

**COMISSÃO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS
LONDRINA
GRUPO DE TRABALHO DIAGNÓSTICO**

**RESULTADO DA PESQUISA
“SEU CONHECIMENTO, TEM FOME DE QUÊ?”
REALIZADA COM TRABALHADORES DO SUAS
2023**

**LONDRINA
2023**

COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE (2023)

Alexandre Parolin Gaspar	Titular	gov	SEAS/PSE	Orientador social
Amanda dos Santos Nogueira	Titular	Não gov	Acolhimento/PSE	Coordenação
Ana Carolina Ferreira	Titular	Não gov	CMAS	Conselheira
Ana Maria Nascimento	Suplente	Gov	Gestão parceria/DGMAS	Gerente
Barbara S. Basílio de Souza	Titular	Gov	PAIF/ DPSB	Psicóloga
Beatriz Rufino Muniz Pereira	Titular	Gov	Gestão da PSB	TGP
Bruna J. de Moura Lima	Titular	Não gov	SCFV / DPSB	Coordenação
Carla Cristina Vieira	Titular	Gov	GAP/DGAF	TGP
Carlos Roberto de Oliveira	Suplente	Gov	PAIF/ DPSB	Assistente social
Cristiane Y. Tamura Rodrigues	Titular	Gov	GIP/DPSB	TGP
Daniela Cristine Paraizo	Titular	Gov	Centro POP/DPSE	Assistente social
Juliana M. Gerage da Costa	Suplente	Gov	GGO/ DGAF	TGP
Karisa Pereira Mattei	Titular	Gov	CREAS/DPSE	Psicóloga
Lidia C. L. Loback	Titular	Não gov	Acolhimento/DPSE	Coordenação
Livia Andrea Ivale	Titular	Gov	PAIF/DPSB	Assistente social
Rosely Sonoda Gomes	Suplente	Gov	CMAS	Conselheira
Solange Maria Ferreira	Titular	Gov	Cadastro Único/DPSB	TGP
Tatiana de Oliveira Stechi	Titular	Gov	GGI/DPSB	Assistente social
Vanderlei Pires	Titular	Não gov	Acolhimento / DPSE	Educador social

Coordenação da Comissão e apoio administrativo

Edsonia J. Marcelino de Souza	Coordenação	Gov	Educação Permanente	Assistente social
Luciana Hayama	Apoio adm.	Gov	Educação Permanente	TGP

1.2 COMPOSIÇÃO GRUPO DE TRABALHO – DIAGNÓSTICO

✓	Amanda dos Santos Nogueira	✓	Luciana Hayama
✓	Bárbara Sagrado Basilio de Souza	✓	Solange Maria Ferreira
✓	Daniela Cristine Paraíso	✓	Tatiana de Oliveira Stechi
✓	Livia Ivale	✓	Vanderlei Pires

2 CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE A COMISSÃO

A Comissão Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Londrina – CMEP-SUAS Londrina foi constituída em 21 de julho de 2022, no ato de sua primeira reunião ordinária.

Sua estrutura foi indicada pela área da Educação Permanente no SUAS e a definição de sua organização definida pelo Núcleo de Gestão Estratégica do SUAS (NEGSUAS)¹.

Assim, a Comissão de Educação Permanente é um espaço colegiado de caráter participativo, integrador, consultivo, propositivo e de apoio a área da Educação Permanente no SUAS.

Sua composição busca garantir a representação das áreas que integram o SUAS, a diversidade de categorias e o coletivo de trabalhadores. É integrada por 16 membros titulares e seus respectivos suplentes, sendo: 6 (seis) representantes da Proteção Social Básica; 6 (seis) representantes da Proteção Social Especial; 1 (um) representante da Diretoria de Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social; 1 (um) representante da Diretoria de Gestão Administrativa e Financeira da SMAS; 1 (um) representante da Assessoria Técnica Administrativa; 1 (um) representante do Conselho Municipal de Assistência Social e 1 (um) referência técnica da Educação Permanente. As representações dos níveis de proteção social básica e especial devem, necessariamente, contar com a participação de membros dos serviços de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF), Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI) e de Acolhimento. Deve, ainda, ser contemplados na representação dos níveis de proteção os cargos/funções de psicólogo, assistente social, educador social ou funções correlatas e técnico de gestão pública/administrativo ou funções correlatas. Poderão participar da Comissão, na condição de apoio, suporte e assessoramento, pessoas convidadas, conforme a necessidade.

As principais atividades da CMEP-SUAS são as reuniões ordinárias e os Grupos de Trabalho (GTs), tendo, atualmente, um de Comunicação e outro de Diagnóstico. O GT de Comunicação tem como atribuição pensar em estratégias de informação, comunicação, socialização e integração das ações da Comissão e da área da Educação Permanente no SUAS com os(as) trabalhadores(as). Já o GT de Diagnóstico tem como atribuição realizar estudos, pesquisas, análises, proposições e indicadores que promovam o conhecimento sobre a realidade dos trabalhadores do SUAS e que subsidie a atuação da Comissão e da respectiva área.

3 APRESENTAÇÃO DO DIAGNÓSTICO

¹ Núcleo no âmbito da SMAS, de composição colegiada de gestão e integrada pelo gabinete da Secretária, as diretorias e as áreas de educação permanente, vigilância socioassistencial e de referência e contrarreferência, que se reúne, periodicamente e, propõe ações que envolvem as equipes da política de assistência social, governamental e não governamental.

A Comissão de Educação Permanente no SUAS considerou a importância de aproximação junto aos trabalhadores do SUAS tendo sido definido que uma estratégia seria a realização de um diagnóstico para conhecimento da realidade dos(as) trabalhadores(as) do SUAS.

Foi delegada ao GT Diagnóstico a responsabilidade de organizar uma pesquisa para conhecimento dos trabalhadores do SUAS, como uma estratégia de aproximação, de escuta, participação, a partir de um roteiro de pesquisa pré-definido, com dimensionamento do alcance da pesquisa, cujo resultado pudesse contribuir para orientar as ações da própria Comissão e da área da Educação Permanente. O roteiro para realização da pesquisa foi apresentado, debatido e definido seu conteúdo na reunião do dia 09 de fevereiro, ficando o GT de Diagnostico como guardião desse processo. Essa ação foi validada, pelo Planejamento Estratégico realizado pela Comissão, em março de 2023, com a assessoria do Prof^o Dr^o Fernando Franzoi.

Inicialmente a pesquisa foi divulgada de forma virtual. Outra estratégia adotada foi de solicitar espaço para que representantes da Comissão pudessem, no início das pré-conferências de trabalhadores, prestadores de serviço e gestores, apresentar a finalidade e organização da Comissão e solicitar aos participantes o preenchimento do formulário de pesquisa. E, ainda foi feito um mapeamento dos serviços e divido, os membros da Comissão para os contatos com as unidades socioassistenciais solicitando a participação na pesquisa com o preenchimento do formulário. Foi criado um *QrCode* para facilitar o acesso e confeccionado cartazes de divulgação para todas as unidades. O GT de Diagnostico realizou o monitoramento do quantitativo dos participantes. O resultado foi apresentado em reunião da Comissão de Educação Permanente, e em 10 de agosto a Comissão indicou que os membros do GT pudessem fazer a sistematização do Diagnostico tendo sido classificado como mostra pelo quantitativo de participantes atingidos.

4 AMOSTRA UTILIZADA DA QUANTIDADE DE TRABALHADORES

	Formulário aplicado durante as pré dos trabalhadores	Estratégia de divulgação e aplicação nas ofertas socioassistenciais
Total	300	449

5 ANÁLISE DA PESQUISA REALIZADA

5.2 Identificação dos trabalhadores por ofertas socioassistenciais:

Comentado [TdOS-m11]: Colocar em ordem do maior p menor

Oferta socioassistencial	Quantidade	%
Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV	110	24,5
Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família - PAIF (CRAS)	85	18,9
Outros	51	11,4
Serviço de Proteção e Atendimento Especializado à Famílias e Indivíduos - PAEFI (CREAS)	36	8
Programa de Aprendizagem Profissional	25	5,6
Serviço de Acolhimento Institucional para adultos	25	5,6
Serviço Especializado para pessoas em Situação de Rua	23	5,1
Cadastro Único/Gerência de Transferência de Renda	19	4,2
Serviço de Acolhimento Institucional para crianças e adolescentes	15	3,3
Serviço de Proteção Social Especial para pessoas com deficiência, idosas e suas famílias	14	3,1
Projeto de Inclusão Produtiva	13	2,9
Serviço Especializado em Abordagem Social	8	1,8
Serviço de Acolhimento em Republica	7	1,6
Serviço de Medidas Socioeducativas	5	1,1
Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora	4	0,9
Serviço de Proteção Social Básica no domicílio para pessoas com deficiência e idosas	4	0,9
Programa "Oficinas de Arte e Educação"	2	0,4
Programa Guarda Subsidiada	2	0,4

No início da aplicação do formulário da pesquisa, a Política de Assistência Social em Londrina reunia, aproximadamente, 993² trabalhadores que integravam o Sistema Único de Assistência Social - SUAS, sendo 373 governamentais e 620 de organizações da sociedade civil. Este dado revela que o número de trabalhadores não governamentais atinge praticamente o dobro de trabalhadores governamentais.

O total de trabalhadores que responderam ao formulário foi de 449. Dessa forma, a amostra da pesquisa reflete a taxa de resposta de 45,21% de trabalhadores do SUAS.

Em número absoluto, os trabalhadores vinculados ao Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – SCFV foram os que mais responderam, totalizando

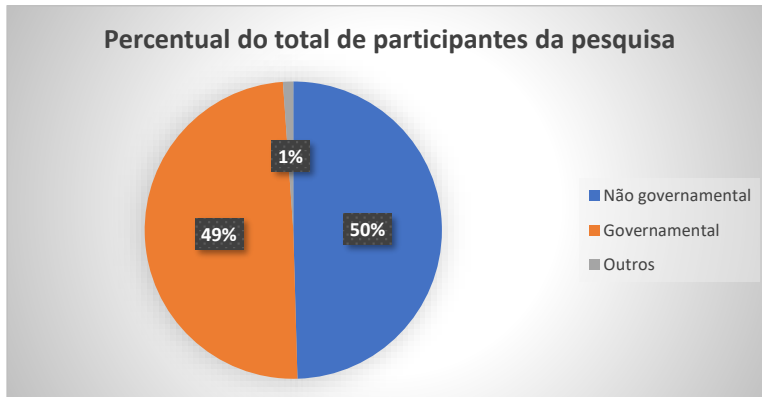
² A SMAS atingiu um quantitativo de 1.400 trabalhadores (agosto/2023), conforme levantamento aferido pela Gerência de Gestão Administrativa e a equipe de gestoras de parcerias.

aproximadamente 24%, seguido do Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família – PAIF com 18,9%, os dois serviços integram a proteção social básica.

Considerou-se necessário identificar a relação do total de trabalhadores lotados nas ofertas socioassistenciais com os que responderam ao formulário a fim de aferir o percentual de cobertura atingido por modalidade de oferta.

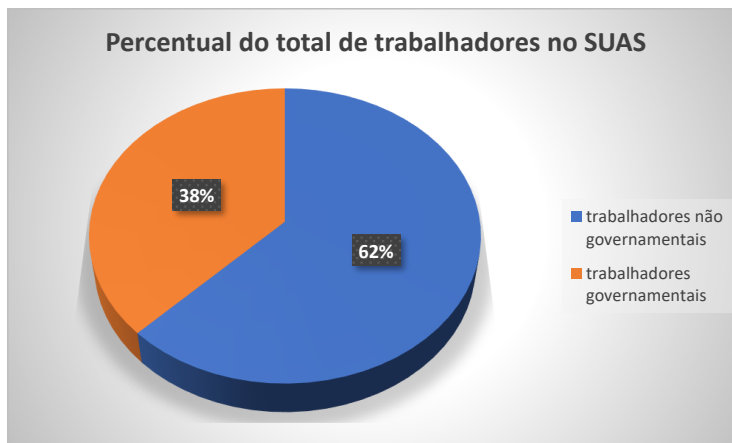
Oferta socioassistencial	Quantidade que responderam	Quantidade no serviço	Percentual de cobertura
Programa Guarda Subsidiada	2	2	100%
Projeto de Inclusão Produtiva	13	14	92,85%
Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora	4	5	80%
Serviço Especializado para pessoas em Situação de Rua	23	30	76,66%
Serviço de Proteção e Atendimento Especializado à Famílias e Indivíduos - PAEFI (CREAS)	36	47	76,59%
Programa de Aprendizagem Profissional	25	34	73,52%
Serviço de Proteção Social Especial para pessoas com deficiência, idosos e suas famílias	14	20	70%
Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família - PAIF (CRAS)	85	124	68,54%
Serviço de Proteção Social Básica no domicílio para pessoas com deficiência e idosos	4	6	66,66%
Serviço de Medidas Socioeducativas	5	8	62,50%
Cadastro Único/Gerência de Transferência de Renda	19	36	52,77%
Outros	51	122	41,80%
Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV	110	284	38,73%
Serviço de Acolhimento em República	7	19	36,84%
Serviço de Acolhimento Institucional para adultos	25	71	35,21%
Serviço Especializado em Abordagem Social	8	32	25%
Serviço de Acolhimento Institucional para crianças e adolescentes	15	89	16,85%
Programa "Oficinas de Arte e Educação"	2	14	14,28%

5.3 Vinculação institucional

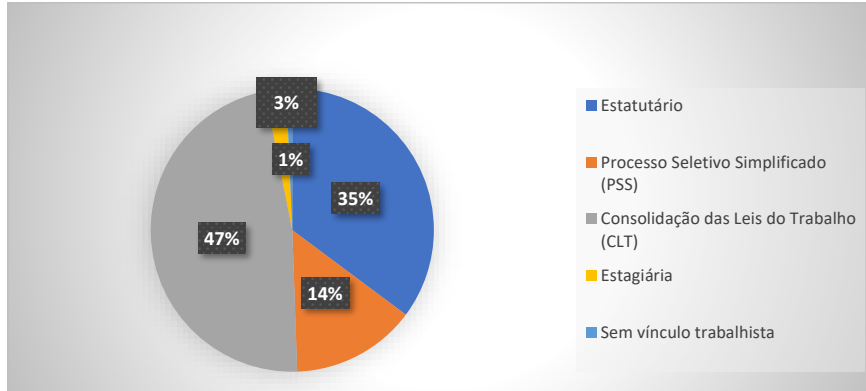


Neste campo, do total de trabalhadores que responderam o formulário, houve uma equiparação do percentual de respostas, pela vinculação institucional governamental que representam 49% e não governamental com 50%.

Considerou-se necessário relacionar esta informação com o total de 993 trabalhadores do SUAS, quando foi possível verificar que a amostra atingiu 57,25% dos trabalhadores não governamentais e 59,52% dos trabalhadores governamentais. A partir deste parâmetro, do total de trabalhadores do SUAS, os 993, temos a seguinte proporção, 62% dos trabalhadores não governamentais e 38% governamentais conforme gráfico abaixo:

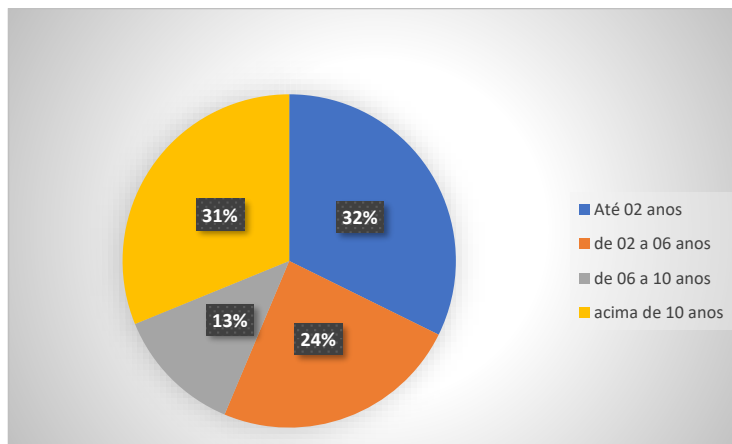


3.3 Vínculo empregatício



Em relação ao vínculo de trabalho foi possível verificar a maior concentração de trabalhadores na modalidade de contratação por CLT 47% (213), seguido de 35% (158) de estatutários. Um dado que chamou atenção foi em relação a quantidade de trabalhadores contratados por meio de Processo Seletivo Simplificado (PSS), totalizando 14%, fato este que indica para a Educação Permanente pensar estratégias de formação e capacitação voltadas aos profissionais temporários e para a Gestão do SUAS atentar para a rotatividade de profissionais na estrutura da Política de Assistência Social.

3.5 Tempo de atuação na política de assistência social

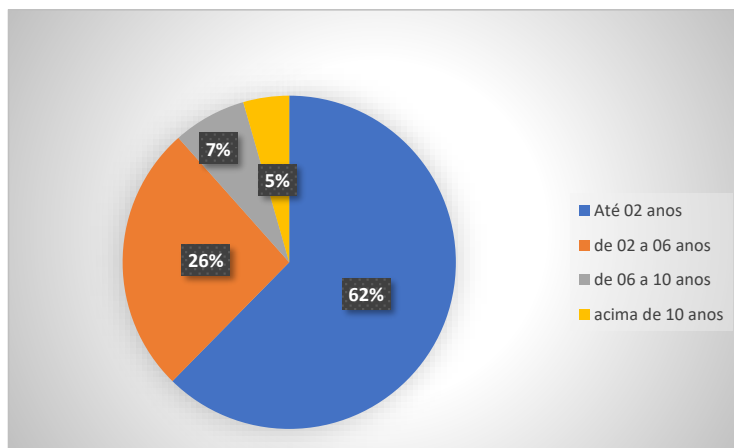


O gráfico acima demonstra que há perfis diferentes de trabalhadores, visto que há um número expressivo de profissionais que estão a menos de 02 anos (32%, 145) e profissionais que estão há mais de 10 anos (31%, 140). Este dado aponta a necessidade

de a Educação Permanente qualificar as ofertas levando em consideração o perfil dos públicos, ou seja, formações pensadas aos que estão começando na Política de Assistência Social, e formações pensadas aos que já tem experiência significativa. E, ainda, atentar para formações iniciais/introdutórias para aqueles que chegam e também de atualização de conteúdos formativos (teórico metodológicos, ético-políticos e técnico-operativos) envolvendo também os trabalhadores que estão há mais tempo na política.

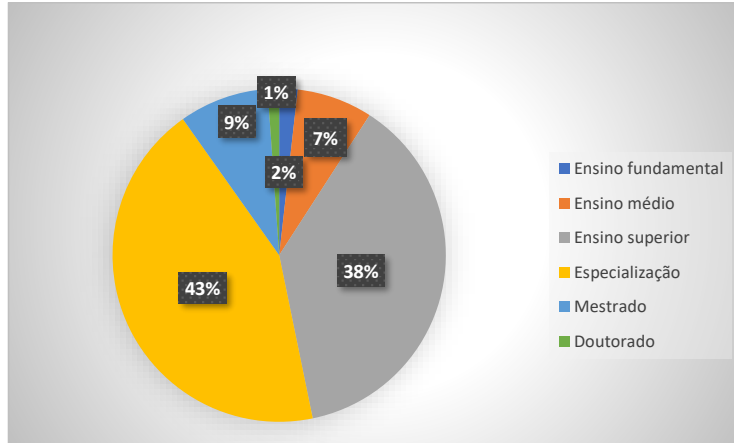
Este dado também aponta à Gestão do SUAS para se atentar ao número significativo de novos trabalhadores atuando na política de assistência social.

3.6 Tempo de atuação na unidade que estava inserido no ato do preenchimento do questionário.



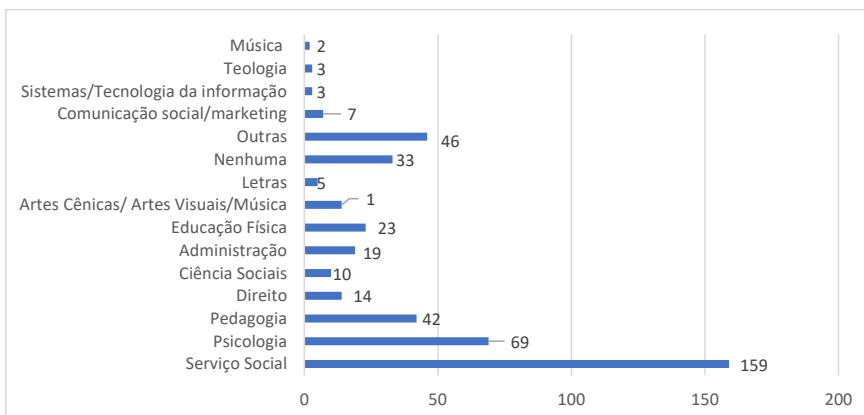
O gráfico acima demonstra que a maior parte dos trabalhadores (62%) estão nas unidades há menos de 2 anos, o que indica que grande parte dos profissionais estão alocados nas unidades recente. Vale a pena aprofundar a discussão para compreender se este tempo de permanência indica uma recente inserção na política de assistência ou se há outro motivo que desencadeia a rotatividade dos profissionais se atentando também se este fato ocorre em proporção maior ou menor por trabalhadores governamentais e não governamentais.

3.7 Grau de escolaridade



No gráfico acima chama atenção que 91% dos trabalhadores possuem ensino superior e pós graduação (43% + 38% + 9%, 1%). Outro dado relevante é o número de profissionais com pós graduação atingindo 53% sendo que 43% possuem especialização, e 10% mestrado e doutorado. Não foi possível identificar se a pós graduação está vinculada com o SUAS e se os trabalhadores estão atuando nas áreas de suas especializações. Este fato indica para a Educação Permanente pensar estratégias que considerem este perfil de trabalhadores e também estratégias que possam valorizar o conhecimento destes profissionais.

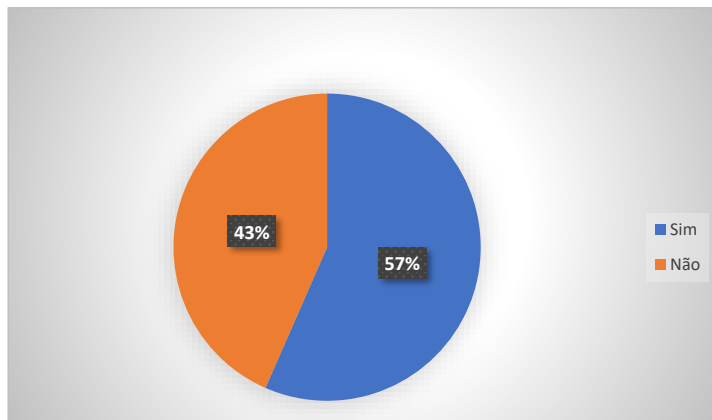
3.8 Área de Graduação



Os participantes da pesquisa, predominantemente, possuem graduação em Serviço Social (36,46%), seguido da psicologia (15,8%) e da pedagogia (9,6%).

Importante sinalizar que o assistente social e o psicólogo compõem obrigatoriamente as equipes de referência da política. As demais áreas de formação integram o SUAS, conforme indica a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS, por meio da Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011, que ratifica a equipe de referência e reconhece as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

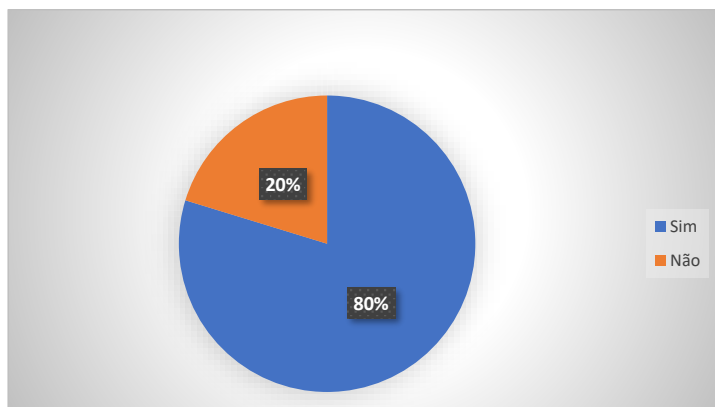
3.9 Quando iniciou na política de assistência social passou por formação/capacitação?



Este dado revela que, 57% participou de alguma atividade formativa quando da entrada no SUAS, já 43% não participaram de formação inicial.

Considera-se fundamental que os trabalhadores ao ingressarem na Política de Assistência Social tenham acesso a formação introdutória sobre o SUAS.

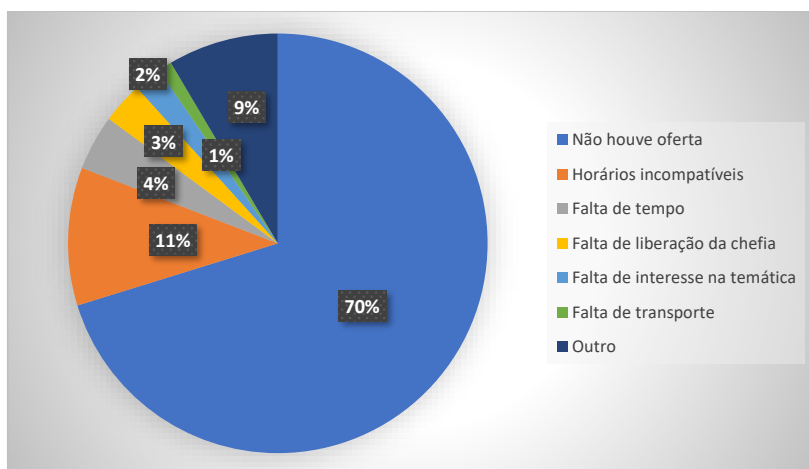
3.10 Passou por capacitação nos últimos 06 meses com temas relacionados a Política de Assistência Social



O gráfico acima demonstra que os trabalhadores que responderam ao questionário em sua maioria (80%) passaram por formação e capacitação nos últimos 06 meses.

Destaca-se ser um número considerável de trabalhadores que nos seis primeiros meses de atuação no SUAS, passaram por algum processo formativo.

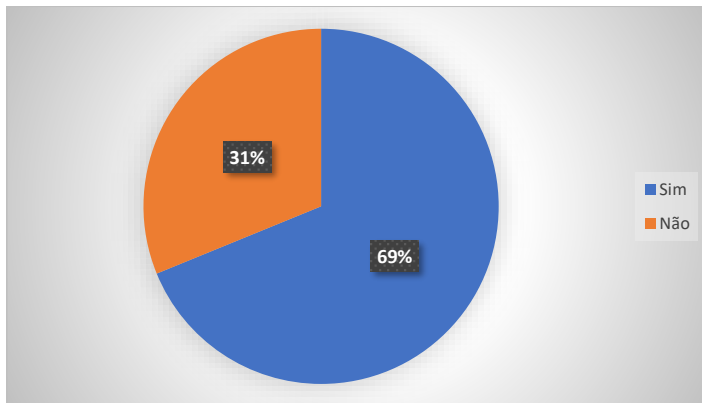
3.12 No caso de ter respondido não, quais os motivos



Esta questão se refere inicialmente aos 20% de trabalhadores que responderam que não passaram por processo formativo. No entanto, outros trabalhadores responderam essa questão. O principal motivo apontado foi o fato de não ter ocorrido a oferta de tais atividades, representado por 70% das respostas. Isso indica a necessidade de planejamento e oferta sistemática de cursos de formação inicial que

favoreça a compreensão da função da Política de Assistência Social, a partir de conteúdos basilares.

3.13 Quando iniciou nesta unidade que você trabalha, se sentiu capacitado para executar sua função



O dado revela que 69% dos trabalhadores entendem-se habilitados ao exercício da função a ser desempenhada.

3.14 Caso tenha respondido não, o que deveria ter sido feito para se sentir capacitado.

A questão foi apresentada em formato aberto.

Obteve um total de 60 respostas, tendo sido agrupadas em categorias, sendo:

Formação e capacitação - 42 respostas (70%).

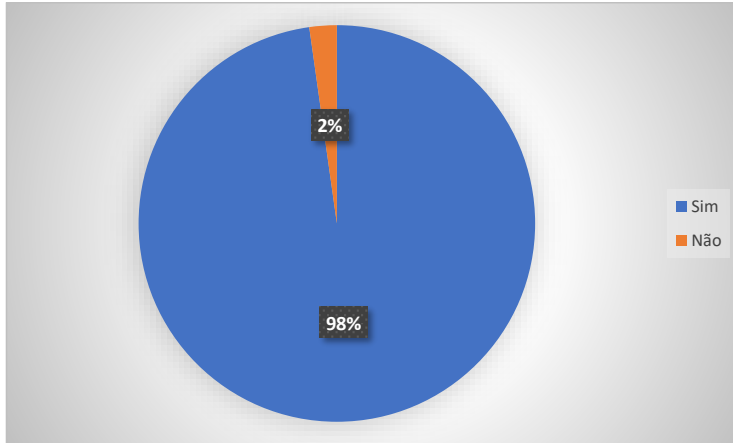
Orientação, transição e direcionamento - 11 respostas (18%).

Gestão de pessoas, cargos de gestão, rede intersetorial, famílias, fluxos internos, IRSAS, Cadastro Único, PSE CREAS, atendimento ao público, e SUAS – 7 respostas (11,66%).

Esta questão se relaciona com a anterior, em que, 31% dos trabalhadores indicaram que não se sentiram habilitados ao ingressarem no SUAS.

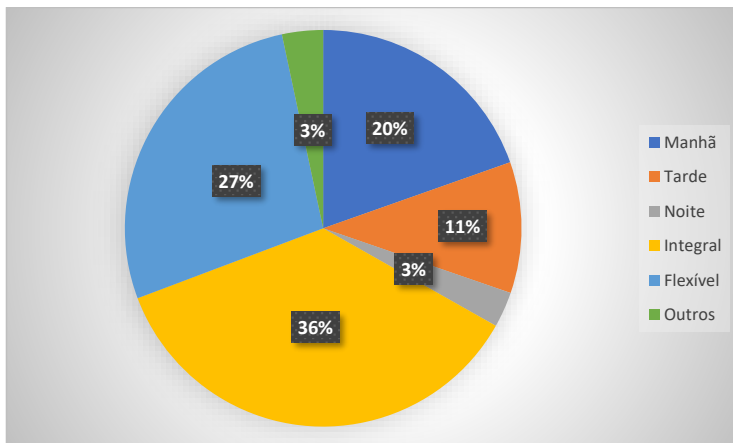
Destes, 70% indicaram que a necessidade de formações e capacitações gerais, 18% trouxeram a questão técnica-operativa, no campo da orientação, transição e direcionamento. E os outros 11,66% apontaram a necessidade de qualificações específicas.

3.15 Interesse em participar de formação/capacitação



Este dado revela que a grande maioria dos trabalhadores (98%) demonstram o interesse em participar de formações e capacitações.

3.16 Período de trabalho

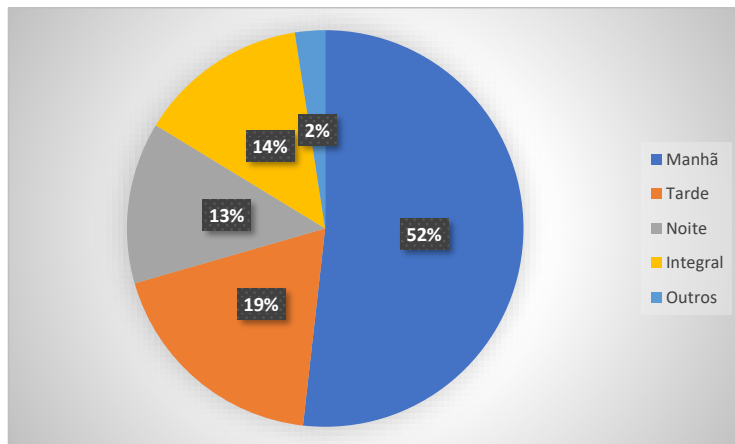


No que tange ao horário de trabalho, dos trabalhadores respondentes foi possível verificar que 36% possuem uma carga horária de período integral, 27% possuem horário flexível e 20% trabalham no período matutino.

Essa diversidade de carga horária diferenciada, requer pensar as dinâmicas de formação para a viabilidade da participação dos trabalhadores.

Comentado [U2]: Inserir no texto o horário dos outros.

3.17 Melhor período para participar de formação/capacitação



O gráfico acima aponta que 52% dos trabalhadores que responderam ao questionário, apontaram que o melhor horário para formação/capacitação é o período matutino. Seguido de 19% que indicaram o período vespertino e 14% o período integral.

É fundamental que o planejamento das formações desenvolvidas junto aos trabalhadores considere essa indicação.

3.18 Temáticas para formação/capacitação

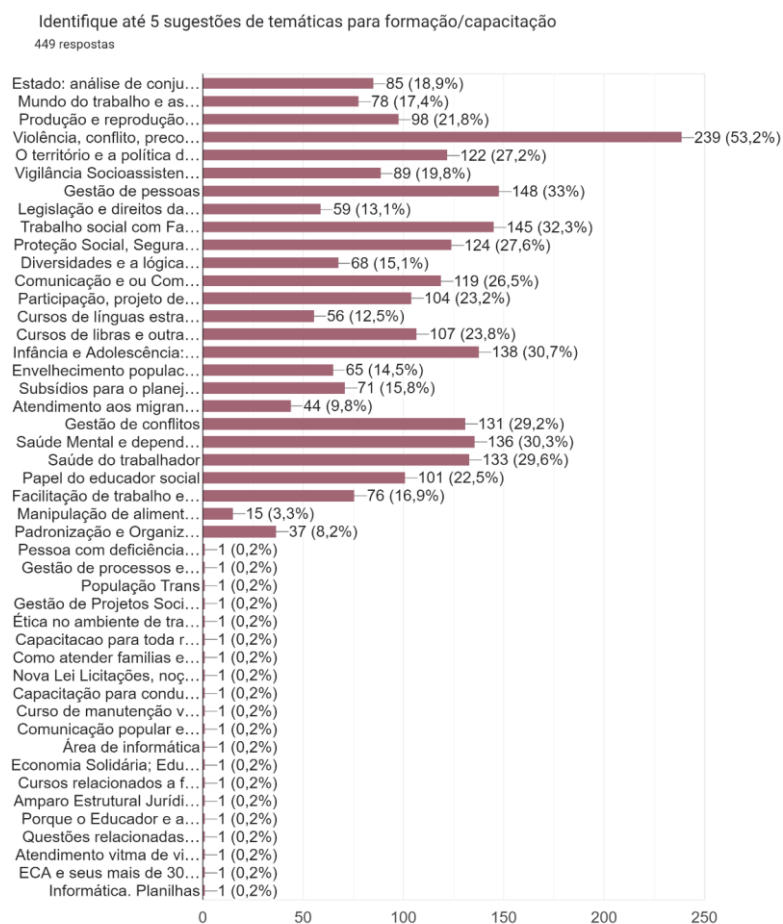
Nesta questão, foram listadas uma série de temáticas para multiescolha de até, no máximo 5 temáticas, indicadas em documentos já organizados pela área da Educação Permanente como o Plano de Ação de 2021/2022.

As 9 temáticas mais indicadas para formação/capacitação e que representam 1/3 do total das temáticas apontadas pelos trabalhadores foram:

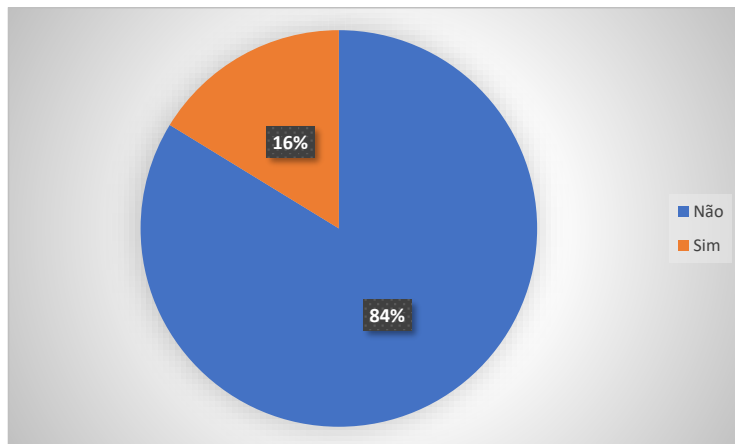
1. Violência, conflito, preconceito e violação de direitos humanos e sociais – 239 (53,2%)
2. Gestão de pessoas – 148 (33%)
3. Trabalho social com Famílias (145) 32,3%
4. Infância e Adolescência: aspectos do desenvolvimento e demandas atuais (138) 30,7%
5. Saúde Mental e dependência química - 136 - 30,3%
6. Saúde do Trabalhador – 133 (29,6%)

7. Gestão de conflitos – 131 (29,2%)
8. O território e a política de assistência social – 122 (27,2%)
9. Comunicação – 119 (26,5%)

O gráfico ilustra as temáticas e o total de trabalhadores com interesse na formação e área indicada, a saber:



3.19 Pesquisa, trabalho acadêmico ou relato de experiência prática que possam contribuir para capacitações



O gráfico acima aponta que dos trabalhadores que responderam ao questionário 16% apontaram que possuem alguma pesquisa ou relato de experiência para contribuir com os processos formativos.

3.20 Temas das pesquisas, trabalho acadêmico ou relato de experiência prática que possam contribuir para capacitações

A questão foi apresentada em formato aberto, sendo que dos 16% dos trabalhadores que indicaram ter algum tipo de pesquisa, trabalho acadêmico ou relato de experiência prática que possam contribuir para capacitações, as informações apresentadas foram organizadas em eixos.

Eixo: ATUAÇÃO DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS -

- Dissertação O trabalho do psicólogo no CREAS: vinculação e sustentabilidade afetiva
- Formação e ação do educador social.
- Postura do educador
- Atuação do(a) docente em Educação Física: mapeando o mercado de trabalho profissional
- Artigo: Atuação profissional e território em período pandêmico. Livro publicado que trabalha considerações do projeto político profissional que perpassa a compreensão do trabalho social com famílias.

Eixo: RELAÇÕES ÉTNICO RACIAIS

- O enfrentamento do racismo na formação profissional dos assistentes sociais nas universidades estaduais do Paraná (2020).
- Infâncias e relações raciais.00

Eixo: CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

- Sistema de garantia de direito da Criança e do adolescente.
- Assistência com o Jovem.
- Trabalho infantil.
- Violência urbana e juventudes, questões de gênero e sexualidade, arte e processos de subjetivação.
- Violência Doméstica contra criança e adolescente
- Relato de experiência prática sobre o trabalho artístico na socioeducação realizado em 2022.

Eixo: ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL INFANTOJUVENIL

- Acolhimento institucional/adoção.
- Crianças e adolescentes em acolhimento institucional e processo de escolarização.
- Vivência em casas lares de Criança e adolescente.
- Dança Breaking em acolhimento institucional: uma proposta de intervenção com abordagem labaniana

Eixo: SERVIÇO DE CONVIVÊNCIA E FORTALECIMENTO DE VÍNCULOS (SCFV)

- Alguns relacionados ao SCFV. Em congressos e afins. Metodologias e desenvolvimento moral.
- Experiências como educadora social no SCFV na modalidade 1, 2 e 3; atualmente educadora com públicos de criança, adolescente, adultos e idosos.
- Projeto 11NINHO - práticas pedagógicas com educandos da Modalidade I
- Por uma educação do encontro, afetiva.

- Experiência na área esportiva dentro do SCFV.
- Desenho e sentimento. Tratar em atividade esses dois pontos onde os educandos teriam que desenhar algo sobre o que estavam sentindo, mas em um curto período é apenas a lápis. Em seguida pediria que trocassem de folha (A4) passando a sua para o educando ao lado e esse continuaria seu desenho. Ao final dessa dinâmica/atividade faríamos uma roda de conversa identificando cada sentimento e depois o dono daquela folha expressaria qual seria o seu real sentimento, e ainda na roda de conversa falaríamos refletindo como é difícil saber do sentimento do outro se não tivermos empatia com ele(a) para assim se abrirem e expor sem medo algo que talvez só os incomodem. Isso a longo prazo faz com que os educandos comecem a respeitar os seus colegas de turma, e possam olhar com mais empatia e menos ação/reação violenta.

Eixo: RELAÇÕES DE GÊNERO

- Direitos reprodutivos, relações de gênero/relações sociais de sexo, serviço social e política social.
- Violência e Masculinidade entre os usuários do serviço de Acolhimento adulto.
- Pesquisa de mestrado – investigação das performances masculinas em filmes pornográficos gays, na qual trabalho questões de gênero e sexualidade, com destaque para impactos psicossociais das construções das masculinidades, dentro de interseções de raça, tipo corporal, geração, entre outros marcadores sociais.
- Gênero, diversidade e interseccionalidade.

Eixo: VIOLÊNCIA SEXUAL

- O descrédito para com as vítimas de violência sexual.

Eixo: MOVIMENTOS SOCIAIS, TERCEIRO SETOR, ONGS

- Coletivo Popular Vista Bela em Movimento: as possibilidades e limites da luta coletiva pela garantia de direitos sociais e humanos.
- Economia Política Feminista; Comunicação e Educação, Movimentos Sociais na América Latina.
- Terceiro Setor, ONGs, Movimentos Sociais - confluência perversa (DAGNINO)

Eixo: GESTÃO DE PROJETOS, GESTÃO DE CONFLITOS; GESTÃO DE PESSOAS E INTERSETORIALIDADE

- Gestão de pessoas, saúde mental e violência, violência de gênero.
- Gestão de Programas e Projetos Sociais.
- Gestão de projetos no âmbito organizacional.
- Intersetorialidade.
- Manejo de equipe /usuário.
- Gestão de Conflitos; Gestão de Pessoas.

Eixo: POPULAÇÃO EM SITUAÇÃO DE RUA

- Egresso prisional em Situação de Rua no município de Londrina (Tema do Mestrado).
- TCC sobre serviços proteção social PSR, Artigo saúde mental acolhimento adulto PSR.
-

Eixo: POLÍTICAS PARA GERAÇÃO E TRABALHO E RENDA/ECONOMIA SOLIDÁRIA

- Desenvolvimento local e empreendedorismo econômico solidário.
- Políticas para Geração e trabalho e renda/Economia Solidária.

Eixo: PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA E ESPECIAL, TRABALHO SOCIAL COM FAMÍLIA

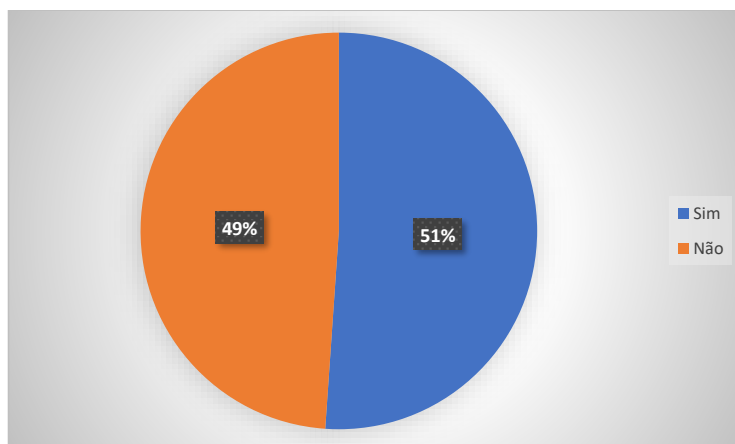
- Oficinas Paif descentralizadas no Jardim São Jorge.
- Convivência comunitária.
- Atendimento dos usuários no Cadastro Único e seus relatos.
- Condicionais e PBF.
- Trabalho social com família e as possibilidades de ruptura com o conservadorismo.

Eixo: METODOLOGIAS DE TRABALHO COLETIVO, DE ARTE E EDUCAÇÃO

- Construção de jogos e trabalhos práticos.
- Círculos Restaurativos e de Construção de Paz
- Educomunicação como ferramenta de aprendizagem.
- Poesia falada / slam / rap.
- O ato infracional e o enfrentamento pela arte periférica.
- Projeto de Graffiti (Cores e valores da gravura ao Graffiti)

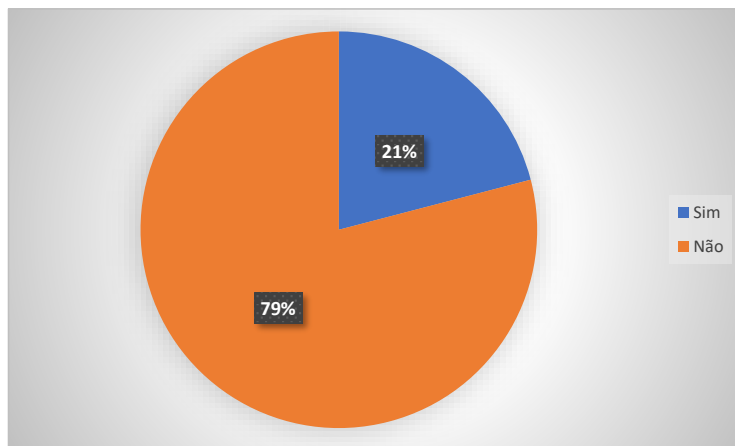
OUTROS:

- Projeto de Intervenção “De Mulher pra Mulher”.
- Temas em Psicanálise.
- Conservação, cuidado, prevenção, área de transporte.
- Trabalho Voluntário em unidade C.E.I.
- Povos indígenas acesso à educação superior, assistência social e povos indígenas, assistente social indígenas.
- Impacto na vulnerabilidade biopsicossocial brasileira vinculado à violência política extremista sob perspectiva psicanalítica.
- Estigmas na Educação.

3.21 Interesse em socializar com os demais trabalhadores da assistência social

Nesta questão, 51% dos trabalhadores demonstraram interesse em socializar com os demais trabalhadores da assistência social os conhecimentos que possuem.

3.22 Interesse em atuar como facilitador ou palestrante



Nesta questão, 79% dos trabalhadores não demonstraram interesse em atuar como facilitador ou palestrante. Esse indicativo requer reflexão e aprofundamento quanto as razões de tal posicionamento.

3.18 Sugestão para a Comissão Municipal de Educação Permanente

Essa questão foi aberta de livre expressão dos trabalhadores. As respostas foram agrupadas em três categorias.

Respostas referente a atuação da Comissão:

- Necessidade de construção de um plano de capacitações.
- Desejo de participar da Comissão de Educação Permanente.
- Criação de grupos de estudo para elaborar projetos de extensão que consigam contemplar as necessidades de aprendizagem de grupo específicos de trabalhadores.
- Divulgação de trabalhos acadêmicos realizados por trabalhadores da assistência social.

Respostas voltadas a temáticas de formação

- Necessidade de trabalhos específicos para o aprimoramento das relações interpessoais; acolhida; compartilhamento de vivências práticas; mediação de conflitos; comunicação assertiva.

- Outros assuntos levantados para as capacitações: pessoas em situação de rua; público zona rural e especificidades; inclusão produtiva nos territórios; indígenas; ciganos; transgêneros; relações de gênero; antirracismo; anticapacitismo, violências e suas formas de enfrentamento.
- Necessidade inserção de temáticas não somente ligados aos técnicos assistentes sociais, mas que contemplem outras categorias profissionais (psicologia/auxiliar de serviços gerais/técnico de gestão pública).
- Necessidade de trabalhar processos de trabalho, criação de protocolos, fluxos e gestão (aprimoramento/eficiência/ qualidade e resultados).
- Subsídio a dificuldades básicas com ferramentas necessárias no dia-a-dia (IRSAS/SEI/Ferramentas do Google, pacote Office), principalmente para os novos trabalhadores.
- Três indicações para capacitações voltados para o cargo de motorista: primeiros socorros, mecânica, entre outras reciclagens que se fizerem necessárias.

Respostas dos trabalhadores que contemplaram assuntos relativos parcerias com vínculo SUAS:

- Sensibilização dos gestores (coordenadores) para a importância da capacitação dos seus funcionários;
- Necessidade de efetivar formações continuadas aos trabalhadores das OSCs; com abordagens práticas e rodas de conversas mais participativas.
- Necessidade de se sentirem valorizados; necessidades de cuidados, como o suporte psicológico; planos de carreira; salários adequados; protocolo/manual do educador;
- Capacitações voltadas para manejo do educador para lidar com demandas diversas (criança e adolescente / desproteções sociais/gestão de pessoas).
- Capacitações sobre fases da infância e adolescência e manejos.

Revisão final do documento:

Edsonia Jadma Marcelino de Souza

Tatiana de Oliveira Stechi