



PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS BAHIA

BIÊNIO 2021-2022

VERSÃO SIMPLIFICADA

SECRETARIA DE JUSTIÇA, DIREITOS HUMANOS
E DESENVOLVIMENTO SOCIAL



GOVERNO
DO ESTADO

Governador

Rui Costa

Vice-Governador

João Leão

Secretário de Justiça, Direitos Humanos e Desenvolvimento Social - SJDHDS

Carlos Martins

Superintendente de Assistência Social (SAS)

Leísa Sousa

Assessoria Técnica

Aline Araújo e Thaíse Viana

Coordenação de Gestão do SUAS

Gabriele Dultra

Coordenação de Proteção Social Básica

Ludimila Dias de Matos

Coordenação de Proteção Social Especial

Márcia Figueiredo Santos

Coordenação do Cadastro Único e Programa Bolsa Família

Jaimilton Fernandes

Técnica de Referência da Gestão do Trabalho e Educação Permanente

Naiane Gaspar Nunes

Consultoria

Maria Júlia Andrade Vale

Yldson Augusto Macias Serrão

Grupo de Trabalho PEEP

Adriana Ferriz

Ana Catarine Portinho Santana

Jaimilton Fernandes Santos

Laura Peixoto Bamberg

Ludimila Dias de Matos

Monaliza Cirino de Oliveira

Naiane Gaspar Nunes

Sandla Wilma de Barros Santos

Yldson Augusto Macias Serrão

Revisão

Cláudia Regina de Alencar Ferreira

**PLANO
ESTADUAL DE
EDUCAÇÃO
PERMANENTE
PARA O BIÊNIO
2021-2022**

VERSÃO SIMPLIFICADA

GOVERNO DO ESTADO DA BAHIA
2021

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; 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. Cabe 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 de 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 superada. ¹

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

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.

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.

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).

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

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

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 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.

Prosseguindo, sempre de forma participativa, foi construída 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.

Em março de 2021 foi entregue à GEGS/SAS um relatório técnico no qual estão apresentados, de forma articulada o conteúdo dos documentos citados acima dando forma ao Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS/BA - PEEP/SUAS/BA.

Neste documento apresenta-se uma síntese do PEEP/SUAS/BA

com o objetivo de facilitar sua circulação entre os diferentes atores e parceiros do SUAS/BA.

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

2.1 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 LGBTQs 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.

2.2 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.

2.3 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)

2.4 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)³. 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 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.

2.5 PROBLEMAS A SEREM ENFRENTADOS PELA EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS/BA

2 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.

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.

3. 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.

3.1 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 1: 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, ois 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, NUPE, 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.

3.2 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.

3.2.1 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 compõe 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.

3.2.2 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.

4. 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.

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.

5. PERCURSOS FORMATIVOS E TIPOS DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

5.1 PERCURSOS FORMATIVOS

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

5.2 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 capacitação⁴ 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.

4 Com vistas a consolidação da Educação Permanente na Bahia foi elaborada uma nota técnica referente a distinção entre ações de apoio técnico e ações de Capacitação e Educação Permanente. Vide anexo.

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 Permanente⁵.

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

⁵ 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).

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 de capacitação de Educação Permanente. (BRASIL, 2013).

6. 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 1, 2 e 3 abaixo apresentam, de forma categorizada e em ordem decrescente, a demanda apresentada pelos entrevistados⁶.

⁶ 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)

Quadro 1 - 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
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 2 - 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	
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
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/202

Quadro 3 - Demanda Conrole 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 4 abaixo apresenta o resultado desse esforço de síntese:

Quadro 4 - 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).

7. ESTRATÉGIAS DE EXECUÇÃO

Antes de apresentar as estratégias de execução é fundamental destacar que considerando a permanência da pandemia, os impactos na vida cotidiana, em especial, na das populações mais vulneráveis e nos processos de trabalho do SUAS, todas as estratégias, quando da sua execução deverão ser reavaliadas e adaptadas ao novo contexto social.

Quadro 5 - Ações de Educação Perma

AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMA	
OBJETIVO 1: Consolidar a concepção de educação perma	
Estratégias	Atividade
1.1. Promover a cultura e a prática da educação permanente no Estado da Bahia.	<p>Criar campanha de mobilização pela Educação no SUAS/BA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criar slogan para a Educação Permanente • Produzir vídeo institucional; • Produzir material de sensibilização e mobilizador informativo, mas lúdico e com linguagem dirigida aos segmentos do SUAS, inclusive
	<p>Difundir a educação permanente nas instâncias e eventos do SUAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pautar a educação permanente em eventos pelo estado e por instâncias colegiadas; • Mobilizar e apoiar instâncias participativas em relação à temática e a prática da educação • Fazer gestão junto ao CEAS no sentido de trabalhar junto aos CMAS e nas conferências da comissão
OBJETIVO 2: Garantir a participação dos segmen	

manente PEEP/SUAS/BA (2021-2022)

PERMANENTE: MOBILIZAÇÃO			
manente no SUAS Bahia.			
	Período	Responsabilidade	Parceiros
ção Permanente	Novembro de 2021	CGES/GTEP	Outras coord. SAS, Assessoria de Comunicação, NUPE, COEGEMAS, CEAS.
ias coletivas e	Contínuo		
s promovidos			
s e coletivas em			
o permanente;			
pautar a temáti-			
Assistência So-			
tos do SUAS nas ações de Educação Permanente.			

<p>2.1 Mobilizar e integrar, usuários, agentes do controle social, trabalhadores e gestores aos processos de educação permanente.</p>	<p>Oportunizar a participação dos fóruns de segunções de Educação Permanente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mobilizar e apoiar a participação dos Fóruns de Trabalhadores e Entidades Socioassistenciais de educação permanente; • Apoiar a criação e/ou fortalecimento de Fóruns socioassistenciais parceiras do SUAS; • Criar estratégias para que os profissionais atuam em entidades socioassistenciais participem das ações de educação permanente do SUAS/ <p>Incentivar e oportunizar a participação dos professores do ensino médio e ensino fundamental nas ações de educação permanente.</p>
<p>2.2 Fomentar a comunicação direta entre a gestão estadual e os segmentos do SUAS, com destaque para os usuários.</p>	<p>Qualificar a ouvidoria da SJDHDS para o SUAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualificar a ouvidoria existente na SJDHDS para melhorar a qualidade de comunicação com os segmentos do SUAS, com finalidade de ouvir queixas, necessidades, elogios e críticas das diversas regiões do Estado com vistas à melhoria da Educação Permanente no SUAS de acordo com as necessidades de cada região do Estado; • Criar novos mecanismos (espaços de escuta, fóruns eletrônicos e chats, entre outras) que gerem uma conexão entre as manifestações dos usuários e o planejamento das ações de capacitação e formação.

AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

OBJETIVO 3: Fortalecer a Gestão do Trabalho e a Educação

Estratégias	Atividade
<p>3.1 Assegurar apoio institucional, recursos humanos e financeiros para fortalecimento da Gestão do Trabalho e Educação Permanente na SAS.</p>	<p>Contratar, pelo menos, 02 técnicos de nível superior em Gestão do Trabalho e Educação Permanente.</p> <p>Fazer gestão no sentido da realização de cursos e oficinas para a gestão estadual (PEAS).</p>

mentos nas ns de usuários, iais nas ações óruns de entida- do SUAS que rticipem das BA.	Contínuo	CGES/GTEP	Fóruns de segmentos do SUAS, CEAS, NUEP, outras coord. SAS, Assessoria de Comunicação, COEGEMAS.
profissionais de es de educação	Contínuo	CGES/GTEP	SAS, COEGEMAS, CIB
AS. S como canal AS, com a finali- ios e sugestões a aperfeiçoar, a o com a realida- ta, formulários m aproximações onteúdo das	Até dezem- bro de 2022	CGES/GTEP	SAS, SJDHDS, CEAS.

PE: ESTRUTURAÇÃO INSTITUCIONAL

Educação Permanente na gestão estadual do SUAS/BA.

	Período	Responsabi- lidade	Parceiros
superior para a nante.	Até dezem- bro 2022	CGES/SAS	SJDHDS
ncursos públicos (.).	Contínuo (articular ao PEAS)	CGES/SAS	Grupo de trabalho do PEAS, SAS SJDHDS, SAEB, COEGE- MAS, CEAS.

3.2 Garantir orçamento próprio e por meio de parcerias para a Educação Permanente na Bahia.	Pautar junto ao CEAS a discussão sobre o orçamento da Política de Assistência Social na Bahia, com ênfase na Educação Permanente.
	Fazer gestão para a criação de rubrica específica para a Educação Permanente no SUAS dentro do Orçamento para a Política de Assistência Social.
	Identificar iniciativas de organismos públicos e privados sociais de apoio a iniciativas de capacitação em temas correlatos ao SUAS.
OBJETIVO 4. Institucionalizar a	

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

Foram previstas ações de capacitação no formato virtual e presencial, entretanto, as condições sanitárias deverão balizar a decisão pela modalidade de oferta das capacitações.

É fundamental destacar que as exigências do trabalho sociassistencial em contexto de pandemia e consequente agravamento de situações de risco e vulnerabilidade social deixam ainda mais urgente a necessidade de oferta de ações de educação permanente para os trabalhadores do SUAS.

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

çamento para a destaque para a	Até setembro 2021	CGES/GTEP	SAS, SJDHDS, CEAS, NUEP, COEGEMAS.
cífica para Educação Estadual	Até dezembro 2022	CGES/GTEP	SAS, CIB.
os ou entidades e formação em	Contínuo	CGES/GTEP	SAS, SJDHDS.
Educação Permanente na SAS.			

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 7 abaixo:

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.

11. 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 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.

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, 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. 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. 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).

CASCÃO, Rodolfo A.I. Mobilidade social, movimento social e mobilização social: Alguma diferença? Texto impresso, disponibilizado pelo autor. s/d.

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.

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://conselhosocial.mg.gov.br/ceas/index.php/component/content/category/9-legislacao>. Acesso em 05 jun. 2020. (MINAS GERAIS, 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).

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.

12. ANEXO

NOTA TÉCNICA



Superintendência de Assistência Social – SAS

NOTA TÉCNICA SAS

NT nº054/2020 - CGES/SAS/SJDHDS

Data: 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- PEP

A presente Nota tem o objetivo de compartilhar os argumentos apresentados na reunião solicitada pela Coordenação de Gestão do SUAS (CGES), com vistas a discussão sobre a 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- PEP e consequentemente no desenho do planejamento e execução das ações de educação permanente e apoio técnico ofertadas pela SAS.

Para tanto, inicialmente é importante distinguir, a partir das normativas do SUAS e da prática da SAS, o que são ações de apoio e assessoramento técnico e ações de educação permanente, incluindo a supervisão técnica como ação de capacitação, e assim decidir institucionalmente como essa distinção e articulação constará no Plano Estadual de Educação Permanente, bem como no Plano de Apoio Técnico.

Além dessa questão também vem no sentido de classificar as ações de educação permanente que tenham uma carga horária menor do que 20 horas (seminários, encontros, rodas de conversa, entre muitas outras), pois a Política Nacional de Educação Permanente - PNEP deixa um vácuo relativo a essas ações, podendo ser confundidas com as ações de apoio e assessoramento técnico. Tais atividades aparecem na Resolução nº 06 de 2016 como complementares às ações de Supervisão Técnica (art's. Nº 13 e 14)

Superintendência de Assistência Social – SAS

Considerando o processo de elaboração do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS na Bahia (PEEP/SUAS/BA) apresenta-se abaixo considerações baseadas: na dimensão normativa e conceitual relativa ao Apoio Técnico e à Educação Permanente no SUAS; de análise feita a partir do diagnóstico realizado pela CGES para o PEEP/SUAS/BA e experiências de outros municípios e Estados.

A responsabilidade do SUAS, com a qualificação dos seus profissionais já aparece na Lei Orgânica da Assistência Social/LOAS, no item IX do Art.19º, na NOB SUAS RH (2007) em seu item II, já na NOB SUAS (2012) no Capítulo VIII e nas legislações posteriores, em 2013, Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação, se estabelece, como Política Nacional de Educação Permanente (PNEP, 2013). Essa rápida revisão da legislação chama a atenção para a vinculação da Educação Permanente à área da Gestão do Trabalho

De acordo com a PNEP, são duas as grandes categorias de ações de educação permanente: Capacitação e Formação e para a sua implementação considera-se três percursos formativos: a gestão do SUAS, o provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais e o controle social. As ações de Educação Permanente podem ser ofertas nas modalidades presenciais e à distância e se destinam aos gestores, trabalhadores 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 os diagnósticos e estudos sobre as necessidades da população, os processos de trabalho e as demandas dos gestores, trabalhadores e agentes do controle social, destacando a necessidade de certificação.

Em relação ao Apoio Técnico ele está presente no conjunto das normativas da Política de Assistência Social, em detalhe na NOB SUAS (2012) em seu artigo 22, 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 01 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.

Superintendência de Assistência Social – SAS

No seu art. 4 a Resolução acima lista estratégias de apoio técnico, entre as quais, constam encontros, atendimentos individuais, monitoramento, seminários, oficinas, vídeos conferências, entre muitas outros.

Considerando os documentos citados acima se observa 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 quanto a sua fundamentação teórica, metodológica e ética, sendo, portanto formativas.

Logo, Apoio Técnico e Educação Permanente são responsabilidades de natureza distinta, mesmo que na prática estejam muito próximas e, do ponto de vista da gestão, possam ser previstas de forma complementar, e, a distinção entre elas não é propriamente metodológica e sim de finalidade.

Tal análise no aspecto normativo e conceitual vem a ser reforçado pelo resultado alcançado no processo de elaboração do PEEP/SUAS/BA quando indicou que um dos desafios para implementação da Educação Permanente na Bahia está em distinguir, nos moldes indicados pela PNEP (2013), ações de Apoio Técnico das ações de Educação Permanente.

A análise das respostas dadas a algumas das questões Levantamento para o Plano Estadual De Educação Permanente - PEEP/BA demonstrou pouca clareza por parte dos profissionais municipais, sobre a natureza das ações de capacitação das quais participam o que exigiu análise conjunta de questões referentes a cursos de capacitação e ações de supervisão técnica. Observou-se, portanto, que em geral, não é feita, pelos operadores da política de Assistência Social que são alvo das ações de educação permanente e de apoio técnico, 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.

Para elaboração do PEEP/SUAS/BA tem-se recorrido as experiências de outros municípios e Estados, assim trazemos a esta nota apontamento dos achados quanto a essas outras realidades,

3

Superintendência de Assistência Social – SAS

especificamente sobre o tema em pauta. O destaque inicial vai para: a Resolução nº 643/2018 do CEAS-MG; para o Plano de Educação Permanente da Cidade do Rio de Janeiro (2018-2021) e para o Plano Municipal de Educação Permanente da cidade de Belo Horizonte.

A Resolução nº 643/2018 do CEAS/MG define “os parâmetros para a Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social -SUAS”. 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.

O Plano Municipal de Educação Permanente do Rio de Janeiro (2018-2021) não faz qualquer menção as ações de Apoio Técnico. Entretanto para contemplar as atividades formativas com carga horária inferior a 20 horas incluiu no *hall* das ações de Capacitação definidas pela PNEP a “Capacitação de Aprimoramento”.

Temos então que para o Estado de Minas Gerais e para o município do Rio de Janeiro ações de educação Permanente e de Apoio Técnico ocupam lugares institucionais bem delimitados e

Tendo em vista os esclarecimentos apresentados, expomos a seguinte conclusão:

- ✓ Necessário avançar na estruturação institucional da Educação Permanente na Gestão do SUAS na Bahia a partir do acúmulo possibilitado pelo processo de elaboração do Plano Estadual de Educação Permanente.
- ✓ Proceder a revisão do lugar institucional do Apoio Técnico e da Educação Permanente na gestão estadual e municipal do SUAS Bahia. Sendo que a proposta da equipe técnica é que a Educação Permanente seja classificada como mais um grande eixo, juntamente com Apoio Técnico e Apoio Financeiro.
- ✓ 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, para assim firmar a decisão de gestão escolhida;

Superintendência de Assistência Social – SAS

BRASIL, Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS). **Resolução nº 01 de 19 de fevereiro de 2019**. Brasília, 2019.

RIO DE JANEIRO. Secretária Municipal de Assistência Social e Direitos Humanos. Gerência de Desenvolvimento e Educação Permanente. **II Plano de Educação Permanente do Rio De Janeiro 2018-2021**. RJ, 2018.

Elaboradores

Gabriele Rocha Dultra
Coordenadora de Gestão do SUAS
GABSAS/CGES/ SJDHDS

Naiane G. Nunes
Técnica de Referência da Área de Gestão do Trabalho e Educação Permanente
Coordenação de Gestão do SUAS
GABSAS/ CGES/ SJDHDS

Maria Julia Vale
Consultora PNUD para o PEEP/SUAS/BA

De Acordo,

Leisa Mendes de Sousa
Superintendente
Superintendência de Assistência Social – SAS
GABSAS/ SJDHDS

Compartilhe
Justiça Social
em suas redes

    @justicasocialba

 www.justicasocial.ba.gov.br



SECRETARIA DE JUSTIÇA, DIREITOS HUMANOS
E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

