidade dessa ação com a da supervisão técnica - modalidade de capacitação prevista na PNEP, é importante discorrer sobre esta temática.

Vale ressaltar que, em diferentes momentos a NOB/SUAS faz referência à responsabilidade dos Estados para com o apoio técnico, entre eles destaca-se:

O acompanhamento dos Pactos de Aprimoramento do SUAS, que estará a cargo da União e dos Estados, deverá orientar o apoio técnico e financeiro à gestão descentralizada para o alcance das metas de aprimoramento da gestão, dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais do SUAS. (BRASIL, 2012a)

Nos Parâmetros para a Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Minas Gerais (CEAS/MG Resolução n.º 643/2018) encontra-se a seguinte definição de apoio técnico: “estratégias utilizadas pelo gestor(a) estadual e municipal para dar assessoramento, conhecimento e disseminar as normativas do SUAS pactuadas e deliberadas pelas instâncias de pactuação e deliberação.” (MINAS GERAIS, 2018).

A grosso modo pode-se dizer que as ações de capacitação por meio de supervisão técnica dizem respeito à qualificação dos processos de trabalho no que diz respeito a sua fundamentação teórica, metodológica e ética. As ações de apoio e assessoramento técnico estão focadas no cumprimento do arcabouço legal e institucional do SUAS. Sendo, portanto, ações distintas, mas complementares.

Tudo isto parece muito simples, entretanto, no cotidiano da gestão do SUAS, as ações de capacitação por meio de supervisão técnica e de apoio técnico se misturam já que muitas das ações de apoio e assessoramento técnico possuem uma dimensão educativa que se confunde com o processo de educação permanente. Assim cabe a cada instância gestora do SUAS definir como esta questão será resolvida no âmbito da sua política/parâmetros e ou plano de educação permanente.

Neste diagnóstico situacional foram contempladas ações tanto de capacitação (incluindo supervisão técnica), quanto ações de apoio técnico sem uma preocupação rigorosa com sua classificação como ação de educação permanente ou não, tarefa que foi realizada na etapa propositiva de elaboração deste plano.

2.4.3 A oferta da Educação Permanente¹¹ pelo SUAS/BA de acordo com o Censo SUAS, 2018

O Censo SUAS, contempla um conjunto de questões relativas à Educação Permanente (incluindo o apoio técnico) tanto dirigidas ao Estado quanto aos municípios. Abaixo temos um consolidado das informações estaduais e municipais obtidas a partir da análise do CensoSUAS de 2018.

Hoje a SAS não possui um Plano Estadual de Capacitação ativo, mas implementa uma série de ações de capacitação e de apoio e assessoramento técnico. Em 2017 estas ações alcançaram diretamente 730 profissionais.

A SAS implementa um plano de providência e/ou apoio técnico aos municípios que foi pactuado na CIB. Em 2017 foram atendidos 33 municípios sendo que 10 desses por meio de visita técnica do Estado.

O Censo SUAS municipal foi respondido pelo conjunto dos municípios baianos e permite conhecer a percepção que os municípios possuem em relação à oferta da “Educação Permanente” em cada município.

Antes de focar diretamente na Educação Permanente vale citar que, quando perguntado aos municípios se eles possuem o setor/área de Gestão do Trabalho, constituída de forma autônoma no órgão gestor, 109 (26%) municípios responderam que o setor existe na estrutura formal do órgão gestor, 137 (33%) disseram que existe de maneira informal e 109 (41%) disseram que este setor não está constituído no órgão gestor. Vale destacar que dois municípios de grande porte

¹¹ A utilização do termo Educação Permanente tem o objetivo de criar uma sintonia e familiaridade com a PNEP/SUAS mesmo sabendo que a cultura da educação permanente ainda está em construção no SUAS e que cursos de capacitação ofertados de forma fragmentada ainda são muito frequentes. Neste diagnóstico não foi possível estabelecer uma separação objetiva entre práticas de capacitação/formação e de apoio técnico no SUAS/BA, qualquer uma delas está sendo considerada como eventos de “educação permanente”, com finalidade diagnóstica.

(Teixeira de Freitas e Simões Filho) e 8 municípios de médio porte (Brumado, Ipirá, Santo Antônio de Jesus, Dias d'Ávila, Guanambi, Itamaraju, Itapetinga e Serrinha) disseram que esta área não está constituída no órgão gestor. Chama atenção o número de municípios de grande e médio porte, nos quais, este setor existe de maneira, apenas, informal no órgão gestor, estando inclusive a metrópole Salvador incluída nesta categoria.

QUADRO 11 – Metrópole, municípios de grande e médio porte que possuem setor “Gestão do Trabalho” de maneira informal no órgão gestor

Município	Porte	Gestão do trabalho/CENSO/SUAS/2018
Salvador	Metrópole	Sim, de maneira informal
Alagoinhas	Grande	Sim, de maneira informal
Camaçari	Grande	Sim, de maneira informal
Lauro de Freitas	Grande	Sim, de maneira informal
Vitória da Conquista	Grande	Sim, de maneira informal
Feira de Santana	Grande	Sim, de maneira informal
Ilhéus	Grande	Sim, de maneira informal
Itabuna	Grande	Sim, de maneira informal
Jequié	Grande	Sim, de maneira informal
Conceição do Coité	Médio	Sim, de maneira informal
Candeias	Médio	Sim, de maneira informal
Santo Amaro	Médio	Sim, de maneira informal
Euclides da Cunha	Médio	Sim, de maneira informal
Irecê	Médio	Sim, de maneira informal
Jacobina	Médio	Sim, de maneira informal
Monte Santo	Médio	Sim, de maneira informal
Tucano	Médio	Sim, de maneira informal
Valença	Médio	Sim, de maneira informal

Fonte: Elaboração própria a partir de dados disponíveis no Censo SUAS-2018-Gestão municipal.

Em relação à existência de um Plano de Educação Permanente, 389 municípios indicaram não possuir Plano de Educação Permanente (PEP) contra 28 que

indicaram possuir esse Plano. Quando perguntada a previsão de profissionais a serem capacitados(as) em 2018, 7 municípios disseram não saber. Juntos os 21 municípios, que respondendo a esta questão, indicaram a intenção de capacitar 1.169 profissionais em 2018. No Quadro 12, a seguir, temos os municípios que indicaram possuir Plano de Educação Permanente, a data de atualização dos mesmos e a previsão de profissionais a serem capacitados(as) em 2018.

QUADRO 12 – Municípios da Bahia que possuíam Plano de Educação Permanente em 2018

Município	Porte/pop2010	Última atualização do PEP	Previsão de profissionais Capacitados(as) em 2018
Barreiras	Grande	2018	Não sabe
Feira de Santana	Grande	2018	Não sabe
Itabuna	Grande	2017	400
Juazeiro	Grande	2018	80
Porto Seguro	Grande	2018	70
Tucano	Médio	Não sabe	Não sabe
Anagé	Pequeno II	Não sabe	Não sabe
Conceição da Feira	Pequeno II	2017	10
Inhambupe	Pequeno II	2018	71
Itiúba	Pequeno II	2017	Não sabe
Medeiros Neto	Pequeno II	2018	80
Riachão do Jacuípe	Pequeno II	2017	25
Riacho de Santana	Pequeno II	2018	55
Rio Real	Pequeno II	2010	72
Seabra	Pequeno II	2018	60
Sento Sé	Pequeno II	2018	Não sabe
Teofilândia	Pequeno II	Não sabe	40
Uma	Pequeno II	2017	39
Adustina	Pequeno I	2018	30
Caatiba	Pequeno I	2015	15
Cravolândia	Pequeno I	Não sabe	Não sabe

Município	Porte/pop2010	Última atualização do PEP	Previsão de profissionais Capacitados(as) em 2018
Gentio do Ouro	Pequeno I	2018	47
Itapé	Pequeno I	2017	10
Mirante	Pequeno I	2017	0
Novo Triunfo	Pequeno I	2018	42
Piatã	Pequeno I	2018	10
Rodelas	Pequeno I	2018	Não sabe
Salinas da Margarida	Pequeno I	2018	40
Total			1.196

Fonte: Elaboração própria a partir de dados disponíveis no Censo SUAS-2018-Gestão municipal.

Quando foi perguntado se o município realizou ações de capacitação e formação para trabalhadoras(es) e/ou conselheiras(os) da política de assistência social no ano de 2018, 269 responderam que sim e 148 responderam que não realizaram ações de capacitação em 2018. Dos 269 que responderam ter promovido cursos de capacitação, 35 alegaram que promoveram capacitação apenas para profissionais do SUAS, não tendo contemplado os Conselheiros e 9 não souberam responder. Assim temos que 225 municípios promoveram capacitação tanto para agentes do controle social quanto para profissionais do SUAS.

Ainda, de acordo com os dados do Censo SUAS, temos que, no ano de 2018, 2.239 Conselheiros Municipais de Assistência Social participaram de alguma forma de capacitação, em 225 municípios do Estado.

Em relação à capacitação dirigida aos profissionais do SUAS, dos 269 municípios que indicaram ter realizado, 7 não informaram quantos profissionais foram capacitados(as). Temos então, um total de 8.942 profissionais do SUAS qualificados(as) em 262 municípios no ano de 2018. Se agruparmos os municípios por porte teremos que a metrópole (Salvador) e 14 municípios de grande porte capacitaram 2.593 profissionais (29%); os 23 municípios de médio porte, 1.162 (13%); os 91 de pequeno porte II, 2.833 (32%); os 133 de pequeno porte I, 2.354

(26%). Considerando apenas o quantitativo de profissionais capacitados(as), podemos dizer que os municípios de pequeno porte II foram os que mais capacitaram profissionais do SUAS em 2018.

Quando perguntado aos municípios se em 2017, algum(a) trabalhador(a) da Assistência Social do município (sede e unidades públicas) participou de algum curso do CapacitaSUAS, 212 municípios responderam “não” e 205 municípios responderam “sim”, sendo que de acordo com os mesmos, 799 profissionais participaram do CapacitaSUAS em 2017.

Quando perguntado se o município foi incluído no Plano de Apoio Técnico e/ou Plano de Providências do Estado, 212 municípios responderam que não; 138 que sim; 67 não souberam responder.

Para obter informações sobre o apoio técnico que os estados poderiam prestar aos municípios, o Censo Suas fez a seguinte pergunta: Nos últimos 12 meses, quais formas de apoio técnico o município recebeu do estado? Ofereceu se como respostas as 7 (sete) modalidades já indicadas acima acrescida de mais uma: “Ida do município ao Estado ou a um lugar indicado pelo Estado (Encontros, reuniões, palestras)”. Permitindo também a indicação de outras formas pelo município. As respostas dos municípios estão no Quadro 13 abaixo.

QUADRO 13 – Formas de assessoramento técnico prestadas pelo SAS aos municípios em 2018

FORMAS DE ASSESSORAMENTO	Resposta por municípios	
	SIM	NÃO
1. Produção e distribuição de material técnico.	167	250
2. Elaboração, pelo Estado, de normativas e instruções operacionais para orientação dos municípios.	215	202
3. Capacitações presenciais (cursos, oficinas, entre outros).	338	79
4. Capacitação à distância.	108	309
5. Assessoramento técnico de forma presencial no município (visita/reunião técnica ao órgão gestor ou unidades).	108	309
6. Assessoramento técnico à distância (telefone, e-mail).	332	95

FORMAS DE ASSESSORAMENTO	Resposta por municípios	
	SIM	NÃO
7. Ida do município ao Estado ou a um lugar indicado pelo Estado (Encontros, reuniões, palestras).	259	158
8. Comunicação via redes sociais.	10	407

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados disponíveis no Censo SUAS-2018-Gestão municipal.

Temos, ainda, que 10 municípios indicaram outras formas de apoio técnico recebidas do Estado, entretanto, apenas uma das formas indicadas não se enquadra nas categorias acima, qual seja, monitoramento. Foram as seguintes as formas literalmente citadas: Assessoramento agendados pelo estado; Assessoramento técnico em Salvador; Assessoramento técnico no estado; Assessoramento técnico presencial; e-mail; Monitoramento; Nos dias de reuniões da CIB e COEGEMA; Participação de assessoramento técnico; Telefone, via telefone.

À pergunta: “Nos últimos 12 meses, quantas visitas de técnicas(os) da Secretaria Estadual de Assistência Social (SEAS) o município recebeu?” 331 municípios responderam que não receberam nenhuma visita; 62 que receberam uma visita; 22 que receberam duas ou três; 02 municípios disseram ter recebido de quatro a seis visitas.

Buscando aprofundar a compreensão sobre a presença da Educação Permanente no Estado da Bahia, o Levantamento PEEP 2020, apresentado na introdução deste texto, perguntou aos profissionais sobre a existência de Plano de Educação Permanente e ou Núcleo de Educação Permanente nos municípios onde trabalham. Os respondentes, oriundos de 189 municípios, indicaram a existência de Plano de Educação Permanente em 30 desses municípios.

Se somarmos os municípios que indicaram no Censo SUAS 2018 a existência de Plano Municipal de Educação Permanente temos 56 municípios, são eles: Ajustina, Anagé, Barreiras, Caatiba, Camaçari, Caravelas, Cícero Dantas, Conceição da Feira, Conceição do Coité, Conceição do Jacuípe, Cravolândia, Feira de Santana, Gentio do Ouro, Governador, Mangabeira, Ibicuí, Ibotirama, Ilhéus, Inhambupe, Itabuna, Itapé, Itatim, Itiúba, Jacobina, Jequié, Juazeiro, Lauro de

Freitas, Maetinga, Medeiros Neto, Mirante, Monte Santo, Nordestina, Nova Canaã, Novo Triunfo, Pé de Serra, Piatã, Porto Seguro, Presidente Dutra, Queimadas, Riachão do Jacuípe, Riacho de Santana, Rio Real, Rodelas, Salinas da Margarida, Salvador, Santa Luzia, Seabra, Sento Sé, Serra do Ramalho, Serrolândia, Teofilândia, Tucano, Una, Várzea da Roça, Vitória da Conquista.

O que indica que apenas 13% ofertam formação aos profissionais e agentes do controle social de forma articulada a um Plano Municipal e alinhada às orientações da PNEP/SUAS.

2.4.4 Histórico das atividades de formação e capacitação realizadas pela SAS

Com vista a realizar o diagnóstico das atividades de formação e capacitação já ofertadas pela Superintendência de Assistência Social (SAS), foram consideradas atividades de natureza diversa: apoio técnico, assessoramento técnico, capacitação, supervisão técnica e outros eventos. Este é um esforço no sentido de possibilitar uma discussão e produção de uma proposta de educação permanente coerente com a prática da SAS.

Como já indicado acima, a inclusão de atividades de apoio de assessoramento técnico responde à necessidade de delimitação objetiva, ao longo do processo de construção do PEEP/SUAS/BA, do que são ações de apoio e assessoramento técnico e ações de capacitação e formação, para subsidiar as discussões e decisões da SAS sobre como estas diferentes ações serão contempladas no contexto do plano. Decisão esta que será, portanto, precedida de um processo reflexivo e participativo na SAS.

Muitas atividades formativas e orientativas são implementadas pela SAS abarcando, inclusive, programas e projetos como Cadastro Único e Bolsa Família, Criança Feliz, Acessuas, AEPETI, BPC escola/trabalho, entre outros. Todo esse universo está sendo considerado neste processo de diagnóstico situacional, cujo objetivo é contribuir para “definir” as atividades formativas/educativas que vão compor o próximo PEEP/SUAS/BA.

Na Bahia, desde 2016, a SAS ampliou a sua concepção de formação e junto com ela as ações de apoio técnico, buscando alcançar um quantitativo significativo de gestores(as) e trabalhadores(as) da política pública tendo como principal objetivo promover qualificação na operacionalização através do SUAS, e garantindo às famílias baianas uma trajetória de vida com dignidade e direitos garantidos.

Sendo assim, ao longo dos anos de 2017 e 2018, a SAS, com o intuito de avançar mais uma casa no “jogo do Apoio Técnico”, sobretudo no que diz respeito ao planejamento e harmonização da oferta e da demanda, definiu cinco macroações estratégicas, a saber: assessoramentos, monitoramentos, orientações técnicas, capacitações e outras estratégias e publicações.

Estas ações foram divididas em metodologias que são adotadas a partir de cada demanda, são elas:

- **Encontros de apoio técnico**

Os encontros presenciais realizados com gestores(as), técnicos(as) e conselheiros(as) da política de assistência social para tratar de temas específicos relativos à política, podem ser de caráter estadual ou regional. Normalmente são realizados pós ou pré CIB, no sentido de aproveitar o deslocamento dos participantes e atender às demandas apontadas por eles mesmos.

Também pode ocorrer através de transmissões ao vivo para orientação emergencial ou estratégica de apoio técnico aos municípios. A iniciativa em sistematizar as transmissões ao vivo se dá através do projeto SIMPLIFICASUAS que abrange todas as coordenações de assistência social da SJDHDS. Durante as transmissões além de esclarecimentos da temática os municípios podem tirar dúvidas e apresentarem sugestões.

- **Orientação técnica**

A SAS utiliza a transmissão do saber qualificado sobre aspectos específicos da operacionalização dos serviços, benefícios, programas e projetos da Assistência Social, por meio de orientações aos municípios do Estado, sobre determinado tema/assunto ou dúvida, referenciadas aos técnicos(as) das áreas. A equipe técnica atende à solicitação dos municípios para realizar as atividades de

orientação técnica, a partir de solicitação por meio de ofício e conforme agendamento realizado pela Coordenação de Gestão do SUAS e sua área de Gestão do Trabalho e Educação Permanente.

- **Assessoramento**

É uma atividade de caráter técnico, realizado individualmente ou coletivamente com metodologias específicas, tendo como parâmetro a garantia de estudo prévio sobre a temática e/ou a realidade alvo de intervenção. Demandado pelos municípios, de acordo com a disponibilidade da equipe técnica quando identificada a necessidade através das ações de acompanhamento.

- **Videoconferências**

A SAS utiliza das conferências em vídeo para se comunicar com profissionais sobre demandas quando solicitados. Esse recurso promove a discussão em tempo real e eficiência na abordagem sobre determinada temática.

- **Vídeo Aulas**

Trata-se de aulas gravadas compartilhadas pela SAS aos municípios como forma de facilitar o conhecimento e utilização dos instrumentos socioassistenciais através da publicização de conteúdos técnicos como por exemplo, o preenchimento do RAF e Relatório Mensal de Atendimento (RMA).

Do ponto de vista, *stritu*, da educação permanente são as seguintes as ações desenvolvidas pela SAS:

- **Capacitação de Gestão do Cadastro Único / Programa Bolsa Família**

A ação tem o objetivo de capacitar os participantes a aplicarem conceitos e procedimentos na gestão e operacionalização do Cadastro Único e do Bolsa Família, visando aprimorar o desempenho da Gestão Municipal, principalmente no que se refere à intersetorialidade entre assistência social, educação e saúde e a articulação entre as áreas na própria política de assistência social.

- **Capacitação de Formulários do Cadastro Único (Entrevistadores(as))**

A ação tem o objetivo de capacitar os participantes para atuarem no cadastramento por meio dos Formulários do Cadastro Único. Esta capacitação tem o objetivo de uniformizar a compreensão dos conceitos para o correto preenchimento dos formulários do Cadastro Único para Programas Sociais, com especial atenção à identificação de Grupos Populacionais Tradicionais e Específicos (GPTEs).

- **Capacitação: O Sicon na Gestão de Condicionalidades do Programa Bolsa Família**

A ação tem o objetivo de capacitar para utilização da ferramenta de gestão intersetorial das condicionalidades do PBF, que integra e disponibiliza as informações de acompanhamento da saúde, educação e assistência social. Esta capacitação tem como objetivo melhorar o funcionamento e operacionalização do Sistema de Condicionalidades (SICON) do Programa Bolsa Família.

- **Apoio às Capacitações dos Sistemas V7 e SIBEC ministradas pela CAIXA**

Tem como premissa apoiar na articulação dos municípios para a efetiva participação nas capacitações que orientam como operacionalizar o Sistema do Cadastro Único para Programas Sociais (V7) e administrar os benefícios do Programa Bolsa Família no Sistema de Benefícios ao Cidadão (SIBEC).

- **CapacitaSUAS**

O CapacitaSUAS contempla ações de capacitação e formação, de acordo com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, que devem impactar na carreira do(a) trabalhador(a) do SUAS, além de potencializar e dar visibilidade a novas práticas profissionais. Todas as ações devem oferecer certificados, de forma que contribuam para que o profissional progrida na carreira.

O Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS) foi instituído, por meio da Resolução CNAS n. 08, em março de 2012, visando: a) garantir a oferta de formação permanente para qualificar profissionais do SUAS no que se refere ao

provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais; b) capacitar técnicos(as) e gestores(as) do SUAS para a implementação das ações dos Planos Estratégicos do governo brasileiro; c) induzir o compromisso e responsabilidade do pacto federativo do SUAS com a Educação Permanente junto às Secretarias Estaduais e ao Distrito Federal; d) aprimorar a gestão do SUAS nos municípios, estados e Distrito Federal. Sua vigência foi estendida até 2025.

O Capacita SUAS (2012) e a PNEP/SUAS (2013) foram elaborados de forma concomitante e mesmo que o primeiro tenha sido promulgado pouco antes da PNEP, pode-se dizer que essa foi a primeira experiência concreta de uma proposta de educação permanente no SUAS já articulada a uma política nacional. Tomando por base esse histórico, a “Política Nacional de Educação Permanente do SUAS materializa as deliberações das conferências sobre o tema, trazendo a gestão do trabalho para o centro da agenda política das instâncias do SUAS”. (BRASIL, 2013) Para a consecução do Programa, os entes federados possuem competências compartilhadas. Cabe a União o cofinanciamento, o apoio e monitoramento da execução do recurso nos estados. Ao Estado cabe garantir, com participação da CIB e do CEAS, a execução dos cursos por meio da parceria com Instituições de Ensino Superior (IES) e Entidades de Assistência Social com comprovada capacidade técnica e experiência em formação e capacitação ou ainda de forma direta (30% das metas).

Cabe como responsabilidade do Estado, também, o acompanhamento, monitoramento e avaliação das capacitações e formações junto às IES ou entidades ofertantes.

Aos Municípios cabe participar do processo de pactuação do programa na CIB e nos Conselhos da Assistência Social, se responsabilizando pela liberação dos funcionários e pelo seu deslocamento para os locais de realização dos cursos.

Uma inovação do programa é a parceria com as Instituições de Ensino Superior (IES) que são convocadas a atuar no sentido de ministrar, garantir a qualidade dos cursos ofertados e estabelecer uma via de mão dupla oportunizando que a PNAS seja incluída nos processos de ensino, pesquisa e extensão das IES.

Na Bahia a adesão ao programa foi realizada por meio de termo de aceite, através do cofinanciamento ofertado pelo governo federal. Assim o Estado da Bahia, assinou 3 (três) termos de aceite ao programa, sendo 2012, para execução de

2.250 meta/vagas; em 2013 com o número de 4.214 meta/vagas e cofinanciamento; 2014 com a meta de 2.250 vagas.

O CapacitaSUAS vem sendo executado na Bahia desde 2014 por meio da Universidade Federal do Recôncavo e da Universidade Federal da Bahia, preferencialmente de forma descentralizada com base em polos regionais.

Os cursos pactuados foram: Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios socioassistenciais do SUAS e à implementação de ações do Plano Brasil Sem Miséria; Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS; Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e das Ações do Plano Brasil Sem Miséria; Introdução ao Exercício do Controle Social, Atualização para Elaboração do Plano Municipal de Assistência Social; Atualização em Vigilância Socioassistencial.

Das 8.714 meta/vagas contratadas já foram executadas 4.925 meta/vaga e o programa continua em andamento no Estado da Bahia. Com vistas a executar as 3.789 metas/vagas restantes.

Entre as principais dificuldades encontradas para execução do programa temos a realização dos processos licitatórios de acordo com todas as normativas que regem o contrato com a União, a grande extensão territorial do Estado, os limites e possibilidades das IES, a mobilização dos municípios e as condições operacionais do Estado.

Em relação à potencialidade elenca-se o alcance do programa, a qualidade dos cursos propostos e da sua execução pelas IES, a concepção pedagógica do CapacitaSUAS que oportuniza uma formação profissional integral, a disseminação da cultura da educação permanente, a troca entre os(as) profissionais do SUAS com colegas da região, a ampliação dos temas referentes ao SUAS nos processos de ensino, pesquisa e extensão das IES, bem como do interesse de profissionais do SUAS pelo estudo acadêmico destes temas.

A partir dos estudos acima apresentados, pode-se dizer que o Estado da Bahia está seguindo o percurso nacional em relação aos avanços necessários para consolidação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente. Considerando a educação permanente, temos que tanto a gestão estadual quanto a gestão municipal estão empenhando esforços no sentido de qualificar seus profissionais e os agentes do controle social com base no novo paradigma socioassistencial e às

competências necessárias ao exercício das diferentes funções profissionais e relativas à gestão participativa e ao controle social da Política de Assistência Social.

No caso do Estado, a execução do CapacitaSUAS, os planos de apoio técnico e de providência, a sistematização do assessoramento técnico organizado a partir das cinco macroações estratégicas apontadas acima e com a construção do PEEP/SUAS/BA são exemplos do esforço em implementar a educação permanente no estado.

No caso dos municípios esse esforço também está presente, mesmo que de forma bem desigual entre o conjunto dos municípios. Observa-se que a prática da oferta de cursos de capacitação pensados fora da lógica de um Plano de Educação Permanente está mais presente. A concepção de educação permanente como um processo dinâmico no qual aprende-se com o que se faz no trabalho.

Assim, as conclusões que levaram o Governo Federal a definir uma PNEP, em 2013, e as especificidades regionais relatadas ao longo deste diagnóstico podem orientar o caminho de implementação da Educação Permanente na Bahia. As fragilidades apresentadas pelas experiências de formação em curso foram:

- a) o caráter fragmentado e descontínuo das ações de capacitação e formação e, portanto, a sua não inserção em um plano global de qualificação; b) a ausência de uma perspectiva político-pedagógica que servisse de orientação nacional às ações realizadas; c) a fragilidade ou ausência de estudos sobre as reais necessidades de formação e capacitação visando à qualificação da gestão, do provimento dos serviços e benefícios e do controle social; d) o fato de a execução de parte dos cursos haverem sido outorgadas a instituições selecionadas em processos licitatórios nos quais o critério 'preço' é determinante, redundando em prejuízo à qualidade do serviço contratado. (BRASIL, 2013).

Também a Bahia precisa superar estas fragilidades e a construção do PEEP/SUAS/BA é um passo fundamental, um elo vigoroso para o processo de fortalecimento do SUAS no Estado.

2.5 Análise da força de trabalho dos(as) trabalhadores(as) do SUAS no Estado da Bahia

2.5.1 Perfil dos(as) profissionais do SUAS/BA

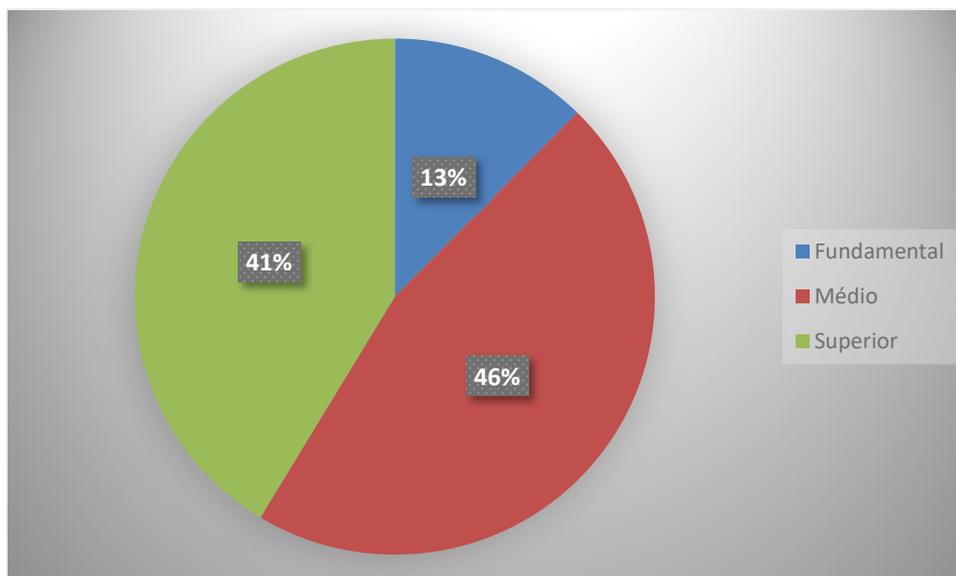
Neste diagnóstico está se considerando como trabalhadores(as) do SUAS, os(as) profissionais de nível superior, médio e fundamental que atuam nas Unidades Públicas Estatais, nas Secretarias Estaduais e Municipais, no CMAS e nas Entidades Não Governamentais que compõem a rede socioassistencial de cada município, independente da área na qual atuam: gestão, provimento e controle social. Entre 2018 e 2019 este universo era composto por aproximadamente 18.800 profissionais.

Para conhecer o perfil destes(as) profissionais utilizou-se como base o Censo SUAS 2018 que foi respondido pelos gestores(as) municipais usando como referência os meses de setembro, outubro ou novembro de 2018. Portanto, esses dados são datados e, de forma genérica, pode-se dizer que correspondem aos profissionais em exercício no segundo semestre de 2018. Considerando que a organização da política não sofreu grandes alterações são dados adequados para informar uma política de educação permanente.

- **Nível de escolaridade**

De acordo com o Censo SUAS 2018, nesse ano o estado da Bahia contava com aproximadamente 17.500 profissionais. Desses 2.161 possuíam até o nível fundamental, 8.087 nível médio e 7.225 nível superior, conforme Gráfico 1 abaixo

GRÁFICO 1 – Escolaridade profissional dos SUAS/BA/2018



Fonte: Censo SUAS 2018_Vigilância Socioassistencial/SAS.

O Censo SUAS permite estabelecer a relação entre nível de escolaridade e pertencimento aos equipamentos socioassistenciais, quando se verifica a predominância de profissionais de nível médio (8.087). Quando somados os profissionais de nível médio e nível fundamental, temos 10.248 profissionais o que equivalente a 59% da força de trabalho.

O CRAS, os Centro de Convivência e as Unidades de Acolhimento concentram a maioria dos(as) profissionais de nível médio, o que provavelmente está associado aos cuidadores(as)/orientadores(as) sociais, aos entrevistadores(as) do CadÚnico e visitantes(as) do PCF.

Os(As) profissionais de nível fundamental estão lotados principalmente nas Unidades de Acolhimento e nos CRAS, possivelmente nas funções de limpeza, lavanderia, cozinha, transporte e segurança.

Destaca-se que o SUAS é um sistema descentralizado e participativo, sendo assim, esses(as) profissionais de nível médio e fundamental são um elo importante nessa engrenagem, tornando-se desta forma necessário considerar o seu processo de capacitação e formação em um Plano de Educação Permanente.

O Quadro 14 abaixo apresenta essa relação entre nível de escolaridade e equipamento socioassistencial.

QUADRO 14 – Profissionais do SUAS/BA por equipamento socioassistencial e nível de escolaridade

CENSO 2018	Nível Fund.	Nível Médio	Nível Sup.	TOTAL
CRAS	662	4.700	3.759	9.121
CREAS	141	543	1.157	1.841
CENTRO DIA	112	403	721	1.236
CENTRO POP	23	95	86	204
CENTRO DE CONVIVÊNCIA	237	1.171	741	2.149
ACOLHIMENTO	984	1.171	741	2.896
FAMÍLIA ACOLHEDORA	2	4	20	26
TOTAL	2.161	8.087	7.225	17.473

Fonte: Censo SUAS 2018_Vigilância Socioassistencial/SAS

Em relação aos profissionais de nível superior, observa-se a presença de diferentes categorias profissionais em conformidade com uma política que pretende uma atuação multiprofissional e interdisciplinar. No Quadro 15 foram discriminadas as profissões constantes na resolução nº 17 de 20 de julho de 2011 que reconhece as profissões de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. (BRASIL, 2011b)

QUADRO 15 – Profissões de nível superior do SUAS/BA

Profissão	Quantitativo	Profissão	Quantitativo
Assistente Social	2.786	Terapeuta Ocupacional	0
Psicólogo(a)	1.560	Contador(a)	0
Pedagogo(a)	1.049	Administrador(a) Público	0

Profissão	Quantitativo	Profissão	Quantitativo
Advogado(a)	251	Economista	0
Antropólogo(a)	3	Economista Doméstico	0
Sociólogo(a)	0	Musicoterapeuta	0

Fonte: Censo SUAS 2018_Vigilância Socioassistencial/SAS

Observa-se, de acordo com o Censo SUAS 2018, que 7 (sete) das profissões indicadas na resolução acima não estavam contempladas no Estado da Bahia. Em ordem decrescente as profissões com maior número de profissionais são: assistente social, psicólogo, pedagogo, advogado e antropólogo.

- **Vínculo empregatício**

Entre as recomendações contidas no arcabouço legal e normativo do SUAS é recorrente a indicação que os(as) profissionais dessa política pública, que atuam no setor governamental, tenham vínculo institucional como ‘servidores públicos’, que baseado na forma estatutária prevista no artigo 37 da Constituição Federal, devem, assim, ter seu ingresso por meio de concurso público.

De acordo com o Censo SUAS/2018 dos 17.052 profissionais citados, 2.639 são servidores(as) estatutários(as), 898 empregados(as) públicos (CLT) e os restante (73%) possuem vínculos não permanentes. Conclui-se, assim, que a recomendação acima não é cumprida.

QUADRO 16 - Vínculo empregatício dos(as) profissionais do SUAS/BA/2018

VÍNCULO EMPREGATÍCIO	NO.
Servidores Estatutários	2.639
Empregados Públicos (CLT)	898
Comissionados	1.002
Outros vínculos não permanentes*	12.513

*Inclui trabalhadores(as) de Empresas/Cooperativa/Entidade Prestadora de Serviços; Voluntários; Serviço Temporário; Sem vínculo; Terceirizado e Outro vínculo não permanente.

Fonte: Censo SUAS 2018_Vigilância Socioassistencial/SAS

2.5.2 Profissionais do SUAS/BA por equipamento socioassistencial

Quando perguntado sobre a distribuição de profissionais de nível superior nos equipamentos socioassistenciais, as respostas possibilitam confirmar dados já esperados, como, por exemplo, a maior concentração de assistentes sociais e psicólogos no CRAS, mas também surpreende por apresentar advogados lotados nesse equipamento. A presença de pedagogos no CRAS provavelmente está associada ao SCFV.

Em relação aos 251 advogados citados, 31 estão nos CRAS, 197 nos CREAS, 11 nas Unidades de Acolhimento e 1 (um) no Família Acolhedora. A resolução nº 17 de 20 de julho de 2011 reconhece o advogado como obrigatório nas equipes de referência do CREAS, portanto seria esperado 234 advogados em CREAS, que é o quantitativo desse equipamento no estado.

QUADRO 17 - Profissionais do SUAS/BA por equipamento socioassistencial e categoria profissional de nível superior

CENSO 2018	Advogado	Antropólogo	Assis. Social	Pedagogo	Psicólogo
CRAS	31	0	1.750	435	929
CREAS	197	0	457	74	318
Centro Dia*	5	3	73	224	67

CENSO 2018	Advogado	Antropólogo	Assis. Social	Pedagogo	Psicólogo
Centro POP	3	0	31	7	26
Centro de Convivência	3	0	241	221	77
Acolhimento	11	0	225	88	134
Família Acolhedora	1	0	9	0	9
TOTAL	251	3	2.786	1.049	1.560

* Neste dado estão incluídos os Centro Dia e Similares como APAE e Pestalozzi
Fonte: Censo SUAS/2018_Vigilância Socioassistencial/SAS

Quando analisada a relação entre vínculo empregatício e lotação em equipamento socioassistencial, verifica-se que a maioria dos(as) profissionais estatutários(as) estão lotados no CRAS (53%) seguidos pelos CREAS (16%), Centros de Convivência (12%), Unidades de Acolhimento (9%), Centros Dia (8%), Centro POP (1%) e Família acolhedora (0,2%).

QUADRO 18 – Profissionais do SUAS/BA por equipamento socioassistencial e vínculo empregatício

CENSO 2018	Servid. Estatutário	Empregados Públicos (CLT)	Comissionados	No. profissionais com outros vínculos não permanentes	TOTAL
CRAS	1.405	407	770	6.539	9.121
CREAS	423	98	3	925	1.841
Centro Dia*	211	97	3	925	1.236
Centro POP	33	0	22	149	204
Centro de Convivência	320	0	3	925	1.248
Acolhimento	242	296	0	2.838	3.376

CENSO 2018	Servid. Estatutário	Empregados Públicos (CLT)	Comissionados	No. profissionais com outros vínculos não permanentes	TOTAL
Família Acolhedora	5	0	0	21	26
TOTAL	2.639	898	1002	12.513	X

*Neste dado estão incluídos os Centro Dia e Similares como APAE e Pestalozzi
Fonte: Censo SUAS 2018_Vigilância Socioassistencial/SAS

Com o objetivo de ter um retrato ainda mais atual dos(as) profissionais do SUAS serão apresentados, a seguir, dados do Cadastro do Sistema Único de Assistência Social (CadSUAS), 2019. Esses dados também foram agrupados por equipamento incluindo o órgão gestor. De acordo com esta base, em 2019, os(as) profissionais do SUAS eram 20.041. Destes 3.823 estavam no órgão gestor estadual e municipal e os demais do total, 16.218, nos equipamentos do provimento do SUAS.

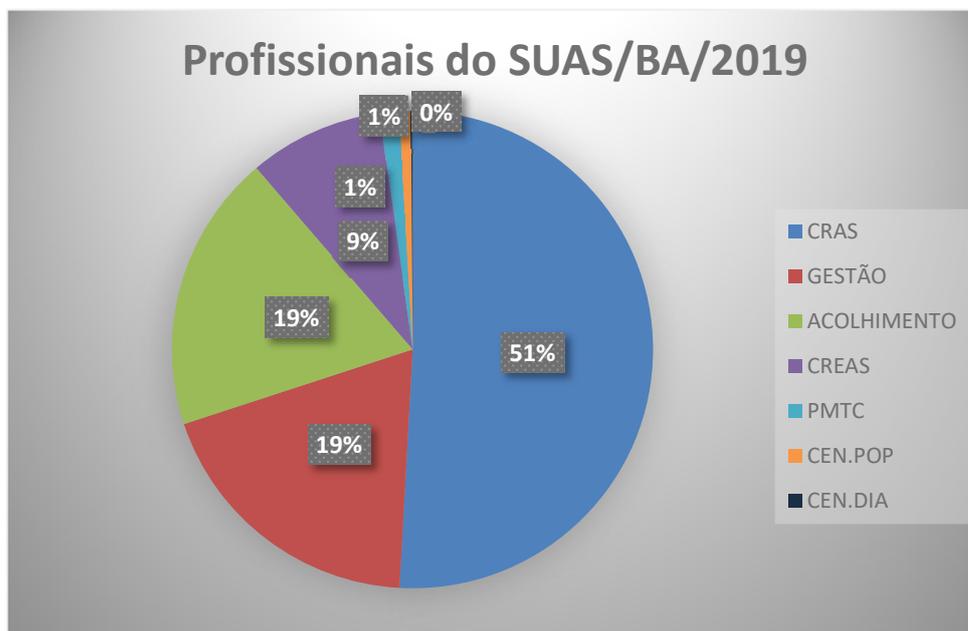
O Quadro 19 e o Gráfico 2 apresentam a distribuição desses(as) profissionais no órgão gestor e nos diferentes equipamentos.

QUADRO 19 – Profissionais do SUAS - Dados CAD SUAS / 2019

ÓRGÃO	NO. DE PROFISSIONAIS	%
Gestão	3.823	(19,%)
CRAS	10.188	(51%)
CREAS	1.808	(9%)
Centro POP	161	(0,8%)
Unid. de Acolhimento	3.786	(19%)
Centro Dia*	284	(1,4%)
TOTAL	20.041	(100%)

*Neste dado estão incluídos os Centro Dia e Similares como APAE e Pestalozzi
Fonte: CadSUAS/2019_Vigilância socioassistencial da SAS

GRÁFICO 2 – Profissionais do SUAS/BA/2019



Fonte: CadSUAS/2019_Vigilância socioassistencial da SAS

2.5.3 Profissionais da Gestão Estadual

Considerando a centralidade da Gestão Estadual, é importante destacar de forma separada a “força de trabalho” dessa instância. Como já demonstrado acima, é uma equipe pequena diante da extensão territorial, da presença de riscos, vulnerabilidades e violação de direitos no Estado da Bahia e da complexidade da PNAS. Em março de 2020, de acordo com dados da Vigilância Socioassistencial da CGES, a SAS/BA tinha 44 profissionais em seu quadro de servidores(as).

Considerando a função exercida por esta equipe, em abril de 2020 a mesma era composta por 8 (oito) coordenadores(as)/dirigentes; 29 (vinte e nove) técnicos(as) de nível superior; 3 (três) técnicos(as) de nível médio; 2 (dois) apoio administrativos e 2 (dois) secretários(as).

Considerando a formação no ensino superior 10 (dez) profissionais eram do Serviço Social; 7 (sete) da Pedagogia; 6 (seis) da Psicologia; 4 (quatro) da Administração; 1 (um) do Direito; 1 (um) da Antropologia; 1 (um) da Pedagogia e da Psicologia; 3 (três) de outras áreas de profissões.

É uma equipe multiprofissional que contempla as categorias profissionais de nível superior, as quais, preferencialmente, poderão compor a gestão do SUAS para atender às especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. (BRASIL, 2011b)

Entretanto, na fala dos(as) próprios(as) profissionais, a equipe da SAS/BA é “super engajada, supera desafios permanentemente e mesmo reduzida mantém o SUAS em ação no Estado” (CONSULTORIA/SAS, RODACONVERSA, 2019). Os(As) profissionais, porém, se ressentem da ausência de capacitação/formação, já que não há oferta de educação permanente para a equipe estadual. Para eles “o PEEP deve ter um olhar voltado para dentro, para a equipe estadual que precisa ser capacitada qualificada, permanentemente. O PEEP precisa dar uma oxigenada na equipe estadual”. (CONSULTORIA/SAS, RODACONVERSA, 2019)

2.6 PROFISSIONAIS DO SUAS/BA: LEVANTAMENTO PARA O PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PEEP/SUAS/BA

Como descrito na Introdução deste documento, no mês de março de 2020, a SAS/SJDHDS realizou o “Levantamento para o Plano Estadual de Educação Permanente - PEEP/BA” (Levantamento PEEP/BA/2020) com vistas a obter informações sobre o perfil dos(as) trabalhadores(as) do SUAS e suas demandas por educação permanente. Como exposto esse questionário foi subdividido em 4 blocos: Identificação; Formação e Educação Permanente; Demandas de Educação Permanente; Competências socioprofissionais. Neste tópico será apresentada uma síntese das questões dos blocos 1 e 2.

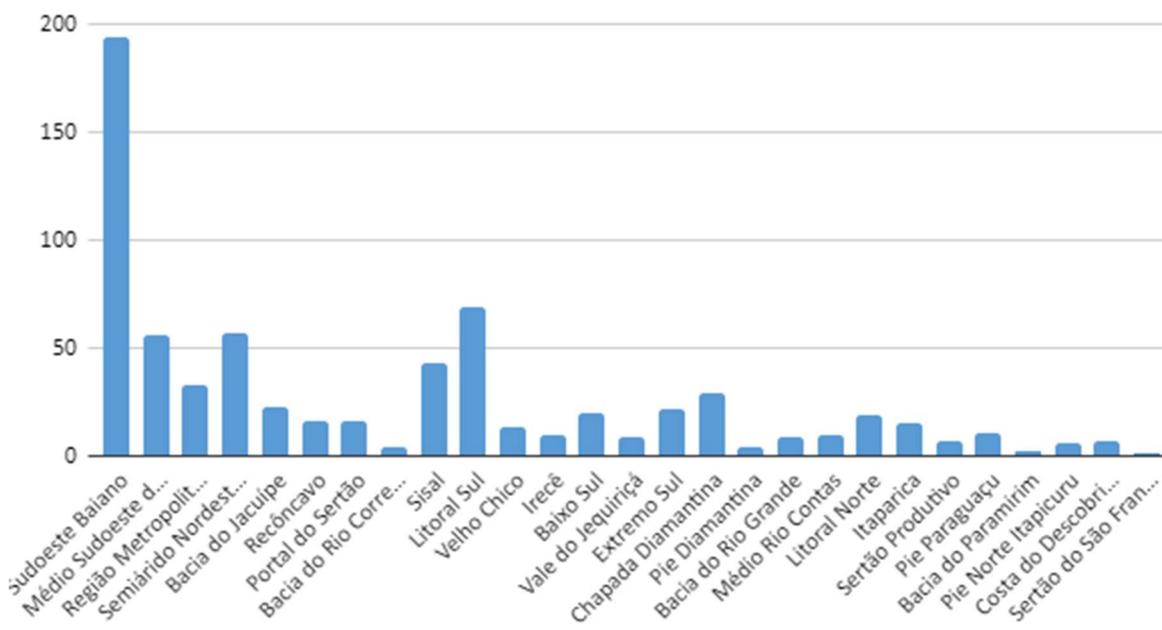
Considerando a média de profissionais do SUAS entre 2018 e 2019, o questionário foi respondido por 4% desses(as) profissionais, oportunizando conhecer a “força de trabalho” do SUAS na Bahia a partir da participação direta dos(as) profissionais.

O questionário foi respondido por 705 profissionais de 189 municípios baianos. A média geral foi de 3,7 respondentes por município. Em 100 municípios (52,9%)

apenas um profissional respondeu e em Vitória da Conquista ele foi respondido por 185 profissionais (22.6%)¹².

Conforme demonstrado no Gráfico 3 abaixo, todos os 27 TIs estão representados no levantamento, mesmo que de forma desigual:

GRÁFICO 3 – Questionários por Territórios de Identidade



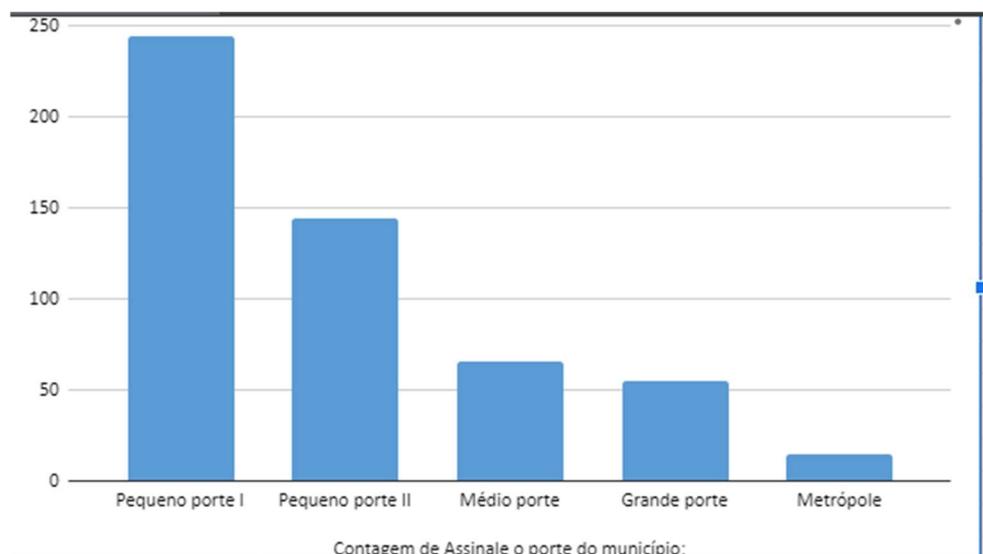
FONTE: Elaboração própria a partir de Levantamento PEEP 2020

Em função do grande número de participantes de Vitória da Conquista o TI Sudoeste Baiano aparece com um número muito superior de respondentes. Em seguida temos os TI Litoral Sul, Médio Sudoeste da Bahia, Semiárido Nordeste II e Sisal. Entre os TIs com menor número de respondentes temos Bacia do Rio Corrente, Piemonte da Diamantina, Bacia do Paramirim e Sertão do São Francisco.

Em relação ao porte dos municípios, como esperado, temos quase metade dos municípios entre os classificados como pequeno porte I, seguido pelos de pequeno porte II, médio porte, grande porte e metrópole.

¹² O resultado em Vitória da Conquista foi possível em função da mobilização de uma das profissionais do município que também é membro do NUP/BA e representa o mesmo no GT/PEEP/SUAS/BA.

GRÁFICO 4 – Porte dos municípios*



FONTE: Elaboração própria a partir de Levantamento PEEP 2020

*Para evitar distorção, e considerando que a média de respondentes por cidade foi de 3,7%, o gráfico acima foi elaborado considerando 4 respondentes na cidade de Vitória da Conquista

Em relação à escolaridade, foi muito significativo o quantitativo de respondentes com nível superior, que somado aos pós-graduados totalizam 592 (84%). Nesse quesito, merece destaque o quantitativo de profissionais respondentes com especialização que totalizam 315 (45%); Em segundo lugar temos os respondentes com ensino médio que somam 103 (15%); e, em último, aqueles com ensino fundamental que foram 3 (0,4%) e, ainda, 7 (0,8%) que não indicaram sua escolaridade.

Esse dado chama atenção para a dificuldade em alcançar os(as) profissionais do SUAS que possuem ensino fundamental e médio. Como mostrado acima, de acordo com o Censo SUAS 2018 eles respondem por 59% da força de trabalho do SUAS/BA.

O Quadro 20 abaixo apresenta, de forma detalhada e em ordem decrescente a escolaridade dos respondentes.

QUADRO 20 - Escolaridade dos(as) profissionais do SUAS

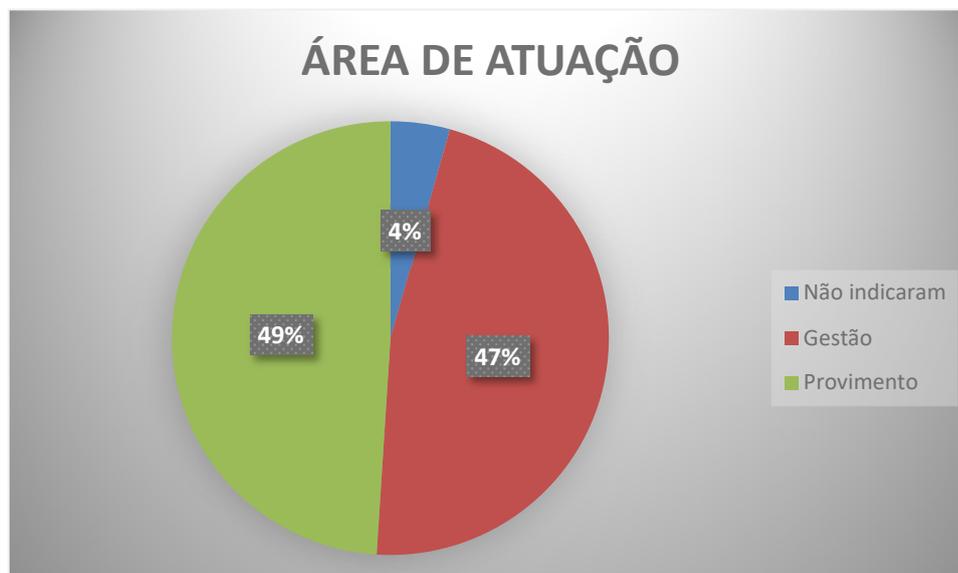
Escolaridade	Respondentes
Pós-graduação/especialização	315
Ensino Superior	249
Ensino Médio	103
Pós-graduação/mestrado	25
Sem indicação	7
Ensino Fundamental	3
Pós-graduação/doutorado	3

FONTE: Elaboração própria a partir de Levantamento PEEP 2020

Em relação ao pertencimento dos respondentes à rede governamental, 670 (95%) disseram pertencer à rede governamental e 24 (3,4%) à rede não governamental. Portanto, podemos dizer que os dados do levantamento correspondem de forma predominante a realidade dos(as) profissionais da rede governamental do SUAS/BA.

Em relação a área de atuação dos respondentes temos que 329 (46,6%) atuam na gestão, 346 (49%) no provimento e 4% não indicaram a área na qual atuam. Esse dado é relevante uma vez que equilibra as respostas entre os(as) profissionais da gestão e do provimento que responderam ao questionário.

GRÁFICO 5 – Área de atuação



FONTE: Elaboração própria a partir de Levantamento PEEP 2020

Em relação ao setor de atuação - gestão e provimento - o questionário indicou 5 (cinco) setores: Órgão Gestor (PSB, PSE, Vigilância Socioassistencial); CRAS; CREAS; Unidade de Acolhimento Institucional (Municipal ou Regional); Programas (PIS, ACESSUAS TRABALHO, BPC na Escola, AEPETI, etc.). Observa-se que os respondentes que indicaram o PCF foram incluídos na categoria programas. Na opção “outras” os respondentes acrescentaram os setores: Centro de Convivência; Centro POP; Cadastro Único e Bolsa Família; Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora; Benefícios Eventuais; ONG; CMAS.

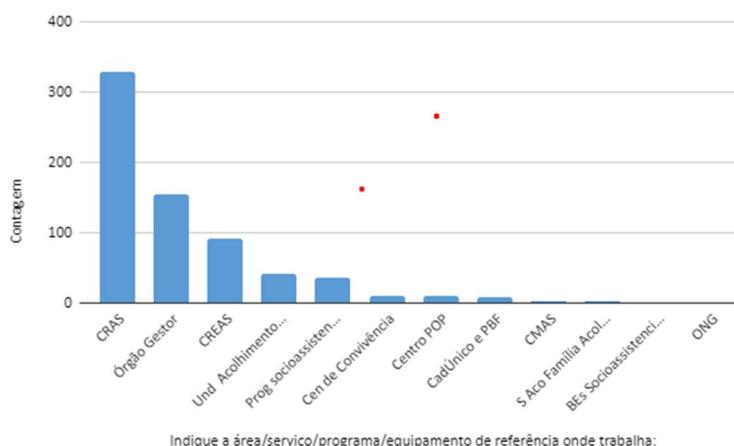
O Quadro 21 e o Gráfico 6 abaixo apresentam a concentração dos respondentes em cada setor indicado. A maioria dos respondentes atuam nos CRAS, seguida pelo Órgão Gestor, CREAS, Unidade de Acolhimento e Programas Socioassistenciais.

QUADRO 21 – Setor de atuação dos(as) profissionais do SUAS/BA

Serviço/programa/equipamento de referência onde trabalha	Respondente
CRAS	328
Órgão Gestor	154
CREAS	92
Unidade de Acolhimento Institucional	41
Programas socioassistenciais	36
Centro de Convivência	11
Centro POP	11
CadÚnico e Programa Bolsa Família	8
CMAS	3
Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora	3
Benefícios Socioassistenciais	1
ONG	1

FONTE: Elaboração própria a partir de Levantamento PEEP 2020.

GRÁFICO 6 – Setor de atuação dos(as) profissionais do SUAS/BA



FONTE: Elaboração própria a partir de Levantamento PEEP 2020.

A indagação sobre a função que esses(as) profissionais exercem no SUAS descortinou um universo plural evidenciando particularidades municipais e mesmo percepções bem diversas que cada profissional possui em relação a sua função no

SUAS. A análise das respostas a esta questão se mostrou uma tarefa complexa, reveladora e orientativa para a Gestão do Trabalho e Educação Permanente.

Após um extenso trabalho de organização das respostas, foram listadas 173 nomenclaturas para indicar a função ou ocupação exercida por cada respondente no SUAS. Algumas nomenclaturas são semelhantes, como: assessor, assessoria; facilitador de oficina e oficinheiro. Em muitos casos, porém, leva-se a pensar sobre concepções diferentes em relação a uma mesma função como, por exemplo, gestor(a), diretor(a), coordenador(a). Outras indicam a permanência da associação do SCFV à lógica da educação formal e das artes como por exemplo: Instrutor, Auxiliar Cultural; Instrutor de Artes - Dança; Instrutor de Informática; Instrutor de Karatê, entre outras.

Outra evidência que esta indagação oportunizou inferir, diz respeito ao fato de muitos(as) profissionais que desempenham funções de nível superior no SUAS designarem a profissão como função. Assim, 97 profissionais indicaram que sua função é Assistente Social, 53 Psicóloga(o), 5 (cinco) Advogada(o) e 5 (cinco) Pedagoga(o). Este tipo de resposta não permite identificar a ocupação ou função que estes(as) profissionais desempenham no SUAS.

Entre aqueles(as) de nível superior que se identificaram como profissionais de equipes de referência dos Serviços da PSB e da PSE, observou-se que 11 se identificaram como “Técnico(a) de Referência” sem necessitar qualificar, outros 15 acrescentaram o nome de equipamentos e ou serviços socioassistenciais, como por exemplo, “Técnico(a) de Referência do CRAS”, e mais uma vez muitos acrescentaram sua formação profissional, por exemplo, “Técnico(a) de Referência – Psicólogo”; “Técnico(a) de Referência - Assistente Social”.

Em relação à participação social, 84% dos respondentes já participaram de alguma Conferência da Assistência Social (municipal, estadual ou nacional). Entre esses 50% participou de 1 (uma) a 3 (três) conferências e 3,5% participaram de mais de 10 conferências.

A questão “Você faz parte de alguma organização de gestores(as), trabalhadores/as e ou de entidades socioassistenciais do SUAS (Conselho/grupo/associação de gestores(as), associações de trabalhadores(as), sindicatos, conselhos de profissões regulamentadas, fórum de trabalhadores(as),

Fóruns/organizações de entidades não governamentais, entre outros)?” Apenas 26% responderam que sim.

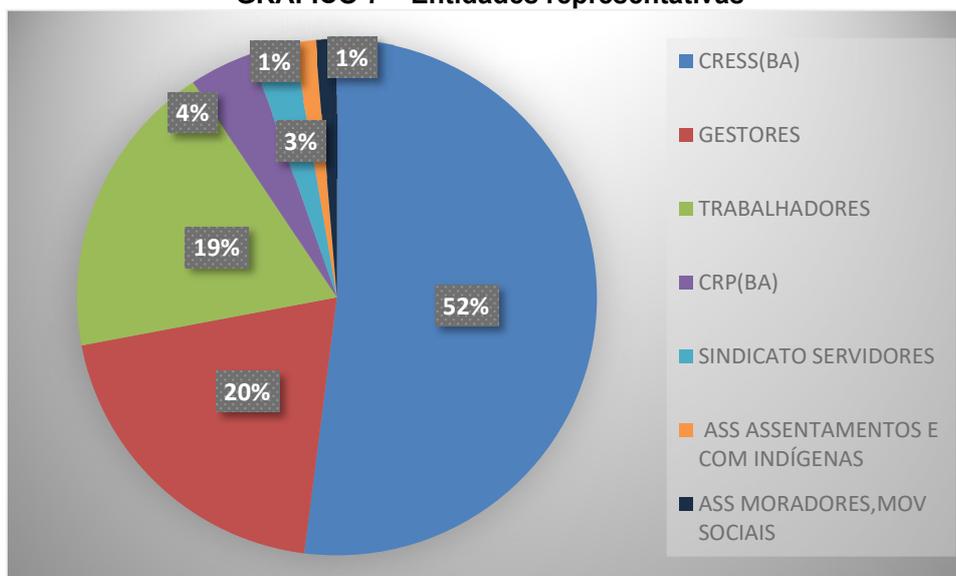
A pluralidade e diversidade de respostas a esta questão faz pensar que não existe, por parte significativa dos respondentes, uma compreensão do que sejam espaços de atuação coletiva para além das exigências formais do trabalho no SUAS.

O fato de o enunciado da questão ter indicado “conselho” como um dos espaços de participação, levou muitos respondentes a citarem, neste item, sua participação em Conselhos de direitos e/ou de políticas públicas. Sem dúvida, um espaço importante de atuação política, mas que não era objetivo desta questão. Entretanto possibilitou identificar uma outra dimensão do trabalho profissional no SUAS, tal seja, a atuação nesses conselhos. Aproximadamente 50 profissionais indicaram participar de algum conselho, entre eles: o Conselho Municipal da Criança e do Adolescentes; do Idoso; da Pessoa com Deficiência; de Mulheres; do Desenvolvimento Sustentável; da Erradicação do Trabalho Infantil; do Selo UNICEF; entre outros.

Quando a questão foi analisada atendo-se apenas a entidades ou coletivos representativos de segmentos do SUAS, de categorias profissionais, de sindicatos e grupos específicos temos que a maior participação diz respeito ao Conselho Regional do Serviço Social quando os(as) profissionais disseram participar dos Núcleos Regionais desse Conselho. Na sequência em ordem decrescente temos: espaços representativos de Gestores (Colegiado Estadual de Gestores da Assistência Social - COEGEMAS ou Fóruns regionais), de fóruns ou grupos representativos de trabalhadores(as), do Conselho Regional de Psicologia, Sindicatos de servidores públicos, associações de assentamentos e comunidades indígenas e de moradores. No total tivemos 75 (11%) profissionais que indicaram participar de alguma dessas entidades.

O Gráfico 7 abaixo apresenta dados categorizados sobre esta participação social e política.

GRÁFICO 7 – Entidades representativas



FONTE: Elaboração própria a partir de Levantamento PEEP 2020.

Considerando o contexto da Educação Permanente, em especial a dimensão da Formação proposta pela PNEP, conhecer os cursos profissionalizantes e cursos técnicos buscados pelos(as) profissionais, possibilita tanto uma ideia sobre a dimensão da formação dos(as) profissionais em serviço, quanto da oferta do mercado, visando, por exemplo, a indução de cursos profissionalizantes adequados ao SUAS.

Considerando a formação em nível médio foram feitas duas perguntas complementares. Na primeira perguntou-se sobre possuírem curso profissionalizante, tendo sido informado que seriam cursos de curta ou média duração sem exigência de validação do MEC e na segunda se possuíam curso técnico e esclarecido que seriam formações de nível médio, com exigência de validação pelo MEC. Ao analisar as respostas às duas questões é possível perceber que alguns não consideraram esta distinção, citando de forma não discriminadas cursos técnicos e profissionalizantes e ainda citaram cursos de capacitação ofertados pelo próprio SUAS. Portanto, antes de se proceder à análise dessas duas questões, os dados foram organizados com vistas a possibilitar uma maior aproximação com a informação solicitada.

Quando analisados os cursos profissionalizantes citados pelos respondentes, observou-se concentração nas áreas de tecnologia, administração, comércio e saúde.

Merece destaque o curso de Informática, como o mais buscado pelos respondentes e dado o contexto contemporâneo se aplica a qualquer área de atuação profissional. Considerando as funções administrativas e de recepção no SUAS, os cursos de Administração, Auxiliar administrativo, Contabilidade, Atendimento ao Cliente, Qualidade na Prestação de Serviço ao Público e Recepcionista, cursados por 7 (sete) respondentes possuem interface a atuação no SUAS. Também os cursos de Educação Popular (01), Cuidador de Idosos (01) e Assistente Social Básico (01) podem contribuir para essa atuação.

Entretanto a grande maioria dos cursos profissionalizantes citados, por exemplo, Auxiliar de dentista, Auxiliar de Veterinário e Atendente de Pet Shop, Operador de Caixa não possuem interface com o trabalho no SUAS.

Em relação aos cursos técnicos, foram apuradas 39 respostas válidas sendo que dos cursos citados: 51% foram da área da saúde; 13% de Tecnologia; 15% da administração; 10% de outras áreas. Merece destaque o curso de Técnico em Enfermagem que foi citado por 31% dos respondentes.

A análise dessas questões, cursos profissionalizantes e cursos técnicos, aponta para a baixa ou até mesmo inexistente oferta de cursos alinhados com as demandas de formação do SUAS, pelo setor educacional, seja ele público ou privado.

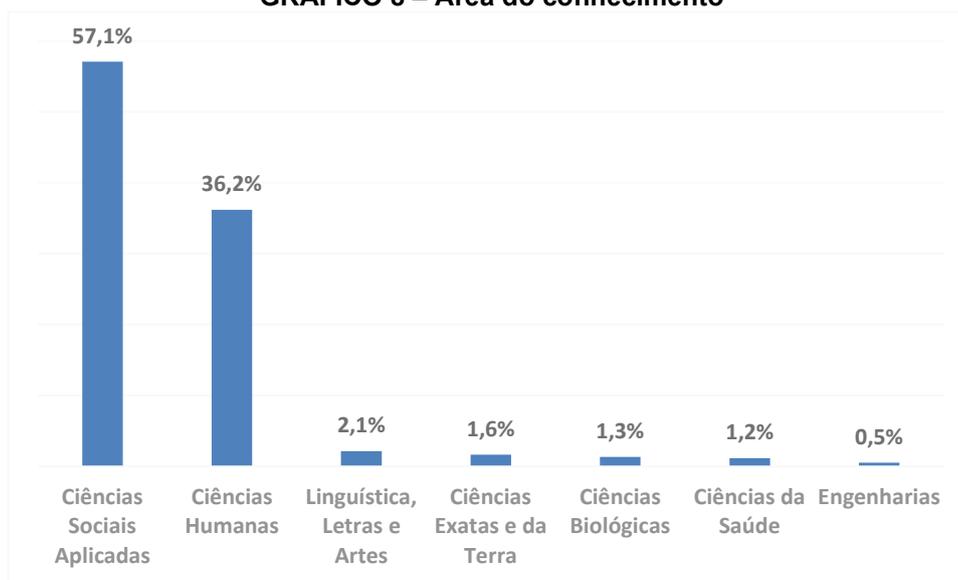
Em relação à área de formação dos(as) profissionais de nível superior, optou-se por apresentar aqui uma análise mais minuciosa uma vez que a grande maioria dos(as) respondentes possuem esse nível de escolaridade.

Dos 705 registros, 582 participantes responderam à questão. Dos 582, 4 (quatro) respondentes afirmam estar cursando o Ensino Superior e 2 (dois) alegam possuir Ensino Superior Incompleto, sendo, portanto, excluídos da análise. Outros 4 (quatro) registros não foram contabilizados, pois informavam o dado *professor* ou *licenciatura* sem menção ao curso ou área de formação.

Assim, foram considerados 572 registros para fins de levantamento e análise. Desses, 33 informaram que cursaram 2 (dois) cursos no Ensino Superior e 3 (três) respondentes informaram a conclusão de 3 cursos. Assim, foram contabilizadas 608 menções a cursos/área do conhecimento.

É importante frisar que a questão em análise procurou verificar a Área de Formação dos respondentes, sendo que a maior parte dos registros assinalou o curso. Assim, utilizamos a Tabela de Áreas do Conhecimento do CNPq¹³ e o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia¹⁴ para embasamento e atribuição dos cursos informados à Área. O Gráfico 8, a seguir, apresenta a distribuição das áreas do conhecimento, conforme levantamento e análise dos dados informados pelos respondentes:

GRÁFICO 8 – Área do conhecimento



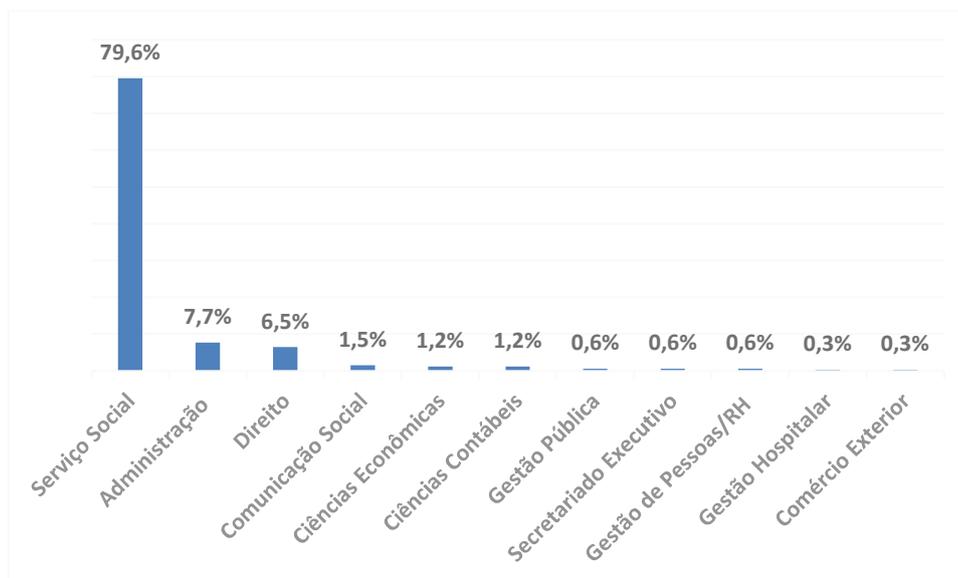
FONTE: Elaboração própria a partir de Levantamento PEEP 2020.

Destaca-se, com maior incidência, a conclusão de cursos da grande área Ciências Sociais Aplicadas (57,1%), com destaque para o curso de Serviço Social, com quase 80% de presença entre os respondentes, conforme Gráfico 9 abaixo:

¹³ Disponível em http://www.capes.gov.br/images/stories/download/avaliacao/TabelaAreasConhecimento_042009.pdf

¹⁴ Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=44501-cncst-2016-3edc-pdf&category_slug=junho-2016-pdf&Itemid=30192

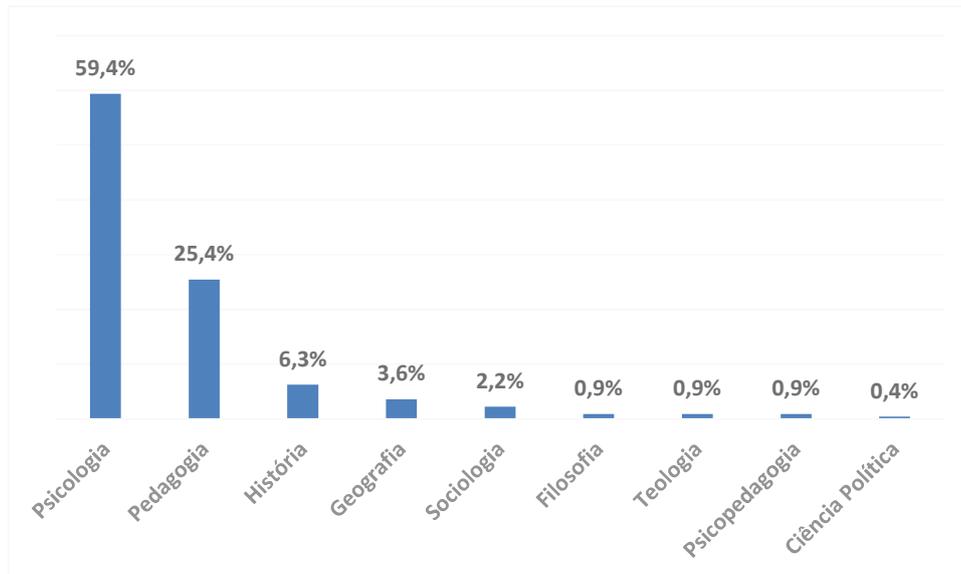
GRÁFICO 9 – Distribuição de cursos pela área Ciências Sociais Aplicadas



FONTE: Elaboração própria a partir de Levantamento PEEP 2020.

Na grande área Ciências Humanas (36,2%), destaca-se a maior incidência de menção aos cursos de Psicologia com quase 60%, seguido pelo curso de Pedagogia com 25,4%, conforme pode ser verificado no Gráfico 10.

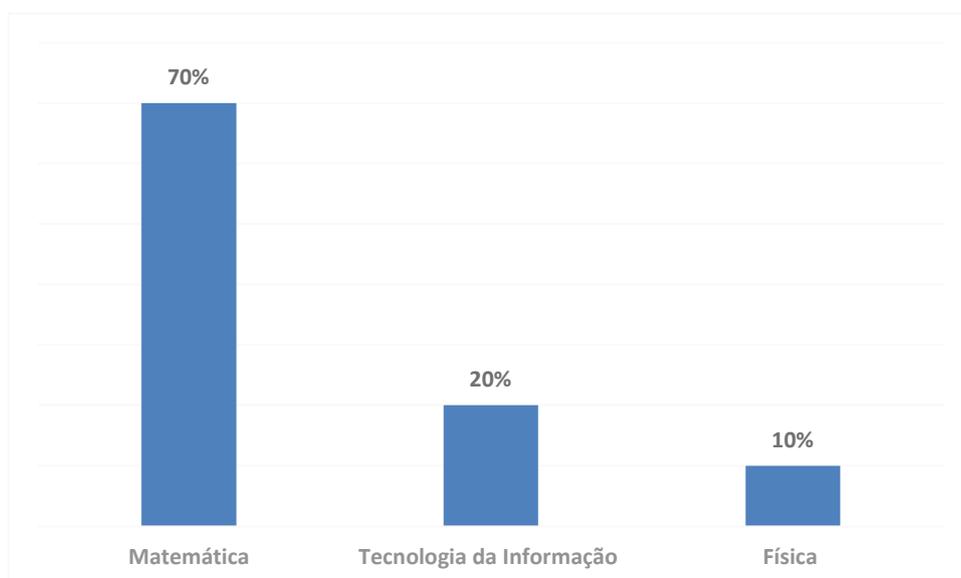
GRÁFICO 10 – Distribuição e cursos pela área Ciência Humana



FONTE: Elaboração própria a partir de Levantamento PEEP 2020.

Dentro da grande área Linguística, Letras e Artes (2,1%) todos os respondentes informaram ter concluído o curso de Letras. Na grande área Ciências Exatas e da Terra (1,6%) a distribuição dos cursos concluídos segundo os respondentes foi a seguinte:

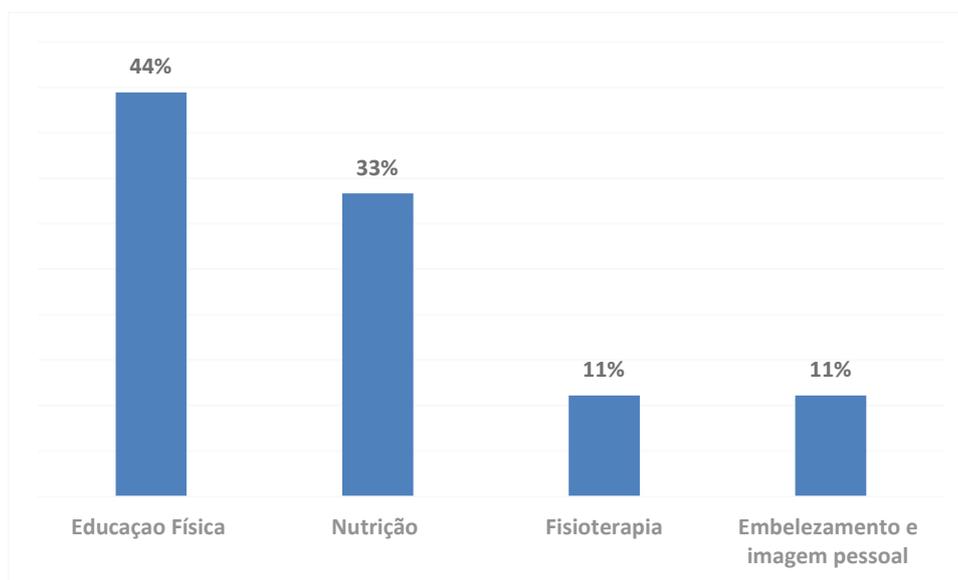
GRÁFICO 11 – Distribuição de cursos pela área Ciências Exatas e da Terra



FONTE: Elaboração própria a partir de Levantamento PEEP 2020.

Na grande área Ciências da Saúde (1,2%) foram mencionados os cursos de Educação Física, Nutrição, Fisioterapia e Embelezamento e imagem pessoal¹⁵.

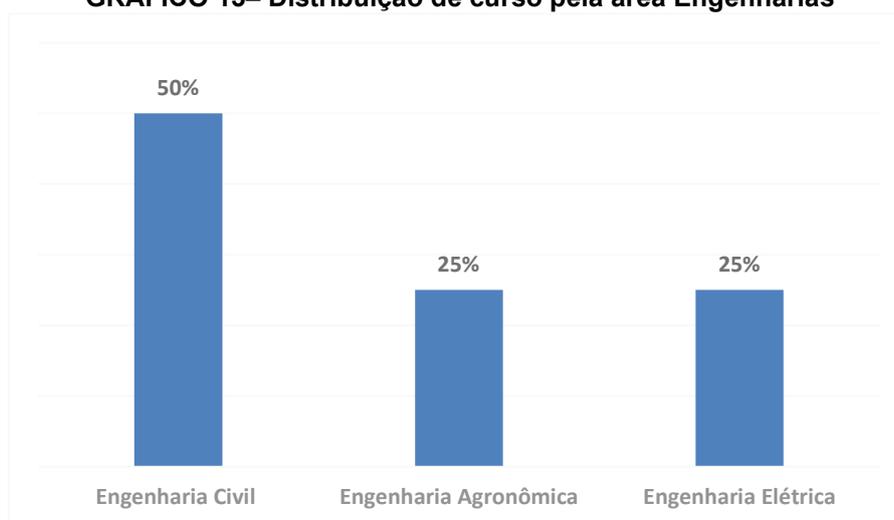
GRÁFICO 12 – Distribuição de cursos pela área Ciência da Saúde



FONTE: Elaboração própria a partir de Levantamento PEEP 2020.

Em *Engenharias* (0,5%), as menções foram aos cursos de Engenharia Civil, Engenharia Agrônômica e Engenharia Elétrica.

GRÁFICO 13– Distribuição de curso pela área Engenharias



FONTE: Elaboração própria a partir de Levantamento PEEP 2020.

¹⁵ Optamos por inserir o curso de Tecnólogo em Embelezamento e imagem pessoal na grande área Ciências da Saúde em razão da presença de cursos da área de Estética e Cosmética dentro do Eixo Temático Ambiente e Saúde conforme o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia

A análise dessa questão destaca o protagonismo da formação em Serviço Social, que correspondeu a 44,4% das menções a formação em ensino superior, seguida pela formação em Psicologia com 22%.

Buscando sintetizar as informações apresentados acima, considerando os dados do Censo SUAS 2018, do Cad SUAS 2019, e do Levantamento PEEP 2020 é possível, desenhar um retrato sintético da força de trabalho do SUAS/BA. Lembrando, que estamos falando de um universo de aproximadamente 18.800 profissionais.

A grande maioria (73%) não possui vínculo permanente com o SUAS. O quantitativo de profissionais com nível médio e nível superior é muito próxima, mas somando os de nível médio e fundamental esses constituem 59% da força de trabalho.

Em relação à formação escolar dos(as) profissionais de nível médio são poucos(as) os(as) que fizeram curso técnico e entre esses(as) predominam cursos na área da saúde.

Tanto no Censo SUAS 2018, quanto no Levantamento PEEP 2020, entre os(as) profissionais de nível superior, predominam os Assistentes Sociais e Psicólogos seguidos pelos(as) Pedagogos(as) e Advogados(as). Entretanto quando se analisa a formação de todos os que responderam ao Levantamento PEEP 2020, chama atenção a diversidade que abrange todas as áreas do conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas (57%); Ciências Humanas (36%); Linguística, Letras e Artes (1,6%); Ciências Biológicas (1,3%); Ciências da Saúde (1,2%); Engenharias (0,5%).

De acordo com o Cad SUAS, esses(as) profissionais atuam na gestão (19%) e no provimento (81%). Destaca-se, portanto, que na categoria gestão estão computados apenas os(as) profissionais que atuam no órgão gestor, aqueles(as) que desempenham funções de gestão em equipamentos ou similares estão incluídos(as) na categoria provimento.

Ainda, de acordo com o Cad SUAS 2019, destaca-se que a maioria dos(as) profissionais do provimento atuam nos CRAS (63%), seguidos pelas Unidades de

Acolhimento (23%), CREAS (11%), Centro Dia (2%) e Centro POP (1%). Agrupando os equipamentos temos que 63% atuam na PSB e 37% na PSE.

O Levantamento PEEP 2020 mostrou que em relação à percepção que os(as) profissionais possuem sobre qual função desempenham no SUAS predomina a diversidade e a pluraridade, não no sentido benéfico dos termos, mas, sim, sinalizando uma desigualdade que pode fragmentar o SUAS na sua dimensão sistêmica e comprometer a garantia da proteção socioassistencial. Se não existe consenso sobre qual a função de cada um no sistema, como garantir a unidade em prol da eficácia deste sistema? Esse é um dado que merece maior atenção e aponta para a importância do fortalecimento da gestão do trabalho e da educação permanente no estado.

3. ANÁLISE DO DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DO SUAS/BA E DA FORÇA DE TRABALHO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DO SUAS BAHIA COM FOCO NA EDUCAÇÃO PERMANENTE

Não foi objetivo deste estudo, apresentado acima, elaborar um diagnóstico socioterritorial no sentido de identificar a cobertura do SUAS Bahia, mas sim um diagnóstico situacional capaz de descortinar o contexto para o qual será elaborado um Plano Estadual de Educação Permanente. As reflexões sintetizadas a seguir possuem esta finalidade.

3.1 O Território baiano

O Diagnóstico Situacional mostrou que o território baiano, do ponto de vista social, é permeado por situações de desproteção social presentes no contexto brasileiro como a desigualdade, a pobreza e o precário acesso a direitos sociais básicos, mas que tomam contornos próprios no território baiano e se constituem em desafios para os(as) profissionais do SUAS, já que, na PNAS o território é compreendido como espaço vivido e construído historicamente como expressão das relações socioeconômicas e culturais que se configuram em proteção e desproteção social.

Geograficamente é um território extenso que para efeito de planejamento governamental, está dividido em 27 Territórios de Identidade (TI). Entre as vulnerabilidades sociais destacadas pelo Diagnóstico Situacional temos: o analfabetismo, a desocupação e a extrema pobreza urbana e rural que estão presentes, mesmo que de forma particularizada em todos os TIs. Vulnerabilidades estas que indicam que as ações de educação permanente dirigidas a gestores(a), trabalhadores(as) e agentes do controle social precisam considerar o provimento do SUAS para usuários com este perfil e observar as diferenças regionais.

Esta constatação apontada pelo Diagnóstico Situacional é corroborada pelos(as) profissionais do SUAS nas respostas que deram ao Levantamento PEEP/BA/2020 ao indicarem a necessidade de ações de educação permanente que os qualifique para lidarem com o público que busca ou é identificado pelo SUAS.

Entre outras questões, nas respostas à questão 37 do Levantamento PEEP/BA/2020, que solicitou a indicação de três temas prioritários para serem

contemplados por ação de capacitação dirigida aos profissionais do provimento, um tema muito recorrente foi *como trabalhar com o público prioritário* expresso de maneira direta ou por meio de temas/problemáticas tais como: estratégias para melhor alcance do público prioritário do PAIF e SCFV; oferta de benefícios socioassistenciais para públicos minoritários e viabilizar acesso mais ágil ao benefício de prestação continuada de forma a garantir uma renda familiar mensal; oferta de serviços programas, projetos e benefícios públicos gratuitos com qualidade e continuidade que garantam a oportunidade de convívio para o fortalecimento de laços familiares e sociais; oferta de benefícios eventuais em município de pequeno porte com maioria da população na zona rural e comunidades tradicionais, entre muitos outros.

Destacando alguns dados apresentados no Diagnóstico Situacional, temos que, se no estado a taxa de analfabetismo era de 16,3% (2010) no TI Semiárido Nordeste II ela alcança 30%. Em 42% das famílias inscritas no CadÚnico (2020) os Responsáveis Familiares (RFs) não concluíram o Ensino Fundamental. A taxa de desocupação que no estado era de 10% (2010), no TI da Metropolitana de Salvador alcançou (13,8%). A extrema pobreza atingia aproximadamente 13% da população da Bahia, em 2019.

Esta análise deve orientar a oferta da educação permanente nos municípios de cada TI já que são elementos que precisam ser considerados quando se organizam metodologias de trabalho social com esses territórios e com as famílias e indivíduos que os constituem e são por eles constituídos. Destaca, ainda, a necessidade de ações participativas e descentralizadas que dialoguem com as particularidades de cada território para que sejam efetivas no esforço de assegurar a proteção social dessas populações.

Outro ponto a se considerar é que ofertar proteção socioassistencial, como direito, a uma população com esse perfil e vista, historicamente, como demandante da caridade comunitária e responsabilizada pela sua condição de vulnerabilidade social, exige empoderamento desta população, como sujeitos de direitos o que sinaliza para a necessidade de uma intervenção profissional com sólida base técnico-científica e ética, o que precisa ser considerado quando do planejamento da oferta de ações de capacitação a serem ofertadas pelo PEEP/SUAS/BA.

Outra dimensão a ser considerada diz respeito ao fato da população rural responder por 26% da população do estado (2010). Em alguns TIs (Bacia do Paramirim, Bacia do Rio Corrente e o Semiárido Nordeste II) é superior a 50%. Observou-se a presença de comunidades/grupos familiares relacionados ao meio rural incluindo comunidades e povos tradicionais, cujas famílias respondem por 454.771 cadastros sociais o que corresponde a 14% do total de famílias constantes do CadÚnico da Bahia.

Em praticamente todos os TIs existem projetos de assentamento da Reforma Agrária e/ou Projetos de Crédito Fundiário e Combate à Pobreza Rural, que incluem as comunidades de fundo e fecho de pasto (exceção são os TIs de Itaparica e Bacia do Paramirim). As comunidades quilombolas estão presentes em todos os TIs, somando mais de 800 comunidades e os povos indígenas estão presentes em 11 (onze) Territórios de Identidade.

Em relação às comunidades quilombolas os(as) profissionais que responderam ao Levantamento PEEP/BA/2020 indicaram a presença dessas comunidades em 134 municípios dos 189 que responderam ao levantamento (questão 30). Quando se perguntou, se já haviam participado *de capacitação/supervisão técnica com foco no trabalho do SUAS com estes povos/comunidades* (questão 31) identificou-se que 75% dos(as) profissionais não participaram de capacitações com essa temática. Os que disseram já ter participado atuam em 23 municípios, dos 134 citados.

Esse é outro ponto a ser considerado no PEEP/SUAS/BA já que este é um público prioritário do SUAS. Conforme apresentado no Diagnóstico Situacional em relação aos povos e comunidades tradicionais, o estado da Bahia possui a Secretaria de Promoção da Igualdade Racial da Bahia (SEPROMI) e Comissão Estadual para Sustentabilidade dos Povos e Comunidades Tradicionais (CESPCT). É de responsabilidade dessa secretaria as políticas destinadas aos povos e comunidades tradicionais do estado, o que reforça a importância de uma articulação intersetorial no contexto do PEEP/SUAS/BA.

Em relação às situações de violência e violação de direitos, observou-se que as que chegam com maior frequência aos equipamentos do SUAS são contra a mulher; crianças e adolescentes; idosos; e pessoas com deficiência. Essa realidade

aparece no Levantamento PEEP/BA/2020 (questão 37) quando os(as) profissionais demandam ações de capacitação que contribuam para o trabalho social com famílias e indivíduos em situação de violência e/ou violação de direitos tais como: assistência a mulheres que sofrem violência doméstica; atendimento a grupos e populações vítimas de exclusão e violação de direitos (negras/os LGBTs povos tradicionais do cerrado etc); combate à exploração sexual de crianças e adolescentes; à violência de gênero; à violência contra a mulher e abuso sexual, entre muitas outras.

3.2 A gestão do SUAS e a educação permanente

O Diagnóstico Situacional mostrou que a gestão estadual do SUAS está a cargo da SAS que possui uma equipe de 44 profissionais para apoiar a implementação da política no conjunto dos 27 TIs e 417 municípios. Essa gestão está centralizada na cidade de Salvador não possuindo estruturas regionais que possam apoiar, diretamente, a implementação dessa política nos diversos TIs, o que indica a necessidade de estabelecimento de parcerias e mobilização de instâncias coletivas regionais e municipais para apoiar o processo de implementação de ações do PEEP/SUAS/BA. Questão essa identificada como um dos problemas a serem enfrentados pelo PEEP/SUAS/BA.

A SAS é uma das 6 superintendências da Secretaria de Estado de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social (SJDHDS) que congrega um conjunto amplo de políticas públicas sociais: Inclusão e Segurança Alimentar (SISA); Assistência Social (SAS); Políticas sobre Drogas e Acolhimento a Grupos Vulneráveis (SUPRAD); Apoio e Defesa aos Direitos Humanos (SUDH); Direitos das Pessoas com Deficiência (SUDEF); Proteção e Defesa do Consumidor (PROCON) e a Fundação da Criança e do Adolescente (FUNDAC). Essa realidade indica o desafio de articulação entre as ações de capacitação a serem ofertadas para os(as) profissionais do SUAS que atuam nos municípios já que a ação dessas diferentes superintendências, em grande medida, e com exceção do PROCON possuem como público alvo o público prioritário da PNAS.

Outro ponto importante diz respeito à necessidade de garantir orçamento para o PEEP/SUAS/BA. A Assistência Social está incluída no Plano Plurianual - PPA

2020-2023 - da SJDHDS no Programa “Assistência Social e Garantia de Direitos” que tem a seguinte ementa: “Fortalecer as políticas públicas de Assistência Social e de Direitos Humanos, em especial de Direitos das Pessoas com Deficiência, de Direitos da Criança e do Adolescente, para Juventude, de Segurança Alimentar e Nutricional, Políticas sobre Drogas e de Direitos do Consumidor, assegurando a proteção social integral, a reinserção social, a acessibilidade e a visibilidade de segmentos populacionais que se encontram em situação de vulnerabilidade social.”

Ele está organizado a partir de 4 metas: Assegurar o apoio financeiro aos municípios na oferta de benefícios eventuais; Assegurar o apoio financeiro aos municípios na oferta de serviços de Proteção Social Básica; Ampliar os serviços de Proteção Social Especial nos municípios através do apoio financeiro; Ampliar as ações de apoio técnico aos municípios para o fortalecimento da gestão e execução dos serviços e benefícios socioassistenciais. Entre as iniciativas previstas temos: “Realizar ações de apoio técnico e educação permanente do Sistema Único de Assistência Social - SUAS. Esse é outro problema a ser enfrentado pelo PEEP/SUAS/BA, identificar fonte de financiamento para as ações necessárias.

O Diagnóstico Situacional evidenciou que, do ponto de vista formal, a gestão estadual do SUAS empreende esforços no sentido de uma atuação alinhada aos marcos legais e normativos da PNAS e que o SUAS, na Bahia, está organizado como sistema descentralizado e participativo com base em serviços, benefícios programas e projetos socioassistenciais tipificados e ofertados diretamente pelos municípios. Em relação à rede socioassistencial não foi possível, pelos dados levantados, compreender a dinâmica das entidades socioassistenciais que compõem esta rede, em especial, por que os convênios e parcerias são celebrados por cada município, ficando essa questão para investigação futura. Assim, ampliar o conhecimento dessa rede com vistas a ofertar Educação Permanente que contemple as demandas e especificidades da oferta do SUAS pelas entidades parceirizadas é um desafio para o PEEP/SUAS/BA que deve contemplar gestores(as) e trabalhadores(as) dessas entidades.

Os sistemas de informação, incluído o estadual (SIACOF), são fundamentais para a gestão do SUAS. Mesmo que ainda apresentem desafios em relação à coerência entre os dados e a realidade em questão, possibilitam visualizar um sistema

extremamente capilarizado e podem indicar pista para um melhor alinhamento do SUAS no estado.

Por outro lado, a demanda por ações de educação permanente relativa à operacionalização dos sistemas informacionais por parte dos(as) trabalhadores(as) e gestores(as) foi recorrente no Levantamento PEEP/BA/2020. Como exemplo pode-se citar como temas muito citados: sistemas de informações do SUAS; alinhamento sobre preenchimento dos sistemas: SISC, RMA E RAF; SIACOF; entre muitos outros. Vale citar que o tema está bem presente tanto nas demandas relativas à gestão quanto aos provimentos do SUAS (questões 36 e 37).

No que diz respeito às instâncias colegiadas e de participação social e política percebeu-se o protagonismo da CIB, a presença do COEGEMAS com polos regionais, de Fóruns Municipais de Trabalhadores articulados a um Fórum Estadual, de um Fórum Estadual de Usuários, mas com baixa capilaridade nos municípios. Tudo indica que o Fórum Estadual de Entidades Socioassistenciais ainda não está constituído na Bahia. O CEAS está em funcionamento e, no Censo SUAS de 2018 todos os municípios indicaram possuir um CMAS.

Esse dado indica a possibilidade concreta de parceiras para implementação do PEEP/SUAS/BA de forma descentralizada no âmbito do Estado; reforça a necessidade de conhecer e mobilizar a rede parceirizada do SUAS e de ampliação da ação do CEAS, no que diz respeito à educação permanente, junto à gestão estadual e aos CMAS.

3.3 A Gestão do Trabalho e a Educação Permanente

A Gestão do Trabalho e a Educação Permanente estão no centro da atenção deste estudo. Na SAS ela é um setor da CGES, conta com uma equipe permanente de 3 (três) profissionais de nível superior e ocasionalmente com estagiários. Atualmente o foco é a elaboração do PEEP/SUAS/BA e a oferta do CapacitaSUAS.

Apesar da Gestão do Trabalho não ter sido objeto de investigação pelo Levantamento PEEP/BA/2020, de forma indireta este evidenciou a fragilidade da Gestão do Trabalho no SUAS Bahia. Um dado, em especial, chamou a atenção, diz respeito à percepção que os(as) profissionais possuem sobre a função que

exercem no SUAS, quando foram usadas aproximadamente 170 nomenclaturas diferentes para indicar essa função. A diversidade de respostas alerta para a importância da gestão do trabalho no sentido de organizar os processos de trabalho a fim de garantir um funcionamento orgânico do SUAS e a efetividade ao longo do tempo dos processos de capacitação (questão 8).

Quando se computou de forma conjunta os temas sugeridos para ações de capacitação direcionados à gestão, provimento e controle social (que serão apresentados em outro item desse documento), aqueles classificados na categoria Gestão do Trabalho e Educação Permanente obtiveram o maior percentual (8,4%). Nesta categoria foram incluídas demandas tais como: o papel dos diferentes cargos no SUAS (técnicos(as), educadores(as), coordenadores(as), etc.); definição da função dos(as) profissionais nas equipes de trabalho; acompanhamento e definição de processos de trabalho; relações interpessoais no ambiente de trabalho, ética profissional, a valorização e reconhecimento dos(as) trabalhadores(as) do SUAS e o cumprimento da NOB-RH/SUAS, capacitação contínua com a equipe e melhoria nas condições de trabalho dos serviços e profissionais; Gestão de pessoas para o trabalho no SUAS, entre muitas outras (questões 36, 37 e 38).

Outro dado relativo à Gestão do Trabalho associa-se à recomendação contida no arcabouço legal e normativo do SUAS de que os(as) profissionais que atuam no setor governamental do SUAS tenham vínculo institucional como ‘servidores públicos’ que, baseado na forma estatutária prevista no artigo 37 da Constituição Federal, devem, assim, ter seu ingresso por meio de concurso público.

Como consta no Diagnóstico Situacional, de acordo com o Censo SUAS/2018 dos(as) 17.052 profissionais citados(as), 2.639 são servidores(as) estatutários, 898 empregados(as) públicos (CLT) e os restante (73%) possuem vínculo não permanente. Portanto a recomendação acima não é cumprida. Essa situação se constitui em desafio para a educação permanente já que acarreta mudanças permanentes no quadro de pessoal do SUAS em cada município comprometendo a continuidade e consolidação dos processos educativos.

A elaboração do Plano Estadual de Educação Permanente busca, na prática da SAS e dos municípios, elementos de fundamentação e de orientação e um dos desafios é, por um lado distinguir e por outro articular ações de educação

permanente, nos moldes indicados pela PNEP (2013) com ações de apoio e assessoramento técnico. Esses últimos, não são contemplados pela PNEP (2013), mas a prática, indica a estreita inter-relação entre ambos.

Vale ressaltar que, em diferentes momentos a NOB/SUAS (BRASIL 2012a) faz referência à responsabilidade dos Estados para com o apoio técnico, entre eles podemos destacar:

O acompanhamento dos Pactos de Aprimoramento do SUAS, que estará a cargo da União e dos Estados, deverá orientar o apoio técnico e financeiro à gestão descentralizada para o alcance das metas de aprimoramento da gestão, dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais do SUAS. (BRASIL, 2012a)

Nos Parâmetros para a Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Minas Gerais (CEAS/MG Resolução n.º 643/2018) encontra-se a seguinte definição de apoio técnico: “estratégias utilizadas pelo gestor estadual e municipal para dar assessoramento, conhecimento e disseminar as normativas do SUAS pactuadas e deliberadas pelas instâncias de pactuação e deliberação.”

A grosso modo pode-se dizer que as ações de capacitação (incluindo a supervisão técnica) dizem respeito à qualificação dos processos de trabalho no que diz respeito a sua fundamentação teórica, metodológica e ética. As ações de apoio e assessoramento técnico estão focadas no cumprimento do arcabouço legal e institucional do SUAS. Sendo, portanto, ações distintas, mas complementares.

Tudo isto parece muito simples, entretanto, no cotidiano da gestão do SUAS, as ações de capacitação por meio de supervisão técnica e de apoio técnico se misturam uma vez que muitas das ações de apoio e assessoramento técnico possuem uma dimensão educativa que se confunde com o processo de educação permanente. Assim cabe a cada instância gestora do SUAS definir como esta questão será resolvida no âmbito do seu plano de educação permanente.

É importante reforçar aqui a concepção de Educação Permanente que permeia a PNEP:

Entende-se por Educação Permanente o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. Processo esse mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que

orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade. (BRASIL, 2013)

No Levantamento PEEP/BA/2020 as questões de 22 a 29 tiveram por objetivo conhecer a participação dos entrevistados em cursos de capacitação e em supervisão técnica. A análise dessas questões confirmou que para os(as) profissionais a distinção entre atividades de apoio e assessoramento técnico e atividades de educação permanente, conforme definido pela PNEP, não é clara. As entrevistas indicaram igualmente atividades de apoio e assessoramento técnico, cursos de capacitação e ações de supervisão técnica.

Essas respostas indicam a necessidade do PEEP/SUAS/BA criar mecanismos que contribuam para a distinção entre essas ações ao mesmo tempo que promova a sua articulação já que na prática cotidiana da gestão do SUAS elas se complementam. Assim é fundamental que seja institucionalizada a articulação entre o Plano de Apoio e Assessoramento Técnico aos municípios (PAT) da SAS com o PEEP/SUAS/BA.

A principal ação de educação permanente implementada pela SAS é o CapacitaSUAS em parceria com a união e municípios. A continuidade dessa oferta deverá ser considerada no PEEP/SUAS/BA e tanto o Diagnóstico Situacional como o Levantamento PEEP/BA/2020 deverão balizar as novas ofertas tanto do ponto de vista de escolha de temáticas e problemáticas indicadas pelos(as) trabalhadores(as) como na consideração dos princípios, diretrizes, objetivos e proposta pedagógica do PEEP/SUAS/BA.

Outras ações de capacitação ofertadas, pela SAS, são as relacionadas a programas e projetos como Cadastro Único e Bolsa Família, Criança Feliz, Acessuas, AEPETI, BPC escola/trabalho, entre outros. Também aqui é importante considerar a integração das mesmas ao PEEP/SUAS/BA.

Se por um lado, não se observou uma presença expressiva da educação permanente no SUAS Bahia, por outro lado, observou-se a oferta de um leque variado de cursos de capacitação ofertados pela união, pelo estado e pelos municípios como melhor pode ser consultado no Levantamento PEEP/BA/2020 (questões de 22 a 29). Foi significativa, também, a busca espontânea, por parte dos(as) profissionais por cursos de capacitação.

Em linhas gerais, foi verificado que mais de 50% dos(as) profissionais, que responderam ao Levantamento PEEP/BA/2020, participaram de pelo menos um curso de capacitação. A quase totalidade dos cursos foi feita por meio de oferta pública dos governos federais, estaduais e municipais e aproximadamente 70% foi ofertado na modalidade à distância.

Conforme descrito no Levantamento PEEP/BA/2020 os cursos ofertados pelos diferentes entes federados possuem especificidades, importantes de serem observadas no processo de elaboração do plano estadual, conforme reproduzido abaixo.

Observando as temáticas dos cursos, pode-se perceber que os ofertados pelo governo federal, normalmente, versam sobre temáticas nacionais em evidência e abordam os conteúdos de forma geral como, por exemplo, o Primeira Infância no SUAS, os Sistemas Informativos relacionados ao CadÚnico e ao Programa Bolsa Família, o Sistema Nacional de Acompanhamento de Medidas Socioeducativas - SINASE, o Controle Social, a Violência e a violação de direitos, a Gestão Pública e a Educação Permanente.

Os cursos propostos pelo Estado da Bahia, por meio de diferentes superintendências da SJDHDS, articulam-se à implementação/operacionalização de Programas Socioassistenciais, como, por exemplo, Programa Criança Feliz; o CadÚnico e Programa Bolsa Família; Gestão Integrada de Serviços; Programas e Benefícios do SUAS; Atendimento a pessoas com necessidades especiais; enfrentamento à Violência Doméstica e Familiar; entre outros.

Os cursos propostos pelos municípios possuem temáticas direcionadas a questões locais como a gestão municipal do SUAS e a execução direta de serviços, benefícios, programas e projetos do SUAS e de políticas correlatas, como segurança alimentar e trabalho e renda. Foram citados, por exemplo, Reordenamento do SUAS; Curso de Orientações Técnicas sobre o PAIF; Capacitação para CRAS; Capacitação de trabalho no SCFV; Orientação para o preenchimento do RAF, RMA e prontuário eletrônico; Produção de documentos; SUAS, Sistema de Justiça e Sistema de Garantia de Direitos: Interfaces e possibilidades para a atuação integrada; entre outros.

Outro dado referente à oferta municipal diz respeito ao fato de as empresas privadas promotoras de ações de capacitação para o SUAS, em geral, serem contratadas pelos municípios.

Destacam-se também as respostas às questões 33 a 35 que tiveram como objetivo conhecer a relação direta dos(as) profissionais e seus municípios com a Educação Permanente conforme proposta pela PNEP.

Quando perguntado se os(as) profissionais conheciam à Política Nacional de Educação Permanente (PNEP), 347 (49%) dos(as) entrevistados(as) disseram conhecer, entretanto dos 189 municípios representados no Levantamento PEEP/BA/202, de acordo com as respostas dos(as) profissionais, apenas 36 possuem Núcleo de Educação Permanente, o que equivale a 19% desses municípios.

Quando compatibilizamos, no Diagnóstico Situacional, os municípios que indicaram no Censo SUAS 2018 a existência de Plano Municipal de Educação Permanente, com esses municípios chegamos a um quantitativo de 56 municípios do total dos 417 municípios baianos, demonstrando, assim, a necessidade de um intenso trabalho de sensibilização e mobilização em prol da implantação da educação permanente no SUAS/BA. (BAHIA, 2020a)

3.4 O perfil dos(as) profissionais do SUAS e a educação permanente

De acordo com a PNEP (BRASIL, 2013) os sujeitos do processo de educação permanente no SUAS são os(as) profissionais de nível superior, médio e fundamental que atuam nas Unidades Públicas Estatais, nas Secretarias Estaduais e Municipais, no CMAS e nas Organizações Não Governamentais que compõem a rede socioassistencial de cada município, independente da área na qual atuam: gestão, provimento e controle social. O Diagnóstico Situacional mostrou que, em 2019, esse universo era composto por aproximadamente 18.800 os(as) profissionais e mais de 6.000 agentes de controle social. (BAHIA, 2020a)

Considerando que no momento de realização do Diagnóstico Situacional o Censo de 2018 era o documento mais completo disponível sobre o perfil dos(as) profissionais do SUAS os dados apresentados abaixo consideram essa fonte, mas

foram complementados pela resposta ao Levantamento PEEP/BA/2020, que como dito anteriormente foi respondido por 705 profissionais do SUAS/BA.

De acordo com o Censo SUAS 2018, naquele momento, o estado da Bahia contava com aproximadamente 17.500 profissionais. Desses(as) 2.161 possuíam até o nível fundamental, 8.087 nível médio e 7.225 nível superior. Quando somados(as) os(as) profissionais de nível médio e nível fundamental, temos 10.248 profissionais o que equivalente a 59% da força de trabalho. Público esse que precisa ser considerado quando da oferta de ações de capacitação.

O CRAS, os Centro de Convivência e as Unidades de Acolhimento concentram a maioria dos(as) profissionais de nível médio, o que provavelmente está associado aos cuidadores(as)/orientadores(as) sociais, aos entrevistadores(as) do CadÚnico e visitantes(as) do PCF.

Os(As) profissionais de nível fundamental estão lotados(as) principalmente nas Unidades de Acolhimento e nos CRAS, possivelmente nas funções de limpeza, lavanderia, cozinha, transporte e segurança.

Em relação aos profissionais de nível superior, observa-se a presença de diferentes categorias profissionais em conformidade com uma política que pretende uma atuação multiprofissional e interdisciplinar. Entretanto, ao se considerar a Resolução nº 17 de 20 de julho de 2011 que reconhece as profissões de nível superior para atender às especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS (BRASIL, 2011b), observou-se que 7 (sete) das profissões indicadas na resolução acima não estão contempladas no Estado da Bahia. Em ordem decrescente as profissões com maior número de profissionais são: Assistente Social, Psicólogo, Pedagogo, Advogado e Antropólogo. (BAHIA, 2020a)

Quando perguntado sobre a distribuição de profissionais de nível superior nos equipamentos socioassistenciais, as respostas possibilitam confirmar dados já esperados, como, por exemplo, a maior concentração de assistentes sociais e psicólogos no CRAS, mas também surpreende por apresentar advogados lotados nesse equipamento. A presença de pedagogos no CRAS provavelmente está associada ao SCFV.

Em relação aos 251 advogados citados, 31 estão nos CRAS, 197 nos CREAS, 11 nas Unidades de Acolhimento e 1 (um) no Família Acolhedora. A resolução nº 17 de 20 de julho de 2011 reconhece o advogado como obrigatório nas equipes de referência do CREAS, portanto seria esperado 234 advogados em CREAS, que é o quantitativo desse equipamento no estado.

Quando se analisou a relação de todos(as) os(as) profissionais com área de atuação no SUAS, observou-se uma concentração no provimento (81%) sendo que a maioria atua na Proteção Social Básica (51%). As Unidades de Acolhimento aparecem como espaços que acolhem 19% dos profissionais.

Ao considerarmos os dados obtidos pelo Levantamento PEEP/BA/2020 em relação à escolaridade dos entrevistados temos que nenhum participante respondeu não possuir escolaridade: com ensino fundamental foram 3 (0,4%); com ensino médio, 103 (14,5%); ensino superior, 250 (36%); pós graduação/especialização, 315 (44,3%); pós-graduação/mestrado, 25 (3,5%); pós graduação/doutorado, 3 (0,4%). Ao somarmos os entrevistados que possuem ensino superior com os que possuem pós graduação – especialização, mestrado, doutorado - concluímos que 84% dos entrevistados possuem nível superior (questão 14).

Ao se perguntar, no Levantamento PEEP/BA/2020 sobre a formação em nível médio pode-se constatar que, em geral, os cursos profissionalizantes e técnicos buscados pelos(as) profissionais não possuem uma relação direta com as funções que exercem no SUAS. No caso dos cursos técnicos os mais próximos são de Informática e Recursos Humanos. Tudo indica que a oferta, pública ou privada, de cursos técnicos compatíveis com as funções do SUAS ainda não é uma realidade (questões de 15 a 18).

O Levantamento PEEP/BA/2020, em relação aos profissionais de nível superior confirmou um dado já esperado, qual seja, entre os(as) profissionais de nível superior predominam os Assistentes Sociais e Psicólogos(as) seguidos(as) pelos(as) Pedagogos(as) e Advogados(as). Entretanto quando se analisa a formação de todos(as) os(as) que responderam ao Levantamento PEEP/BA/2020, chama atenção a diversidade da formação desses(as) profissionais que abrange todas as áreas do conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas (57%); Ciências

Humanas (36%); Linguística, Letras e Artes (1,6%); Ciências Biológicas (1,3%); Ciências da Saúde (1,2%); Engenharias (0,5%). (questão 19).

Conclui-se assim que o universo da formação em nível superior, por um lado, extrapola em muito os(as) profissionais definidos pela Resolução do CNAS nº 17 de 20 de julho de 2011 como prioritários para o exercício das funções essenciais do SUAS: Administrador, Advogado, Antropólogo, Assistente Social, Contador, Economista, Economista Doméstico, Musicoterapeuta, Pedagogo, Psicólogo, Sociólogo e Terapeuta Ocupacional. (BRASIL,2011). Por outro, verifica-se que não contempla todos esses(as) profissionais. Não se identificou entre os(as) entrevistados(as), por exemplo, a presença de antropólogos, economistas domésticos, musicoterapeutas e terapeutas ocupacionais.

Quando analisada a relação entre vínculo empregatício e lotação em equipamento socioassistencial, verifica-se que a maioria dos(as) profissionais estatutários(as) estão lotados(as) no CRAS (53%) seguidos pelos CREAS (16%), Centros de Convivência (12%), Unidades de Acolhimento (9%), Centros Dia (8%), Centro POP (1%) e Família acolhedora (0,2%). Questão essa, assim como outras, que se coloca como desafio para o PEEP/SUAS/BA já que acarreta rotatividade dos(as) profissionais do SUAS.

Em relação aos agentes do controle social não foi objeto de investigação direta do Levantamento PEEP/BA/2020 esse público, tarefa que deverá ser realizada posteriormente.

Voltando ao Diagnóstico Situacional, de acordo com o Censo SUAS 2018, havia em exercício no estado 3.536 conselheiros representantes do governo e 3.630 representantes da sociedade civil. Destes últimos 1.139 representam entidades socioassistenciais e os demais trabalhadores(as) e usuários(as). Esse dado possibilita perceber a importância de que PEEP/SUAS/BA contemple a inserção, em especial dos representantes não governamentais, nas ações de educação permanente.

Vale destacar que entre os participantes do Levantamento PEEP/BA/2020, 106 (15%) disseram ser conselheiras(os) e 41 (6%) disseram atuar como secretárias(os) executiva(os), o que permitiu, como será apresentado abaixo, conhecer a demanda por capacitação referente à área do controle social.

Quando se analisou separadamente o perfil dos(as) profissionais da gestão estadual do SUAS/BA observou-se que em março de 2020, de acordo com dados da Vigilância Socioassistencial da CGES, a SAS/BA tinha 44 profissionais em seu quadro de servidores(as).

Considerando a função exercida por esta equipe, em abril de 2020 a mesma era composta por 8 (oito) coordenadores/dirigentes; 29 (vinte e nove) técnicos de nível superior; 3 (três) técnicos de nível médio; 2 (dois) apoio administrativos e 2 (dois) secretários.

Considerando a formação no ensino superior 10 (dez) profissionais eram do Serviço Social; 7 (sete) da Pedagogia; 6 (seis) da Psicologia; 4 (quatro) da Administração; 1 (um) do Direito; 1 (um) da Antropologia; 1 (um) da Pedagogia e da Psicologia; 3 (três) de outras áreas de profissões.

É uma equipe multiprofissional que contempla as categorias profissionais de nível superior, as quais, preferencialmente, poderão compor a gestão do SUAS para atender às especificidades das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. (BRASIL, 2011)

Entretanto, na fala dos(as) próprios(as) profissionais, a equipe da SAS/BA é “super engajada, supera desafios permanentemente e mesmo reduzida mantém o SUAS em ação no Estado” (RODACONVERSA, 2019)¹⁶. Os(as) profissionais, porém, se ressentem da ausência de capacitação/formação, já que não há oferta de educação permanente para a equipe estadual. Para eles “o PEEP deve ter um olhar voltado para dentro, para a equipe estadual que precisa ser capacitada qualificada, permanentemente. O PEEP precisa dar uma oxigenada na equipe estadual’.

Em relação ao vínculo empregatício, como já apresentado acima (73%) possuem vínculos não permanentes.

A partir desta análise da situação do SUAS na Bahia, com foco nas ações de Gestão do Trabalho e Educação Permanente e na configuração da força de trabalho dos(as) trabalhadores(as) do SUAS/BA, foi possível identificar os

¹⁶ Roda de conversa realizada junto a coordenadores e técnicos da SAS em 20/09/2019 com o objetivo de escutar a equipe da SAS em relação à educação permanente no SUAS e apresentar o Plano de Trabalho com vista a construção participativa e descentralizada do PEEP/SUAS/BA. Coordenação: Maria Júlia Andrade Vale. Consultora.

problemas centrais a serem enfrentados pelo PEEP/SUAS/BA e perceber a necessidade de se pensar um plano abrangente, prático e compatível com o contexto do SUAS/BA, que extrapole a definição de ofertas de ações de capacitação e formação e contemple a difusão da cultura da educação permanente e consolide as bases institucionais necessárias para implantação e fortalecimento da educação permanente neste universo.

3.5 Problemas a serem enfrentados pela Educação Permanente no SUAS/BA

Os principais problemas identificados são:

1. Fragilidade da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente no SUAS/BA. A gestão do trabalho não é objeto direto da intervenção do PEEP/SUAS, entretanto são dimensões codependentes e complementares. Assim essa fragilidade torna-se um desafio que, considerando o caráter ampliado que possui um plano, é necessário ser considerada.
2. Poucos municípios baianos ofertam ações de capacitação e/ou formação alinhados à Política Nacional de Educação Permanente no SUAS/BA, evidenciando, assim, a ausência de uma cultura de educação permanente no SUAS, mesmo com a existência da prática de oferta de eventos de capacitação pelo estado e municípios.
3. Pouca (ou mesmo ausência) da participação de usuários e de agentes do controle social nos processos de educação permanente. Até o momento os cursos ofertados, seja pela união, pelo estado ou pelos municípios, possuem como foco a implementação dos serviços, programas e projetos, nos quais a participação de usuários e de agentes do controle social não têm sido destacada.
4. O fórum estadual de entidades socioassistenciais parceiras do SUAS não está organizado no estado da Bahia e as ações de educação permanente ofertadas até o momento pouco contemplam os(as) profissionais dessas entidades.
5. Pouca visibilidade e ausência de fluxos relativos aos processos de educação permanente e de sua distinção com processos de apoio e assessoramento técnico na gestão.

6. Pouca (ou mesmo ausência) de oferta de capacitação, na perspectiva da educação permanente, para os(as) profissionais da SAS/BA.
7. Pouca (ou mesmo ausência) de participação das instâncias coletivas no processo de difusão da educação permanente no Estado (CIB, CEAS, Fóruns de Segmentos, COEGEMAS, entre outras), com vistas a ampliar a prática da educação permanente nos Territórios de Identidade e nos municípios.
8. Fragmentação e dispersão das atividades de capacitação até então ofertadas pelas instâncias governamentais indicando a necessidade de pensar estratégias que possam articular e dar maior visibilidade às ações de educação permanente, como por exemplo, uma Escola de Formação (ou de Educação Permanente) do SUAS/BA.
9. Diversidade das características sociais, econômicas, geográficas, culturais, entre outras, com presença expressiva de povos e comunidades tradicionais, de vulnerabilidades, riscos sociais e violação de direitos em todos os territórios de identidade indicando necessidades específicas relativas às ações de educação permanente.
10. A grandiosidade do Estado e a ausência de estruturas regionalizadas da SAS/BA dificultam que as ações de educação permanente da SAS/BA alcancem de forma ampliada o quantitativo de gestores(as), trabalhadores(as) e agentes do controle social que atuam no SUAS/BA.
11. A infraestrutura tecnológica da SAS/BA não possibilita um uso mais expressivo e eficaz de recursos tecnológicos virtuais para oferta de educação permanente. Indica a necessidade de prover a SAS/BA com recursos tecnológicos que possam ampliar as formas de oferta de ações de educação permanente, considerando estratégias virtuais, entre outras.
12. Não se observou de forma expressiva parcerias com as IES, Conselhos de Categoria e outras entidades afins que podem contribuir na promoção da educação permanente no SUAS/BA. Essas parcerias, entre outras finalidades, podem contribuir para que profissionais cheguem ao SUAS com formação escolar mais próxima das necessidades do trabalho social exigido pelo SUAS, o que vale tanto para profissionais de nível médio, quanto para o de nível superior.

13. Ausência de um plano de capacitação alinhado à PNEP, tanto no órgão gestor estadual, quanto nos municípios baianos.

Considerando essa análise feita a partir dos estudos realizados e apresentados acima apresenta-se a seguir a matriz lógica do PEEP/SUAS/BA que deverá orientar a implementação da Educação Permanente na Bahia.

4. DIRETRIZES E OBJETIVOS: BASES PARA EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS BAHIA

No contexto da gestão social, no qual podemos incluir a gestão das políticas sociais e entre essas a PNAS, o planejamento é considerado indispensável para o alcance dos objetivos pretendidos por uma política. Os planos, como parte do processo de planejamento, constituem-se em um instrumento de gestão

abrangente e geral, que contém estudos, análises situacionais ou diagnósticos necessários à identificação dos pontos a serem atacados, dos programas e projetos necessários, dos objetivos, estratégias e metas [de uma política] (TEIXEIRA, 2009)

No caso em questão tem-se como ponto de partida para a construção deste Plano a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP (BRASIL, 2013).

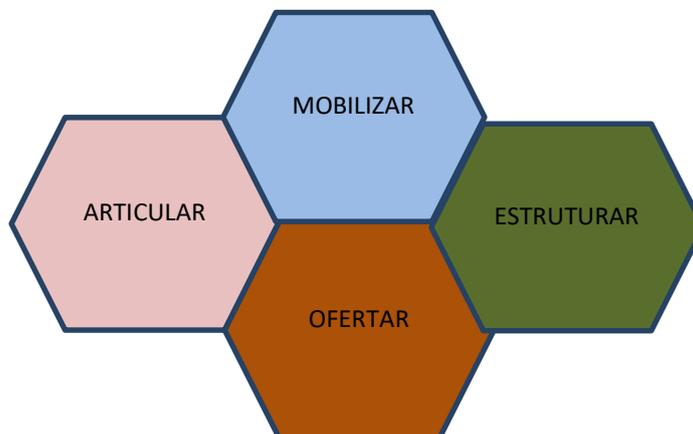
Como dito acima um plano, nesse caso alinhado a uma política, é um documento mais geral que, para viabilizar o alcance dos objetivos da política, comporta programas, projetos e ações que contemplam diferentes dimensões de uma dada realidade.

Assim, as bases para elaboração do PEEP/SUAS/BA, apresentadas a seguir, partem das constatações pontuadas acima e buscam, por um lado, institucionalizar, qualificar e integrar ações que já são realizadas pela gestão estadual em um plano orgânico e consistente de educação permanente e, por outro lado, introduzir ações com vistas a difundir e mobilizar o estado e os municípios para a ampliação da oferta de educação permanente alinhada à PNEP/SUAS e a este plano.

4.1 Eixos Estruturantes da educação permanente no SUAS/BA

Dado o estágio inicial no qual se encontra o processo de implementação da educação permanente no SUAS/BA, propõe-se que o trabalho tenha por base quatro eixos estruturantes. Esses eixos não possuem, entre si, uma relação de hierarquia ou temporalidade e sim de complementariedade e simultaneidade, sem, entretanto, perder a sua dimensão particular. Devem, assim, orientar, sustentar e organizar todos os momentos do PEEP/SUAS/BA. São eles:

FIGURA 2: Eixos estruturantes do PEEP/SUAS/BA



Fonte: Elaboração própria

A palavra **mobilizar** derivada do latim *mobile, móbil* é o que motiva alguém para uma ação. Por favor, mexa-se!

Conforme coloca Rodolfo Cascão mobilização é o ato de movimentar! Etimologicamente expressa a ideia de movimento: estabelece-se uma passagem de um estado de espírito para outro, de um nível de consciência para outro, de um tipo de comportamento para outro.

Mobilizar é mover: induzir ou persuadir a fazer algo. *Movere* em latim significa emoção. Ou seja, a raiz do ato de mobilizar nos afirma que só mexendo nos sentimentos é que eu consigo realmente envolver as pessoas. Para mover é preciso antes comover para aí então promover. A ideia de enlaçar corações e mentes. Primeiro impressionar, emocionar, enternecer para em seguida pôr em prática, fazer avançar, promover. (CASCÃO, s/d)

Assim, um dos pilares de sustentação do PEEP/SUAS/BA é contribuir para que o SUAS na Bahia se movimente em direção à educação permanente. Pretende-se, assim, que gestores(as), trabalhadores(as) e agentes do controle social promovam uma mudança qualitativa na sua relação com o trabalho no SUAS, e que dessa forma, possam religar trabalho e educação num movimento contínuo de reflexão-ação como bem ensinou Paulo Freire.

Para Freire e Faundez (1985), é imperioso investir em perguntas que partam da cotidianidade, dos simples gestos humanos e também das experiências de trabalho, ou seja, o intelectual deve partir da realidade, da concretude das ações para reflexão e compreensão. O questionamento é de suma importância para o processo de aprendizagem, posto que é um princípio educativo que permite uma educação voltada para a libertação. O “espanto”, a dúvida, são caminhos para a busca constante e estímulo à capacidade de transformação do ser humano. (FREIRE; FAUNDEZ, 1985)

A palavra estruturar tem origem no latim *structūra,ae*, significando ação ou modo de edificar ou de construir. Diz também de organização, disposição e ordem dos elementos essenciais que compõem um corpo (concreto ou abstrato).

No caso do PEEP/SUAS/BA indica a ideia de organizar institucionalmente, de dar corpo à educação permanente na gestão do SUAS/BA, tanto na gestão estadual como na municipal. Com base no marco legal do SUAS cabe, então, definir protocolos, fluxos que possam ‘enraizar’ a gestão do trabalho e a educação permanente na estrutura da SAS/BA e dos órgãos gestores municipais.

A palavra **articular** deriva do latim *articulatio,ōnis* que significa "junção dos ossos, formação dos nós nas árvores, (...)". Significa, portanto o ato ou efeito de articular(-se); fazer com que fique ligado, unido; relacionar.

Nesse sentido, busca-se a ideia da ação articulada com outros atores, sejam eles, governamentais ou não. Para viabilizar o PEEP/SUAS será necessário articular com outras secretarias de governo, com setores da SJDHDS, com os municípios, com instâncias colegiadas e coletivas como CEAS, CMAS's, NUP, Fóruns de segmentos do SUAS, com parceiros externos como IES, Conselhos de Categorias Profissionais, Organizações da Sociedade Civil. Há de se considerar sempre, a partir de uma dimensão interdisciplinar, a necessidade de ação intrasetorial, intersetorial, intergovernamental e interinstitucional, enfim de firmar acordos, pactuações que potencializem e viabilizem a implementação do PEEP/SUAS/BA.

A palavra **ofertar** do Latim *offerre* significa dar, oferecer. E aqui tem o objetivo de indicar o compromisso com a oferta direta de ações de capacitação e formação para gestores(as), trabalhadores(as) e agentes do controle social do SUAS/BA a

partir da PNEP, mas também a partir de estratégias inovadoras e alinhadas ao contexto do SUAS/BA.

Assim a Educação Permanente no SUAS/BA PEEP/SUAS/BA deverá considerar, sempre que possível, esses quatro eixos: mobilizar, articular, estruturar e ofertar. Sem dúvidas as ações poderão contemplar, de forma prioritária, um ou mais de um eixo, entretanto, sempre que possível deverão dialogar com cada um dos eixos de forma complementar.

4.2 Princípios, Diretrizes e Objetivos da Educação Permanente

A Política Nacional de Assistência Social (PNAS) se orienta pelos seguintes princípios:

- I Supremacia do atendimento às necessidades sociais sobre as exigências de rentabilidade econômica;
- II Universalização dos direitos sociais, a fim de tornar o destinatário da ação assistencial alcançável pelas demais políticas públicas;
- III Respeito à dignidade do cidadão, a sua autonomia e ao seu direito a benefícios e serviços de qualidade, bem como à convivência familiar e comunitária, vedando-se qualquer comprovação vexatória de necessidade;
- IV Igualdade de direitos no acesso ao atendimento, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se equivalência às populações urbanas e rurais;
- V Divulgação ampla dos benefícios, serviços, programas e projetos assistenciais, bem como dos recursos oferecidos pelo Poder Público e dos critérios para sua concessão. (BRASIL, 2005)

Tendo por referência esses princípios apresenta-se a seguir as diretrizes e os objetivos para a educação permanente no SUAS/BA.

4.2.1 Diretrizes da Educação Permanente

1. A Educação Permanente na Bahia deverá:

- a. considerar a responsabilidade compartilhada entre união, estado e municípios com aprimoramento técnico do corpo profissional e dos agentes do controle social.
- b. reconhecer a indissociabilidade entre Gestão do Trabalho e Educação Permanente como estratégia de gestão do SUAS;

- c. se pautar pelos princípios democráticos e da participação social, garantindo transparência para aqueles a quem se destina, promovendo a superação do paradigma assistencialista e a garantia dos direitos socioassistenciais;
 - d. ter sua centralidade no usuário como sujeito de direito, considerando suas necessidades, demandas e a transversalidade das questões de gênero, raça, etnia, orientação sexual, entre outras;
 - e. reconhecer, promover e apoiar o protagonismo dos segmentos que compõem o SUAS e das instâncias coletivas que os representam, como o Fórum Estadual de Trabalhadores (FETSUAS), Fórum Estadual de Usuários, Fórum Estadual de Entidades Socioassistenciais, o COEGEMAS, entre outras;
 - f. contemplar gestores(as), trabalhadores(as) do SUAS, de nível fundamental, médio e superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, de forma proporcional, bem como os agentes do controle social cuidando para que o formato das ações e a proposta metodológica contemplem as especificidades dos diferentes públicos e garanta a acessibilidade das pessoas com deficiência;
 - g. considerar a intersetorialidade promovendo o envolvimento, sistemático e outras políticas setoriais e transversais ofertadas pelo governo da Bahia;
 - h. valorizar a interinstitucionalidade buscando parceria com Universidades Públicas e Privadas, Órgãos públicos, Conselhos de Categorias Profissionais e Entidades Socioassistenciais que possam subsidiar e fortalecer os processos de mobilização e oferta de ações de capacitação e formação profissional.
2. A institucionalização da cultura e da prática da Educação Permanente será uma prioridade na SAS/BA que terá o compromisso de implementar as estratégias, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários a sua operacionalização e efetivação.
 3. Caberá à gestão estadual, em parceria com as instâncias colegiadas e representativas do SUAS a implantação de mecanismos institucionais, considerando subsídio/apoio, que permitam descentralizar para os municípios atribuições relacionadas ao planejamento, oferta e implementação de ações de

- educação permanente de forma municipalizada ou regionalizada acordadas entre os seus pares, preferencialmente na CIB.
4. As ações de apoio e assessoramento técnico, ofertadas pelo estado e municípios deverão ser planejadas e implementadas de forma articulada com as ações de educação permanente, em uma perspectiva de complementariedade.
 5. O Núcleo Estadual de Educação Permanente (NUEP), conforme disposto na Política Nacional de Educação Permanente (PNEP), é a instância coletiva, consultiva, responsável por contribuir com a efetivação da Educação Permanente no estado da Bahia e deverá ter participação ativa no PEEP/SUAS/BA.
 6. O Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS/BA) é a instância responsável pela aprovação do PEEP/SUAS/BA e corresponsável pela disseminação da educação permanente, bem como pelos processos de capacitação dos agentes de controle social do SUAS/BA.
 7. A oferta da educação permanente no SUAS Bahia terá como referência o Plano Estadual de Educação Permanente e deverá:
 - a. ter como primazia a responsabilidade do Estado na promoção e oferta da Educação Permanente, observando e respeitando, as necessidades, demandas e diversidades das regiões do estado, bem como os aspectos sociais, culturais, históricos, econômicos e políticos dos territórios de identidade;
 - b. ter como base os princípios e diretrizes a Política Nacional de Educação Permanente (PNEP), visando promover o aprimoramento e desenvolvimento das competências de trabalhadores(as), gestores(as) e agentes de controle social no exercício de suas funções, bem como fortalecer a capacidade crítica e propositiva, a partir dos processos de trabalho e das práticas profissionais existentes;
 - c. ser monitorado e avaliado de forma constante por meio de indicadores que tenham como objetivo final o aprimoramento do SUAS com vistas à garantia da proteção social a quem dela necessita no território baiano.
 - d. considerar a oferta regionalizada e descentralizada, incluindo a execução do CapacitaSUAS;

- e. adotar uma metodologia participativa e interdisciplinar, centralizada nos processos de trabalho, práticas profissionais, na valorização do saber popular e técnico, na aprendizagem significativa, na historicidade e nas especificidades das demandas concretas que configuram as situações de desproteção social nos diferentes territórios de identidade.
- f. contemplar conteúdos identificados em estudos e diagnósticos realizados junto aos segmentos do SUAS e alinhados às realidades regionais e locais considerando os aspectos sociais, territoriais e culturais.

4.2.2 Objetivos da Educação Permanente

1. Consolidar a concepção de educação permanente no SUAS Bahia;
2. Garantir a participação dos segmentos do SUAS nas ações de Educação Permanente;
3. Fortalecer a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente na Gestão Estadual do SUAS/BA;
4. Institucionalizar a educação permanente na SAS/BA;
5. Implementar o PEEP/SUAS/BA;
6. Aprimorar modalidades alternativas e inovadoras para oferta da educação permanente no SUAS/BA;
7. Articular e apoiar os municípios na implementação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente;
8. Incentivar e apoiar estratégias de promoção da educação permanente nos territórios de identidade;
9. Realizar parcerias com instituições afins para promover educação permanente no SUAS/BA;
10. Apoiar processos de formação profissional nos moldes da PNEP/SUAS;
11. Elaborar, implementar, monitorar e avaliar bianualmente o plano de ações de Educação Permanente da SAS/BA.

5. REFERENCIAL TEÓRICO METODOLÓGICO

A Educação Permanente tem como pressuposto a capacidade que os seres humanos possuem de aprenderem permanentemente, em especial, com seus fazeres cotidianos. Assim, estabelece de forma sistemática uma relação indissociável entre trabalho e educação. Sendo assim, o principal desafio de uma política de educação permanente orientada por um plano de educação permanente é o de propiciar que a prática dos(as) gestores(as), trabalhadores(as) e conselheiros(as) do SUAS possa se transformar em um laboratório vivo de aprendizagem.

Mais do que cumprir normativas e se pautar em uma prática burocrática é necessário aprender-fazendo. Os processos de trabalho, a relação com os colegas, com os usuários, com o território, com os conselheiros, com outros setores e com a própria gestão da política precisam ser ressignificados como relações de aprendizagem.

Essa concepção, no contexto do SUS, tem sido assumida como “Educação Permanente em Movimento” (MERHY, 2015). É intenção, assim, que a proposta metodológica da educação permanente no SUAS/BA dialogue com a experiência adquirida pelo SUS, e foque sua atenção no ‘aprender fazendo’ no cotidiano do trabalho.

A perspectiva didático-pedagógica das ações de capacitação do PEEP/SUAS/BA deverá assumir essa indissociabilidade entre trabalho e educação como fundamento para as ações de capacitação. Estas ações precisam ser vistas como momentos de compartilhamento de teorias, metodologias, mas principalmente da reflexão de práticas e vivências.

Trata-se de uma estratégia que privilegia um processo de aprendizado partindo das reais necessidades dos(as) trabalhadores(as), ao mesmo tempo que contribui para o reconhecimento e valorização dos saberes construídos no âmbito do SUAS, criando oportunidades de formação e capacitação fortemente ligadas às práticas profissionais.

Entretanto, este não é um processo espontâneo e que já esteja instalado nos processos de trabalho do SUAS, precisa ser induzido! Há, no entanto, mais um ponto

a se considerar: o SUAS é um sistema que, por definição é interdisciplinar e multiprofissional. A garantia da proteção socioassistencial demanda que haja articulação entre diferentes saberes profissionais, o que deve balizar as ações de capacitação.

[...] a prestação de serviços aos usuários se faz por uma equipe de referência interdisciplinar, [...], é necessário definir parâmetros comuns, válidos para (e entre) os profissionais responsáveis pela proteção das famílias e de seus membros, demandando elaboração e negociação em torno do que é “estritamente necessário” e “relevante para qualificar o serviço prestado”. A definição coletiva desses parâmetros vale, inclusive, para estabelecer o grau de detalhamento de informações encaminhadas a outras instituições, como as do Poder Judiciário. (BRASIL, 2011)

A proposta político-pedagógica apresentada na PNEP (BRASIL, 2013) já indica a importância de que os processos formativos sejam pautados em bases teóricas-metodológicas que considerem os(as) educandos(as)/trabalhadores(as) como sujeitos ativos e participativos.

Educação Permanente não se refere apenas a processos de educação formal. Em um sentido mais amplo, ela diz respeito à formação de pessoas visando a dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir suas próprias identidades, suas compreensões quanto aos contextos nos quais estão inseridas e seus julgamentos quanto a condutas, procedimentos e meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho e à resolução de problemas. (BRASIL, 2013)

Essa proposta foi inicialmente apresentada no Programa CapacitaSUAS (BRASIL, 2012) e tem sido utilizada como base para a elaboração dos PEP/SUAS, no Brasil, tanto de estados como de municípios e deverá também ser referência para as ações de capacitação do SUAS/BA.

A proposta pedagógica do Capacita SUAS, apresentada no “Guia do(a) professor(a)” (BRASIL, 2016a) se organiza em três dimensões: concepção de educação; relação sujeito-objeto; e relação teoria prática. Merece destaque aqui a concepção de educação que deverá balizar as ações de capacitação a serem ofertadas tanto pela gestão estadual quanto pelos municípios baianos.

A proposta pedagógica do CapacitaSUAS (BRASIL, 2016) toma como referência a Andragogia que

[...] foi definida por Malcolm Knowles (1967) como a arte e ciência de ajudar os adultos a aprender. A andragogia (do grego andros - adulto e gogos - educar) entende que os adultos, devido às experiências que passam durante a vida e o

conhecimento que têm da realidade, buscam desafios e soluções que façam diferença em suas vidas, como condição para o aprendizado. Para esse autor são requisitos para a educação de adultos: a) a consciência da necessidade de saber – antes de tudo é preciso saber o porquê necessita aprender algo; b) a prontidão para aprender – ocorre com a expectativa de solução de problemas da vida real e do desenvolvimento de papéis sociais; c) o autoconceito do aprendiz – quando são tratados como capazes de se autodirigir; d) reconhecimento das experiências dos aprendizes – estratégias de aprendizagem que valorizem saberes prévios, incentivem reflexão sobre hábitos e preconceitos. (BRASIL, 2016a)

São princípios basilares desta proposta a interdisciplinaridade, a aprendizagem significativa, a historicidade e a centralidade nos processos de trabalho e nas práticas profissionais. Prevê-se assim:

o desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS, entendidas como conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções e atribuições laborais de um trabalhador, visando ao alcance dos objetivos, princípios e diretrizes do SUAS. O desenvolvimento dessas capacidades e competências por meio da educação permanente deve ser compreendido na sua tridimensionalidade: técnica, ética e política. (BRASIL, 2013)

Fundamenta-se, assim, na diversidade cultural e no protagonismo dos sujeitos trabalhadores(as) do SUAS para produção do seu próprio conhecimento. (BRASIL, 2016a).

Considera, ainda, que o fazer profissional no SUAS exige o desenvolvimento de competências socioprofissionais, compreendidas como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao fazer profissional no SUAS. Estas competências serviram de base para a construção da proposta pedagógica dos cursos do Programa CapacitaSUAS do governo federal. (BRASIL, 2012). São competências: gerenciais; institucionais ou sistêmicas; participativas; individuais e coletivas.

Princípios e fundamentos, esses, que devem ser observados quando do planejamento e da implementação das ações de capacitação, sejam elas introdutórias, de atualização, de supervisão técnica ou eventos de capacitação conforme descritos a seguir.

6. PERCUSOS FORMATIVOS E TIPOS DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

6.1 Percursos formativos

Coerente com a PNEP (BRASIL, 2013) o PEEP/SUAS/BA propõe que as ações de capacitação sejam ofertadas segundo a noção de “Percursos Formativos” que

(...) corresponde ao conceito de trilha de aprendizagem. Esse conceito evidencia uma forma de desenvolvimento de competências profissionais na qual o percurso ou trilha construída pelo participante para o seu desenvolvimento profissional resultam, de um lado, das suas próprias conveniências, necessidades e aspirações profissionais; e de outro lado, das necessidades da organização na qual trabalha, da avaliação do seu desempenho na realização da função e das atividades que lhes são incumbidas, das competências que já possui e das que necessita desenvolver. (BRASIL, 2013)

São eles:

- a) Percurso Formativo: Gestão do SUAS.
- b) Percurso Formativo: Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais.
- c) Percurso Formativo: Controle Social.

A definição dos percursos formativos cria uma linha orientativa para uma educação permanente processual e que a curto, médio e longo prazo oportunize uma formação contínua e gradual dos(as) gestores(as), trabalhadores(as) e agentes do controle sociais contribuindo para a formação, consolidação e ampliação das competências socioprofissionais necessárias à atuação nos diferentes espaços da Política de Assistência Social.

É responsabilidade da gestão criar as condições para uma educação permanente que considere essa trilha formativa com base na elaboração de diagnósticos e estudos que identifiquem as necessidades e demandas formativas em cada um dos percursos.

6.2 Os tipos de ação de formação e capacitação

Com vistas a oportunizar o desenvolvimento gradual das competências profissionais, a PNEP (BRASIL, 2013) prevê a oferta de ações de formação e de capacitação. As ações de formação obedecem às determinações legais do

Ministério da Educação (MEC) que a elas digam respeito. São elas:

- a) Formação técnica de nível médio (carga horária mínima de 1.800 horas/ aula)
- b) Aperfeiçoamento (180 horas/aula)
- c) Especialização (360 horas/aula)
- d) Mestrado (cerca de 2 anos de curso)

Considerando os estudos e diagnósticos realizados no processo de elaboração deste Plano, que contemplou, entre outros aspectos, as condições concretas de oferta de ações de educação permanente pela gestão estadual e pela gestão municipal do SUAS/BA, optou-se, no biênio 2021-2022, pela articulação intergovernamental e interinstitucional com vistas a oferta de ações de Formação em Educação Permanente por entidades parceiras como Instituições de Ensino Superior (IES), conforme será apresentado, a seguir, nas estratégias e atividades previstas para esse plano.

Em relação às Ações de Capacitação, o PEEP/SUAS/BA propõe quatro tipos de ação de Capacitação. Neste quesito, inova em relação à PNEP (BRASIL, 2013) incluindo a capacitação do tipo: Eventos de Capacitação em Educação Permanente, conforme apresentado a seguir:

- a) **Eventos de Capacitação em Educação Permanente:** ações de capacitação com carga horária entre 02 e 20 horas de duração. Possuem como finalidade contribuir com o aprimoramento da atuação profissional e participativa no SUAS por meio da aquisição e ou desenvolvimento das competências necessárias ao trabalho no SUAS seja na gestão, no provimento ou no controle social.
- b) **Capacitação Introdutória:** ações de capacitação com carga horária entre 20 e 40 horas/aula de duração, com a finalidade de promover o nivelamento de competências basilares aos processos de trabalho na gestão do SUAS, no provimento e /ou no controle social.
- c) **Capacitação de Atualização:** ações de capacitação com carga horária entre 40 e 100 horas/aula de duração, com a finalidade de

atualizar e manter as competências necessárias ao desenvolvimento comum dos processos de trabalho na gestão do SUAS, no provimento e /ou no controle social.

- d) **Supervisão Técnica:** ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios.

A opção pela inclusão de mais um tipo de ação de capacitação no PEEP/SUAS/BA, qual seja, Eventos de Capacitação, responde às necessidades identificadas na etapa diagnóstica de construção deste plano e na constatação de que, tanto o estado, quanto os municípios ofertam ações de capacitação com carga horária inferior a 20 horas.

Observou-se que essas ofertas contribuem para o processo de qualificação de gestores(as), trabalhadores(as) e agentes do controle social, mas que, em geral, são ofertas pontuais, o que diminui seu alcance enquanto ação de educação permanente, portanto, se forem reconhecidas e incluídas em Planos de Educação Permanente podem ter maior efetividade.

Considerou ainda que, quando se propõe ações de capacitação no contexto da educação permanente no SUAS, deve-se levar em conta uma diversidade de fatores, entre eles: as demandas apresentadas pelos(as) profissionais; o volume e a especificidade do trabalho a ser executado; o quantitativo de profissionais; as necessidades e características do público a ser atendido; a diversidade regional, as características dos territórios e a articulação com temas transversais, o que muitas vezes impossibilita a oferta de ações com carga horária de 20 horas ou mais.

Como os demais tipos de Capacitação (introdutória, atualização e supervisão técnica) já estão descritos na PNEP (BRASIL, 2013), neste documento, será dada ênfase aos Eventos de Capacitação em Educação Permanente¹⁷.

¹⁷ Para proposição deste quarto tipo de ação de capacitação considerou-se, também, o Plano Municipal de Educação Permanente no SUAS da cidade do Rio de Janeiro (Rio de Janeiro, 2018) e os Parâmetros para a Educação Permanente do Estado de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 2018).

A classificação das ações formativas como “Eventos de Capacitação em Educação Permanente” no SUAS/BA deve considerar as diretrizes do PEEP/SUAS/BA e contemplar em seu planejamento e execução das duas dimensões de forma articulada: a do trabalho e a pedagógica.

Por dimensão do trabalho entende-se a centralidade nos processos de trabalho que contemplam:

procedimentos e atividades, relacionadas ao planejamento, operacionalização, monitoramento, avaliação e controle social do conjunto de ações finalísticas, as quais compõem a Política de Assistência Social; bem como o financiamento e a gestão sistêmica, descentralizada, participativa e compartilhada. (BRASIL, 2013)

Entende-se por dimensão pedagógica uma ação que: (1) considere a perspectiva didático-pedagógica alicerçada nos princípios da historicidade e da aprendizagem significativa e (2) contemple a participação ativa dos(as) gestores(as), trabalhadores(as), agentes do controle social e usuários do SUAS no planejamento, implementação e avaliação das ações propostas.

Esses eventos de capacitação, em suas múltiplas formas, devem se constituir em espaços formativos entendidos como:

espaços de problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores que orientam a ação dos sujeitos no contexto organizacional, da gestão, do controle social e do provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, compreendendo tanto atores governamentais como não governamentais. (MINAS GERAIS, 2018)

Metodologicamente se traduzem em eventos como seminários, congressos, conferências, encontros, jornadas, oficinas, mesas redondas, palestras, grupos de estudo, entre outras, conforme notas técnicas a serem produzidas pela gestão estadual no decorrer do processo de implementação deste plano.

Os Eventos de Capacitação em Educação Permanente devem compor o Plano de Educação Permanente, seja do estado ou dos municípios e, sempre que possível, apresentados e discutidos nos Núcleos de Educação Permanente. É fundamental evitar ações fragmentadas e sem conexão com as demandas advindas do contexto de trabalho e das especificidades locais e regionais.

É aconselhável que os Eventos de Capacitação em Educação Permanente sejam certificados pelo órgão responsável pela oferta, conforme orientações da PNEP para

qualquer um dos tipos capacitação de Educação Permanente. (BRASIL,2013).

7. LEVANTAMENTO DE DEMANDAS E CAPACITAÇÕES

O Levantamento PEEP/BA/2020, apresentado na Introdução deste documento, foi elaborado tomando como referência a PNEP (BRASIL, 2013) e permitiu de forma ampliada identificar as demandas específicas para a oferta de ações de educação permanente pelo SUAS/BA para cada um dos percursos formativos.

Foi solicitado aos profissionais que indicassem, separadamente, três temas de maior interesse para os percursos da Gestão, Provimento e Controle Social. Os Quadros 22, 23 e 24 abaixo apresentam, de forma categorizada e em ordem decrescente, a demanda apresentada pelos entrevistados¹⁸.

Quadro 22 - Demanda Gestão

Temas	Frequência	Percentual (%)
Gestão do Trabalho	145	13,6
Gestão Financeira e Orçamentária	127	11,9
Vigilância Socioassistencial	101	9,5
Gestão Democrática e Participativa	78	7,3
Trabalho Social com Famílias	49	4,6
Recomendações*	41	3,8
Gestão da Informação	38	3,6
PSB: CRAS/Gestão Serviços	37	3,5
Introdução ao SUAS	32	3,0
Rede Socioassistencial Intersetorial	31	2,9
Outras Políticas e Programas Sociais	28	2,6
Int. e Fortalecimento do Con. Social	26	2,4
Público da PNAS	25	2,3
Educação Permanente	21	2,0
Gestão Integrada (Fluxos)	21	2,0

¹⁸ As respostas dadas pelos(as) entrevistados(as), após tratamento e organização estão agrupadas na “Planilha: Levantamento PEEP/SUAS/BA”, arquivada pela CGES/SAS. Como já dito na introdução deste texto a consulta a esse documento possibilita interagir diretamente com a forma como os(as) trabalhadores(as) significam os problemas advindos do exercício cotidiano do trabalho social no SUAS seja na gestão, no provimento ou no controle social. (BAHIA, 2020c)

Temas	Frequência	Percentual (%)
SUAS e Direitos Humanos	20	1,9
Violência e violação de Direitos	20	1,9
Benefícios Socioassistenciais	18	1,7
Gestão do SUAS/Marco Legal	17	1,6
SUAS e Comunidades Tradicionais	14	1,3
Temas Transversais	14	1,3
Calamidade Emergências Pandemia	13	1,2
Regionalização/Municípios pequenos	11	1,0
SUAS e o Sistema de Justiça	11	1,0
Trabalho Social com Grupos	11	1,0
Conjuntura	10	0,9
Programa Criança Feliz	10	0,9
PSE: CREAS/Gestão e Serviços da Média e Alta	10	0,9
Trabalho Infantil	10	0,9
Participação Popular/Social	9	0,8
Proteção Social a Adolescentes	9	0,8
Acolhimento Institucional	8	0,8
Não se aplica	8	0,8
SUAS e a Geração de Trabalho e Renda	7	0,7
CadÚnico	6	0,6
Programa Bolsa Família	5	0,5
Abordagem Social	4	0,4
Educador Social	4	0,4
Função dos Conselheiros da AS	4	0,4
SUAS e Segurança Alimentar	4	0,4
Entidades Socioassistenciais	2	0,2
Outros Conselhos	2	0,2
Trabalho Social Ter e Comunidades	2	0,2
PAIF	1	0,1
Programas Socioassistenciais	1	0,1
SUAS e Previdência Social	1	0,1
Total	1066	100,0

FONTE: Elaboração própria a partir do Levantamento PEEP/BA/202

*No item Recomendações foram incluídas respostas que não se configuram como temas para ação de capacitação e sim como princípios ou mudanças sugeridas na implementação do SUAS.

Quadro 23 - Demanda Provimento

Temas	Frequência	Percentual (%)
Benefícios Socioassistenciais	147	14,7
Recomendações	98	9,9
Trabalho Social com Famílias	89	9,0
Gestão do Trabalho	65	6,6
Introdução ao SUAS	53	5,3
SCFV	51	5,1
Gestão Integrada (Fluxos)	34	3,4
PSB: CRAS Gestão e Serviços	34	3,4
Trabalho Social com Grupos	32	3,2
Programa Bolsa Família	30	3,0
Rede Socioassistencial Intersetorial	24	2,4
PAIF	23	2,3
Programa Criança Feliz	20	2,0
Violência e Violação de Direitos	20	2,0
CadÚnico	19	1,9
Público da PNAS	19	1,9
Abordagem Social	17	1,7
Temas Transversais	16	1,6
Gestão da Informação	15	1,5
Gestão Democrática e Participativa	14	1,4
PAEFI	13	1,3
Outras políticas sociais	12	1,2
Acolhimento Institucional	11	1,1
Calamidade Emergências Pandemia	11	1,1
Vigilância Socioassistencial	11	1,1
Gestão Financeira e Orçamentária	10	1,0
Proteção Social a Adolescentes	10	1,0
SUAS e Direitos Humanos	10	1,0
Educador Social	9	0,9

Temas	Frequência	Percentual (%)
Programas Socioassistenciais	9	0,9
PSE: CREAS, Gestão e Serviços (Média e Alta)	9	0,9
SUAS e Previdência Social	8	0,8
Regionalização e Municípios pequenos	7	0,7
SUAS e Comunidades Tradicionais	7	0,7
Não se aplica	6	0,6
Trabalho Infantil	5	0,5
SUAS e Geração de Trabalho e Renda	4	0,4
Trabalho Social Ter e Comunidades	4	0,4
Entidades Socioassistenciais	3	0,3
SUAS e Segurança Alimentar	3	0,3
SUAS e Sistema de Justiça	3	0,3
Gestão do SUAS/Marco Legal	2	0,2
Int. e Fortalecimento do Con. Social	2	0,2
Participação Popular/social	2	0,2
Acompanhamento e fiscalização CMAS	1	0,1
Total	992	100,0

FONTE: Elaboração própria a partir do Levantamento PEEP/BA/2020

Quadro 24 – Demanda Controle Social

Temas	Frequência	Percentual (%)
Int. e Fortalecimento do Con. Social	176	22,4
Acompanhamento e fiscalização CMAS	152	19,4
Formação para conselheiros da AS	118	15,1
Participação Popular/social	107	13,6
Gestão Financeira para CMAS	74	9,4
Não se aplica ao CS	42	5,4
Temas Transversais	40	5,1
Recomendações	38	4,8
Conferências de AS	11	1,4

Fóruns de segmentos	7	0,9
Calamidade Emergências Pandemia	6	0,8
Secretária Executiva	6	0,8
Outros Conselhos	5	0,6
Conjuntura	1	0,1
Temas Transversais	1	0,1
Total	784	100,0

FONTE: Elaboração própria a partir do Levantamento PEEP/BA/2020

Buscando objetivar essa demanda esses temas foram agrupados em uma única lista de demandas (gestão, provimento e controle social) e, considerando o marco legal e orientações técnicas do SUAS, foram reagrupados em novas categorias.

O Quadro 25 abaixo apresenta o resultado desse esforço de síntese:

Quadro 25 - Demandas por capacitação: síntese

Temas	Frequência	Percentual (%)
Controle Social	364	14,4
Trabalho Social no SUAS	264	10,4
Gestão do Trabalho e Educação Permanente	247	9,7
Gestão do SUAS	220	8,7
Gestão Financeira e Orçamentária	211	8,3
Benefícios Socioassistenciais	165	6,5
PSE-Gestão, Equipamentos e Serviços	157	6,2
PSB-Gestão, Equipamentos e Serviços	146	5,8
Participação Social	136	5,4
Formação de Conselheiros	128	5,1
Gestão Integrada Redes (Fluxos)	115	4,5
Vigilância Socioassistencial	113	4,5
SUAS Interfaces	83	3,3
CadÚnico e Programa Bolsa Família	60	2,4
Gestão da Informação	54	2,1
Programas Socioassistenciais	40	1,6

Pandemia	31	1,2
Total	2534	100,0

FONTE: Elaboração própria a partir do Levantamento PEEP/BA/2020

Em relação às ações de capacitação, o Levantamento PEEP/BA/2020 considerou as indicadas pela PNEP (2013) e foi solicitado aos participantes que indicassem tipos de capacitação de sua preferência associados à modalidade presencial ou a distância. Os entrevistados indicaram, em primeiro lugar, os cursos presenciais (38%); em segunda posição, a supervisão técnica presencial (21%). Em terceira posição ficou a sugestão de eventos como palestras e seminários, entre outros, com 19%. Os cursos à distância ofertados via plataforma digital ficaram em quarto lugar, com 16% e a supervisão técnica a distância, em último lugar, com 7% (questão 39)

Como já dito a PNEP distingue as ações de capacitação das de formação. Assim a questão 40 versou sobre as estratégias de formação que envolvem cursos formais aprovados pelo MEC. As duas estratégias apontadas como prioritárias pelos entrevistados foram, primeiramente, a especialização (38%) seguida pelo mestrado (26%). Em terceira posição, em empate técnico com a segunda posição, ficou o aperfeiçoamento, com 25%, seguido da formação técnica de nível médio com 11%.

Nesse quesito, vale destacar que a menor demanda por cursos técnicos está relacionada a concentração de entrevistados com nível superior. Os(As) profissionais que não possuem nível superior respondem por apenas 15% do universo pesquisado, ou seja, 103 profissionais. Entretanto, como mostrado acima, no universo geral de profissionais do SUAS Bahia os profissionais de nível fundamental e médio respondem por 59% da força de trabalho (10.248 profissionais).

Em relação à demanda por capacitação e formação outro ponto pesquisado, a partir das questões de 41 a 45, foi relativo à percepção que os(as) profissionais possuem sobre suas competências socioprofissionais, já conceituadas anteriormente. Assim, buscou-se apreender a percepção que os(as) profissionais possuem sobre suas competências gerenciais, institucionais ou sistêmicas, participativas, individuais e coletivas.

O grau de percepção foi avaliado com os seguintes valores: muito pouca; pouca; média; boa; muito boa; não sei; prefiro não responder.

De forma geral os participantes avaliaram como 'boa' suas competências socioprofissionais. Um estudo mais aprofundado dos documentos já citados acima pode sinalizar particularidades a serem contempladas nas diversas ações de capacitação a serem ofertadas por estado e municípios. (BAHIA, 2020a; BAHIA, 2020b).

8. ESTRATÉGIAS DE EXECUÇÃO

As estratégias de execução e as atividades definidas para compor o PEEP/SUAS/BA, aqui apresentadas, são fruto do intenso trabalho de diagnóstico da realidade do SUAS/BA e da força de trabalho dos(as) seus/suas trabalhadores(as) e dialoga com os princípios, diretrizes, objetivos e metas definidos para a Educação Permanente do SUAS/BA. Estas estratégias e atividades foram apresentadas, discutidas e referendadas pelo Grupo de Trabalho do PEEP/SUAS/BA.

É importante destacar que, como resultado do processo de construção do PEEP/SUAS/BA a partir de 2021 a SAS/BA contará com o Plano de Apoio e Assessoramento Técnico (PAT) e com o Plano Estadual de Educação Permanente (PEEP/SUAS/BA) compreendidos como atividades distintas e autônomas, mesmo que complementares. Esta decisão é um passo importante no processo de consolidação e visibilidade da educação permanente na gestão estadual.

As estratégias e ações do PEEP/SUAS/BA, apresentadas abaixo, consideram os 4 eixos estruturantes definidos como base para o PEEP/SUAS/BA, e portanto, contemplam:

- A difusão da cultura da educação permanente por meio de ações de mobilização;
- A institucionalização da educação permanente na gestão estadual do SUAS, por meio das ações de estruturação institucional;
- A articulação intersetorial, intergovernamental e interinstitucional e a
- A oferta de ações de capacitação pela Gestão Estadual.

8.1 Estratégias e ações de Educação Permanente: Mobilização

As ações de mobilização possuem como finalidade contribuir para que o SUAS, na Bahia, se movimente em direção à educação permanente.

Assim, propõe-se como estratégias centrais: (1) Promover a cultura e a prática da educação permanente no Estado da Bahia; (2) Mobilizar e integrar, usuários(as), agentes do controle social, trabalhadores(as) e gestores(as) aos processos de educação permanente; e (3) Fomentar a comunicação direta entre a gestão estadual e os segmentos do SUAS, com destaque para os usuários.

Para tanto, deverão ser executadas as seguintes atividades:

- Criar campanha de mobilização pela educação no SUAS/Bahia;
- Criar slogan para a Educação Permanente;
- Produzir vídeo institucional;
- Produzir material de sensibilização e mobilização de caráter informativo, mas lúdico e com linguagem acessível, dirigido aos segmentos do SUAS, inclusive usuários;
- Difundir a educação permanente nas instâncias coletivas e eventos do SUAS;
- Pautar a educação permanente em eventos promovidos pelo estado e por instâncias colegiadas;
- Mobilizar e apoiar instâncias participativas e coletivas em relação à temática e à prática da educação permanente;
- Fazer gestão junto ao CEAS no sentido de pautar a temática junto aos CMAS's e nas conferências da Assistência Social;
- Oportunizar a participação dos fóruns de segmentos nas ações de educação permanente;
- Mobilizar e apoiar a participação dos Fóruns de usuários(as), Trabalhadores(as) e Entidades Socioassistenciais nas ações de educação permanente;
- Apoiar a criação e/ou fortalecimento de Fóruns de entidades socioassistenciais parceiras do SUAS;
- Criar estratégias para que os(as) profissionais do SUAS que atuam em entidades socioassistenciais participem dos processos de educação permanente do SUAS/BA;

- Incentivar e oportunizar a participação dos(as) profissionais de ensino médio e fundamental nas ações de educação permanente;
- Qualificar a ouvidoria da SJDHDS como canal de comunicação com os segmentos do SUAS, com a finalidade de ouvir queixas, necessidades, elogios e sugestões das diversas regiões do Estado com vistas a aperfeiçoar a educação permanente no SUAS de acordo com a realidade de cada região do Estado;
- Criar novos mecanismos (espaços de escuta, formulários eletrônicos, chats, entre outros) que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação.

8.2 Estratégias e ações de Educação Permanente: Estruturação institucional

A estruturação da SAS/BA, em especial do setor de Gestão do Trabalho e Educação Permanente com vistas a institucionalizar a educação permanente deverá considerar as seguintes estratégias: (1) Assegurar apoio institucional, recursos humanos e financeiros para fortalecimento da Gestão do Trabalho e Educação permanente na SAS/BA; (2) Garantir orçamento próprio, e também, por meio de parcerias para a educação permanente na Bahia; (3) Definir e institucionalizar fluxos para consolidar a educação permanente na SAS/BA considerando as diretrizes do PEEP/SUAS/BA; (4) Garantir a aprovação e pactuação do PEEP/SUAS/BA em instâncias colegiadas e sua priorização na SAS; (5) Difundir e consolidar o PEEP/SUAS/BA; (6) Garantir a realização de estudos e diagnósticos necessários para qualificar a educação permanente; (7) Criar condições institucionais para oferta de ações de educação permanente na modalidade a distância; (8) Promover a criação de um Centro de formação do SUAS/BA.

Para tanto deverão ser executadas as seguintes atividades:

- Contratar, pelo menos, 02 técnicos(as) de nível superior para a Gestão do Trabalho e Educação Permanente;
- Fazer gestão no sentido da realização de concursos públicos para a gestão estadual (PEAS);

- Pautar junto ao CEAS a discussão sobre o orçamento para a Política de Assistência Social na Bahia, com destaque para a Educação Permanente;
- Fazer gestão para a criação de rubrica específica para educação permanente no SUAS dentro do Orçamento Estadual para a Política de Assistência Social;
- Identificar iniciativas de organismos públicos ou entidades sociais de apoio a iniciativas de capacitação e formação em temas correlatos ao SUAS;
- Dar visibilidade à Educação Permanente como área da Gestão do Trabalho distinta do Apoio Técnico;
- Contribuir na definição de protocolos e fluxos para ações formativas (educação permanente) e orientativas (apoio técnico) destinados ao SUAS/BA e ofertados pela SJDHDS;
- Articular o Plano de Apoio e Assessoramento Técnico (PAT) e o Plano Estadual de Educação Permanente (PEEP/SUAS/BA);
- Integrar projetos e cursos de capacitação ofertados por programas socioassistenciais estaduais e federais e por setores da SJDHDS, quando o público forem gestores(as), trabalhadores(as) e agentes do controle social da Assistência Social ao PEEP/SUAS/BA;
- Manter e institucionalizar na SAS, o GT do PEEP/SUAS como Grupo de Estudo e Trabalho Permanente para dar continuidade ao PEEP/SUAS articulado ao PAT/SUAS com funcionamento contínuo, coordenado pela gestão do trabalho e educação permanente e articulado à Câmara Técnica de Gestão do Trabalho e Educação Permanente da CIB;
- Promover espaços de discussão e estudo de diagnósticos e levantamentos sobre a realidade do SUAS na Bahia com vista à definição articulada de prioridades para as ações de apoio técnico e educação permanente;
- Encaminhar o PEEP/SUAS para aprovação no CEAS/BA;
- Pactuar o PEEP/SUAS/BA na CIB;
- Acompanhar o PEAS/BA com vista a garantir a implementação do PEEP/SUAS;

- Promover Seminário de lançamento do PEEP/SUAS;
- Divulgar o PEEP/SUAS/BA em eventos correlatos;
- Executar, monitorar e avaliar de forma participativa o PEEP/SUAS/BA, por meio da interlocução com as instâncias representativas dos segmentos do SUAS/BA;
- Proceder à revisão bianual do PEEP/SUAS;
- Aprimorar o Sistema de Levantamento de Demandas de Educação Permanente do SUAS - SAEPE/SJDHDS;
- Realizar a atualização processual e bianual do diagnóstico da força de trabalho do SUAS e do Levantamento das demandas para educação permanente realizados em 2020;
- Envolver a vigilância socioassistencial no processo de atualização do diagnóstico da força de trabalho do SUAS e das demandas para educação permanente e de outros estudos que se façam necessários;
- Publicar o resultado do levantamento das demandas para a Educação Permanente realizado em 2020 em meio digital de fácil acesso para os municípios (espaço virtual de educação permanente);
- Estruturar a infraestrutura tecnológica e de recursos humanos para oferta virtual de ações de educação permanente;
- Definir estratégias metodológicas para a oferta de capacitação na modalidade a distância;
- Conhecer proposta de escolas de formação do SUAS em funcionamento;
- Criar um espaço virtual para educação permanente no SUAS/BA;
- Organizar, no espaço virtual, uma biblioteca com legislação, textos, vídeos e material orientativo e formativo produzido pela SAS;
- Construir projeto para instalação a médio prazo de um Centro de Formação do SUAS no Estado da Bahia.

8.3 Estratégias e ações de Educação Permanente: Articulação intersetorial, intergovernamental e interinstitucional

A implementação e ou fortalecimento da educação permanente no SUAS/BA deverá ser feita de forma intergovernamental e interinstitucional e, para tanto, deverá considerar as seguintes estratégias: (1) Estimular a participação e o compromisso dos municípios com a organização da gestão do trabalho e educação permanente como estratégia de gestão do SUAS nos municípios; (2) Acompanhar a Câmara Técnica sobre Gestão do Trabalho e Educação Permanente na CIB; (3) Garantir a participação de gestores(as), trabalhadores(as) e do controle social, governamental e não governamental nas ofertas de educação permanente feitas pelo estado; (4) Contribuir para consolidar processos de trabalho a partir das normativas do SUAS e do saber e da prática dos(as) profissionais do SUAS; (5) Acolher e promover iniciativas de organização de educação permanente territorializadas; (6) Promover a articulação intersetorial com outras políticas públicas sociais; (7) Acolher e/ou propor a realização de ações de educação permanente pelas Universidades públicas, Institutos Federais da Bahia e órgãos públicos; (8) Acolher e/ou propor ação conjunta com Conselhos Profissionais das Categorias Profissionais do SUAS com vista a promoção da educação permanente; (9) Apoiar processos de formação profissional dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, conforme previsto na PNEP e no PEEP/SUAS/BA (cursos técnicos, de especialização e mestrado).

Para tanto deverão ser executadas as seguintes atividades:

- Propor a inclusão no PAT/SAS de proposta de apoio e assessoramento técnico com foco na implementação da educação permanente nos municípios com base no PEEP/SUAS incluindo produção de material informativo sobre a NOB-RH/SUAS;
- Incentivar e apoiar tecnicamente a criação de NUEPs e a elaboração de Planos Municipais de Educação Permanente;
- Apoiar propostas inovadoras de ações de educação permanente de âmbito regional e ou municipal;
- Propor cronograma de ações para a Câmara Técnica da CIB;

- Subsidiar a Câmara Técnica da CIB com vistas a qualificar técnica e politicamente a Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS na gestão estadual e municipal a começar pela pactuação e implementação do PEEP/SUAS/BA;
- Sensibilizar municípios para a importância de ampliar a participação de gestores(as), trabalhadores(as) e do controle social, governamental e não governamental nas ofertas de educação permanente feitas pelo estado;
- Apoiar com logística, recursos humanos e financeiros os municípios com vista a viabilizar a participação dos segmentos do SUAS nas ações de educação permanente;
- Produzir referências (notas técnicas, cartilhas) com vistas à promoção de capacitações pelos municípios;
- Difundir a cultura da educação permanente incentivando, entre outras ações, a criação de grupos de estudos nos equipamentos e serviços do SUAS e propor roteiros para estudo dirigido;
- Apoiar e orientar os municípios quanto à participação dos(as) trabalhadores(as) do SUAS em espaços e eventos formativos como ação de educação permanente;
- Difundir os tipos de ação de educação permanente (cursos técnicos, especialização e mestrado) conforme proposto na PNEP e que podem ser apoiados pela gestão;
- Apoiar a criação de Grupos de estudos regionais formados por trabalhadores(as), da criação de NUMEP's e/ou PEP's de abrangência regional nos diferentes Territórios de identidade;
- Estimular organizações de segmentos do SUAS (gestores(as), trabalhadores(as) e agentes do controle social) a desenvolverem ações de educação permanente nos diferentes territórios de identidade;
- Desenvolver ações de educação permanente nos Territórios de Identidade;
- Contribuir para o desenvolvimento de Espaços Formativos para Educação Permanente no SUAS que, de acordo com a PNEP, são os múltiplos

- espaços de problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores que orientam a ação dos sujeitos no contexto do SUAS.
- Produzir documentos e/ou ações de capacitação conjuntas com outras políticas setoriais e ou transversais;
 - Apoiar e ou participar de iniciativas formativas propostas por políticas públicas setoriais e transversais em temas correlatos ao SUAS;
 - Propor às IES mapeamento dos currículos dos cursos (Serviço Social, Psicologia, Direito e Pedagogia, entre outros) que tratam da temática da assistência social para fortalecer a formação inicial e a educação permanente no SUAS;
 - Incentivar a criação, pelas IES, de um laboratório permanente de análise e monitoramento da realidade social e da política de assistência social, com projetos de pesquisa e de extensão voltados a educação permanente;
 - Incentivar a articulação das instituições de ensino superior na organização de um projeto piloto de educação permanente no estado (tomar como referência os capacitados do CapacitaSUAS);
 - Mapear programas e projetos de órgãos federais e estaduais que ofertam ações formativas com temáticas compatíveis com as demandas dos(as) profissionais do SUAS com vistas a realização de parcerias;
 - Incentivar a criação de curso de especialização ou programa de residência multiprofissional voltado para a política de assistência social a partir da articulação entre as universidades e institutos federais e universidades estaduais;
 - Apoiar a participação dos(as) profissionais do SUAS em grupos de trabalho e eventos promovidos pelas categorias quando os temas forem relativos a atuação profissional no SUAS;
 - Incentivar parcerias entre os conselhos de categoria e as IES com vistas a inserção dos conteúdos da PNAS nos cursos de graduação das áreas afins, entre outras ações;

- Reconhecer a participação de profissionais do SUAS em cursos técnicos, de especialização e mestrado com temas correlatos ao SUAS como ação de educação permanente;
- Incentivar a criação de planos de cargo e salários no SUAS que valorizem a participação dos(as) trabalhadores(as) em ações de capacitação e formação em temas correlatos ao SUAS.

8.4 Estratégias e ações de Educação Permanente: Oferta de Capacitação

Em relação à oferta de ações de educação permanente de responsabilidade da SAS/BA definiu-se como estratégias: (1) Priorizar a oferta, pelo Estado, de ações de capacitação para a gestão, o provimento e o controle social, incluindo os(as) profissionais da Gestão Estadual; (2) Garantir a proporcionalidade da oferta de ações de educação permanente para os segmentos do SUAS; (3) Organizar a oferta de ações de capacitação de acordo com a demanda identificada no levantamento para a gestão do SUAS, o provimento e o controle social do SUAS.

As atividades a serem realizadas são:

- Elaborar bianualmente Portfólio de Oferta de Ações de Capacitação (POAC/SAS);
- Resgatar e ampliar o CapacitaSAS com vistas a ofertar ações de capacitação para os(as) profissionais da SAS;
- Promover e apoiar a criação de grupos de estudos na SAS;
- Sistematizar e divulgar estratégias metodológicas para orientar a oferta de Eventos de Capacitação;
- Criar mecanismos para garantir a participação de todos os segmentos do SUAS (governamental e não governamental) bem como de instâncias colegiadas e representativas em ações de educação permanente;
- Estabelecer critérios para garantir a proporcionalidade da oferta de ações de educação permanente para os segmentos do SUAS;

- Ofertar capacitação envolvendo profissionais da rede governamental e parceirizada (incluir as equipes dos SCFV, Serviço de Abordagem, Unidades de Acolhimento públicas e parceiras) nas ações de educação permanente do SUAS (SUDH, SESAB, SPM, SMAS's, Conselho de Direitos);
- Estruturar evento de capacitação na modalidade EAD para acolhimento de profissionais recém contratados(as) (incluindo estagiários(as)) pela SAS (ação piloto a ser compartilhada com municípios);
- Apoiar eventos de capacitação relacionados à atuação em serviço público, para profissionais da SAS e gestores(as) municipais da assistência social;
- Criar matriz pedagógica que viabilize a integração das capacitações de programas socioassistenciais (Bolsa família, CadÚnico, Primeira Infância/Criança Feliz, ACESSUAS, entre outros) às diretrizes e proposta pedagógica do PEEP/SUAS/BA;
- Elaborar proposta pedagógica para ações de educação permanente destinada a trabalhadores(as) com ensino fundamental e médio, bem como propor matriz para capacitação introdutória;
- Elaborar proposta de metodologia de Supervisão Técnica do SUAS visando subsidiar a gestão estadual, observando as diretrizes e a resolução do CNAS;
- Desenvolver proposta pedagógica para oferta virtual de ações de educação permanente.

9. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Monitoramento e avaliação são ferramentas de gestão e, mesmo que complementares dizem respeito a processos particulares com finalidades específicas.

O monitoramento está relacionado ao status das atividades planejadas e visa acompanhar, de forma objetiva e homogênea o desenvolvimento de cada atividade prevista. A avaliação se relaciona com a verificação dos resultados obtidos e se sustenta em indicadores previamente definidos a partir dos objetivos do plano. Enquanto o monitoramento verifica o andamento das atividades do dia a dia, o plano de avaliação verifica se os objetivos foram cumpridos.

A execução do plano de Monitoramento e Avaliação do PEEP/SUAS/BA é responsabilidade da CGES e deverá ser acompanhado pelo CEAS e pelo NUEP.

9.1 Estratégia de monitoramento

No caso do PEEP/SUAS/BA optou por monitorar quadrimestralmente a execução das atividades previstas, por eixo estruturante, classificando-as em: planejada, em andamento, concluída ou cancelada.

9.2 Indicadores e Metas

Para o processo de avaliação foram definidos 12 indicadores e metas relacionados aos 11 objetivos definidos, conforme Quadro 26 abaixo:

QUADRO 26 – Indicadores e Metas

OBJETIVOS DO PEEP/SUAS/BA		INDICADORES	META
1	Consolidar a concepção de educação permanente no SUAS Bahia.	Campanha de Mobilização da Educação Permanente realizada	01 campanha de Mobilização realizada até novembro de 2021
2	Garantir a participação dos segmentos do SUAS nas ações de Educação Permanente	Número de participações dos segmentos do SUAS nas ações de educação permanente realizadas pelo Estado	30% gestores(as); 64% trabalhadores(as); 5% conselheiros(as); 1% usuários(as), do total de participantes de ações de capacitação ofertadas pelo Estado, por ano
3	Fortalecer a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente na Gestão Estadual do SUAS/BA	Contratação de, pelo menos, 02 técnicos(as) de nível superior para a Gestão do Trabalho e Educação Permanente	2 técnicos(as) contratados(as) até 2022
4	Institucionalizar a educação permanente na SAS	Número de processos (fluxos) criados	6 processos/fluxos
5	Implementar o PEEP/SUAS/BA	Aprovação do PEEP/SUAS no CEAS/BA	Aprovação do PEEP/SUAS até junho de 2021
6	Aprimorar modalidades alternativas e inovadoras para oferta da educação permanente no SUAS/BA	Número de equipamentos e recursos tecnológicos adquiridos para a SAS	Disponibilização de pelo menos 2 equipamentos ou recursos tecnológicos para a CEGS
7	Articular e apoiar os municípios na implementação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente	Número de cidades com planos municipais elaborados e ou Núcleos de Educação permanente instalados	60 cidades

OBJETIVOS DO PEEP/SUAS/BA		INDICADORES	META
8	Incentivar e apoiar estratégias de promoção da educação permanente nos territórios de identidade	Número de ações de educação permanente realizadas nos Territórios de Identidade	27 ações realizadas
9	Realizar parcerias com instituições afins para promover educação permanente no SUAS/BA	Número de projetos realizados, em conjunto, com IES e/ou outras instituições	06 projetos formalizadas
10	Apoiar processos de formação profissional nos moldes da PNEP/SUAS	Número de apoios a processos de formação profissional realizados	1 Programa de residência multiprofissional formatado
11	Implementar, monitorar e avaliar bianualmente o Portfólio de ações de Educação Permanente da SAS	Portfólio de oferta de ações de capacitação implantado	Portfólio de ações executado em 70%

Propõe-se também, como complementar a este processo de avaliação a sistematização das questões relacionados à gestão do trabalho e educação permanente que forem solicitadas no CENSO SUAS municipal e no CENSO SUAS de 2021 e 2022.

10. ORÇAMENTO

Para o biênio 2021-2022 o orçamento total previsto para realização das atividades de Educação Permanente é de R\$ R\$ 5.466.200,00. (Ver Apêndice 01; Orçamento)

11. PORTFÓLIO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PELA SAS/SJDHDS 2021/2022

Coordenação de Gestão do SUAS										
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Local de realização	Período de Realização	Público Alvo	Carga horária	Nº de turmas	Vagas/turma	Total de vagas
Gestão	Atualização	Presencial e a distância	Vigilância Socioassistencial	Salvador Itabuna	Abril/2021 a Abril/2022	Gestores(as), Técnicos(as) de Gestão e demais profissionais do setor governamental responsável pela vigilância socioassistencial	40	5	50	250
Gestão	Atualização	Presencial e a distância	Elaboração de Planos de Assistência Social	Salvador Itabuna	Abril/2021 a Abril/2022	Gestores(as), Coordenadores(as) de Equipamentos, Técnicos(as) de Gestão e demais profissionais do setor governamental responsáveis pela Gestão do SUAS	40	6	50	300
Provimento	Introdutória	Presencial e a distância	Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS	Salvador Itabuna	Abril/2021 a Abril/2022	Coordenadores(as) e Técnicos(as) dos equipamentos da Proteção Básica e Especial do SUAS	40	6	50	300
Controle social	Introdutória	Presencial e a distância	Controle Social	Salvador Itabuna	Abril/2021 a Abril/2022	Agentes do Controle Social do SUAS governamentais e não governamental (usuários(as), trabalhadores(as) e representantes de entidades socioassistenciais	40	3	50	150

Coordenação de Gestão do SUAS										
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Local de realização	Período de Realização	Público Alvo	Carga horária	Nº de turmas	Vagas/turma	Total de vagas
Gestão	Eventos de Educação Permanente	A distância	Vigilância Socioassistencial/ Planos de Assistência Social/ Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS/ Controle Social	Salvador	Maio/2021	Gestores(as), Coordenadores(as) de Equipamentos, Técnicos(as) de Gestão e demais profissionais do setor governamental responsáveis pela Gestão do SUAS, Agentes do Controle Social do SUAS governamentais e não governamental	40	1	350	350
Provimento	Atualização	Presencial	Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS	Salvador Itabuna Vitória da Conquista Feira de Santana		Profissionais de nível fundamental, médio e superior que atuam na provisão da PSB no âmbito do CRAS	40		40	
Provimento	Atualização	Presencial	Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial	Salvador Itabuna Vitória da Conquista Feira de Santana		Profissionais de nível fundamental, médio, superior que atuam na provisão da PSE	40		40	
Provimento	Atualização	Presencial	Trabalho Social com Famílias	Salvador Itabuna		Profissionais de Serviço Social e Psicologia que realizam	80		40	

Coordenação de Gestão do SUAS										
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Local de realização	Período de Realização	Público Alvo	Carga horária	Nº de turmas	Vagas/turma	Total de vagas
				Vitória da Conquista Feira de Santana		acompanhamento psicossocial, no âmbito dos serviços socioassistenciais, em equipamentos públicos ou unidades de execução indireta vinculadas a entidades de Assistência Social				
Provimento	Supervisão	EAD/Presencial	Ações Estratégicas para superação do Trabalho Infantil	Salvador	Março2022	Profissionais de nível médio, superior de entidades governamentais e não governamentais que atuam em programas, projetos e serviços socioassistenciais	20	10	20	200
Gestão	Supervisão	Presencial	Gestão do SUAS	Salvador	Nov/2021	Técnicos(as) de gestão da SAS	20	5	10	50
Gestão	Evento de Capacitação (Oficina Temática)	A distância	Educação Permanente e Apoio Técnico	Salvador	Out/2022	Profissionais da SAS, Membros do GT PEEP/SUAS e do NUEP	20	1	20	20
Gestão	Evento de Capacitação (Grupo de Estudos)	Presencial	Educação Permanente	Salvador	Julho/2021	Profissionais da SAS membros do Grupo de Estudos e Trabalho do PEEP/SUAS/BA	48	1	20	20

Coordenação de Gestão do SUAS										
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Local de realização	Período de Realização	Público Alvo	Carga horária	Nº de turmas	Vagas/turma	Total de vagas
Gestão Provimento Controle Social	Evento de Capacitação (Webnário)	A distância	Lançamento do PEEP/SUAS	Salvador	Maio/2021	Profissionais do SUAS, agentes do controle social e entidades parceiras	4	1	300	300

Coordenação de Proteção Social Especial										
Percorso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Local de realização	Período de Realização	Público Alvo	Carga horária	Nº de turmas	Vagas/turma	Total de vagas
Provimento	Supervisão	2021 Virtual	Acolhimento Institucional	Salvador	2021 01 dia/mês	Profissionais que atuam nas Unidades de Acolhimento Institucional Regionalizadas	3h/dia mensal	09	10	90
		2022 50% virtual e 50% presencial		Salvador Feria de Santana Itabuna Juazeiro Itambé Itanhém Mundo Novo Nazaré Piritiba Wenceslau Guimarães	2022 01 dia/mês ou 05 dias consecutivos		3h/dia mensal virtual ou 40hs trimestral presencial			
Provimento	Introdutória	100% Virtual	Acolhimento Institucional para Mulheres vítimas de Violência e ameaça de morte	Salvador	(2021) 01 dia/mês	Profissionais que atuam nos serviços regionais de Acolhimento para Mulheres	20h virtual	03	10	30
		100% presencial		Salvador	(2022)		(2022)			

Coordenação de Proteção Social Especial										
Percorso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Local de realização	Período de Realização	Público Alvo	Carga horária	Nº de turmas	Vagas/turma	Total de vagas
					05 dias consecutivos		20h presencial			
Provimento	Introdutória	100% Virtual	Acolhimento para Crianças e Adolescentes	Salvador	2021 01 dia/mês	Profissionais que atuam nos Serviços de Acolhimento para Crianças e Adolescentes	(2021) 20h	06	10	60
		100% presencial		Salvador	2022 05 dias consecutivos		20h			
Provimento	Evento de Capacitação	100% presencial	Serviços de Proteção Social Especial voltados para a população em situação de rua	Salvador	2022 02 dias consecutivos	Profissionais que atuam nos Serviços de Proteção Especial voltados para a população em situação de rua	16h	01	100	100
Gestão	Evento de Capacitação (Seminário)	100% presencial	Medida socioeducativa	Salvador	2022 02 dias consecutivos	Seminário Tecendo Redes—Diálogo entre os Operadores das Medidas Socioeducativas de Meio Aberto e Meio Fechado	16h	01	100	100

Coordenação de Proteção Social Básica										
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Local de realização	Período de Realização	Público Alvo	Carga horária	N. de turmas	Vagas/turma	Total de vagas
Provimento	Supervisão Técnica	100% virtual	Trabalho Social com famílias	Salvador	(2021)	Profissionais de nível superior que atuam na provisão da PSB no âmbito dos CRAS.	4h /mês	12	20	250
					Julho a Dezembro			15		300
Provimento	Evento de Capacitação em Educação Permanente	100% virtual	SCFV	Salvador	(2022)	Coordenadores (as) do CRAS.	8h	05	125	625
					1 p/ano					
Provimento	Evento de Capacitação em Educação Permanente	100% virtual	Família, Diversidade e Direitos Socioassistenciais.	Salvador	(2021)	Técnicos(as) de Referência do CRAS.	4h	10	125	1250
					1 p/ano			10		1250
Provimento	Evento de Capacitação em	100% virtual	Família, Diversidade e Direitos	Salvador	(2021)		4h	10	125	1250
					1 p/ano					

Coordenação de Proteção Social Básica										
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Local de realização	Período de Realização	Público Alvo	Carga horária	N. de turmas	Vagas/turma	Total de vagas
	Educação Permanente		Socioassistenciais: Povos e Comunidades Tradicionais		(2022) 1 p/ano	Técnicos(as) de Referência do CRAS.		10	125	1250
Provimento	Eventos de Capacitação em Educação Permanente	100% virtual	Família, Diversidade e Direitos Socioassistenciais: Questões de Gênero.	Salvador	(2021) 1 p/ano	Técnicos(as) de Referência do CRAS.	4h	10	125	1250
					(2022) 1 p/ano			10	125	1250
Provimento	Evento de Capacitação em Educação Permanente	100% virtual	Família, Diversidade e Direitos Socioassistenciais: Questões Étnico Raciais.	Salvador	(2021) 1 p/ano	Técnicos(as) de Referência do CRAS.	4h	10	125	1250
					(2022) 1 p/ano			10	125	1250
Provimento	Evento de Capacitação em Educação Permanente	Presencial	Seminário Programa ACESSUAS TRABALHO.	Macro Território	(2021) 1 p/ano	Coordenadores(as) e Técnicos(as) de Referência do CRAS.	16h	6 turmas (1 turma para cada macro território)	2 por município	160

Coordenação de Proteção Social Básica										
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Local de realização	Período de Realização	Público Alvo	Carga horária	N. de turmas	Vagas/turma	Total de vagas
					(2022) 1 p/ano			6 turmas (1 turma para cada macro território)	2 por município	160
Provimento	Evento de Capacitação em Educação Permanente	Virtual	BPC – PCD /IDOSO	Salvador	(2021) 1 p/ano	Técnicos(as) de Referência do CRAS.	4h	08	78	623
					(2022) 1 p/ano			08	78	623
Provimento	Evento de Capacitação em Educação Permanente	Virtual	Orientações iniciais para o planejamento e execução do Primeira Infância no SUAS/Programa Criança Feliz	Salvador	(2021) 1 p/ano	Coordenadores (as) do CRAS e Supervisores(as).	20h	06	120	720
					(2022) 1 p/ano			06	120	720
Provimento	Capacitação Introdutória	Virtual	Treinamento e-PCF	Salvador	(2021) 2 p/ano	Adjuntos e Supervisores(as).	20h	24	60	1440

Coordenação de Proteção Social Básica										
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Local de realização	Período de Realização	Público Alvo	Carga horária	N. de turmas	Vagas/turma	Total de vagas
					(2022) 2 p/ano			24	60	1440
Provimento	Capacitação Introdutória	Presencial	Capacitação do Guia de Visita Domiciliar	Territórios de Identidade	(2021) 3 p/ano	Supervisores(as).	40h	36	35	1260
					(2022) 3 p/ano			36	35	1260
Provimento	Capacitação Introdutória	Presencial	Capacitação da Metodologia - Cuidados para o Desenvolvimento da	Territórios de Identidade	(2021) 3 p/ano	Supervisores(as).	40h	36	35	1260
					(2022) 3 p/ano			36	35	1260
Provimento	Evento de Capacitação em Educação Permanente	Presencial	Seminário Estadual do PIS/PCF	Salvador	2022	Coordenadores(as) do CRAS e Supervisores(as).	24h	1	900	900

Coordenação do Cadastro Único e Programa Bolsa Família										
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Local de realização	Período de Realização	Público Alvo	Carga horária	N. de turmas	Vagas/turma	Total de vagas
Provimento	Introdutória	100% Virtual	Curso de Formulários do Cadastro Único	Salvador	2021 11 dias consecutivos; ou 05 dias consecutivos.	Profissionais que atuam ou atuarão como entrevistadores (as) sociais	3h/dia (32 horas total) ou 6h/dia (32 horas total)	27	30	810
		50% virtual e 50% presencial		Salvador ou Territórios de Identidade (presencial)	2022 Virtual: *11 dias consecutivos/mês ou 05 dias consecutivos/mês Presencial: 04/dias		Virtual: 3h/dia (32 horas total) ou 6h/dia (32 horas total) Presencial: 8h/dia (32h)			
Provimento	Introdutória	2021 100% Virtual	Curso de Gestão do Cadastro Único e do Programa Bolsa Família	Salvador	2021 07 dias consecutivos	Profissionais do PBF nas três políticas setoriais (assistência social, educação e saúde), incluindo membros da ICS do PBF	6h/dia (40 horas total)	14	30	420
		50% virtual e 50% presencial		Salvador ou Territórios de Identidade (presencial)	2022 Virtual: 07 dias consecutivos Ou		Virtual: 6h/dia (40 horas total) Ou			

Coordenação do Cadastro Único e Programa Bolsa Família										
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Local de realização	Período de Realização	Público Alvo	Carga horária	N. de turmas	Vagas/turma	Total de vagas
					Presencial: 05 dias consecutivos		Presencial: 40h			
Gestão e Provimento	Introdutória	50% virtual e 50% presencial	Curso "O Sistema de Condicionalidades (Sicon) na Gestão de Condicionalidades do Programa Bolsa Família"	Salvador ou Territórios de Identidade (presencial)	2022 Virtual: 05 dias consecutivos Presencial: 03 dias consecutivos	Profissionais que atuam ou atuarão na gestão das Condicionalidades de educação e saúde (Operadores(as) do Sistema Presença e do Bolsa Família na Saúde) e profissionais da equipe de referência de CRAS e CREAS	Virtual: 5h/dia (20 horas total) Presencial: 8h/dia (20 horas total)	18	30	540

Obs.: As capacitações 100% virtual de temas "Curso de Gestão do Cadastro Único e do Programa Bolsa Família" e "Curso O Sistema de Condicionalidades (Sicon) na Gestão de Condicionalidades do Programa Bolsa Família", passarão por análise da equipe da Coordenação com vista a definir suas viabilidades de aplicação em 2021.

12 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme explicitado no corpo deste texto, os planos, como parte de um processo de planejamento constituem-se um instrumento de gestão para viabilizar o alcance de objetivos, neste caso, a implementação e consolidação da educação permanente no SUAS/BA.

Todo o esforço empreendido no processo de elaboração do PEEP/SUAS/BA só terá sentido se esse plano for utilizado cotidianamente pela GTEP/CGES/SAS para balizar as ações desta superintendência no que diz respeito ao fortalecimento da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente, que como, demonstrado acima são indissociáveis.

A Bahia, conforme consta no Diagnóstico Situacional é um estado com grande extensão territorial e presença expressiva de vulnerabilidades sociais, entretanto, no caso da Assistência Social, possui gestão centralizada na cidade de Salvador, sede do governo estadual.

Gestão está a cargo de uma equipe reduzida que, conforme demonstrado no mesmo diagnóstico, encontra desafios bastante expressivos para atender às demandas advindas da gestão municipal de cada um dos 417 municípios. Situação esta que pode-se beneficiar da identificação de diretrizes precisas e ação estratégica, função bem desempenhada por um plano elaborado com 'pés no chão', ou seja, a partir do conhecimento da realidade que precisa ser transformada, como foi o caso do PEEP/SUAS/BA.

O Diagnóstico Situacional e o Levantamento das demandas por Educação Permanente demonstraram que a Educação Permanente, no âmbito geral do Estado, encontra-se em estágio inicial, com algumas exceções.

Esta constatação e a compreensão das especificidades identificadas, tanto no contexto da gestão estadual, quanto das municipais é que configuraram os quatro eixos propostos para orientar a implementação do PEEP/SUAS/BA, tais sejam: mobilização, institucionalização, articulação e oferta de ações de capacitação.

Considerando a organicidade de um plano para cada eixo foram elencados objetivos específicos conectados aos problemas identificados e atrelados a estratégias de ação e atividades operacionais com vistas a alcançar o objetivo geral de consolidar a educação permanente no SUAS/BA. Portanto, é crucial que o PEEP/SUAS/BA seja assumido como instrumento de gestão e oriente efetivamente o trabalho da GTEP/CGES/SAS.

Outro ponto evidenciado pelo processo de elaboração do PEEP/SUAS/BA diz respeito à necessidade de implementar o plano de forma participativa. São atores fundamentais não somente os(as) gestores(as), trabalhadores(as) e agentes do controle social como também as entidades que os representam e/ou apoiam e as instâncias coletivas e colegiadas do SUAS como os Fóruns de segmentos do SUAS, os Colegiados de Gestores, os Conselhos de Profissão, as Instituições de Ensino Superior, os Conselhos da Assistência Social, os Núcleos de Educação Permanente, a CIB/BA, entre outros.

Sem desconsiderar as ações intersetoriais no âmbito da própria SJDHDS e desta com as outras secretarias e coordenações do Estado, também os municípios devem considerar a ação intersetorial quando da construção dos seus planos de educação permanente.

Foram muitos os elementos que emergiram do Levantamento das Demandas por Educação Permanente, e estão bem citados e analisados no corpo deste texto.

Nessas considerações vamos apenas destacar alguns que corroboram a necessidade de o plano de educação permanente estar articulado à Gestão do Trabalho. Por exemplo, como expresso acima, a variedade de funções citadas pelos 705 profissionais que responderam ao questionário, indica a necessidade de qualificar as funções essenciais ao SUAS. No caso dos(as) profissionais de nível superior foi expressivo o número de profissionais que se identificaram pela sua profissão (assistente social, psicólogo, pedagogo, advogado). Essa informação não corresponde à sua função no SUAS, podem ser gestores(as), técnicos(as) de referência de serviços ou mesmo coordenadores(as) de serviços. No caso do SCFV ainda aparece funções como instrutor de esportes, de karatê, entre outras.

Outro ponto diz respeito à diversidade de formação a nível de graduação dos(as) profissionais que responderam ao levantamento. Como já dito acima, e como era esperado, houve o predomínio de profissionais do Serviço Social e da Psicologia, mas no conjunto os(as) profissionais pertencem a todas as áreas do conhecimento: ciências sociais aplicadas; ciências humanas; ciências exatas e da terra; linguística, letras e artes; ciências biológicas, ciências da saúde e engenharias. Sendo assim, quando se pensa tanto na gestão dos processos de trabalho quanto nos processos formativos, essa diversidade de formação profissional precisa ser considerada, já que de diferentes formas altera a compreensão da realidade, no caso do trabalho social no SUAS.

Sem dúvida a realização do diagnóstico e do levantamento foram fundamentais para a construção deste plano e sua importância não se esgota com a definição do mesmo. Praticamente todas as questões permitem múltiplas interpretações e podem subsidiar tanto o plano no seu conjunto como as ações de capacitação a serem ofertadas pela SAS. As questões referentes ao levantamento de demandas para capacitações destinadas aos percursos da gestão, do provimento e do controle social para além de temas prioritários indicam dificuldades vivenciadas pelos profissionais no cotidiano do trabalho e podem subsidiar a elaboração dos planos pedagógicos para as capacitações.

Enfim, a sistematização do PEEP/SUAS/BA aqui apresentada é apenas uma síntese do que é possível à SAS executar nos próximos dois anos (2021-2022) é um começo, uma direção. Puxamos o “fio da meada” mas muito ainda se tem para desenrolar com vistas à consolidação da Educação Permanente no SUAS/BA.

PARTE II

ANÁLISE E CONTRIBUIÇÕES PARA O APERFEIÇOAMENTO DA POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO ESTADO DA BAHIA:

APOIO TÉCNICO E EDUCAÇÃO PERMANENTE: UMA DISTINÇÃO NECESSÁRIA

O Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS da Bahia -PEEP/SUAS/BA pode ser considerado como o principal instrumento para o aperfeiçoamento da Política de Educação Permanente do Estado da Bahia. Muito além de ser um arrolado de ações de formação e capacitação, o plano foi construído de forma abrangente sustentado por um intenso processo diagnóstico que permitiu contemplar as dimensões necessárias para a consolidação da educação permanente no SUAS Bahia em curto, médio e longo prazo.

No processo de elaboração desse plano um aspecto mereceu atenção especial, tal seja, a distinção entre apoio técnico e educação permanente. No processo diagnóstico compreendeu-se que, do ponto de vista da gestão da SAS a Educação Permanente era considerada uma subação do Apoio Técnico. Questão que também ficou evidenciada no Levantamento PEEP SUAS, quando os entrevistados demonstraram não identificar a distinção entre ações de capacitação e de apoio técnico.

Neste contexto, partindo do pressuposto de que a Educação Permanente possui natureza, dimensão e características próprias a consultoria produziu subsídios com base em normativas e discussões teóricas para que a SAS pudesse avançar no processo de compreensão da Educação Permanente como ação distinta da de apoio técnico.

Até o momento essa discussão está restrita aos gestores(as) e técnicos(as) que participaram diretamente do processo de construção do PEEP, em especial, os participantes do Grupo de Trabalho PEEP/SUAS/BA e faz-se necessário que ela se estenda também aos municípios e instâncias colegiadas do SUAS/BA.

O eixo central dessa discussão são os conceitos de Educação Permanente e de Apoio Técnico, mas englobam também a compreensão dos tipos de capacitação definidos pela PNEP (2013), aqueles definidos pelo PEEP/SUAS/BA e a distinção

entre supervisão técnica e assessoramento técnico.

O fichamento inicial realizado pela consultoria e compartilhado com o GT PEEP/SUAS/BA, teve como base, além da LOAS (BRASIL, 2016) os seguintes documentos: NOB-RH/SUAS (BRASIL, 2007); NOB-RH/SUAS Anotada e Comentada (BRASIL, 2011), NOB/SUAS (BRASIL, 2012); Política Nacional de Educação Permanente no SUAS (BRASIL, 2013), Resolução nº 6 de 13 de Abril de 2016 (CNAS, 2016), Resolução nº 03 de 19 de Abril de 2016 (CNAS, 2019); Resolução nº 643 de 2018 (CEAS/MG, 2018), II Plano de Educação Permanente do Rio de Janeiro, 2018-2021 (RIO DE JANEIRO, 2018).

Esse estudo permitiu que se construísse uma orientação geral para subsidiar o processo, tanto de aprofundamento da compreensão dos conceitos e normativas em questão, como para redefinir o lugar institucional da Educação Permanente na gestão estadual do SUAS. Esse documento, está organizado em 03 dimensões: normativa, conceitual e diagnóstica, conforme apresentado abaixo.

Dimensão Normativa

A responsabilidade do SUAS, com a qualificação dos(as) seus/suas profissionais já aparece na Lei Orgânica da Assistência Social/LOAS, de 07 de dezembro de 1993, quando no item IX do Art.19º, está previsto: “formular política para a qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da assistência social” (BRASIL, 2016).

Nas legislações posteriores, o que era inicialmente pautado como “Política de Recursos Humanos” vai se configurando como “Gestão do Trabalho” e o que era nomeado como Política Nacional de Capacitação (NOB-RH/SUAS, 2006) se configura, em 2013, como Política Nacional de Educação Permanente (BRASIL, 2013).

A NOB-RH/SUAS (2006) em seu item II referente aos Princípios e diretrizes nacionais para a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS prevê que

“(…) para atender aos princípios e diretrizes estabelecidos para a política de Assistência Social, a gestão do trabalho no SUAS deve ocorrer com a preocupação de estabelecer uma Política Nacional de Capacitação, fundada nos princípios da educação permanente, que promova a qualificação de

trabalhadores, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, com a possibilidade de supervisão integrada, visando o aperfeiçoamento da prestação dos serviços socioassistenciais.” (BRASIL, 2006)

Na NOB/SUAS (2012) no Capítulo VIII relativo à Gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social temos que:

Art. 109. A gestão do trabalho no SUAS compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (BRASIL, 2012)

O inciso 1º deste artigo define o que se entende por “ações relativas à valorização do(a) trabalhador(a), na perspectiva da desprecarização da relação e das condições de trabalho, dentre outras cita: “III - a instituição e implementação de Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação”.

Outro artigo, da NOB/SUAS (2012) que merece destaque é o Art. 112 que prevê que “As despesas que envolvem a gestão do trabalho devem estar expressas no orçamento e no financiamento da política de assistência social.”

Compreende-se assim, que sendo a educação permanente uma ação da Gestão do Trabalho é oportuno que conste, de forma expressa, ou seja, em rubrica própria, no orçamento e financiamento da Política de Assistência Social.

Essa rápida revisão da legislação, deixa clara a vinculação da Educação Permanente à área da Gestão do Trabalho.

Entretanto, não se observa, na legislação uma vinculação direta entre apoio técnico e educação permanente. A Educação Permanente não aparece na legislação como uma subárea do Apoio Técnico. Este aparece associado à qualificação da gestão descentralizada do SUAS. Observa-se, também que o Apoio Técnico não consta entre as ações atribuídas à Gestão do Trabalho.

Apreende-se, portanto, que Apoio Técnico e Educação Permanente são responsabilidades de natureza diversa, mesmo que na prática estejam muito próximas e, do ponto de vista da gestão, possam ser previstas de forma complementar.

Dimensão conceitual

Outro aspecto a ser considerado diz respeito à conceituação das ações de Apoio Técnico e de Educação Permanente.

De acordo com a PNEP entende-se Educação Permanente como

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

Para implementação da Educação Permanente a PNEP (BRASIL, 2013) considera três percursos formativos: (1) a gestão do SUAS; (2) o provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais e (3) o controle social.

As ações de Educação Permanente podem ser ofertas nas modalidades presenciais e a distância e se destinam aos gestores(as), trabalhadores(as) e agentes do controle social de entidades governamentais e não governamentais do SUAS. Qualquer ação de Educação Permanente deve observar as diretrizes da PNEP e ter como base diagnósticos e estudos sobre as necessidades da população, os processos de trabalho e as demandas dos(as) gestores(as), trabalhadores(as) e agentes do controle social. Devem ser certificadas.

De acordo com a PNEP, são duas as grandes categorias de ações de educação permanente: Capacitação e Formação.

As ações de capacitação englobam:

- Capacitação Introdutória (20 a 40 horas)
- Capacitação de Atualização (40 a 100 horas)
- Supervisão Técnica

As ações de formação dizem respeito às estratégias definidas no âmbito da educação formal, devidamente regulamentadas pelo MEC, são elas:

- Formação Técnica de nível médio

- Aperfeiçoamento
- Especialização
- Mestrado

Ainda de acordo com a PNEP (BRASIL, 2013) cada um dos entes federados possui responsabilidades em relação à oferta da Educação Permanente que deve ser organizada a partir da criação de um Núcleo de Educação Permanente e da elaboração de um Plano de Educação Permanente.

Considerando que a PNEP (BRASIL, 2013) incluiu Supervisão Técnica como uma ação de Capacitação, o CNAS aprovou a Resolução nº 06 de abril de 2016 que, de forma complementar à PNEP, normatiza essa ação no SUAS, atestando claramente sua vinculação à Educação Permanente e não ao apoio técnico.

Em relação ao Apoio Técnico ele está presente no conjunto das normativas da Política de Assistência Social, em geral, associado ao Plano de Assistência Social e como estratégia para subsidiar a gestão descentralizada do SUAS.

De acordo com a Resolução do CNAS nº 03 de 19 de fevereiro de 2019

Art. 2º Entende-se por apoio técnico as estratégias integradas, de natureza proativa e preventiva, alinhadas às prioridades e metas nacionais do SUAS, que refletem a necessidade de aprimoramento da gestão dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. (CNAS, 2019)

No seu art. 4 a Resolução acima lista estratégias de apoio técnico, entre as quais, consta encontros, atendimentos individuais, monitoramento, seminários, oficinas, vídeos conferências entre muitos outros.

Considerando os documentos citados acima, observa-se que as ações de Apoio Técnico estão focadas no cumprimento do arcabouço legal e institucional do SUAS, articuladas à dimensão da gestão do SUAS. Podem ser entendidas como ação de qualificação, mas na perspectiva orientativa.

As ações de capacitação (incluindo a supervisão técnica) no contexto da educação permanente dizem respeito à qualificação dos processos de trabalho no que diz respeito a sua fundamentação teórica, metodológica e ética, sendo, portanto, formativas.

São ações distintas, mesmo que complementares. A distinção entre elas não é propriamente metodológica e sim de finalidade.

Outro ponto que merece destaque diz respeito às ações de acompanhamento, pelos órgãos gestores estadual e municipal de serviços, programas e projetos identificados, usualmente, como ação de “supervisão técnica”. Considerando que a PNEP (BRASIL, 2013) classificou Supervisão Técnica como uma ação de capacitação de Educação Permanente e que a mesma foi normatizada pela Resolução CNAS nº 6 de abril de 2016, essa estratégia de acompanhamento e monitoramento da implementação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais deve ser classificada como ação de assessoramento técnico (Apoio Técnico).

Dimensão diagnóstica:

No processo de elaboração do PEEP/SUAS/BA foram elaborados três documentos:

- (1) “Diagnóstico Situacional: Análise da situação da Assistência Social na Bahia, Histórico das Atividades de formação já realizadas e situação da força de trabalho dos trabalhadores do SUAS/BA” (BAHIA, 2020a);
- (2) Levantamento para o Plano Estadual de Educação Permanente - PEEP/BA” (BAHIA, 2020b) e;
- (3) “Análise crítica das necessidades de Educação Permanente dos trabalhadores do SUAS Bahia e definição dos princípios, diretrizes, objetivos e metas do PEEP/SUAS/BA” (BAHIA, 2020c).

Esses documentos indicaram que um dos desafios para a implementação da Educação Permanente na Bahia está em distinguir, nos moldes indicados pela PNEP (2013), ações de Apoio Técnico das ações de Educação Permanente.

No “Levantamento para o Plano Estadual de Educação Permanente - PEEP/BA” as questões de 22 a 29 tiveram como objetivo identificar a participação dos(as) profissionais do SUAS em ações de capacitação. Essas questões indagaram sobre a participação em cursos do CapacitaSUAS, em outros cursos de capacitação a distância ou presencial e em atividades de supervisão técnica.

A análise das respostas dadas a algumas dessas questões demonstrou pouca clareza, por parte dos(as) profissionais, sobre a natureza das ações de capacitação das quais participam, o que exigiu uma análise conjunta de algumas questões. Exemplificando: na questão que solicitava indicar cursos de capacitação foram incluídas ações de apoio técnico ofertadas pelo estado e vice-versa.

Quando, considerando-se a Resolução nº 06/2016, foi solicitado a indicação de atividades de supervisão técnica, apenas os(as) profissionais de um município citaram, de forma objetiva, atividades de supervisão técnica, tal seja, Supervisão Técnica para Rede de Proteção e Garantia de Direitos na Assistência Social e Supervisão Técnica para Reordenamento da Vigilância Socioterritorial. (BAHIA, 2020b, questão nº 28).

Em relação ao Estado, todas as ações indicadas, na questão referente à supervisão técnica foram destacadas aquelas de natureza de apoio e assessoramento técnico: Assessoramento do Pacto de aprimoramento; Assessoramento técnico às equipes volantes; Acompanhamento Familiar; Orientação Técnica para aplicação do Plano de Providências; Primeira Infância no SUAS; SIACOF; A Assistência Social e a Microcefalia e Assessoria prestada durante encontros da CIB.

Observou-se, portanto, que em geral, não é feita uma distinção conceitual e de finalidade entre as ações de Assessoramento Técnico e ações de Supervisão Técnica, como ação de Capacitação na perspectiva da Educação Permanente.

Experiências para análise

Para elaboração do PEEP/SUAS/BA recorreu-se a experiências de outros municípios e estados com destaque para a Resolução nº 643/2018 do CEAS-MG (MINAS GERAIS, 2018); para o Plano de Educação Permanente da Cidade do Rio de Janeiro (2018-2021) (RJ, 2018) e para o Plano Municipal de Educação Permanente da cidade de Belo Horizonte. (PBH, 2018)

A Resolução nº 643/2018 do CEAS/MG define “os parâmetros para a Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social - SUAS”. Esta resolução mostra que o Estado de Minas Gerais, optou por tratar, na mesma resolução, das ações de Capacitação, Formação e Apoio Técnico (Capítulo III) especificando cada

uma dessas estratégias. A seção I aborda a capacitação e a formação e conta com a subseção I que trata da Supervisão Técnica. A seção II contempla o Apoio Técnico.

Essas estratégias estão assim definidas:

Capacitação: Capítulo 3/Seção 1/ §3º:

As ações de capacitação têm como finalidades promover o nivelamento, a atualização e manutenção de competências basilares ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas, bem como de promover ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais.” (MINAS GERAIS, 2018)

Formação: Capítulo 3/Seção 1/ §4º:

“As ações de formação obedecem às determinações legais do Ministério da Educação (MEC) que a elas digam respeito e compreendem uma complementação da formação formal, seja de nível superior ou médio.” (MINAS GERAIS, 2018)

Supervisão Técnica: Capítulo 3/Seção 1/ Subseção 1

Art.15. Conforme disposto no Art. 3º da Resolução do CNAS nº 6, de 13 de Abril de 2016, entende-se por Supervisão Técnica no SUAS um tempo na organização do trabalho que deve mobilizar gestores e trabalhadores para reflexão e estudo coletivo acerca de questões relacionadas aos seus processos cotidianos de trabalho, às suas práticas profissionais, às articulações com o território, na perspectiva institucional e intersetorial.

Art.16. A Supervisão Técnica ofertada em Minas Gerais deverá ser compreendida como ação de estruturação do processo de trabalho institucional e como ação de capacitação, (...) (MINAS GERAIS, 2018))

Apoio Técnico: Capítulo 3/Seção II

Art.20. Com objetivo de potencializar o suporte à gestão municipal de assistência social, busca-se a conexão das ações de capacitação e formação com as ações de apoio e assessoramento técnico, desenvolvidas de forma articulada e complementar, com foco nas dificuldades ou fragilidades identificadas na gestão do SUAS, no provimento de serviços e benefícios e no controle social do SUAS.

Art.21. Entende-se por apoio técnico as estratégias utilizadas pelo gestor estadual e municipal para dar assessoramento, conhecimento e disseminar as normativas do SUAS pactuadas e deliberadas pelas instâncias de pactuação e deliberação. (MINAS GERAIS, 2018)

No art. 22 dessa seção, a resolução lista e conceitua um conjunto de atividades de Apoio Técnico, são elas: Atendimento, Oficinas de apoio técnico, Videoconferências, Visitas de Apoio Técnico, Eventos Técnicos, Produção e disponibilização de materiais, cartilhas, cadernos e divulgação de orientações em Blogs, Sítios, entre outros.

Outro ponto a destacar em relação a esta Resolução diz respeito à ampliação das ações de capacitação previstas na PNEP (BRASIL, 2013) que, em Minas Gerais ficaram assim:

Art.12 A ações de capacitação e formação a serem implementadas em Minas Gerais deverão ser definidas no Plano Estadual de Educação Permanente.

§ 1º São ações de capacitação:

I. Capacitação Introdutória;

II. Capacitação de Atualização;

III. Supervisão Técnica;

IV. Participação nos espaços formativos conforme o artigo 9º;

V. Participação em fóruns, conselhos, comissões locais e conferências conforme o artigo 11º. (MINAS GERAIS, 2018)

A compressão sobre essa nova estratégia de capacitação pode ser feita recorrendo-se ao Capítulo II desta Resolução.

Art.9º Ficam instituídos em Minas Gerais os Espaços Formativos para a Educação Permanente no SUAS, compreendidos como parte integrantes e indissociável do trabalho social.

Parágrafo único. São espaços formativos os múltiplos espaços de problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores que orientam a ação dos sujeitos no contexto organizacional, da gestão, do controle social e do provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, compreendendo tanto atores governamentais como não governamentais

O Plano Municipal de Educação Permanente do Rio de Janeiro (2018-2021) não faz qualquer menção a ações de Apoio Técnico. Entretanto, para contemplar as atividades formativas com carga horária inferior a 20 horas, inclui, no rol das ações de Capacitação definidas pela PNEP, a Capacitação de Aprimoramento.

(...) tendo em vista a necessidade de realização de atividades com a carga horária entre 4 e 20 horas, que contemplem conteúdo da Política de Assistência Social e temas transversais, o CCPAS [Centro de Capacitação de Política de Assistência Social] propõe a modalidade de capacitação aprimoramento. Tais atividades traduzem-se em seminários, congressos, conferências, encontros, fóruns, jornadas, oficinas, mesas redondas, palestras, entre outras.

(...)

O objetivo das ações de aprimoramento é realizar atividades de apresentação e discussão de temáticas e/ou conceitos, bem como socialização de experiências que contribuam para o processo de formação continuada dos profissionais da secretaria, mas que não eram contempladas entre as ações e cargas horárias previstas na PNEP.” (RIO DE JANEIRO, 2018)

O Plano Municipal de Educação Permanente do município de Belo Horizonte (2018-2019), aprovado por meio da Resolução CMAS/BH Nº 011/2019 reconhece a complementariedade entre as ações de Educação Permanente e Apoio Técnico, entendendo-as como ações distintas:

As diretrizes para o planejamento, execução e avaliação das ações de Educação Permanente, conteúdo do PMEP, bem como a oferta de outros tipos de ações de qualificação pela Subsecretaria de Assistência Social, instituem no SUAS-BH espaços contínuos para o aprimoramento do trabalho interdisciplinar, intersetorial e colaborativo necessários para a gestão, provimento e controle social no SUAS. Destaca-se que o plano contempla uma lógica sistemática de apresentação da organização estrutural das ações a serem propostas pelo SUAS-BH, visando possibilitar a manifestação e participação das (os) trabalhadoras(es), gestoras(es) e conselheiras (os). É importante, ainda, lembrar que este Plano visa organizar as ações de Educação Permanente conforme o disposto na PNEP, não desconsiderando outras possíveis ações de qualificação contidas nos Planos de Apoio Técnico (PAT). (PBH, 2018)

Do ponto de vista da gestão, o PMEP/SUAS/BH é de responsabilidade da Diretoria de Gestão do Trabalho e o Plano de Apoio Técnico, elaborado anualmente, é um instrumento de responsabilidade de todas as diretorias da Subsecretaria de Assistência Social.

O apoio técnico pode produzir efeitos de capacitação, no entanto, diferentemente das ações de Educação Permanente, é de natureza técnico-operacional.

(...)

As ações de apoio técnico devem ser planejadas e organizadas por meio do Plano de Apoio Técnico (PAT), instrumento de gestão no qual constarão as diferentes estratégias que cada Diretoria e suas respectivas Gerências e Coordenações desenvolverão ao longo de cada ano para instrumentalizar as(os) trabalhadoras(es) e gestoras(es) do SUAS-BH. Dentre as estratégias possíveis de apoio técnico, destacam-se: treinamentos, seminários e/ou oficinas temáticas,

orientações e/ou atendimentos técnicos, visitas técnicas e elaboração de documentos técnicos. (PBH, 2019)

Temos então que tanto no Estado de Minas Gerais quanto no município do Rio de Janeiro, as ações de Educação Permanente e de Apoio Técnico ocupam lugares institucionais bem delimitados e independentes.

Considerando os esclarecimentos expostos, temos que, para a consolidação da Educação Permanente no SUAS Bahia é necessário:

- Avançar na estruturação institucional da Educação Permanente na Gestão Estadual do SUAS Bahia a partir do acúmulo possibilitado pelo processo de elaboração do Plano Estadual de Educação Permanente.
- Proceder à revisão do lugar institucional do Apoio Técnico e da Educação Permanente na gestão estadual e municipal do SUAS Bahia.
- Acompanhar, participar e legitimar os objetivos e estratégias propostas pelo Plano Estadual de Educação Permanente relativas à distinção e articulação entre o Plano de Apoio Técnico (PAT) e o Plano Estadual de Educação Permanente (PEEP/SUAS/BA).
- Apoiar e viabilizar a continuidade do Grupo de Trabalho do PEEP/SUAS no seu formato atual, ou seja, com participação de representantes de todas as coordenações da SAS.

Todo esse processo de estudo, análise e discussão conduzido junto ao GT PEEP SUAS BA, à gestão e coordenação da SAS levaram à elaboração da Nota Técnica nº 054/2020 - CGES/SAS/SJDHDS de 16 de dezembro de 2020. Assunto: Relação entre o Apoio Técnico e a Educação Permanente no desenho institucional da Superintendência de Assistência Social - SAS, para subsidiar definição quanto a distinção dos blocos temáticos previsto no âmbito da minuta do Plano Estadual de Educação Permanente - PEEP.

Entende-se, portanto, que, para além da construção objetiva do Plano de Educação Permanente esse processo se configurou como uma ação que efetivamente demarcou um novo lugar institucional para a Educação Permanente no SUAS/BA, servindo inclusive como referência para outros estados e municípios brasileiros.

REFERÊNCIAS

BAHIA. Secretaria do Planejamento do Estado da Bahia (SEPLAN/BA). Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia. **Perfil dos Territórios de Identidade da Bahia**. Salvador: SEI, 2015. 3 v. (Série territórios de identidade da Bahia, v. 1) Disponível em: https://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2000&Itemid=284. Acesso em: 5 jun. 2020. (BAHIA, 2015).

BAHIA. Secretaria do Planejamento do Estado da Bahia (SEPLAN/BA). Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia. **Perfil dos Territórios de Identidade da Bahia**. Salvador: SEI, 2017. 3 v. (Série territórios de identidade da Bahia, v. 2). Disponível em: https://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2000&Itemid=284. Acesso em: 5 jun. 2020. (BAHIA, 2017).

BAHIA. Secretaria do Planejamento do Estado da Bahia (SEPLAN/BA). Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia. **Perfil dos Territórios de Identidade da Bahia**. Salvador: SEI, 2018. 3 v. (Série territórios de identidade da Bahia, v. 3). Disponível em: https://www.sei.ba.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2000&Itemid=284. Acesso em: 5 jun. 2020. (BAHIA, 2018).

BAHIA. Secretaria de Justiça Direitos Humanos e Desenvolvimento Social (SJDHDS). Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. (PNUD). **Projeto de Cooperação Técnica Internacional BRA/16/006 – Projeto de Fortalecimento das Políticas de Proteção Social da Bahia**. Salvador: SJDHDS, 2018. (BAHIA, 2018).

BAHIA. Secretaria de Justiça Direitos Humanos e Desenvolvimento Social (SJDHDS). **Diagnóstico Socioterritorial da Bahia**. Salvador: SJDHDS, 2019a (BAHIA, 2019a)

BAHIA. Secretaria de Justiça Direitos Humanos e Desenvolvimento Social. Superintendência de Assistência Social. **Relatório da XII Conferência Estadual de Assistência Social da Bahia**. Disponível em <http://www.justiciasocial.ba.gov.br/arquivos/File/relatoriofinalassistenciasocial2019.pdf>. Acesso em: 30 maio 2020. (BAHIA, 2019b).

BAHIA. Secretaria do Planejamento do Estado da Bahia (SEPLAN/BA). **Territórios de Identidade**. Disponível em: <http://www.seplan.ba.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=17>. Acesso em: 5 jun. 2020. (BAHIA, 2020).

BAHIA. Secretaria de Justiça Direitos Humanos e Desenvolvimento Social (SJDHDS). Superintendência de Assistência Social. Coordenação Estadual de Gestão do SUAS. **Diagnóstico Situacional: Análise da situação da Assistência Social na Bahia, Histórico das Atividades de Formação já realizadas e situação da força de trabalho dos trabalhadores do SUAS/Bahia**. Salvador: SJDHDS, 2020a.

BAHIA. Secretaria de Justiça Direitos Humanos e Desenvolvimento Social (SJDHDS). Superintendência de Assistência Social. Coordenação Estadual de Gestão do SUAS. **Levantamento para o Plano Estadual de Educação Permanente - PEEP/BA**. Salvador: SJDHDS, 2020b.

BAHIA. Secretaria de Justiça Direitos Humanos e Desenvolvimento Social (SJDHDS). Superintendência de Assistência Social. Coordenação Estadual de Gestão do SUAS. **Planilha: Levantamento para o Plano Estadual de Educação Permanente - PEEP/BA**. Salvador: SJDHDS, 2020c.

BAHIA. Sistema de cofinanciamento da Bahia é destaque no Encontro dos Fundos de Assistência Social. Disponível em:
<http://www.justicasocial.ba.gov.br/2018/11/2482/Sistema-de-cofinanciamento-da-Bahia-e-destaque-no-Encontro-dos-Fundos-de-Assistencia-Social.html#:~:text=%E2%80%9CO%20sistema%20demonstra%20o%20quanto,o%20mais%20completo%E2%80%9D%2C%20disse>. Acesso em: 15/03/2021 (BAHIA, 2020d).

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

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social - PNAS/2004 - Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS**. Brasília, 2005. Disponível em
http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/PNAS2004.pdf. Acesso em: 5 jun. 2020. (BRASIL, 2005).

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. SUAS: **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOB-RH/SUAS**. Brasília, 2006.

BRASIL. Presidência da República. **DECRETO Nº 6.040, de 7 de fevereiro de 2007**. Institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais. Brasília, 2007. Disponível em:
<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/94949/decreto-6040-07>. Acesso em: 5 jun. 2020. (BRASIL, 2007).

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferências de Renda no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)** Brasília, MDS, 2009. Disponível em:
http://www.assistenciasocial.al.gov.br/sala-de-imprensa/arquivos/Protocolo%20de%20Gestaa3o_internet.pdf Acesso em: 5 jun. 2020. (BRASIL, 2009)

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Orientações para processos de recrutamento e seleção de pessoal no Sistema Único de Assistência Social**. Brasília, MDS,

2011. Disponível em:

https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Livros/orientacoesrecrutamento.pdf. Acesso em: 5 jun. 2020. (BRASIL, 2011a).

BRASIL, Conselho Nacional de Assistência Social. **Resolução nº 17 de 11 de junho de 2011**. Diário Oficial da União. Brasília. (BRASIL, 2011b).

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS**. Brasília, 2012a. Disponível em:

<http://www.assistenciasocial.al.gov.br/sala-de-imprensa/arquivos/NOB-SUAS.pdf>. Acesso em 05 jun. 2020. (BRASIL, 2012a).

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Curso de Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e BSM**. Projeto Pedagógico. Brasília, MDS/SAGI/SNAS, 2012b.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. 1ª ed. Brasília: MDS, 2013.

Disponível em

http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf. Acesso em: 05 jun. 2020. (BRASIL, 2013).

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Tipificação Nacional de Serviços**

Socioassistenciais. Brasília: MDS, Reimpressão 2014. Disponível em:

http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/tipificacao.pdf. Acesso em: 05 jun. 2020. (BRASIL, 2014).

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

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Curso de Introdução sobre especificidades e interfaces da proteção social básica no SUAS**. Guia do(a) professor(a) Brasília. (BRASIL, 2016a).

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Secretaria Nacional de Assistência Social. **Atendimento a Povos e Comunidades Tradicionais na Proteção Social Básica**. Brasília, 2018. Disponível em:

http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/orientacoes/Atendimento_PCT_.pdf. Acesso em: 05 jun. 2020 (BRASIL, 2018a).

BRASIL. Ministério da Cidadania. Secretaria de Gestão do Informação. **Censo SUAS 2018**. Brasília, 2018. Disponível em

<http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php>. Acesso em 08 de abril de 2020 (BRASIL, 2018b).

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. **Relatório Consolidado sobre o processo de implementação da Política**

Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS). Brasília. (BRASIL, 2018c)

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em 03/06/2020 (BRASIL, 2020a)

BRASIL. Ministério da Cidadania. **Relatório de Informações Bolsa Família e Cadastro Único.** Disponível em: <https://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/Rlv3/geral/index.php>. Acesso em: 9 jun. 2020. (BRASIL, 2020b).

BRASIL. Ministério da Cidadania; Secretaria de Gestão da Informação. **Relatório de Programas e Ações.** Disponível em: <https://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/Rlv3/geral/index.php>. Acesso em: 9 jun. 2020. (BRASIL, 2020c).

BRASIL. Ministério da Cidadania. Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação (SAGI/MC). **Tabulador do Cadastro Único TABCAD.** https://cecad.cidadania.gov.br/tab_cad.php. Acesso: 60/05/2020

CASCÃO, Rodolfo A.I. **Mobilidade social, movimento social e mobilização social: Alguma diferença?** Texto impresso, disponibilizado pelo autor. s/d.

COLIN, Denise. Apresentação. In: Brasil. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS: Uma contribuição Necessária.** Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, Brasília, 2011.

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

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - CNAS. Resolução nº 003 de 19 de fevereiro de 2019. **Estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social - SUAS,** em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP/SUAS Brasília, 2019.

FERREIRA, Stela da Silva. **NOB-RH/SUAS Anotada e Comentada** BRASIL: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social. Brasília, DF: 2011.

FÓRUM ESTADUAL DE USUÁRIOS DO SUAS BAHIA FEUSUAS. **Ata de criação.** Salvador, 04 de novembro de 2015.

FREIRE, Paulo; FAUNDEZ, A. Por uma pedagogia da pergunta. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985. citado por RIO DE JANEIRO. **Plano de Educação Permanente do Rio de Janeiro.** Secretário Municipal de Desenvolvimento Social. RJ, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico do Brasil de 2010**. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em: 8 abr. 2020. (IBGE, 2010).

MERHY, Emerson Elias. **Educação Permanente em Movimento** - uma política de reconhecimento e cooperação, ativando os encontros do cotidiano no mundo do trabalho em saúde, questões para os gestores, trabalhadores e quem mais quiser se ver nisso. **Saúde em Redes**. 2015; 1 (1): 07-14.

MINAS GERAIS. Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS/MG). **Resolução nº 643 de 2018**. Disponível em: <http://conselhos.social.mg.gov.br/ceas/index.php/component/content/category/9-legislacao>. Acesso em 05 jun. 2020. (MINAS GERAIS, 2018)

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL (MDS). **Diagnósticos Intersetorial Municipal**. Disponível em: <<http://www.bsb.ilo.org/dimbr/estados?uf=BA>> Acesso em: 8 abr. 2020.

PREFEITURA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE. PBH. Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania. Subsecretaria de Assistência Social. **Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS**. Belo Horizonte, 2018.

RIO DE JANEIRO. II PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO RIO DE JANEIRO 2018-2021. Secretário Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos. Gerência de Desenvolvimento e Educação Permanente. (RJ, 2018).

RIZZOTI, M^a Luiza. A aliança estratégica entre os trabalhadores e os usuários. In: Brasil. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS: Uma contribuição Necessária**. Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

SPOSATI. Aldaíza. Modelo brasileiro de proteção social não contributiva: concepções fundantes. In: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à fome. UNESCO. **Concepção e gestão da proteção social não contributiva no Brasil**. Brasília, 2009. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Livros/concepcao_gestao_protecaosocial.pdf. Acesso em: 8 abr. 2020.

SAWAIA, Bader Burihan. Psicologia e desigualdade social: uma reflexão sobre liberdade e transformação social. **Psicol. Soc.**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 364-372, dezembro de 2009. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822009000300010&lng=en&nrm=iso>. acesso em 16 de abril de 2020.

TEIXEIRA, Joaquina Barata. Formulação, administração e execução de políticas públicas. In: CFESS/ABEPSS. **Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais**. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009. Disponível em

http://www.poteresocial.com.br/livro_para_download-servico-social-direitos-sociais-e-competencias-profissionais/. Acesso em 10 set. 2020.

WORLD WITHOUT POVERTY(WWP) **Breve Histórico do Cadastro Único.** s/d.
Disponível em https://wpp.org.br/wp-content/uploads/2016/12/breve_historico_do_cadastro_unico.pdf. Acesso em 09 jun. 2020.

APÊNDICE I

PROPOSTA ORÇAMENTÁRIA

Proposta Orçamentária: Oferta de Ações de Capacitação

Coordenação de Gestão do SUAS								
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Público Alvo	Respons. / Apoio	Dotação Orçamentária	Fonte	Valor R\$
Gestão	Atualização	Presencial e a distância	Vigilância Socioassistencial	Gestores(as), Técnicos(as) de Gestão e demais profissionais do setor governamental responsável pela vigilância socioassistencial	CGES/GTEP Coordenações da SAS/IES	2284	311	989.000,00
Gestão	Atualização	Presencial e a distância	Elaboração de Planos de Assistência Social	Gestores(as), Coordenadores(as) de Equipamentos, Técnicos(as) de Gestão e demais profissionais do setor governamental responsáveis pela Gestão do SUAS		Implementação de Ações de Gestão do Sistema Único de Assistência Social - SUAS		
Provimento	Introdutória	Presencial e a distância	Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS	Coordenadores(as) e Técnicos(as) dos equipamentos da Proteção Básica e Especial do SUAS				

Coordenação de Gestão do SUAS								
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Público Alvo	Respons. / Apoio	Dotação Orçamentária	Fonte	Valor R\$
Controle social	Introdutória	Presencial e a distância	Controle Social	Agentes do Controle Social do SUAS governamentais e não governamental (usuários(as), trabalhadores(as) e representantes de entidades socioassistenciais				
Provimento	Atualização	Presencial	Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS	Profissionais de nível fundamental, médio e superior que atuam na provisão da PSB no âmbito do CRAS	CGES/GTEP Coordenações da SAS/IES	2284 Implementação de Ações de Gestão do Sistema Único de Assistência Social - SUAS	311	3.080.000,00
Provimento	Atualização	Presencial	Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social	Profissionais de nível fundamental, médio, superior que atuam na provisão da PSE				
Provimento	Atualização	Presencial	Trabalho Social com Famílias	Profissionais de Serviço Social e Psicologia que realizam acompanhamento psicossocial, no âmbito dos serviços socioassistenciais, em equipamentos públicos ou unidades de execução indireta vinculadas a entidades de Assistência Social				
Provimento	Supervisão	EAD/Presencial	Ações Estratégicas para superação do Trabalho Infantil	Profissionais de nível médio, superior de entidades governamentais e	CGES/GTEP	2284 Implementação de Ações de	311	500.000,00

Coordenação de Gestão do SUAS								
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Público Alvo	Respons. / Apoio	Dotação Orçamentária	Fonte	Valor R\$
				não governamentais que atuam em programas, projetos e serviços socioassistenciais	Coordenações da SAS/IES	Gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS		
Gestão	Supervisão	Presencial	Gestão do SUAS	Técnicos(as) de gestão da SAS	CGES/GTEP Coordenações da SAS/IES	2284 Implementação de Ações de Gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS	311	10.000,00
Gestão	Evento de Capacitação	Presencial / a distância	Introdução ao SUAS e ao Serviço Público	Profissionais iniciantes na gestão estadual	CGES/GTEP Coordenações da SAS	Sem custo extra	_____	_____
Gestão	Evento de Capacitação (Oficina Temática)	A distância	Educação Permanente e Apoio Técnico	Profissionais da SAS, Membros do GT PEEP/SUAS e do NUEP	CGES/GTEP Coordenações da SAS	2284 Implementação de Ações de Gestão do Sistema Único de Assistência Social - SUAS	311	2.400,00
Gestão	Evento de Capacitação	Presencial	Educação Permanente	Profissionais da SAS membros do Grupo de Estudos e Trabalho do PEEP/SUAS/BA	CGES/GTEP	Sem custo extra	_____	_____

Coordenação de Gestão do SUAS								
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Público Alvo	Respons. / Apoio	Dotação Orçamentária	Fonte	Valor R\$
	(Grupo de Estudos)				Coordenações da SAS/NUEP/CIB			
Gestão Provimento Controle Social	Evento de Capacitação (Webnário)	A distância	Lançamento do PEEP/SUAS	Profissionais do SUAS, agentes do controle social e entidades parceiras	CGES/GTEP Coordenações da SAS/NUEP/CIB	2284 Implementação de Ações de Gestão do Sistema Único de Assistência Social - SUAS	311	4.800,00
Subtotal								4.586.200,00

Coordenação de Proteção Social Especial								
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Público Alvo	Respons. / Apoio	Dotação Orçamentária	Fonte	Valor R\$
Provimento	Supervisão	Presencial	Acolhimento Institucional	Profissionais que atuam nas Unidades de Acolhimento Institucional Regionalizadas	CPSE	Sem custo extra	---	-----
Provimento	Introdutória	Presencial	Acolhimento Institucional para mulheres vítimas de violência e ameaça de morte	Profissionais que atuam nos serviços regionais de Acolhimento para Mulheres	CGES/GTEP			

Coordenação de Proteção Social Especial								
Percorso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Público Alvo	Respons. / Apoio	Dotação Orçamentária	Fonte	Valor R\$
Provimento	Introdutória	A distância	Acolhimento para Crianças e Adolescentes	Profissionais que atuam nos Serviços de Acolhimento para Crianças e Adolescentes				
Provimento	Evento de Capacitação	Presencial	Serviços de Proteção Social Especial voltados para a população em situação de rua	Profissionais que atuam nos Serviços de Proteção Especial voltados para a população em situação de rua				
Gestão	Evento de Capacitação (Seminário)	Presencial	Medida socioeducativa	Seminário "Tecendo Redes – Diálogo entre os Operadores das Medidas Socioeducativas de Meio Aberto e Meio Fechado"				
Subtotal								0

Coordenação de Proteção Social Básica								
Percorso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Público Alvo	Respons. / Apoio	Dotação Orçamentária	Fonte	Valor R\$
Provimento	Introdutória	A distância	Guia de Visita Domiciliar	Profissionais do PIS	CPSB	2284	111	200.000,00
Provimento	Atualização	Presencial	Metodologia: Cuidados para o		Coordenações da SAS			

Coordenação de Proteção Social Básica									
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Público Alvo	Respons. / Apoio	Dotação Orçamentária	Fonte	Valor R\$	
			Desenvolvimento da Criança – CDC						
Provimento	Evento de Capacitação (Webnário)	A distância	Intra e Intersetorial	Profissionais do PIS	CPSB	2284	311	50.000,00	
Provimento	Introdutória	A distância	Introdução ao Programa Primeira Infância (PIS)		Coordenações da SAS	Implementação de Ações de Gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS			
Provimento	Introdutória	A distância	Treinamento e-PCF			Projeto Conecta			
Provimento	Evento de Capacitação (Seminário Estadual)	Presencial	Primeira Infância	Profissionais do PIS Coordenadores(as) e Técnicos(as) de CRAS	CEPB CGES/GTEP	2284	111	280.000,00	
Subtotal									530.000,00

Coordenação do Programa Bolsa Família								
Percurso formativo	Tipo de capacitação	Modalidade	Tema	Público Alvo	Respons. / Apoio	Dotação Orçamentária	Fonte	Valor R\$
Gestão	Evento de Capacitação (Videoconferência)	A distância	Gestão do PBF e do CadÚnico	Gestores(as) do PBF e do CadÚnico e Coordenadores(as) de Equipamentos	CPBF CGES/GTPE	6933	311 111	350.000,00
Gestão Provimento	Introdutória	Presencial	O Sistema de Condicionalidades (SICON) na Gestão de Condicionalidades do PBF	Gestores(as) e técnicos(as) municipais do PBF, profissionais que atuam nas Condicionalidades de educação e saúde (Operadores(as) do Sistema Presença e do Bolsa Família da Saúde) e profissionais da equipe de referência de CRAS e CREAS				
Gestão	Evento de Capacitação	Presencial	Apoio às Capacitações do Cadastro Único V7 e SIBEC - CAIXA	Gestores(as) e técnicos(as) municipais do CadÚnico				
Provimento	Introdutória	Presencial / a distância	Formulários do Cadastro Único para Programas Sociais	Técnicos(as) Municipais – Capacitar entrevistadores(as) do formulário do Cadastro Único de Programas Federais cujos dados são utilizados pelo MDS, estados e Municípios				
Subtotal								350.000,00

Previsão orçamentária por Eixo	
Eixo	Valor R\$
Coordenação de Gestão do SUAS	4.586.200,00
Coordenação de Proteção Social Especial	0
Coordenação de Proteção Social Básica	530.000,00
Coordenação do Programa Bolsa Família	350.000,00
TOTAL	5.466.200,00