

PARTE 2 VIVÊNCIAS

# O Desenvolvimento Integral e os caminhos da Educação Permanente

FORTALECENDO O SUAS NOS TERRITÓRIOS

VOC  
AÇÃO

VOCÊ  
EM  
AÇÃO.



## Como navegar por este livro

A rosa dos ventos, instrumento utilizado nas navegações, apresenta um formato de estrela que norteia a direção a ser seguida pelos marinheiros em suas viagens pelo mundo.

Para a Vocação, essa imagem   muito valiosa por indicar as referências a serem perseguidas no caminho da Educa o Permanente, no âmbito do Sistema  nico de Assistência Social (SUAS). Tal como uma rosa dos ventos, esta publica o foi idealizada para apontar os marcos e os pontos principais deste trabalho, realizado por meio do Projeto de Desenvolvimento Integral (PDI) promovido pela Voca o entre 2015 e 2017.

Para navegar por este livro, não há regras fixas, já que todos os pontos são importantes e complementares e o caminho a ser percorrido está em suas mãos. Assim, fique   vontade para escolher por onde começar: pode ser pelo outro lado (Parte 1 - azul), que apresenta os fundamentos e as dimensões da proposta de Educa o Permanente realizada pela Voca o; ou por este lado (Parte 2 - amarela), que traz os territórios, as vivências e os ciclos formativos desenvolvidos pelo Projeto junto aos diferentes atores do SUAS, especialmente na Prote o Social Básica.

Como forma de auxiliar essa viagem, foram criados ícones que sinalizam referências bibliográficas, ajudam a explicar conceitos, trazem curiosidades e sugestões de pesquisa e, muito importante, também sugerem algumas rotas dentro do próprio livro, criando links e itinerários alternativos entre um lado e outro.

**Prepare-se: direcione a sua bússola, leia o  ndice para se orientar, escolha a parte que mais lhe interessa e boa viagem!**



Referências Bibliográficas



Fique de olho!



Significado



Leis e Acordos



Rotas de navega o



Agradecimentos especiais



# Sumário

APRESENTAÇÃO **04**

PREFÁCIO Elie Ghanem **07**

**1. O cenário: o PDI e seus territórios de atuação 13**

1.1 A cidade de São Paulo e os Serviços de Proteção Social **15**

1.2 Visão geral do PDI **17**

1.3 A Zona Sul **20**

1.4 Os territórios do PDI em números **24**

**2. O SUAS: a rede e seus atores 31**

2.1 O sistema SUAS: a rede de atuação nos territórios **33**

2.2 Os atores que participam do PDI **44**

**3. Os percursos formativos do PDI 49**

3.1 Os três ciclos do PDI **53**

3.2 Desenvolvimento **58**

**4. As vivências do PDI 67**

4.1 Panorama dos ciclos realizados **70**

4.2 CICLO 1: Sensibilizar, compreender e mobilizar em M'Boi Mirim **76**

4.3 CICLO 2: Capacitar e transformar em Campo Limpo **85**

4.4 CICLO 3: Efetivar trabalho em rede em Cidade Ademar **93**

**5. Aprendizagens e desafios: o processo de transformação permanente 101**

5.1 Aprendizagens e transformações **104**

5.2 Os impactos e desafios nas vozes dos multiatores **107**

5.3. Lições aprendidas, desafios e próximos passos do PDI **114**

5.4 Considerações finais **118**

# Apresentação



Saiba mais sobre a rede do SUAS.  
Siga a rota para  
a página 33, Parte 2.



Saiba mais sobre Desenvolvimento  
Integral. Siga a rota para  
a página 25, Parte 1.

O Projeto de Desenvolvimento Integral (PDI) vem sendo implementado e aprimorado pela Vocação, desde 2015, na Zona Sul da cidade de São Paulo. O cont eudo aqui apresentado focar  especificamente o desenvolvimento do PDI em 2017, ano em que o Projeto foi realizado simultaneamente em Campo Limpo, M'Boi Mirim e Cidade Ademar, regiões de grande extensão territorial e de configura o bastante complexa, heterog nea e desigual, que materializam paisagens urbanas diversas.

Os moradores dessas três regiões vivenciam situa es graves de vulnerabilidade social, não apenas pela priva o de renda, mas também pela falta de condi es dignas de moradia, serviços de educa o, saúde e cultura, para citar alguns aspectos. Esse cenário   o pano de fundo da operacionaliza o do **Sistema  nico de Assistência Social, o SUAS**, e, portanto, da Educa o Permanente proposta no âmbito do PDI.

Para compor a Parte 2 desta publica o, a experiência acumulada da Voca o, adquirida através de sua atua o nos territórios citados, com a popula o e com os profissionais, foi consolidada e sintetizada. Espera-se que o leitor tenha um panorama dos territórios, conheça os diferentes profissionais que atuam no campo da prote o social – suas atribui es, reciprocidades e complementariedades – e saiba um pouco mais sobre os percursos formativos, já vivenciados e progressivamente aprimorados, que contaram com a participa o de todos os envolvidos. Assim, a Voca o apresenta aqui um trabalho que tem um pouquinho de muitos: vozes, aprendizados, experiências e trabalho coletivo que se dirigem ao **Desenvolvimento Integral**.

Para organizar e apresentar essa experiência, Elie Ghanem aborda a importância da Educa o Permanente proposta pela Voca o no prefácio e, após, o primeiro capítulo apresenta dados sobre os territórios e

dá uma visão geral sobre a cobertura da Proteção Social Básica, a formatação geral do PDI e um panorama sobre a Zona Sul e as regiões de abrangência do Projeto (Campo Limpo, M'Boi Mirim e Cidade Ademar). O segundo capítulo aborda os atores que participam do Projeto, as ênfases formativas e os principais objetivos da Educação Permanente voltada a cada um deles: a SAS, os CRAS, os Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos, as Organizações da Sociedade Civil (OSCs) e suas **lideranças**, os Gerentes, Assistentes Técnicos, Orientadores Socioeducativos e Técnicos Especializados. Juntos eles formam uma rede de multiatores que contribui para o aprimoramento do trabalho socioassistencial.

Já os capítulos 3 e 4 trazem no tempo e em detalhe os percursos projetados e vivenciados nos territórios a cada ciclo do Projeto. Sensibilizar, Compreender e Mobilizar (ciclo 1); Capacitar e Transformar (ciclo 2); e Efetivar o Trabalho em Rede (ciclo 3) transformam-se, nesses capítulos, em metas idealizadas e palpáveis a partir dos processos vividos, dos desafios e resultados alcançados. Para finalizar, o quinto capítulo apresenta um balanço geral, retomando e considerando de maneira mais ampla a experiência do Projeto de Desenvolvimento Integral que vem sendo implementado pela Vocação.

Com esse conteúdo, a Vocação, que tem a marca de ser a organização que “cuida dos cuidadores” do Sistema Único de Assistência Social, compartilha com o público, com os trabalhadores do SUAS, com educadores e demais interessados nos temas aqui apresentados os conhecimentos acumulados na realização de programas formativos, tanto para registrar e dividir os desafios e as conquistas, como para inspirar a realização de projetos similares.



Optou-se por chamar aqui de Líderes os presidentes, representantes e gestores das Organizações da Sociedade Civil que participaram do PDI. Os presidentes e diretores são as pessoas que representam legalmente a instituição, em geral com mandato eleito por votos. Há também os gestores, que cuidam do desenvolvimento institucional das Organizações e são funcionários contratados com essa finalidade. As Organizações da Sociedade Civil realizam convênios com o poder público para executar serviços socioassistenciais continuados. Em São Paulo, tais Organizações são historicamente as que realizaram o trabalho social nos territórios, em nome do poder público ou da própria sociedade civil organizada, com iniciativas variadas e diferentes mantenedores. Saiba mais sobre os Líderes. Siga a rota para a página 45, Parte 2.





# Prefácio

## O desenvolvimento integral em uma proposta de Educação Permanente

### Elie Ghanem\*

Lenilda Soraia dos Santos tem 32 anos e vive com os três filhos em uma casa de dois cômodos na favela de Paraisópolis. O aluguel consome a metade do que ganha fazendo faxina em residências no centro da cidade. Sua menina mais nova, Marívia, tem 4 anos e fica sob a atenção do irmão Joilson, 11 anos, quando ele não está na escola, ou com a mais velha, Mirlanda, 13 anos, enquanto a mãe trabalha. Lenilda desistiu dos estudos após ter sido reprovada no sétimo ano do Ensino Fundamental e ter que ajudar a família. Não pode contar com o pai dos dois filhos mais novos porque “ninguém sabe onde ele anda”. Nem com o pai da primogênita, que cumpre pena por tráfico de drogas.

Essa mulher tem o apoio de um Centro para Crianças e Adolescentes (CCA), serviço ofertado pela rede socioassistencial, cujos profissionais se encarregam das aquisições socioassistenciais e de uma parte do cuidado com as crianças. Alguns desses profissionais pertencem a famílias como a de Lenilda e conhecem bem as dificuldades dela, enfrentadas também por muitas outras famílias que vivem frequentemente em condições muito trágicas, nas quais risco e vulnerabilidade social são uma constante. Mesmo assim e também por isso, tais profissionais necessitam de formação continuamente para enfrentar as tensões de seu trabalho e contribuir para o bem-estar das comunidades em que atuam. Este livro é sobre um modo de realizar processos de educação que a um só tempo reúnem os profissionais, as famílias, suas crianças e seus jovens. É a Educação Permanente, que assumiu o nome de **Projeto de Desenvolvimento Integral**, concebido e impulsionado pela Vocação.

A Vocação é uma organização que se define como aquela que “cuida dos cuidadores participantes do Sistema de Assistência Social”, seja dos centros públicos, seja de Organizações da Sociedade Civil, prestadores de Serviços da chamada Proteção Social Básica, cuja função é evitar o surgimento de riscos às pessoas e aos grupos. Tal “cuidado com os cuidadores” se materializou na construção conjunta de uma proposta de formação com agentes governamentais e não governamentais, na qual o horizonte foi “cuidar de si para poder cuidar dos outros”.

O Projeto concentrou-se em três áreas muito populosas da Zona Sul do município de São Paulo (M’Boi Mirim, Cidade Ademar e Campo Limpo), que combinam violência e desigualdade, mas que também são lugares de coletivos de resistência, arte e solidariedade – um universo de cerca de um milhão e meio de habitantes. Nessas áreas, com serviços socioassistenciais, operam 42 Organizações da Sociedade Civil, que

\*Elie Ghanem é formado em Pedagogia na FEUSP, é professor da Faculdade de Educação da USP, sendo mestre e doutor na área de Educação pela mesma universidade. Participou da criação da Ação Educativa, na qual atua até hoje. Paralelamente, é professor de Sociologia na FEUSP e pesquisa o tema da mudança educacional. Além disso, é responsável pelo grupo de pesquisa Ceunir – Centro Universitário de Investigações em Inovação, Reforma e Mudança Educacional.

assim como os órgãos públicos enfrentam dificuldades econômicas e descontinuidades decorrentes de mudanças constantes das lideranças do poder público. Nessas condições adversas, a ação dos trabalhadores se intensifica, enquanto as oportunidades e subsídios para a reflexão escasseiam. Isso diante do enorme desafio de envolver adequadamente as famílias e de manter a participação assídua das crianças e dos jovens nos Serviços.

Este livro mostra um caminho na busca do Desenvolvimento Integral, que requer Educação Permanente para obter equidade e para qualificar a atuação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) junto às famílias em territórios vulneráveis. É um projeto cujo objetivo é ajudar os trabalhadores do SUAS a lidar com crianças e jovens na perspectiva de que fortaleçam Projetos de Vida. Profissionais com essa incumbência encontram na presença da Vocação incentivo e apoio para pensar sobre sua prática, ampliar seu repertório e inovar suas ações.

Os ciclos de formação atravessados pelo Projeto abrangem o sentir, o pensar e o agir - implementados inclusive em situações de expressão estética, que envolvem as artes e o corpo. Esses ciclos mobilizam potencialidades, promovendo abertura para a reflexão compartilhada sobre as práticas cotidianas e são guiados, sobretudo, pelo respeito à experiência de cada pessoa, pelo compartilhamento de vozes e, essencialmente, pelo diálogo.

Essa perspectiva, detalhada no livro, explicita a maneira pela qual tais agentes procuram manter os direitos socioassistenciais no centro de seu trabalho; buscam capacitação a fim de melhorar a gestão do sistema, para assim manterem-se próximos aos usuários; e persistem no aprendizado pela experiência em diferentes situações.

Não foi fácil chegar a esse ponto. A proposta realizada pela Vocação resulta de anos de prática refletida, seguindo princípios e aperfeiçoando procedimentos, até combinar coerentemente Desenvolvimento Integral, Dignidade Humana, Projetos de Vida e Transformação Social. É de supor que a combinação não será efetiva se não considerar diversos aspectos, portanto, a Vocação elegeu dimensões cruciais para a Educação Permanente: Visão Sistêmica, Abordagem Colaborativa, Olhar Appreciativo, Diálogos Generativos, Homologias de Processos e Experiências Verdadeiras.

A complexidade se deve ao respeito por uma realidade que não é simples. Os conhecimentos sintetizados por essa longa dedicação são postos à disposição de quem tenha propósitos semelhantes, como é o caso das pessoas provenientes de órgãos públicos e de Organizações da Sociedade Civil, que vão aos encontros de formação e compõem uma rede. A capacitação que a Vocação oferece aos trabalhadores do SUAS é organizada em três ciclos de formação, com duração total de três anos.

Por meio século, desde o final dos anos 1960, a Vocação foi Ação Comunitária do Brasil. Focalizando crianças e jovens, sabiamente

colocou-se como fomentadora de aprendizagens para quem lida com as famílias e comunidades daquelas pessoas de pouca idade na Zona Sul do município de São Paulo. A Vocação está engajada na construção de uma dinâmica social, portanto, orienta-se mais pelo movimento, e busca por mais justiça e mais igualdade. Só isso já seria um exemplo a merecer grande consideração em um país cujas relações sociais são principalmente pautadas pela injustiça e pela desigualdade.

Como a igualdade, ao lado da liberdade e da solidariedade, forma o tripé de qualquer noção aceitável de democracia, a Vocação vem se dedicando ao espaço público, ou seja, colaborando com as políticas públicas democráticas para assegurar o respeito aos direitos fundamentais. E como tem feito isso? Participando, constituindo e fortalecendo uma rede de agentes com o propósito de tornar as crianças, os jovens e suas famílias em vigorosas comunidades locais.

Seu trabalho é ajudar a mobilizar toda essa gente para que defina seu próprio destino ativamente, e não seja descartada pela indiferença de privilegiados e de poderes públicos insensíveis, isto é, para que não seja objeto de pena nem alvo de esmola. Daí a importância da Dignidade Humana que a Vocação teima em promover; uma consciência orgulhosa entre os numerosos grupos de pessoas que estão em condições de existência drasticamente infelizes e cruéis.

Este livro mostra uma experiência orientada pelo entendimento de que o poder público deve estar a serviço da sociedade e que esta precisa influir nele para que isso aconteça. Trata-se de colaboração mútua, mas também de pressão legítima e negociação apoiada em consistente conhecimento especializado.

Com tal perspectiva, a Vocação ainda se obriga a utilizar palavras obsoletas e já estranhas, como “atendimento”, uma vez que são correntes no vocabulário da legislação da PNAS (Política Nacional de Assistência Social). Aliás, “assistência” também é um termo que poderia ser reservado para situações, por exemplo, de cuidados paliativos a quem está se aproximando da morte, e não circular no quadro de engrandecimento e vida que se está coletivamente construindo. Essa fragilidade do uso do termo “assistência” é superada quando verificamos em documentos oficiais que ele aparece atrelado às ideias de proteção social com defesa de direitos. Isso torna todo esse conjunto mais combativo.

É essa combatividade que dá mais sentido à pretensão de que haja “autoria infantojuvenil” e protagonismo das famílias. Esse é um enorme desafio já que a baixa disponibilidade de recursos dos grupos populares os empurra para a passividade. O desafio aumenta com a proposta de Desenvolvimento Integral, porque essa ideia abrange as dimensões emocional, social, simbólica e intelectual, além da física.

Aliás, a Vocação está atuando de forma inspiradora ao cumprir os três objetivos da educação fixados pela Constituição do Brasil, que são: *pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho* (artigo 205). Esses

mandamentos são totalmente compatíveis com a importância que a Vocação dá aos vínculos e ao convívio entre as pessoas; aos direitos e à sua interdependência; e à busca de equilíbrio entre as diferenças para evitar a desigualdade.

Destacadas essas prioridades, enfatizam-se ações que as materializam na forma do aprender, do acolher, do colaborar, do refletir e do sentir. Ao mesmo tempo, pretende-se inovar, descobrir e, também por isso, não se deixa de avaliar, a fim de gerar juízos compartilhados. Sem ingenuidade: esses aspectos do agir convergem para a criação de agendas políticas nos territórios vulneráveis para ampliar liberdades e capacidades de indivíduos e comunidades.

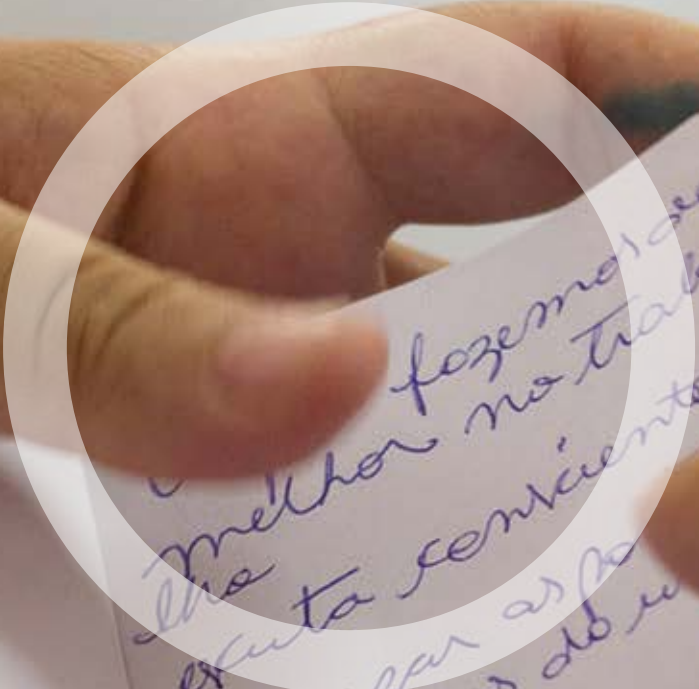
Ficam claras as abordagens relacionadas ao pleno desenvolvimento da pessoa e ao seu preparo para o exercício da cidadania. Quanto ao objetivo de qualificação para o trabalho, deve-se lembrar do valor que a Vocação atribui à configuração de Projetos de Vida orientados para a independência e para a escolha de profissões, especialmente entre jovens, mas também entre os profissionais que lidam com esses jovens e com suas famílias.

Deve-se admitir que esse caminho é uma novidade muito estimulante para o terreno da Assistência Social, mas também para o da saúde, o da escolarização, o da habitação, o dos esportes e de tantos outros ainda muito confinados em setores governamentais estanques. Novidade não pela completa originalidade, mas pelo fato de que ou inexistem oportunidades de formação ou esta é na maioria das vezes centrada nas predisposições particulares dos formadores, quando não passam de mero adestramento.

O tesouro que se acumulou com esse empenho todo será ampliado à medida que for compartilhado: primeiro, no conjunto da Zona Sul de São Paulo e, depois, em outras áreas do município. Esse compartilhamento pode ser feito ao mesmo tempo em que se semeia em outros municípios e outros estados do país. Por que não? Este livro é um passo nesse sentido.

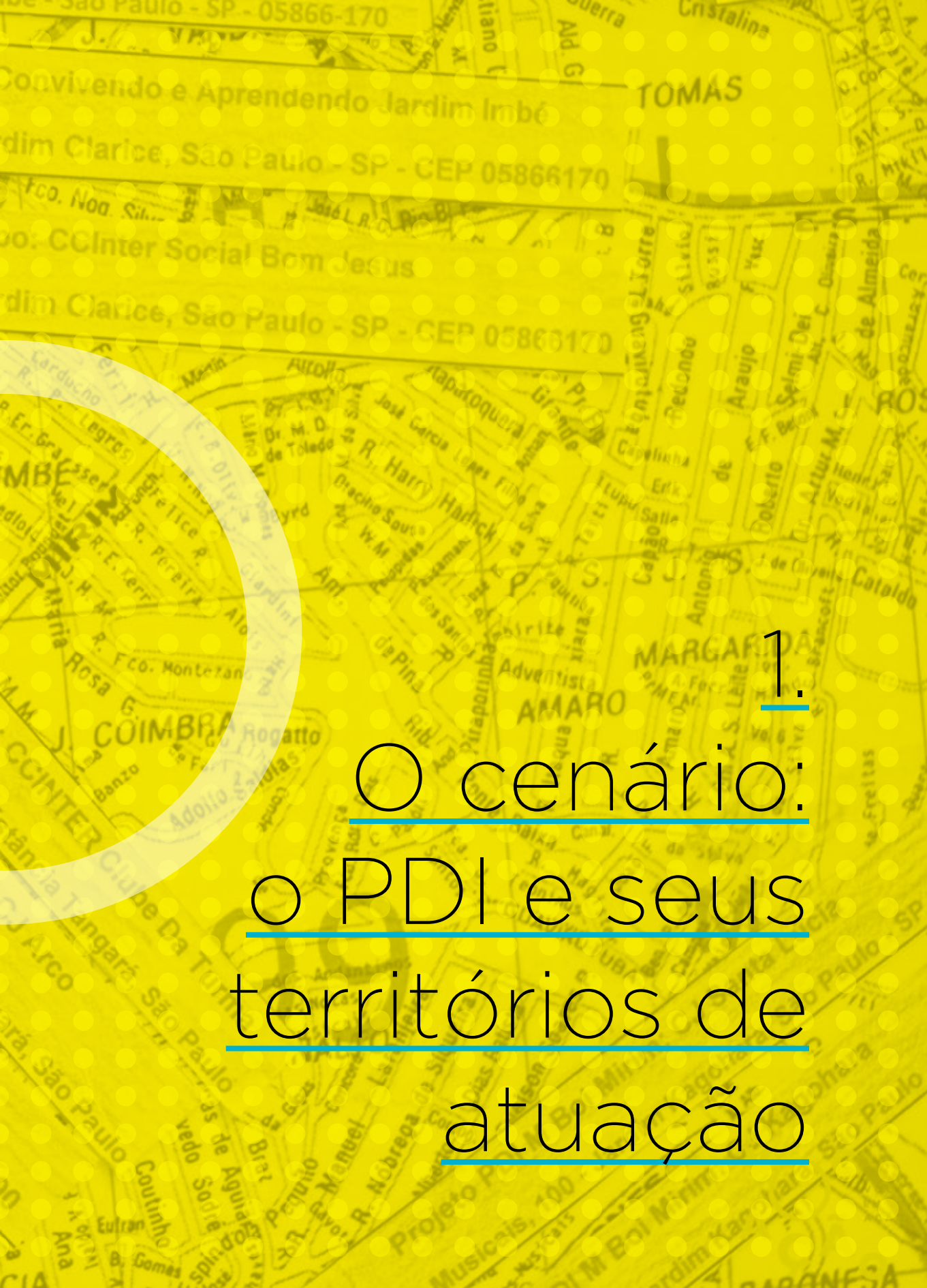
Uma das pessoas que participou das atividades de Educação Permanente apresentadas neste livro disse: “Eu levei para o Serviço algumas coisas que fizemos no encontro passado (dinâmicas, colheita). Tenho me preocupado com a acolhida dos usuários, em me tornar uma pessoa mais receptiva e acolhedora para o outro. Me sinto mais atenta e cuidadosa com os gestos e as atitudes em relação aos jovens”.

Essa pessoa aprendeu e se modificou, e isso só foi possível porque ela interagiu em processos proporcionados pela Vocação, marcados pela mesma vontade incessante de aprender e se modificar. O livro é útil para quem tem essa vontade. Fará muito bem a Lenildas, Marívias, Jilson e Mirlandas.



...  
 melhor no trata-  
 lha  
 feita consciente  
 valorizar as po-  
 alidades do su-  
 e educador  
 sentido me-  
 território  
 motivador  
 ações di-  
 flexibilidad  
 mudan





1.

O cenário:  
o PDI e seus  
territórios de  
atuação



Edna



# 1. O cenário: o PDI e seus territórios de atuação

O PDI implementado pela Vocação em 2017 na Zona Sul da cidade de São Paulo pauta-se em uma metodologia – apresentada na Parte 1 deste livro – que articula **as dimensões Visão Sistêmica, Abordagem Colaborativa, Diálogos Generativos, Olhar Appreciativo, Homologia de Processos e Experiências Verdadeiras** – abordagens que consideram a voz dos diversos atores e priorizam o diálogo no desenvolvimento dos encontros formativos. A expectativa é aproximar os trabalhadores do SUAS da cidade de São Paulo, fomentando e favorecendo as trocas de saberes, de perspectivas e de conhecimento e fortalecendo as práticas e competências de todos os envolvidos.

A dinâmica participativa e dialógica e, conseqüentemente, de escuta e interação, desenvolvida e aprimorada desde 2015, propiciou que os temas e as propostas de atividades nascessem das especificidades e necessidades identificadas pelos próprios grupos participantes do processo. Destaca-se, nesse caminho, a criação coletiva de percursos – plenos de sentido para os atores participantes – nos quais a formação contínua e colaborativa se configurou como premissa básica e essencial.

É importante dizer que aproximar-se das realidades locais é um passo fundamental para a construção de percursos formativos mais proveitosos e contextualizados. Por isso, conhecer de perto os territórios de atuação do Projeto é um dos desafios e focos do PDI.

## 1.1 A cidade de São Paulo e os Serviços de Proteção Social

Considerada a sétima cidade mais populosa do globo, quando se leva em conta também a região metropolitana, a **cidade de São Paulo** é a oitava maior aglomeração urbana do mundo, com o décimo maior **PIB**, que representa, de forma isolada, 10,7% de todo o PIB brasileiro.

Apesar de possuir um **IDH** relativamente alto, esse número não reflete a realidade e a diversidade das regiões da cidade. O desenvolvimento humano na capital paulista é bastante heterogêneo e varia de acordo, principalmente, com a proximidade ou o distanciamento dos territórios em relação aos polos de concentração de riqueza. As realidades dos distritos mais centrais de São Paulo, por exemplo, diferem muito das encontradas em regiões próximas dos limites do município. Medir um território somente por seu IDH, nesse sentido, pode levar a falsos diagnósticos, pois esse indicador, visto isoladamente, não dá conta de explicar a complexidade que envolve a vida na metrópole. Diferentes dados revelam a disparidade econômica e social que marca o cenário de São Paulo: uma só cidade e, ao mesmo tempo, “muitas cidades”.



Saiba mais sobre as dimensões da Educação Permanente proposta no PDI. Siga a rota para a página 39, Parte 1.



A população da cidade de São Paulo e da região metropolitana juntas somam cerca de 20 milhões de habitantes. O IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) de São Paulo é 0,805, o 14º maior do Estado e o 28º do Brasil.



PIB: sigla de Produto Interno Bruto, representa a soma monetária de todos os bens e serviços finais produzidos ao longo de um determinado período, em uma determinada região.



IDH: sigla de Índice de Desenvolvimento Humano, que representa uma medida comparativa na classificação dos territórios em relação ao grau de desenvolvimento humano. O IDH é composto por dados como a expectativa de vida no nascimento, a educação e o padrão de vida, por meio do PPC (PIB per capita).



Saiba mais sobre os CRAS. Siga a rota para a página 37, Parte 2.



Saiba mais sobre as Organizações da Sociedade Civil. Siga a rota para a página 41, Parte 2.



Conheça a Norma Técnica dos Serviços Socioassistenciais: Proteção Social Básica, Prefeitura de São Paulo, 2012. Para saber mais, acesse: [http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade\\_secretarias/upload/assistencia\\_social/arquivos/norma\\_tecnica.pdf](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade_secretarias/upload/assistencia_social/arquivos/norma_tecnica.pdf)

A existência de diferenças acentuadas entre os territórios está diretamente relacionada à consolidação de dinâmicas sociais e econômicas reprodutoras de desigualdades. É nesse cenário, nos territórios mais vulneráveis, e por meio dos diversos serviços socioassistenciais que o SUAS se torna referência para a garantia dos direitos e via fundamental para o Desenvolvimento Humano Integral. A implantação do PDI realizada pela Vocação, sempre em consonância com as diretrizes do SUAS, se deu em regiões com esse perfil, localizadas nas periferias da Zona Sul da cidade.

Baseados nos princípios da universalização, da gestão compartilhada e da cobertura ampliada, os Serviços da rede SUAS são executados de maneira direta ou indireta pelo poder público: de forma direta, o atendimento se dá nos **Centros de Referência de Assistência Social (CRAS)** e CREAS (Centro de Referência Especializado de Assistência Social); de forma indireta, é realizado por diferentes **Organizações da Sociedade Civil** atuantes nos territórios.

Essa forma compartilhada de implementar o SUAS traz consigo também o desafio de alinhar e atualizar continuamente as perspectivas e os conceitos entre diferentes profissionais. Com isso em vista, a Vocação busca contribuir para que esse alinhamento se realize e, com o PDI, atua em um processo de formação contínua, voltado a todos os atores que realizam os Serviços socioassistenciais, direta ou indiretamente.

As ações formativas do PDI são voltadas para a Proteção Social Básica, função exercida pelos CRAS na rede direta, e pela rede socioassistencial, detalhada a seguir.

## PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA DE SÃO PAULO

### Rede Direta

**54**

CRAS

### Rede Conveniada

**490** Centros para Crianças e Adolescentes

**69** Centros para Juventude

**56** Centros de Desenvolvimento Social e Produtivo

**95** Núcleos de Convivência de Idosos

**62** Serviços de Assistência Social às Famílias e Proteção Social Básica no Domicílio

**06** Circo Social/Escola

**05** CCINTER

**04** Clube da Turma

**01** Centro da Diversidade (Serviço da PSE)

**01** Centro de Referência do Idoso

**01** Segurança Alimentar Domiciliar para Idosos.

**01** Restaurante-Escola

**01** Núcleo do Migrante

## 1.2 Visão geral do PDI

A experiência de quase 50 anos da Vocação na área da Assistência Social e o assessoramento às Organizações da Sociedade Civil estabelecidas em territórios de vulnerabilidade da Zona Sul de São Paulo serviram como base para a concepção e realização do Projeto de Desenvolvimento Integral, o PDI. Foi a partir da vivência das diferentes realidades de cada organização e de cada território, da perspectiva de **Educação Permanente** prevista no SUAS, com seus três princípios orientadores (interdisciplinaridade, aprendizagem significativa e historicidade) e dos fundamentos e da metodologia construídos pela Vocação que o PDI nasceu. Voltado à formação dos profissionais que atuam nos Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV), o PDI busca o aprimoramento das práticas promotoras de Desenvolvimento Integral de crianças, adolescentes, jovens e famílias.

Para a realização dessa empreitada, a Vocação parte da premissa de que os atores das organizações e instituições que atuam no território, sejam governamentais ou não governamentais, são agentes fundamentais na construção de mudanças e no fortalecimento do público que atendem. Isso significa pensar os processos de construção do Desenvolvimento Integral a partir de um olhar capaz de englobar todos os atores implicados e responsáveis pela efetivação do SUAS, desde as crianças atendidas até os profissionais das Organizações da Sociedade Civil e dos equipamentos públicos, em suas instâncias de gestão e execução. Nessa perspectiva, que considera multiatores e atribui muito valor às reciprocidades, às trocas e ao diálogo entre os diferentes agentes, passa a ser estratégico desenvolver a formação contínua e concomitante de Orientadores Socioeducativos, Técnicos Especializados, Gerentes, Assistentes Técnicos, Líderes de Organizações, Técnicos de CRAS e Supervisores e Técnicos de SAS.

O respeito à trajetória, à bagagem e ao conhecimento acumulado de cada um desses atores e das instituições que representam é crucial. A garantia da voz e do protagonismo de todos os envolvidos, incluindo o público atendido, também é fundamental: são sujeitos que precisam ser reconhecidos como interlocutores ativos e potentes. É nessa perspectiva que a ideia de Desenvolvimento Integral se insere, pois persegue a possibilidade de contribuir para a construção coletiva de uma política de efetivação do SUAS, que esteja, de fato, pautada em valores como a participação, a sustentabilidade, a territorialização e o protagonismo dos usuários.

### 1.2.1 Como o PDI se formou

Iniciado como um projeto piloto em 2015, a Vocação finalmente implementou, em 2016, uma versão ampliada e, em 2017, os três ciclos completos do PDI. Os percursos formativos que compõem cada um dos ciclos da Educação Permanente proposta pela Vocação foram, então,



Saiba mais sobre os princípios previstos na PNEP. Siga a rota para a página 39, Parte 1.

pela primeira vez, realizados de maneira simultânea em M'Boi Mirim, Campo Limpo e Cidade Ademar.

O Projeto é fruto de uma construção realizada junto ao Estado e à sociedade civil organizada, e está permeado por desafios, redirecionamento de rotas, lições aprendidas e abertura de novos caminhos e novas perspectivas. Observar esse percurso com o olhar do presente, e refletir sobre ele, permite perceber com mais nitidez os processos vivenciados. Os contextos de cada período de implementação das ações do Projeto e também as descobertas trazidas pelas experiências vividas nos diferentes territórios ajudam a compreender os caminhos percorridos.

Em 2015, evidenciou-se a necessidade de lançar mão de uma metodologia, ainda a ser desenvolvida, que trafegasse melhor entre o campo da Assistência Social e os universos das Organizações da Sociedade Civil, e que envolvesse e mobilizasse os diferentes atores que atuam com a Proteção Social Básica, cada qual com suas funções específicas, práticas rotineiras, trajetórias pessoais e profissionais, repertórios e visões de mundo.

Assim, em 2015, a Vocação ajudou a repensar, em caráter piloto, a estratégia formativa de Orientadores Socioeducativos dos Serviços conveniados à SMADS, na SAS Campo Limpo, especificamente no CRAS Capão Redondo, focando equipes de CCAs, CJs e CEDESPs, por meio da realização de encontros que contavam com novo formato e conteúdo e que já renunciavam a inclusão da perspectiva de Desenvolvimento Integral. Em meio a esse processo, diversos Serviços declararam a intenção de participar de uma nova proposta formativa. Foi nesse cenário que o Projeto de Desenvolvimento Integral, o PDI, emergiu e se delineou, buscando uma aproximação maior entre os modelos formativos existentes e a Assistência Social, e realizando um estudo aprofundado de perspectivas metodológicas adequadas.

O PDI é um projeto que tem caráter coletivo e participativo desde sua origem, constitui-se como um processo contínuo em que tanto as propostas quanto as demandas foram discutidas e construídas conjuntamente. Em 2016, o Projeto finalmente encontrou seu formato atual, aproveitando as lições aprendidas em 2015 e superando os desafios metodológicos e relacionais inerentes a dinâmicas que precisam abarcar diferentes atores e suas especificidades. Ao longo de sua execução, em 2016, as propostas foram ampliadas para outros atores e, sempre de maneira pactuada com todos os envolvidos, diferentes ferramentas foram incorporadas ao processo formativo, que adotou novas estratégias a partir de uma perspectiva multinível e multiatores, com o objetivo de ampliar o impacto das ações do Projeto. Assim, em 2017, o Projeto pôde, pela primeira vez, ser realizado de maneira completa, com todos os seus ciclos em operação e contemplando todos os atores previstos.

## 1.2.2 Visão geral dos ciclos do PDI em 2017

### CICLO 1

#### Sensibilizar, Compreender e Mobilizar

##### ONDE/QUANDO

M'BOI Mirim / 2017

##### QUEM

Equipe SAS, Técnicos SAS, Líderes, Gerentes, Assistentes, Orientadores Socioeducativos e Técnicos Especializados  
CCA/CCI/CEDESP/CCINTER

### CICLO 2

#### Capacitar e Transformar

##### ONDE/QUANDO

Campo Limpo / 2017

##### QUEM

Equipe SAS, Técnicos SAS, Líderes, Gerentes, Assistentes, Orientadores Socioeducativos e Técnicos Especializados  
CCA/CCI/CEDESP/CCINTER

### CICLO 3

#### Efetivar o Trabalho em Rede

##### ONDE/QUANDO

Cidade Ademar / 2017

##### QUEM

Equipe SAS, Técnicos CRAS e CREAS  
Líderes, Gerentes, Assistentes  
CCA/CCI/CEDESP/CCINTER

O PDI se constitui em três ciclos compostos por percursos formativos construídos e incrementados por meio de subsídios trazidos pela própria experiência de contato com o campo. Cada ciclo tem um objetivo, assim como os percursos propostos e construídos com cada ator, como será descrito no capítulo 3. Em 2017, cada um dos ciclos foi realizado em uma localidade, todas na Zona Sul de São Paulo. Esse foi um período importante para experimentar os limites e as potências da abordagem.

A execução do Projeto, de modo geral, permitiu conhecer com mais detalhe o cenário de execução da Política Nacional de Assistência Social em sua versão paulistana. Também foi a vivência que possibilitou identificar as demandas específicas dos Orientadores Socioeducativos, Técnicos Especializados, Assistentes Técnicos e Gerentes.

O PDI coloca em prática uma metodologia que tem a potência de contribuir, na ponta, para que os direitos inerentes à **Dignidade Humana** se concretizem para crianças, adolescentes e jovens, especialmente aqueles que vivem em situação de vulnerabilidade social, fomentando a perspectiva do **Desenvolvimento Integral** e fornecendo ferramentas para que este se realize. O PDI atualiza e reforça, de forma contínua, a ideia de Dignidade Humana, pois tem como premissa o fortalecimento dos **Projetos de Vida** através do trabalho socioassistencial e de práticas socioeducativas efetivas. Essa abordagem tem como ponto de partida o conjunto de direitos e demandas relativo ao público pertencente a esses territórios vulneráveis, e busca promover a **Transformação Social** desses locais. A reflexão constante sobre as práticas socioeducativas desenvolvidas junto a crianças e jovens, assim como o engajamento dos diferentes atores, incluídas as famílias, agentes fundamentais do Desenvolvimento Integral, são poderosos aliados na prevenção aos riscos sociais e na construção de ambientes socioassistenciais capazes de afastar os sujeitos da vulnerabilidade social e de aproximá-los de um modo de vida em que a Dignidade Humana esteja garantida.



Saiba mais sobre a promoção da Dignidade Humana. Siga a rota para a página 27, Parte 1.

Saiba mais sobre o Desenvolvimento Integral. Siga a rota para a página 25, Parte 1.



Um Projeto de Vida diz respeito à idealização de planos e metas para o futuro. O Projeto de Vida é uma ferramenta que auxilia o sujeito na construção e formatação desse futuro. Saiba mais sobre Projeto de Vida. Siga a rota para a página 29, Parte 1.



Saiba mais sobre a busca pela Transformação Social. Siga a rota para a página 31, Parte 1.



Consulte este e outros dados em  
<http://infocidade.prefeitura.sp.gov.br/index.php>

Os capítulos 3 e 4 irão detalhar como ocorrem os ciclos do PDI e como aconteceram, de fato, as vivências experienciadas nas regiões de Campo Limpo, M'Boi Mirim e Cidade Ademar em 2017. A tentativa é de compor um panorama que represente o projeto de Educação Permanente proposto pela Vocação. Mas, antes, é fundamental conhecer mais sobre os territórios em que o PDI foi realizado.

### 1.3 A Zona Sul

Conhecer de maneira aprofundada os territórios em que se decide atuar é fundamental para o desenvolvimento de um trabalho consistente e integrado ao contexto. É com esse olhar atento e sensível às especificidades de cada localidade que a Vocação vem implementando o PDI nos territórios em que atua na Zona Sul de São Paulo.

Com população estimada em mais de três milhões de habitantes no ano 2010, a **Zona Sul** representa, em extensão territorial, aproximadamente 45% do território da cidade São Paulo, e engloba as Prefeituras Regionais de Santo Amaro, Vila Mariana, Jabaquara, Ipiranga, Capela do Socorro, Campo Limpo, Cidade Ademar, Parelheiros e M'Boi Mirim.

Os territórios de abrangência do PDI são: i) os distritos de Campo Limpo, Capão Redondo e Vila Andrade – pertencentes à Prefeitura Regional de Campo Limpo (**PDI Campo Limpo**); ii) os distritos de Cidade Ademar e Pedreira – pertencentes à Prefeitura Regional de Cidade Ademar (**PDI Cidade Ademar**); e iii) os distritos de Jardim Ângela e Jardim São Luís – pertencentes à Prefeitura Regional de M'Boi Mirim (**PDI M'Boi Mirim**); todos localizados em regiões de média e alta vulnerabilidade social.

Os distritos de Capão Redondo, Campo Limpo e Vila Andrade, na **região de Campo Limpo**, apresentam um cenário de muita disparidade social: favelas ou residências de baixo padrão e conjuntos habitacionais populares se localizam ao lado de condomínios, horizontais e verticais, de classes média e média alta. As delegacias de Parque Santo Antônio, Jardim Ângela e Capão Redondo, pertencentes a territórios situados entre as Prefeituras Regionais de Campo Limpo e M'Boi Mirim, concentram, ainda hoje, um número elevado de casos de homicídios, aspecto que, na década de 1990, fez com que o perímetro ficasse conhecido como um dos trechos urbanos “mais perigosos do mundo”.

Os territórios vizinhos ao Campo Limpo, que atualmente compõem a **região de M'Boi Mirim**, já fizeram parte do Capão Redondo e apresentam uma realidade semelhante no que diz respeito à vulnerabilidade social. A Prefeitura Regional de M'Boi Mirim guarda em sua constituição geográfica a particularidade de estar à beira de represas, em regiões de mananciais. O alto índice de domicílios particulares permanentes não ligados à rede de esgoto no Jardim Ângela (21%, ou cerca de 18 mil), um dos distritos de M'Boi Mirim, revela a tensão entre a ocupação do solo e a preservação do meio ambiente na região. Além disso, a razão

existente entre a área de terreno do distrito do Jardim Ângela e sua área construída (18%) demonstra a característica desregrada e não planejada da ocupação ali implementada ao longo de décadas. Isso afeta diretamente uma área sensível da hidrografia do município – a Represa de Guarapiranga.

Vizinha dos distritos de Jabaquara, Santo Amaro, Campo Grande e do município de Diadema, a **região de Cidade Ademar**, por sua vez, pertenceu, até 1996, à região administrativa de Santo Amaro. Mesmo sendo possível constatar um crescimento socioeconômico significativo nos últimos anos, o território hoje não possui condições de expansão, pois são poucas as áreas disponíveis para moradia ou desenvolvimentos de projetos habitacionais.

Mas esses dados, apesar de significativos, não resumem esses territórios e trazem apenas uma entre as muitas perspectivas que devem ser consideradas. Olhando “**de perto e de dentro**”, em uma mirada que não reduz os contextos e as práticas dos agentes aos grandes determinantes sociais, como “o capitalismo”, “a desigualdade”, “o urbanismo”, é possível observar e conhecer outros aspectos que também são capazes de dizer muito desses territórios. Olhar para os detalhes do cotidiano, conhecendo o dia a dia e reconhecendo as potências e os ativos desses lugares, permite identificar uma série de elementos transformadores de pessoas e territórios. Sonhos e projetos de futuro, manifestações de afeto e resistência, redes de sociabilidade e coletivos, produção e compartilhamento de gostos e linguagens (música, gastronomia, dança, cinema, literatura, etc.), inesperados e criativos arranjos: diferentes facetas que despontam e também dão vida a esses territórios, que pulsam e muito ensinam àqueles que conseguem deles se aproximar.

Assim, se a Zona Sul é marcada pela violência e pela desigualdade social, é marcada também por conhecimentos, usos, fazeres e manifestações das mais variadas, representantes de riquezas e especificidades que ajudam a compreendê-la e devem ser observadas. As periferias se aproximam, sim, pelos indicadores não tão positivos e pela falta de bens e serviços, mas também se assemelham, e se diferenciam, por aquilo que as pessoas que as habitam produzem, pensam, fazem, dizem.

A Zona Sul é berço, por exemplo, da **1daSul**, que começou como um Movimento cultural e social encabeçado pelo escritor Ferréz e, desde o início, mesclou atividades culturais e ativismo social, com foco na valorização da negritude e no modo de vida dos moradores da periferia, contribuindo para projetar e ampliar a discussão sobre a própria noção de periferia. Também vieram da Zona Sul importantes expoentes do rap nacional, como o grupo **Racionais MC's**, que, desde a década de 1980, movimentou e incrementou a cena do **hip hop** local e nacional. Na Zona Sul também nasceram diversos coletivos que atuam nas mais diferentes linguagens, como **A Banca**, uma “produtora cultural social”; a **EPPA** – Estúdio Periférico de Pesquisa e Produção Audiovisual, que desenvolve e fomenta projetos na área de audiovisual, incluindo o cinema; o **Centro**



MAGNANI, José Guilherme. De perto e de dentro: notas para uma etnografia urbana. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 17, n. 49. São Paulo, jun. 2002.



Uma pesquisa desenvolvida pela antropóloga Erica Peçanha apresenta a produção e circulação de produtos literários concebidos e realizados por uma nova geração de “escritores marginais”: moradores da periferia que conquistam voz e projeção, originando uma expressiva movimentação cultural em bairros da periferia de São Paulo. A Cooperifa, Cooperativa Cultural da Periferia, a 1daSul e outras iniciativas que emergem nesse cenário são o foco desse livro. PEÇANHA, Érica. *Vozes Marginais na Literatura*. Rio de Janeiro: Aeroplano, 2009.

**de Mídia e Comunicação Popular M'Boi Mirim**, espaço que abriga diversas iniciativas, incluindo a redação do **Portal Desenrola e Não Me Enrola**, que tem como objetivo veicular informações sobre aspectos socioculturais das periferias de São Paulo, para citar apenas alguns.

A Zona Sul é, portanto, manancial de muitas manifestações e expressões, e poderiam ser inúmeros os exemplos da efervescência cultural, da mobilização e organização daqueles que a habitam. Conhecer e valorizar esses ativos é fundamental para uma formação que pretende fornecer e construir subsídios para que os profissionais que atuam na rede socioassistencial possam melhor compreender e atender seu público final.

**HIP HOP** - de origem norte-americana, o hip hop é um movimento cultural que mescla e integra o rap (música), o break (dança) e o grafite (expressão plástica). O movimento tem como principais marcas o protesto e a crítica social. No Brasil, surge na década de 1980, com encontros no centro de São Paulo de jovens de várias regiões periféricas. As estações São Bento e a Rua 24 de Maio foram palco das primeiras apresentações e batalhas musicais, que depois ganharam diversos bairros da cidade.





# Prefeitura Regional do Campo Limpo

Composta pelos distritos de Campo Limpo, Vila Andrade e Capão Redondo

ÁREA TOTAL: 36,7 km<sup>2</sup>

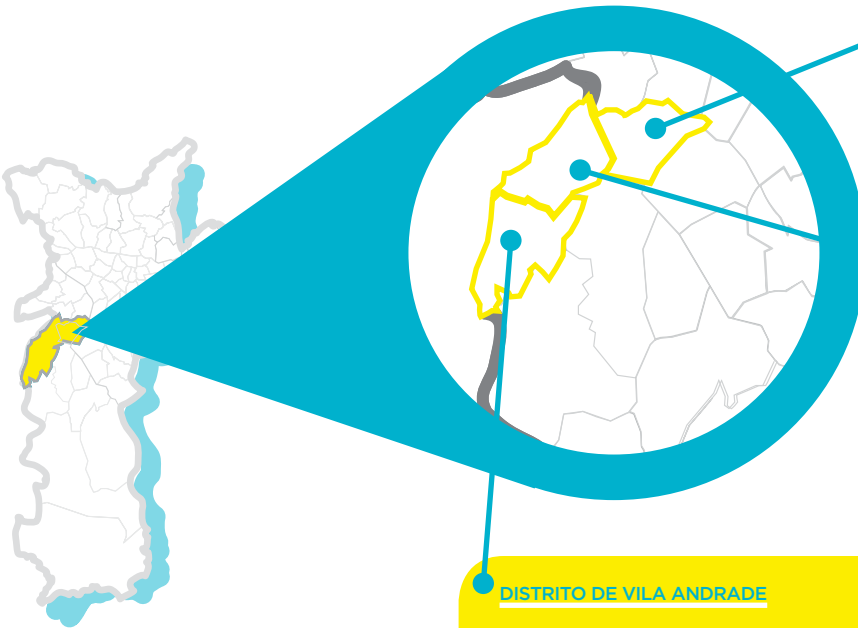
POPULAÇÃO APROXIMADA: 607.105 habitantes

DENSIDADE DEMOGRÁFICA: cerca de 16.542 habitantes/km<sup>2</sup>

RENDA MÉDIA MENSAL: R\$ 1.685,84

NÚMERO DE FAVELAS: 186 (10,95%)

DOMICÍLIOS NÃO LIGADOS À REDE DE ESGOTO: 19.706  
(11% em relação ao total de domicílios particulares permanentes)



## DISTRITO DE VILA ANDRADE

POPULAÇÃO APROXIMADA: 127.015 habitantes

DENSIDADE DEMOGRÁFICA: 12.332 habitantes/km<sup>2</sup>

RENDA MÉDIA MENSAL: R\$ 3.631,95

NÚMERO DE FAVELAS: 19 (1,2%)

DOMICÍLIOS NÃO LIGADOS À REDE DE ESGOTO: 2.793 (7%)

Mesmo que Vila Andrade apresente a maior renda média mensal entre os três distritos da Regional (R\$ 3.631,95 contra R\$ 1.323,83 do Campo Limpo e R\$ 1.034,82 do Capão Redondo), o distrito está entre os que possuem altas taxas de vulnerabilidade, quando consideradas as suas disparidades sociais. A favela de Paraisópolis, localizada no distrito e uma das maiores da capital, divide o espaço com condomínios de luxo das áreas do Morumbi e do Panamby, uma entre as tantas situações que explicitam a extrema desigualdade da região.

**DISTRITO DE CAPÃO REDONDO**


**POPULAÇÃO APROXIMADA:** 268.729 habitantes  
**DENSIDADE DEMOGRÁFICA:** 19.759 habitantes/km<sup>2</sup>  
**RENDA MÉDIA MENSAL:** R\$ 1.034,82  
**NÚMERO DE FAVELAS:** 96 (5,65%)  
**DOMICÍLIOS NÃO LIGADOS À REDE DE ESGOTO:** 10.120 (12%)

O Capão Redondo apresenta um dos maiores índices de densidade demográfica da cidade de São Paulo (19.759 habitantes/km<sup>2</sup>). A comparação com Santo Amaro, outro distrito da Zona Sul classificado como mais nobre e cuja densidade é de 4.587 habitantes/km<sup>2</sup>, indica de forma contundente o fenômeno de periferização da ocupação da zona urbana da cidade. No distrito de Capão Redondo encontram-se atualmente 96 favelas, quase metade das favelas da Zona Sul.

**DISTRITO DE CAMPO LIMPO**

**POPULAÇÃO APROXIMADA:** 211.361 habitantes  
**DENSIDADE DEMOGRÁFICA:** 16.513 habitantes/km<sup>2</sup>  
**RENDA MÉDIA MENSAL:** R\$ 1.323,83  
**NÚMERO DE FAVELAS:** 71 (4,18%)  
**DOMICÍLIOS NÃO LIGADOS À REDE DE ESGOTO:** 6.793 (11%)

Inicialmente formado por chácaras e áreas verdes, os primeiros moradores do Campo Limpo foram migrantes pobres vindos principalmente das regiões Nordeste e Sul do país. O bairro cresceu sem planejamento ao longo das décadas de 1970 e 1980. Na década de 1990, o distrito viveu um grande crescimento imobiliário, com o lançamento de empreendimentos residenciais voltados para a classe média, o que atraiu moradores com perfil diferente, contribuindo, assim, para a composição de um quadro de maior desigualdade social.

 Para saber mais sobre as taxas e índices do município de São Paulo e seus distritos, acesse também o Portal da Prefeitura de São Paulo (disponível em: <http://www.prefeitura.sp.gov.br>); o Índice Paulista de Vulnerabilidade Social (disponível em: [http://indices-ilp.al.sp.gov.br/view/pdf/ipvs/principais\\_resultados.pdf](http://indices-ilp.al.sp.gov.br/view/pdf/ipvs/principais_resultados.pdf)); e o Índice de Vulnerabilidade Juvenil - IVJ (disponível em: <http://produtos.seade.gov.br/produtos/ivj/tabela1.htm>).

#### DISTRITO DE CIDADE ADEMAR

**POPULAÇÃO APROXIMADA:** 266.681 habitantes  
**DENSIDADE DEMOGRÁFICA:** 22.223 habitantes/km<sup>2</sup>  
**RENDA MÉDIA MENSAL:** R\$ 1.227,13  
**NÚMERO DE FAVELAS:** 102 (6,01%)  
**DOMICÍLIOS NÃO LIGADOS À REDE DE ESGOTO:** 9.696 (12%)

O distrito de Cidade Ademar, que dá nome à Prefeitura Regional, localiza-se em uma área de 12,34 km<sup>2</sup>, o que é visivelmente insuficiente para abrigar os 266 mil habitantes revelados pelo último Censo (IBGE, 2010). Com uma densidade demográfica muito alta (22.223 habitantes/km<sup>2</sup>), o distrito faz divisa com Campo Grande, também pertencente à Zona Sul, porém detentor de índices mais amenos em relação à precariedade das condições de vida de sua população [13 favelas e renda média mensal de R\$ 2.934,59, mais da metade (58%) da renda média de Cidade Ademar].

#### DISTRITO DE PEDREIRA

**POPULAÇÃO APROXIMADA:** 144.317 habitantes  
**DENSIDADE DEMOGRÁFICA:** 7.717 habitantes/km<sup>2</sup>  
**RENDA MÉDIA MENSAL:** R\$ 1.032,30  
**NÚMERO DE FAVELAS:** 32 (1,88%)  
**DOMICÍLIOS NÃO LIGADOS À REDE DE ESGOTO:** 8.456 (20%)

Pedreira, segundo menor distrito da região, apresenta uma realidade também precária, porém diferente em alguns pontos de Cidade Ademar. Apesar de ter uma densidade demográfica razoável, de 7.717 habitantes/km<sup>2</sup> (parecida com o Campo Belo, considerado mais nobre e localizado na mesma Zona Sul, com cerca de 7.472 habitantes/km<sup>2</sup>), chama atenção o fato de abrigar 8.456 domicílios particulares permanentes não ligados à rede de esgoto, o que representa 20% das casas do distrito e indica uma situação grave no que tange ao tratamento dos dejetos e todos os problemas que o descarte irregular pode gerar para uma comunidade.

# Prefeitura Regional de Cidade Ademar

Composta pelos distritos de Cidade Ademar e Pedreira

ÁREA TOTAL: 30,7 km<sup>2</sup>

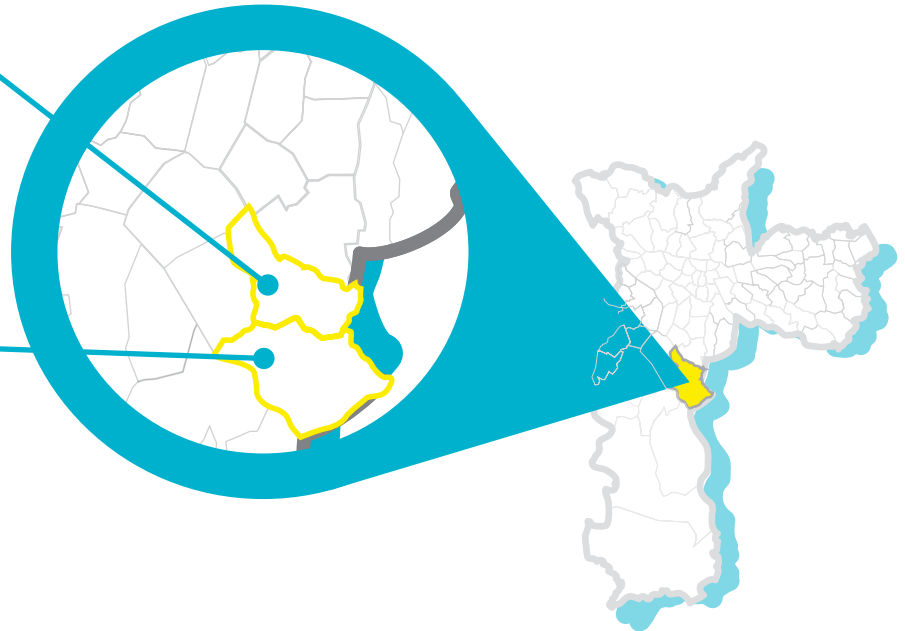
POPULAÇÃO APROXIMADA: 410.998 habitantes

DENSIDADE DEMOGRÁFICA: 13.388 habitantes/km<sup>2</sup>

RENDA MÉDIA MENSAL: R\$ 2.371,43

NÚMERO DE FAVELAS: 134 (7,89%)

DOMICÍLIOS NÃO LIGADOS À REDE DE ESGOTO: 18.151  
(15% em relação ao total de domicílios particulares permanentes)



👁 Para saber mais sobre as taxas e índices do município de São Paulo e seus distritos, acesse também o Portal da Prefeitura de São Paulo (disponível em: <http://www.prefeitura.sp.gov.br>); o Índice Paulista de Vulnerabilidade Social (disponível em: [http://indices-ilp.al.sp.gov.br/view/pdf/ipvs/principais\\_resultados.pdf](http://indices-ilp.al.sp.gov.br/view/pdf/ipvs/principais_resultados.pdf)); e o Índice de Vulnerabilidade Juvenil - IVJ (disponível em: <http://produtos.seade.gov.br/produtos/ivj/tabela1.htm>).

# Prefeitura Regional de M'Boi Mirim

Composta pelos distritos de Jardim Ângela e Jardim São Luís

**ÁREA TOTAL:** 62,1 km<sup>2</sup>

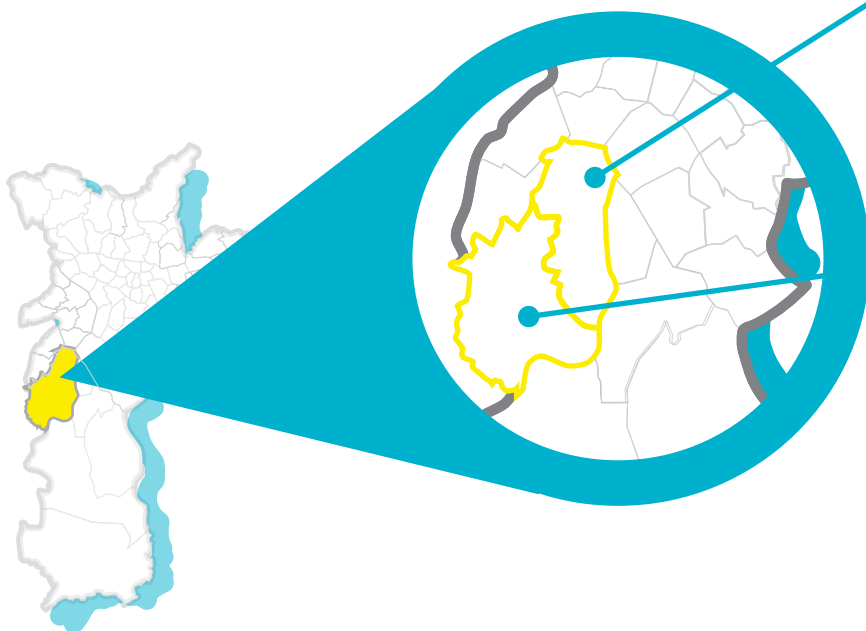
**POPULAÇÃO APROXIMADA:** 563.305 habitantes

**DENSIDADE DEMOGRÁFICA:** cerca de 9.071 habitantes/km<sup>2</sup>

**RENDA MÉDIA** mensal: R\$ 1.000,37

**NÚMERO DE FAVELAS:** 158 (9,31%)

**DOMICÍLIOS NÃO LIGADOS À REDE DE ESGOTO:** 26.148  
(15% em relação ao total de domicílios particulares permanentes)



👁 Para saber mais sobre as taxas e índices do município de São Paulo e seus distritos, acesse também o Portal da Prefeitura de São Paulo (disponível em: <http://www.prefeitura.sp.gov.br>); o Índice Paulista de Vulnerabilidade Social (disponível em: [http://indices-ilp.al.sp.gov.br/view/pdf/ipvs/principais\\_resultados.pdf](http://indices-ilp.al.sp.gov.br/view/pdf/ipvs/principais_resultados.pdf)); e o Índice de Vulnerabilidade Juvenil - IVJ (disponível em: <http://produtos.seade.gov.br/produtos/ivj/tabela1.htm>).

**DISTRITO DE JARDIM SÃO LUÍS**

**POPULAÇÃO APROXIMADA:** 267.871 habitantes  
**DENSIDADE DEMOGRÁFICA:** 10.845 habitantes/km<sup>2</sup>  
**RENDA MÉDIA MENSAL:** R\$ 1.110,48  
**NÚMERO DE FAVELAS:** 76 (4,48%)  
**DOMICÍLIOS NÃO LIGADOS À REDE DE ESGOTO:** 7.716 (9%)

O Jardim São Luís, junto ao Jardim Ângela, o Grajaú e a Brasilândia, está entre os distritos que apresentam um número expressivo de famílias em situação de risco e/ou vulnerabilidade social, sendo identificado como uma das localidades com os mais altos índices de violência do país. A taxa de homicídios de meninos jovens, de 15 a 19 anos, foi calculada pelo SEADE em 2000 como sendo de 251,10 a cada 100 mil habitantes. De 100 meninas adolescentes, de 14 a 17 anos, 63 já são mães.

**DISTRITO DE JARDIM ÂNGELA**

**POPULAÇÃO APROXIMADA:** 295.434 habitantes  
**DENSIDADE DEMOGRÁFICA:** 7.899 habitantes/km<sup>2</sup>  
**RENDA MÉDIA MENSAL:** R\$ 887,97  
**NÚMERO DE FAVELAS:** 82 (4,83%)  
**DOMICÍLIOS NÃO LIGADOS À REDE DE ESGOTO:** 18.432 (21%)

Ocupando o 4º lugar no Índice de Vulnerabilidade Juvenil (IVJ), produzido em 2000 pelo SEADE, o Jardim Ângela possui uma das mais baixas rendas médias mensais de todos os distritos do município de São Paulo (R\$ 887,97) e está entre as cinco rendas médias mensais mais baixas junto a Lajeado, Cidade Tiradentes e Jardim Helena, na Zona Leste, e Parelheiros, na Zona Sul. Esse dado chama para a reflexão sobre as condições precárias a que está submetida a vasta população dessa região.







2.  
SUAS:  
a rede e  
seus atores

2) COMO FAZEMOS O NOSSO MELHOR NO TRABALHO?

ACOLHIDA

PLANEJAMENTO

AVALIAÇÃO

ACOMPANHAMENTO

REAVLIAÇÃO

DEDICAÇÃO

OLHAR COM ATENÇÃO

EMPATIA

SENSIBILIDADE

AUTOCRÍTICA

DIREITO

OBSERVAÇÃO

ENTREGA

ESCUTA

CELEBRAR COM EQUIPE

CELEBRAR COM OS USUÁRIOS

3) O QUE NOS MOVE?

Determinação

Responsabilidade

Ser Útil para Todos.

A Esperança (Futuro)

Doar

O compromisso crianças/adolescentes

Perseverança

As diferenças

Transformação (ONovo)

## 2. SUAS: a rede e seus atores

O PDI busca retomar e ressignificar o trabalho cotidiano dos trabalhadores que integram e atuam na rede do SUAS, oferecendo **Educação Permanente** a esses profissionais, para que eles possam promover o **Desenvolvimento Integral** dos territórios. Nesse processo, de reflexão e aprendizagem contínuas, o conhecimento dos atores sobre si, sobre seus pares e sobre a rede que os conecta torna-se muito importante. Isso porque a compreensão das reciprocidades entre as várias dimensões e esferas de trabalho contribui para rever, aprimorar e dar sentido às práticas e ações.

As experiências vivenciadas por Equipes de SAS, Técnicos de CRAS, Líderes das Organizações da Sociedade Civil, Gerentes, Assistentes, Orientadores Socioeducativos, Técnicos Especializados e Assistentes Sociais em geral, no cotidiano de trabalho, são diferentes entre si: as funções e práticas exercidas; os territórios de atuação, com suas particularidades, demandas e problemáticas específicas; os próprios atores, que possuem cada um a sua história e experiências de vida. Levar em conta todos esses componentes, em suas diferenças e complementariedades, é um passo muito importante para o caminho de quem busca o Desenvolvimento Integral.

Com isso em vista, o presente capítulo apresenta sinteticamente a rede do SUAS contemplada pelo PDI, tal como atua na cidade de São Paulo, e os profissionais que a integram, todos atores dos percursos que compõem os ciclos da Educação Permanente propostos pela Vocação. A intenção é compor um painel geral que esclareça as relações, os papéis e as funções de cada um no sistema. O objetivo comum e primordial é a garantia da proteção social nos territórios. Além disso, o capítulo apresenta aspectos da abordagem multivocal proposta pela Vocação e a importância da constituição e da articulação dessa rede de participação e colaboração.

### 2.1. O sistema SUAS: a rede de atuação nos territórios

O **Sistema Único de Assistência Social (SUAS)** é uma política pública instituída em 2005 que tem a missão de garantir à população o acesso à Assistência Social de qualidade. A função do SUAS, sistema descentralizado e participativo por princípio, é promover a gestão e a organização de ações voltadas para dois tipos de proteção: **a Básica e a Especial**. Os principais eixos estruturantes do SUAS são a matricialidade sociofamiliar e a territorialização. Ou seja, o papel da família para a realização da proteção social, assim como a referência do território,



Saiba mais sobre o Desenvolvimento Integral e a Educação Permanente proposta no PDI. Siga a rota para a página 21, Parte 1.



A Proteção Social Básica tem como principal objetivo a prevenção aos riscos social e pessoal e é voltada para famílias em situação de vulnerabilidade social. Já a Proteção Social Especial possui ação de proteção e é voltada às famílias e indivíduos que se encontram em situação de risco e tiveram seus direitos violados.



CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 - Art. 194: A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Parágrafo único: compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos: I - universalidade da cobertura e do atendimento; II - uniformidade e equivalência dos benefícios e Serviços às populações urbanas e rurais; III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e Serviços; IV - irredutibilidade do valor dos benefícios; V - equidade na forma de participação no custeio; VI - diversidade da base de financiamento; VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998).



Lei Orgânica da Saúde, nº 8.080, de 19 de setembro de 1990.



Lei Orgânica da Assistência Social, nº 8742, de 07 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social, apresentando definição e objetivos, princípios e diretrizes, organização e gestão, programas, Serviços, entre outros.

considerado em suas diferenças e especificidades, são aspectos fundantes e fundamentais dessa política pública.

O SUAS é o resultado de um processo paulatino de construção e, por isso, é importante retomar seu histórico para compreender seus objetivos, sua forma de atuação e os mecanismos que utiliza. A luta pela redemocratização nos anos 1980 e o **Movimento Contra a Carestia**, que pleiteava uma mudança no paradigma da Assistência Social, são dois momentos fundamentais para entender a concepção e a formação do SUAS.

No momento em que a **Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu Artigo 194**, que a Seguridade Social deve garantir direitos e é composta pela Previdência, pela Saúde e pela Assistência Social, esta última ganha um novo objetivo, que vai além da proteção: a prevenção. Adquire, assim, a partir desse marco, a função de conectar cidadãos e cidadãs aos dois outros eixos do sistema da Seguridade Social – Previdência e Saúde, com o desafio de promover a plena fruição de direitos.

A ideia de universalidade de direitos se fortalece com essa mudança de paradigma, que transfere o lugar destinado à população de baixa renda, até então alicerçado na noção de “carência” e marcado por iniciativas paliativas e práticas exclusivamente assistencialistas, para um lugar no qual se preza a ideia de direitos, de deveres e de justiça – e, por conseguinte, de injustiça. Foi essa nova configuração constitucional, portanto, que permitiu a emergência na constituição do SUAS – não como um sistema acessório, mas como um sistema autônomo e complementar a todo o sistema de proteção social, que parte da premissa de que ninguém ficará desprotegido.

Nesse processo, é importante destacar a implantação do SUS (Sistema Único de Saúde) e seu impacto na construção das políticas sociais no Brasil, incluindo a constituição do SUAS: um sistema baseado na universalização, na gestão democrática e na ampla cobertura, aqui entendida não apenas em quantidade, mas em diversidade e especificação. Os princípios básicos do SUS estão previstos na Constituição de 1988, mas sua fundação e operacionalização só se deram a partir da **Lei Orgânica da Saúde**, em 1990, quando, enfim, o Sistema Único de Saúde foi inaugurado no Brasil.

Além disso, também é necessário recordar as lutas e disputas políticas por parte de atores historicamente atuantes nesse campo, entre eles, as diversas organizações da Igreja Católica, o Movimento Nacional de Meninos e Meninas de Rua, as APAES e outras entidades, que já desenvolviam trabalho assistencial e que, cada qual por seu lado, também estavam em busca da certificação social que adviria da consolidação desse sistema.

Mesmo que o processo histórico tenha como marco inicial a Constituição de 1988, o SUAS precisou de mais de dez anos para iniciar sua consolidação e configurar-se tal como se apresenta na atualidade. Nesse período, foi imprescindível o advento da **Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS)**, de 1993, que trouxe as diretrizes operacionais para a sua constituição e, subsequentemente, a realização das



Para saber mais sobre a 1ª Conferência Nacional de Assistência Social, acesse o relatório em: <http://www.mds.gov.br/cnas/conferencias-nacionais/i-conferencia-nacional>

conferências nacionais na área, especialmente a **1ª Conferência Nacional de Assistência Social**, realizada em 1995.

Considerando o papel do SUAS e o histórico que alicerça a sua existência, vale trazer à tona a noção de Assistência que baliza a atuação dos diferentes profissionais envolvidos: esta não deve ter, em hipótese alguma, um caráter corretivo. Ao contrário, ela deve ser entendida na dimensão da proteção social, com foco em uma atuação que promova a garantia dos mínimos direitos sociais, também chamados de “seguranças socioassistenciais”. Quando a situação de vulnerabilidade chega ao limite e desconecta a pessoa de qualquer possibilidade de atendimento pelas políticas de seguridade, é papel da Assistência buscar estratégias que promovam a conexão do usuário às políticas que garantam seus direitos. Reside aí a importância do pleno funcionamento do sistema e também da compreensão de seus princípios e sua visão, que devem nortear a prática dos profissionais envolvidos.

O SUAS é concebido como uma política de atendimento que atua nos territórios por meio de parcerias da rede governamental – composta pelos CRAS, CREAS e pelos Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – com a rede não governamental – composta pelas Organizações da Sociedade Civil, muitas das quais já atuantes antes do advento do SUAS. A cidade de São Paulo, porém, possui uma especificidade em relação aos demais municípios brasileiros, que consiste na formação de uma unidade de coordenação, a Supervisão de Assistência Social (SAS), responsável por coordenar e implementar a política do SUAS na metrópole. A SAS imprime, assim, um modelo de gestão que contribui para colocar em prática o princípio descentralizador, mas integrado, do SUAS, atuando na gestão e articulação entre os diferentes atores e os territórios.

Os profissionais que participam da Educação Permanente proposta pelo PDI, todos fundamentais na constituição da rede de atuação do SUAS nos territórios, são as Equipes de SAS, os Técnicos de CRAS, os Líderes das Organizações, os Gerentes e Assistentes, os Orientadores Socioeducativos e os Técnicos Especializados. Os itens a seguir descrevem os equipamentos que compõem essa rede, bem como os atores que a articulam e viabilizam no trabalho cotidiano.

### MOVIMENTO CONTRA A CARESTIA

Nascido como Movimento Custo de Vida, em meados da década de 1970, o Movimento se desenvolveu partindo das periferias de São Paulo e denunciava as péssimas condições de vida dos trabalhadores, assim como o alto custo de vida e os salários congelados. Apesar de ter alcançado grande expressão popular, com manifestações muito significativas, incluindo a promoção de um abaixo-assinado que coletou 1,3 milhões de assinaturas, o movimento jamais foi recebido pelas autoridades, que sequer se pronunciaram sobre o assunto. Foi rebatizado em 1979 de Movimento Contra a Carestia (MCC), mas perdeu sua força para o movimento sindical, que mobilizou e centralizou a contestação popular da época.

 **NUNES, Edison. Movimentos populares na transição inconclusa. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, n. 13, p. 86-94, 1987.**



As Prefeituras Regionais da capital, antes chamadas de Subprefeituras, são: Aricanduva, Butantã, Campo Limpo, Capela do Socorro, Casa Verde, Cidade Ademar, Cidade Tiradentes, Ermelino Matarazzo, Freguesia do Ó, Guaianazes, Ipiranga, Itaim Paulista, Itaquera, Jabaquara, Jaçanã, Lapa, M'Boi Mirim, Mooca, Parelheiros, Penha, Perus, Pinheiros, Pirituba, Santana, Santo Amaro, São Mateus, São Miguel, Sapopemba, Sé, Vila Maria/Vila Guilherme, Vila Mariana e Vila Prudente.

### 2.1.1 SAS: a supervisão do SUAS na cidade de São Paulo

A **Supervisão de Assistência Social (SAS)** é uma unidade de coordenação da implementação da política do SUAS nos territórios, vinculada diretamente à Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social (SMADS). A cidade de São Paulo possui 32 supervisões, ligadas à divisão administrativa das **Prefeituras Regionais** da capital.

As SAS só existem em São Paulo: é uma característica da implementação do sistema na cidade e não está determinada na lei do SUAS. As dimensões da metrópole e suas diferenças socioterritoriais resultam em situações de vulnerabilidade muito distintas, o que justifica essa especificidade e acaba por pautar a política de Assistência Social paulistana, que se realiza sob a supervisão de cada SAS. Nesse modelo de gestão, descentralizado, mas integrado, a SAS atua diretamente na implementação da política, articulando os diferentes atores e territórios.

Além da supervisão, entre suas atividades está a ação de referenciar as Organizações que atuam na Assistência Social e que têm matrícula na SMADS.



De acordo com o **Decreto nº 53.029, de 16 de março de 2012**:

“Art. 12: As Supervisões de Assistência Social – SAS

têm as seguintes atribuições, nas respectivas áreas de abrangência:

- I - coordenar o Sistema Único, Descentralizado e Participativo da Política de Assistência Social;
- II - garantir a integração das ações entre os CRAS, CREAS e CREAS;
- III - coordenar a gestão integrada dos serviços socioassistenciais e benefícios;
- IV - coordenar a execução e avaliação da rede socioassistencial de acordo com o Plano Municipal da Assistência Social - PLAS;
- V - subsidiar a Coordenadoria de Assistência Social na análise da ampliação da rede socioassistencial;
- VI - elaborar, monitorar e avaliar o Plano Regional de Assistência Social;
- VII - articular ações intersetoriais, objetivando a integralidade no atendimento aos usuários e às famílias, incluindo o cumprimento das condicionalidades estabelecidas nos Programas de Transferência de Renda;
- VIII - coordenar a execução do atendimento, no período diurno, dos indivíduos e das famílias atingidas por situações de emergência e calamidade pública;
- IX - fomentar os processos de fortalecimento das organizações de Assistência Social da Cidade de São Paulo.”



Para saber mais sobre a importante função desses centros de referência especializados, acesse: [http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/assistencia\\_social/creas/index.php?p=2003](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/assistencia_social/creas/index.php?p=2003)

A partir da SAS, a política do SUAS se concretiza nos territórios por meio dos CRAS (Centro de Referência de Assistência Social), dos **CREAS (Centro de Referência Especializado de Assistência Social)** e dos Serviços realizados por meio das Organizações da Sociedade Civil conveniadas: todos equipamentos e atores que atuam nos territórios e são responsáveis pelo atendimento à população.

Foram as SAS que viabilizaram o PDI, permitindo que o Projeto ofertasse ciclos de Educação Permanente compostos por percursos voltados a todos os profissionais que compõem a rede socioassistencial. Responsável pela gestão do SUAS nos territórios, a SAS participa diretamente dos processos de formação propostos pelo PDI, promove o contato com os Serviços e as Organizações e tem papel fundamental no desenvolvimento do Projeto.

### 2.1.2 CRAS: os Centros de Referência

Os **CRAS** são os **Centros de Referência da Assistência Social**, unidades essenciais para a implementação da política do SUAS. Responsáveis pela gestão local dos Serviços de Proteção Básica que se realizam em torno dos CRAS, são como uma unidade pública estatal descentralizada da política de Assistência Social.

A missão do CRAS é preventiva e relaciona-se diretamente ao combate à ocorrência de situações de vulnerabilidade e riscos sociais em seus territórios de atuação. Suas premissas norteadoras são: o desenvolvimento de potencialidades e aquisições, o fortalecimento de vínculos das famílias e comunidades e a ampliação do acesso aos direitos de cidadania. O CRAS deve ser uma referência para todas as famílias que vivem no território.

Os principais Serviços ofertados pelo CRAS são o Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF) e o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV). Além de ofertar serviços e ações, possui ainda a função de gestão territorial e local da rede socioassistencial de Proteção Social Básica e de oferta pública do trabalho social com famílias do PAIF. Também é função do CRAS orientar os cidadãos sobre os benefícios assistenciais e proceder a inscrição no Cadastro Único para os Programas Sociais do Governo Federal.

A função essencial de gestão exige que o CRAS conheça os territórios, organize e articule as unidades da rede socioassistencial referenciadas e gerencie o acolhimento, a inserção e o acompanhamento dos usuários.

O PAIF, programa que desenvolve o trabalho social com famílias em caráter continuado, é o principal Serviço da Proteção Social Básica. É executado pela equipe de referência do CRAS, que tem a atribuição de articular esse serviço com os demais programas e Serviços desenvolvidos pela rede socioassistencial. O SCFV (Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos), que atua de forma complementar ao PAIF, ofertado nos Centros de Convivência, será mais bem explicitado no próximo item.



De acordo com o **Decreto nº 53.029, de 16 de março de 2012**:

“Art. 13: Os Centros de Referência de Assistência Social - CRAS têm as seguintes atribuições:

I - desenvolver o Serviço de Proteção e Atendimento Integral às Famílias - PAIF, com referência territorializada, que valorize as heterogeneidades e as particularidades de cada grupo familiar, a diversidade de culturas e o fortalecimento dos vínculos familiares, comunitários e sociais;

II - assegurar o trabalho articulado entre o serviço PAIF e os programas e Serviços desenvolvidos pela rede socioassistencial, a fim de romper com o atendimento segmentado e descontextualizado das situações de vulnerabilidade social vivenciadas;

III - promover ações no território, com foco na *matricialidade sociofamiliar*, territorialização, proteção proativa e na gestão articulada com as políticas setoriais;

IV - promover a concessão de benefícios eventuais, com vistas à cobertura de necessidades advindas da ocorrência de contingências sociais articulada com o serviço PAIF;

V - executar os protocolos de referência e contrarreferência com a rede de serviço socioassistencial e com as demais políticas intersetoriais do território;

VI - assegurar proteção integral às famílias em situação de alta vulnerabilidade, especialmente às beneficiárias dos Programas de Transferência de Renda - PTR e do Benefício de Prestação Continuada - BPC;

VII - realizar atuação preventiva com as famílias em situação de alta vulnerabilidade com o objetivo de possibilitar a superação de fragilidade social vivenciada e a prevenção da ruptura dos vínculos familiares;

VIII - operacionalizar o cadastramento dos usuários dos Programas de Transferência de Renda;

IX - monitorar, avaliar e manter referenciado no CRAS o atendimento da rede socioassistencial da Proteção Social Básica de seu território, em conformidade com as diretrizes estabelecidas;

X - propor a certificação de matrícula e credenciamento de Organizações da Sociedade Civil e manifestar-se quanto ao mérito social;

XI - prestar atendimento, no período diurno, aos indivíduos e famílias atingidas por situações de emergência e calamidade pública;

XII - fomentar projetos de inclusão social produtiva e de desenvolvimento local.



### 2.1.3 Os Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos

Promover o convívio e fortalecer vínculos é a função primordial do **Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV)**. De caráter preventivo, pautado na defesa e na afirmação de direitos, assim como no desenvolvimento de capacidades dos usuários, é organizado em torno dos CRAS, nos Serviços conveniados (CCA, CJ, CCINTER E CEDESP) e em espaços disponibilizados pelas Organizações da Sociedade Civil que fazem parte da rede não governamental.

O SCFV é um Serviço da Proteção Social Básica do SUAS que atua de forma **complementar** ao trabalho social com famílias realizado pelo **Serviço de Proteção e Atendimento Integral às Famílias (PAIF)**, e pelo **Serviço de Proteção e Atendimento Especializado às Famílias e Indivíduos (PAEFI)** – este ofertado exclusivamente pelo CREAS.

A proteção social, que tem entre seus objetivos promover o desenvolvimento de competências e fomentar potencialidades dos usuários, deve viabilizar o fortalecimento dos vínculos familiares e comunitários. Os Serviços precisam atuar de forma preventiva, de modo a evitar a ocorrência ou o agravamento das situações de vulnerabilidade e risco social da população. Para tanto, é importante que suas equipes estejam atentas aos diferentes fenômenos sociais, efetivando as ações de prevenção por meio do conhecimento que possuem sobre o território e suas especificidades, assim como das próprias famílias e suas histórias. Também é necessário que proponham ações protetivas e proativas, que visem amparar, apoiar, auxiliar, resguardar e defender o acesso das famílias aos seus direitos, prevenindo as possíveis ocorrências futuras, antecipando-se às situações de risco e agindo de forma imediata sempre que se faça necessário.

O acesso aos serviços socioassistenciais que integram a rede de Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos da Proteção Social Básica em São Paulo se faz por meio de demanda encaminhada e/ou validada pelo CRAS que atende ao território.

São eles:

- **Serviço de Assistência Social à Família (SASF)**
- **Centro para Crianças e Adolescentes (CCA)**
- **Centro para Juventude (CJ)**
- **Núcleo de Convivência de Idoso (NCI)**
- **Centro de Desenvolvimento Social e Produtivo (CEDESP)**
- **Centro de Convivência Intergeneracional (CCInter)**



Para acessar as normas técnicas destes Serviços em São Paulo na íntegra, consulte: [http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/assistencia\\_social/arquivos/norma\\_tecnica.pdf](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/assistencia_social/arquivos/norma_tecnica.pdf) [http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/assistencia\\_social/arquivos/Protecao\\_Basica/smads-concepconviv.pdf](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/assistencia_social/arquivos/Protecao_Basica/smads-concepconviv.pdf) [http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/assistencia\\_social/arquivos/arte\\_final/guia\\_servicos\\_socioassistenciais.pdf](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/assistencia_social/arquivos/arte_final/guia_servicos_socioassistenciais.pdf)

Os **CENTROS PARA A CRIANÇA E ADOLESCENTE (CCA)** desenvolvem atividades voltadas para **crianças e adolescentes de 6 a 14 anos e 11 meses** em situação de vulnerabilidade e risco e/ou de violação de direitos e atuam de acordo com as demandas, potencialidades e interesses da faixa etária. Por meio de atividades lúdicas, culturais e esportivas, os CCA buscam promover a convivência, a expressão, a aprendizagem e a sociabilidade, além da proteção social. O CCA atende:

- crianças e adolescentes em situação de trabalho;
- crianças e adolescentes reconduzidas ao convívio familiar, após medida protetiva de acolhimento;
- crianças e adolescentes com deficiência, beneficiárias ou não do BPC;
- crianças e adolescentes oriundas de famílias beneficiárias de programas de transferência de renda;
- crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade e risco.

Os **CENTROS PARA JUVENTUDE (CJ)** desenvolvem atividades voltadas para **adolescentes de 15 a 17 anos e 11 meses** e constituem-se como espaços de convivência que permitem a expressão, a interação e a aprendizagem. Para garantir a proteção social, o CJ atende:

- adolescentes fora da escola;
- adolescentes egressos do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil;
- adolescentes egressos e/ou vinculados a programas de combate à violência e ao abuso e à exploração sexual;
- adolescentes oriundos de famílias beneficiárias de programas de transferência de renda;
- adolescentes com deficiência, beneficiários ou não do BPC;
- adolescentes em situação de risco e vulnerabilidade.

Os **CENTROS DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL E PRODUTIVO PARA ADOLESCENTES, JOVENS E ADULTOS (CEDESP)** desenvolvem atividades com **adolescentes, jovens e adultos, com idade a partir de 15 anos**, investindo na formação profissional, assegurando o conhecimento do mundo do trabalho e promovendo a capacitação em diferentes habilidades. Os centros buscam ampliar o repertório cultural e a participação na vida pública, tendo como meta a conquista e a manutenção da capacidade de trabalho e a autonomia. O CEDESP atende adolescentes, jovens e adultos em situação de vulnerabilidade e risco social ou em cumprimento de medidas socioeducativas.

Os **CENTROS DE CONVIVÊNCIA INTERGERACIONAL (CCINTER)** atendem pessoas de todas as idades **a partir de 6 anos**, com a perspectiva de promover a convivência entre crianças, jovens, adultos e idosos, fortalecendo as relações entre as diferentes gerações de forma respeitosa e harmoniosa. Buscam favorecer a troca de experiências entre os diversos momentos de vida, promovendo a valorização cultural e o desenvolvimento de sociabilidades. O CCInter atende os seguintes públicos:

- famílias beneficiárias de programas de transferência de renda;
- pessoas em situação de isolamento, de ruptura de vínculos, desfiliação, solidão, apartação, exclusão e abandono;
- pessoas em situação de vulnerabilidade social e/ou risco pessoal; com vivências de violência e/ou negligência;
- pessoas fora da escola ou com defasagem escolar superior a dois anos;
- pessoas em situação de acolhimento;
- egressos de cumprimento de medida socioeducativa em meio aberto, egressos ou vinculados a algum programa de combate à violência, abuso e/ou exploração sexual;
- egressos de medidas de proteção do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA);
- pessoas em situação de rua;
- pessoas em situação de vulnerabilidade em consequência de deficiências.



#### 2.1.4. Organizações da Sociedade Civil nos territórios

O trabalho da Assistência Social no município de São Paulo é caracterizado pela união de esforços entre o poder público e a sociedade civil organizada que, convidada pelo poder público municipal, compõe a rede socioassistencial que atua nos territórios. Essas Organizações da Sociedade Civil, que possuem várias formatações, têm em comum o fato de serem entidades privadas sem fins lucrativos e com finalidade pública.

O poder público estabelece, financia, orienta, monitora e avalia o trabalho das Organizações, que, por sua vez, cumprem um plano de trabalho pautado na política do SUAS, executando de forma sistemática e contínua os trabalhos previstos.

Atualmente, em 2017, a cidade de São Paulo conta com a participação de mais de 377 Organizações não governamentais, que atuam nos territórios e abrigam os Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos. Só na região de abrangência do PDI, existem mais de 42 Organizações atuantes, cada uma com a sua própria história de lutas, desafios e conquistas no âmbito da Assistência Social. Muitas Organizações são anteriores à própria implementação do SUAS e já atuavam em seus territórios visando ao apoio, à proteção e aos cuidados de seus habitantes. Essa bagagem repleta de experiências que cada Organização carrega deve ser aproveitada e potencializada com vistas ao fortalecimento e à articulação da rede de proteção. Um dos grandes desafios da Educação Permanente preconizada pelo SUAS é o de garantir que as diretrizes orientadoras das práticas sejam as mesmas para todas as Organizações e Serviços, sem perder de vista as características e especificidades que marcam o trabalho de cada uma, mas articulando uma rede coesa e conectada entre si, que se configure como uma grande e única equipe que realiza o trabalho socioassistencial nos territórios, ou seja, que funcione e opere de maneira **sistêmica**.

O mapa a seguir apresenta as Organizações e os Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos que elas promovem.



Saiba mais sobre a Visão Sistêmica. Siga a rota para a página 41, Parte 1.

## Mapa de abrangência do PDI 2017: as organizações e os serviços nos territórios



### REGIÃO DE CIDADE ADEMAR

#### 1. Associação Beneficente Providência Azul

- CCA Centro Social Esperança

#### 2. Associação Casa dos Curumins

- CCA Casa dos Curumins

#### 3. Associação de Apoio à Família, ao Grupo e Comunidade Afago

- CJ Afago

#### 4. Associação do Parque Santa Amélia e Balneários São Francisco

- CCA Parque Santa Amélia E Adjc.

#### 5. Associação Nacional de Educação da Companhia de Maria Anecom

- CCA Cejole

#### 6. Centro Comunitário Católico e Obras Sociais Oscar Romero

- CCA Instituto Rural

#### 7. Centro de Assistência Social Reino da Criança

- CCA Reino da Criança

#### 8. Centro de Promoção Humana São Joaquim Santana

- CCA Joca
- CCA Villa Criança Feliz

#### 9. Grupo Assistencial Os Samaritanos

- CCA Gaos

#### 10. Grupo de Organização dos Trabalhadores Independentes – Goti

- CCA Santa Terezinha

#### 11. Obra Social Santa Rita de Cássia

- CCA São Francisco De Assis
- CCA São Carlos

#### 12. São Paulo Woman's Club

- CCA Castelinho

#### 13. Seara Bendita Instituição Espírita

- CCA Seara Bendita

**REGIÃO DE CAMPO LIMPO****1. Associação Aquarela na Aldeia de Mata Virgem**

- CCA Aquarela Jd Elisabeth
- CCA Aquarela Jd Rebouças

**2. Instituto Fomentando Redes e Empreendedorismo Social - Inforedes**

- CCA Aurélio

**3. Arrastão Movimento de Promoção Humana**

- CJ Arrastão

**4. Movimento Comunitário de Vila Remo**

- CCA Valo Velho

**5. Social Bom Jesus**

- CCA Jd. das Virtudes
- CCA Jd. Piracuama
- CCA Vila Andrade
- CCINTER Convivendo e Aprendendo

**6. Associação de Moradores do Jardim Comercial e Adjacências**

- CCA Raio de Sol

**7. Movimento Comunitário Estrela Nova**

- CCA Estrela Nova
- CJ Estrela Nova

**8. Centro Comunitário e Recreativo do Jardim Macedônia**

- CCA Jardim Macedonia

**9. Associação Santa Cecília**

- CCA Jardim Santo Antonio

**10. Lar Batista de Crianças**

- CCA Lar Batista

**11. Associação Obra do Berço**

- CCA Obra do Berço
- CJ Obra do Berço

**12. Cáritas Diocesana de Campo Limpo**

- CCA Casa da Criança e do Adolescente
- CCA Jardim São Bento
- CCA Mãe Admirável
- CCA Paróquia Santo Antonio

**REGIÃO DE M'BOI MIRIM****1. Instituto Social Santa Lucia**

- CJ Santa Lucia

**2. Instituto José Maria Educar**

- CCA Jd. Bananal
- CCA Jd. Paranapanema

**3. Instituto Fomentando Redes e Empreendedorismo Social - Inforedes**

- Cca Jd. Boa Sorte

**4. Social Bom Jesus**

- CCINTER Clube da Turma
- CEDESP Clube da Turma

**5. Movimento Comunitário do Jardim São Joaquim**

- CCA São Joaquim

**6. Sociedade Amiga e Esportiva do Jardim Copacabana**

- CJ Ipava/Capela

**7. Sociedade Amiga e Esportiva do Jardim Copacabana**

- CJ Copacabana

**8. Movimento Comunitário Cristo Libertador**

- CCA São Francisco

**9. Associação Dos Moradores do Jd. Kagohara**

- CCA Jd. Kagohara

**10. Associação Santa Cecília**

- CCA Ibirapuera

**11. Sociedade Santos Mártires**

- CCA Alto do Riviera
- CCA Riviera
- CCA São Jose
- CCA Nossa Senhora de Fatima
- CJ Kagohara
- CJ Ranieri

**12. Cáritas Diocesana de Campo Limpo**

- CCA Instituto Rural
- CCA Nossa Senhora Aparecida
- CJ Cardeal Rossi

**13. Arco Associação Beneficente**

- CJ Arco

**14. Associação do Abrigo Nossa Senhora Rainha Da Paz do Jardim Fim de Semana**

- CCA Rainha da Paz

## **2.2. Os atores que participam do PDI**

### **2.2.1 Supervisores e Técnicos de SAS**

Os profissionais de SAS que participaram dos ciclos de Educação Permanente propostos pelo PDI são Supervisores de Assistência Social, Técnicos responsáveis pela vigilância socioassistencial, Técnicos responsáveis por benefícios sociais e Técnicos responsáveis pelos convênios com as Organizações da Sociedade Civil.

Foi por intermédio desses profissionais que a Vocação pôde acessar os Serviços e as Organizações, viabilizando, assim, a proposta de Educação Permanente realizada pelo PDI.

O objetivo do PDI na Educação Permanente, proposta para as equipes de SAS, é criar oportunidades para que os profissionais reflitam, avaliem, planejem e constituam supervisões capazes de fortalecer os diálogos entre os CRAS, as respectivas equipes técnicas dos Serviços e as Organizações da Sociedade Civil, fortalecendo consequentemente a política do SUAS nos territórios.

### **2.2.2 Técnicos de CRAS**

Os Técnicos de CRAS são os profissionais das equipes de referência, responsáveis pelo atendimento direto à população, assim como pela supervisão dos Serviços prestados pelas entidades conveniadas à SMADS.

Esses profissionais realizam a interface entre a administração direta e as Organizações da Sociedade Civil. Por suas competências e funções, são profissionais preparados para pensar e elaborar indicadores qualitativos da Proteção Social Básica.

Como possuem esse lugar de interlocução, os Técnicos têm percepções bastante concretas sobre o funcionamento do sistema e o atendimento nos territórios. Seus relatos sinalizam a precarização dos Serviços, as dificuldades econômicas e as especificidades para a gestão das Organizações da Sociedade Civil como obstáculos que ainda precisam ser superados para a plena realização do trabalho socioassistencial. Dentre os muitos desafios que enfrentam na rotina de trabalho, merece destaque a descontinuidade das políticas públicas, muitas vezes enfraquecidas ou mesmo extintas conforme as mudanças de gestão, o que impacta diretamente o dia a dia e o atendimento prestado. A rotina de quem atua à frente dos CRAS é sempre intensa e corrida, e a sensação de não haver tempo para olhar as práticas de forma mais reflexiva e crítica é recorrentemente apontada.

Nessa perspectiva, a Vocação, descrita no meio da Assistência Social como a instituição que “cuida dos cuidadores”, ao considerar as especificidades dos Técnicos de CRAS para elaborar as propostas metodológicas voltadas para esses profissionais, busca também responder a uma necessidade de reflexão sobre os desafios identificados pelos próprios Técnicos.

O objetivo da formação permanente, proposta pelo PDI, voltada aos Técnicos de CRAS visa fortalecer as equipes em sua capacidade de articular ações que ampliem as oportunidades de Desenvolvimento Integral nos territórios.

### **2.2.3 Líderes das Organizações da Sociedade Civil**

As Organizações da Sociedade Civil conveniadas ao SUAS, em suas múltiplas formações, são dirigidas por Presidentes, Superintendentes, Diretores, Coordenadores Gerais, Gestores, entre outras nomenclaturas, todos com uma mesma função primordial: exercer a gestão e liderança dessas organizações, de suas equipes, dos Serviços e das atividades ofertados. Como são várias, as formas como são constituídas também variam, tendo esses Líderes as mesmas ou diferentes designações, dependendo de cada caso. Esses atores são agrupados e nomeados pela Vocação como Líderes no intuito de estabelecer uma classificação comum que traduza a essência que caracteriza a função principal desses profissionais, que é a liderança. Os Líderes exercem um trabalho muito importante para o equilíbrio e a coesão das dimensões estratégicas, relacionais, táticas e operacionais das Organizações.

No contexto do PDI, são atores primordiais na construção de pontes entre o poder público, a comunidade, as demais organizações e os profissionais dos Serviços de SCFV que atuam na rede direta.

Apesar de não realizarem o trabalho socioassistencial de atendimento direto às crianças, adolescentes e jovens, ocupam uma posição central na rede de Proteção Social Básica que atua nos territórios, não só pelo lugar estratégico na gestão das Organizações, mas também pelo necessário papel na articulação da rede. O Líder é a pessoa que tem mais condições de ativar, mobilizar e promover a Organização como parte da rede interterritorial, sendo responsável pela mediação entre os poderes públicos e seus equipamentos.

No dia a dia de cada Organização, o Líder é aquele que fomenta e orquestra as mudanças, abrindo espaço, liderando e incentivando as diferentes equipes que atuam no atendimento direto a inovarem em suas práticas socioeducativas e, de modo geral, no trabalho socioassistencial realizado com as famílias. Para inovar, as equipes precisam de momentos de reflexão e troca com pares, obtenção de novos conhecimentos e discussão sobre velhos e novos paradigmas, vivências e situações de aprendizagem que podem ser proporcionadas e alimentadas pelo processo de Educação Permanente. E, para garantir a oferta dessa formação, prevista e incentivada nos convênios estabelecidos com o poder público, os Líderes são peças-chave.

A Educação Permanente voltada para os Líderes busca desenvolver ações que contribuam para que o Gestor consiga prover as condições institucionais promotoras do Desenvolvimento Integral e para que atue de forma a valorizar talentos e recursos das equipes atuantes nos Serviços conveniados.

#### 2.2.4 Gerentes e Assistentes Técnicos

Os Gerentes e Assistentes Técnicos atuam nas Organizações e também são responsáveis pela boa realização dos serviços de atendimento socioeducativo e socioassistencial da rede de Proteção Social Básica. O perfil de Gerentes e Assistentes costuma ser de profissionais com bastante experiência na área social. As gerências são compostas, em sua maioria, por mulheres com curso superior em diversas áreas, com destaque especial para Educação, Psicologia e Serviço Social, entre outros. São elas as responsáveis por zelar pelos convênios, pelos Serviços e pela Educação Permanente da equipe.

Os Assistentes Técnicos também são, geralmente, graduados em Serviço Social, Psicologia, Pedagogia, entre outros. Entre suas principais atribuições, estão: auxiliar os gerentes, realizar visitas técnicas às famílias com a finalidade de fortalecer vínculos e encaminhar crianças, jovens e adultos para outros Serviços, órgãos ou instituições, quando isso se faz necessário. Por isso mesmo, são profissionais que apresentam uma visão muito abrangente de toda rede de Serviços públicos e entidades jurídicas, tais como a Assistência Social, a Educação, a Saúde, os Conselhos Tutelares, as Defensorias, etc.

Vale destacar a importância de fortalecer o trabalho externo realizado pelos Assistentes Técnicos, sendo fundamental sempre buscar meios para diferenciar a atuação desses profissionais nas visitas domiciliares de outras atuações exercidas pelo poder público, tais como as do Conselho Tutelar ou do Poder Judiciário, por meio dos Oficiais de Justiça – desempenhos que, por vezes, são confundidos pela própria população e dificultam a plena realização do trabalho socioassistencial.

Gerentes e Técnicos têm papéis e atribuições distintas e complementares e é importante que essas funções estejam bem delineadas para que os trabalhos fluam. Assim, compreender as responsabilidades e especificidades do trabalho de cada um é o caminho para, continuamente, potencializá-los. Por isso, o conhecimento sobre a realidade interna de cada Serviço é mobilizado na construção do PDI. Um dos esforços da Vocação é o de continuamente buscar conhecer melhor e mais profundamente a atuação de cada profissional, de modo que as suas demandas e características estejam refletidas na construção dos percursos formativos, contribuindo para desempenhos mais conectados aos territórios e com sinergia entre os diferentes agentes.

O objetivo da Educação Permanente voltada para esses profissionais é o de fortalecer os Gerentes e Assistentes na sua capacidade de incidir de maneira positiva sobre os fatores que promovem Desenvolvimento Integral no âmbito de cada Serviço e, especialmente, na capacidade de mobilizar as famílias dos usuários para o trabalho coletivo junto às crianças, adolescentes e jovens.



### 2.2.5 Orientadores Socioeducativos e Técnicos Especializados

Os Orientadores Socioeducativos são profissionais responsáveis pela realização do trabalho socioassistencial com os usuários dos Serviços do **CCA (Centro para a Criança e Adolescente)**, do **CJ (Centro para a Juventude)**, do **CEDESP (Centro de Desenvolvimento Social e Produtivo)** e do **CCINTER (Centro de Convivência Intergeracional)**. São eles que efetivam as práticas socioeducativas junto às crianças, aos adolescentes e aos jovens. Por ocuparem esse lugar, são muito importantes na articulação entre as crianças, os jovens, as famílias e as políticas públicas.

Na trajetória desses profissionais, é bastante comum que muitos já tenham sido atendidos pela própria instituição em que hoje trabalham ou que sejam moradores ou ex-moradores da região, o que significa que são profissionais que costumam conhecer bem o território de atuação e a realidade dos Serviços ofertados.

Para garantir a qualidade do atendimento, é fundamental construir um espaço para escuta e reflexão sobre as práticas do trabalho realizado pelos Orientadores no cotidiano e fortalecer o trabalho que desenvolvem com as famílias, resignificando suas configurações e a importância dos vínculos, em uma construção conjunta que dê voz a esses atores e possibilite uma troca que enriqueça e norteie o processo de formação permanente.

O objetivo do PDI na formação voltada para os Orientadores Socioeducativos é trabalhar a inovação nas práticas socioeducativas, colaborando para o fortalecimento de sua capacidade de refletir e aprimorar práticas que promovam o convívio e o fortalecimento de vínculos.

As atividades desenvolvidas pelos Orientadores de CCA e pelos Orientadores de CJ, apesar de se caracterizar, em ambos os casos, pelo atendimento direto, são diferentes entre si, consideradas as demandas e particularidades específicas das faixas etárias de atendimento. No caso dos Orientadores de CCA, o maior desafio identificado, e ainda a ser superado, é o de promover o trabalho de envolvimento das famílias. Por sua vez, os Orientadores de CJ costumam relatar dificuldades na relação com os jovens atendidos, sendo um dos maiores desafios manter a frequência desse público nos Serviços. Ambos os desafios identificados sinalizam a necessidade de refletir sobre o papel da família, compreendendo-a como elemento ativo do trabalho socioeducativo, que se propõe a auxiliar crianças, adolescentes e jovens na construção de seus Projetos de Vida.

O trabalho de Educação Permanente voltado para os Técnicos Especializados, promovido conjuntamente ao dos Orientadores Socioeducativos, busca fortalecer esses profissionais em sua capacidade de refletir e aprimorar as práticas socioeducativas que promovem o convívio, o fortalecimento de vínculos e o Desenvolvimento Integral dos usuários e de suas famílias.





3.

Os percursos  
formativos  
do PDI



Cria de expectativas...

Democracy

SOM SOM SOM



PILOT  
PENCEL ATÓMICO 1100-PS

## 3. Os percursos formativos do PDI

Os percursos formativos propostos pelo PDI se concretizam por meio de ciclos pautados pelas premissas do Desenvolvimento Integral e da Educação Permanente, prática processual que fortalece e aprimora o trabalho cotidiano da Assistência Social nos territórios.

Para efetivar a **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**, o PDI oferta três ciclos de formação, distintos entre si e que idealmente devem ser implementados em uma ordem progressiva, sempre de acordo com as especificidades dos territórios e dos atores envolvidos. Para modelagem e desenvolvimento do ciclo formativo a Vocação optou, em caráter piloto, pela implementação simultânea (e não progressiva) dos três anos em 2017, como será descrito no próximo capítulo. A partir dessa experiência prática, tornou-se possível avaliar e ajustar o formato de cada um dos ciclos, resultando no desenho apresentado no presente capítulo.

Cada ciclo previsto no PDI tem a duração de um ano e se concretiza por meio de uma construção coletiva vivenciada ao longo desse trajeto, englobando as experiências, os produtos, as construções conjuntas e os desafios que permeiam o percurso realizado de cada grupo de atores.

Isso significa que cada ciclo de formação propõe percursos específicos para cada grupo de atores participantes, de acordo com suas funções, atribuições, necessidades e especificidades, reforçando o papel da Vocação como “cuidadora dos cuidadores” do SUAS, e considerando cada ator como elemento único e fundamental. Tendo em vista a realidade da cidade de São Paulo, único município brasileiro que conta com o incremento das SASs, e dos territórios de atuação, que devem contextualizar e informar o trabalho da Assistência Social, os percursos são voltados para as equipes de SAS, Técnicos de CRAS, Líderes das Organizações da Sociedade Civil conveniadas ao SUAS e seus Gerentes, Assistentes Técnicos, Orientadores Socioeducativos e Técnicos Especializados.

**O PDI busca ampliar o sentido de pertencimento de cada participante sobre seus saberes e fazeres: aprendizagens significativas que trazem a transformação com sustentabilidade, pois fortalecem o profissional de acordo com o que ele faz bem e pode vir a fazer melhor.**

Os percursos de Educação Permanente propostos pela Vocação seguem os **três princípios previstos na PNEP do SUAS** (interdisciplinaridade, aprendizagem significativa e historicidade) e operam a partir de **seis dimensões** inter-relacionadas que norteiam todo o processo de formação: a Visão Sistêmica, premissa e pano de fundo para as demais; a



Saiba mais sobre a Política Nacional de Educação Permanente. Siga a rota para a página 12, Parte 1.



Saiba mais sobre os princípios previstos na PNEP. Siga a rota para a página 39, Parte 1.



Saiba mais sobre as dimensões da Educação Permanente propostas pela Vocação. Siga a rota para a página 41, Parte 1.



Saiba mais sobre outras atitudes que dão vida à proposta da Vocação. Siga a rota para a página 22, Parte 1.

Abordagem Colaborativa; o Olhar Apreciativo; os Diálogos Generativos; a Homologia de Processos; e as Experiências Verdadeiras; todas apresentadas na Parte 1 deste livro. Essas dimensões são acumulativas e, juntas, conformam as engrenagens que a Vocação encontrou para promover a prática da Educação Permanente prevista no SUAS.

Além dessas dimensões, na operação e implementação dos percursos, três movimentos são parte estrutural das dinâmicas implementadas: o olhar para a prática profissional, o refletir e ampliar o repertório e o agir com inovação. Transversalmente, em todo o processo estão presentes e são fomentados **o sentir**, em busca de mobilizar a dimensão sensível presente nas práticas de cada ator, e **o avaliar**, visando promover situações para o desenvolvimento de juízos compartilhados sobre a prática.

#### OLHAR

Olhar para a prática profissional. Isso quer dizer que os profissionais compartilham as práticas que realizam junto aos diversos públicos. É um Olhar Apreciativo que gera reconhecimento sobre o próprio trabalho.

#### REFLETIR E AMPLIAR

Momento no qual os participantes refletem sobre as práticas compartilhadas, ampliando o repertório conceitual e os modos de realizar o fazer social. A ampliação de repertório ocorre pela apresentação de novas referências aplicadas e teóricas ou por uma nova leitura das referências já conhecidas.

#### AGIR COM INOVAÇÃO

Os participantes são estimulados a inovar no contexto de seus Serviços. Este momento é crucial para o processo de Educação Permanente, pois permite experimentações transformadoras e fortalecedoras de competências dos participantes.

A metodologia proposta tem como horizonte enriquecer o repertório profissional, proporcionando ferramentas que ampliem o trabalho desenvolvido no cotidiano pelos multiatores e fortalecendo suas competências enquanto mediadores de experiências voltadas para crianças, adolescentes, jovens, famílias e também para as próprias equipes técnicas.

Os três ciclos de Educação Permanente propostos pelo PDI são:

- **Ciclo 1: Sensibilizar, Compreender e Mobilizar**
- **Ciclo 2: Capacitar e Transformar**
- **Ciclo 3: Efetivar o Trabalho em Rede**

O presente capítulo apresentará os três ciclos, identificando seus objetivos, explicitando seu desenvolvimento, suas atividades e ativações e também os instrumentos de acompanhamento e avaliação.

### 3.1 Os três ciclos do PDI

Os três ciclos propostos pelo PDI, sempre norteados pelas diretrizes e pelos princípios previstos pelo SUAS no trabalho com as famílias e o território, partem de temas e objetivos diferentes, mas se concretizam pautados pelas mesmas premissas e utilizam, todos, uma metodologia comum que privilegia a voz dos atores participantes. A abordagem pretendida considera profundamente as pessoas envolvidas, de modo a tornar cada percurso significativo e enriquecedor, levando em conta demandas, desafios e especificidades da rotina de trabalho.

Sabendo que todos os atores são profissionais capacitados e competentes, com tempo maior ou menor de experiência, mas, sem dúvida, aptos para o trabalho cotidiano que realizam, cada qual com suas funções e atribuições, o PDI enfrenta o desafio de ultrapassar eventuais barreiras e resistências que usualmente se apresentam quando novas práticas são propostas e interferem na rotina de trabalho. Nessa perspectiva, é fundamental e necessário que os percursos sejam provocativos e eficazes o suficiente para levar os atores a reconhecer e ressignificar suas próprias práticas, saindo da zona de conforto a que estão acostumados e abrindo-se para o novo no exercício diário de seu trabalho.

Por meio de dinâmicas que ativam, propõem diálogos e atividades lúdicas, os ciclos se desenrolam de forma ímpar e particular a cada percurso, tornando os atores envolvidos coautores dos percursos de Educação Permanente dos quais participam. Ao longo de cada trajeto, os profissionais são convidados a olhar para si, para a relação com os pares e para o contexto no qual estão inseridos, considerando os colegas de trabalho e também as populações usuárias dos Serviços. O PDI parte do princípio de que, olhando aquilo que se faz e buscando maior compreensão das tarefas, o profissional identifica atitudes e valores que podem lhe guiar em sua jornada de desenvolvimento. E quanto mais cada um se vê e se compreende como sujeito da ação, mais consegue se localizar no campo da proteção social. Nesse movimento de autoconhecimento e de conhecimento social, político e cultural, proposto pela Educação Permanente, a consciência histórica do papel do profissional como agente construtor de mudanças sociais emerge e passa a orientar a prática.

#### Os profissionais se posicionam como sujeitos que agem e transformam a si em diálogo consigo mesmo e com os outros.

A proposta de Educação Permanente do PDI busca construir, junto aos multiatores, aprendizagens significativas que levem a novas compreensões sobre o fazer social, sensibilizando-os para que recuperem a dimensão do sentir, do pensar e do agir de forma integrada, como elemento inseparável da vida profissional. Por isso, o PDI investe em situações de formação com carga estética, obtida por meio de experimentações nos campos das artes e do corpo.

**MULTIATORES**

Com essa abordagem **multivocal**, a Vocação acredita ser possível qualificar e potencializar a articulação da rede de proteção social nos territórios. A perspectiva é que a Educação Permanente proposta proporcione ferramentas que ampliem o trabalho desenvolvido no cotidiano e fortaleça as práticas e competências de todos os atores como mediadores de experiências que envolvem crianças, adolescentes, famílias e as próprias equipes técnicas de trabalho.

Muitas vezes, inclusive, é necessário enfatizar a **responsabilidade pública** dos atores envolvidos com a Assistência Social, de modo a que não sucumbam em personalismos ou em bagagens político-partidárias em detrimento do trabalho realizado. Por esse motivo, a discussão coletiva, vivenciada nos percursos promovidos no processo de Educação Permanente, é sempre um caminho frutífero, que fomenta o espírito público e dá sentido às práticas cotidianas.

Os ciclos, para além dos encontros realizados pelos grupos, são complementados por Seminários de Abertura e de Encerramento, que ocorrem no início e no fim do ano e reúnem todos os participantes de todos os percursos, proporcionando o convívio e a socialização entre os diferentes profissionais que atuam nos mesmos territórios. Os seminários são momentos fundamentais de integração e compartilhamento para os trabalhadores do SUAS: dessa forma, os grupos atuam e colaboram para consolidar o PDI, caminhando juntos rumo ao Desenvolvimento Integral no âmbito da Assistência Social.

É importante ressaltar que os profissionais dos Serviços e programas do SUAS são expostos a grandes cargas de tensão, advindas tanto das problemáticas sociais cotidianas que emergem nos territórios, como da própria relação com os usuários e mesmo entre os profissionais em diferentes níveis hierárquicos. Esse contexto e seus efeitos são considerados na formação proposta nos três ciclos e, na medida do possível, busca-se revertê-los. Minimizar essa tensão e torná-la força transformadora é um dos desafios do PDI.

Nessa perspectiva, a opção por atuar com os diferentes atores nos três ciclos faz toda a diferença, pois as ações têm o potencial de repercutir e ecoar positivamente, como num efeito cascata, em toda a rede. Reconhecer o quão multifacetado é esse universo de atuação torna-se condição fundamental para conectar os atores envolvidos e impactar efetivamente a sua formação, possibilitando a transformação.

A inovação, no contexto de cada espaço de trabalho, exige predisposição do profissional que se quer inovador e condições adequadas para que isso possa ocorrer. Espírito de equipe, integração, criatividade e motivação requerem estímulos, conhecimento, vivências e condições compatíveis. Só assim é possível inovar e também reconhecer a importância e o valor de cada indivíduo e da equipe. O PDI investe na qualidade das relações, atuando na confiança, no conhecimento e na promoção da criatividade e da empatia no ambiente de trabalho, ou seja, nos contextos dos Serviços e das equipes multidisciplinares que atuam na rede socioassistencial.



Refletir sobre as especificidades da prática de cada ator, assim como conhecer e trocar referências entre si são elementos essenciais para deslocar o olhar, ampliar o repertório e construir uma compreensão mais ampliada e aprofundada do trabalho na área da Assistência Social. Dessa maneira, também é possível experimentar e inovar, garantindo práticas contextualizadas e repletas de sentido, como previsto no PDI, contribuindo para a formação de profissionais mais conscientes e preparados para o trabalho em equipe, cada um exercendo suas funções e atribuições, complementares entre si, e fortalecendo a articulação da rede de atuação implementada pela política do SUAS nos territórios.

### 3.1.1 Ciclo do ano 1: SENSIBILIZAR, COMPREENDER E MOBILIZAR

Sensibilizar, compreender e mobilizar é o tema abrangente do primeiro ciclo de Educação Permanente proposto pelo PDI. O objetivo deste ciclo é promover encontros em que, coletivamente e a partir da **reflexão sobre o trabalho cotidiano**, os profissionais exercitem a compreensão dos processos socioassistenciais e socioeducativos nos quais estão envolvidos, buscando honrar as práticas cotidianas e conectá-las ao seu objetivo político, que se pauta nas diretrizes do SUAS.

Para tanto, as propostas vivenciadas buscam que os atores, em cada percurso desenvolvido, reconheçam suas principais atribuições e posam vinculá-las às premissas e diretrizes que as normatizam – garantindo uma **Visão Sistêmica** para os que participam. Esse ciclo visa ao **engajamento** e à **criação de vínculos** entre os participantes, a fim de que eles promovam, por sua vez, a construção de uma **comunidade de práticas** que se articule junto à rede que atua nos territórios, fortalecendo, assim, a capacidade de dar e receber cuidados, necessária para um efetivo trabalho na área socioassistencial.

Os percursos formativos voltados para cada grupo de atores no ciclo 1 propõem temas e dinâmicas diferenciados, de acordo com as funções, atribuições, especificidades e demandas de cada grupo de profissionais, mas tendo em comum a sensibilização dos envolvidos para a importância, no processo de Educação Permanente, do conhecimento e da aproximação entre os profissionais e da importância do trabalho com as famílias. A proposta de reflexão sobre as práticas cotidianas, em uma espécie de provocação que promove a identificação de inovações que podem ser aplicadas na rotina de trabalho, é uma das molas mestras desse ciclo. Apesar de os objetivos gerais serem os mesmos, cada grupo vivencia um percurso com objetivos específicos, adequado e contextualizado à sua prática e à realidade dos territórios de atuação.

Esse ciclo pretende **sensibilizar** os profissionais do SUAS para as potencialidades de reconhecer a si próprio e ao outro por meio da história de vida e da trajetória de trabalho (autobiografia). Tem como premissa a ideia de que só pode haver Transformação Social se houver, primeiro e também, uma mudança de si e do olhar para o outro. Para tanto, cria-se um ambiente crítico de **Diálogos Generativos** e de



Saiba mais sobre a Visão Sistêmica. Siga a rota para a página 41, Parte 1.



Saiba mais sobre comunidades de práticas. Siga a rota para a página 49, Parte 1.



Saiba mais sobre Diálogos Generativos. Siga a rota para a página 47, Parte 1.



Saiba mais sobre Abordagem Colaborativa. Siga a rota para a página 44, Parte 1.



Saiba mais sobre os objetivos da Educação Permanente no SUAS. Siga a rota para a página 12, Parte 1.



Protótipos são modelos padronizados construídos em caráter experimental e utilizados, usualmente, em fase de teste ou de planejamento de um determinado projeto ou produto. No PDI eles convidam os Orientadores Socioeducativos e os Gerentes/Assistentes dos Serviços à inovar em suas rotinas de atendimento. Tal inovação é apresentada por meio de atividades socioeducativas estruturadas conforme os ciclos de vida dos usuários.



Saiba mais sobre Homologia de Processos. Siga a rota para a página 49, Parte 1.

autoconhecimento, que contribui para elucidar e **compreender** os pilares da política do SUAS e da Proteção Social Básica, que engloba o trabalho cotidiano com famílias, crianças e jovens. Por meio dessa sensibilização e compreensão de si, do trabalho, dos colegas e das crianças, dos adolescentes e dos jovens usuários dos Serviços, esse primeiro ciclo atua para **mobilizar** os profissionais em prol do Desenvolvimento Integral. Espera-se que, nesse primeiro ano formativo, haja um processo que resulte em profissionais mobilizados para o fazer social inovador e comprometido com a agenda política e técnica, voltada à promoção e ao fortalecimento da Dignidade Humana.

### 3.1.2 Ciclo do ano 2: CAPACITAR E TRANSFORMAR

Capacitar e transformar é o tema abrangente do segundo ciclo de Educação Permanente proposta pela Vocação, que tem a premissa de entrar e alterar a rotina dos profissionais da rede do SUAS atuantes nos territórios, propondo novas formas de melhorar o trabalho cotidiano e inovar práticas.

Nesse ciclo, tal como no anterior, os atores são convidados a participar de encontros que promovem uma Visão Sistêmica do SUAS, em um convite para a reflexão coletiva sobre as práticas já realizadas, retomando as principais funções e atribuições de cada cargo e identificando, pessoal e coletivamente, o que é passível de ajustes e aprimoramento no exercício do trabalho – sempre utilizando, para obter esses resultados, uma **Abordagem Colaborativa**. Os percursos consideram e retomam as premissas do Desenvolvimento Integral e as especificidades dos territórios de atuação.

A meta final do ciclo 2 – visando alcançar o **objetivo** de *criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação*, proposto na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – consolida-se pela construção de **protótipos** coletivos, que ampliam, incrementam e inovam as práticas já realizadas cotidianamente, norteando, assim, o dia a dia dos trabalhos que compõem a atuação da rede socioassistencial nos territórios. Isso significa que os atores serão apresentados a práticas de acesso à cultura, à participação e ao consumo consciente; à comunicação e à informação. Essas práticas serão sistematizadas em protótipos de ações que objetivam o trabalho com famílias, linguagem e comunicação, imersão cultural e artes visuais, consumo e sustentabilidade.

Os atores que atuam no trabalho direto com crianças, jovens e famílias são, portanto, convidados a aplicar os protótipos em seu trabalho cotidiano, devendo os mesmos ser encarados sempre como modelos, sujeitos às adaptações que se façam necessárias, já que só fazem sentido quando adequados ao contexto do território de atuação – essa prática segue e promove o princípio da **Homologia de Processos**.

A formação proposta no segundo ano do PDI visa **enriquecer o repertório profissional** e **proporcionar ferramentas** para ampliar o



Saiba mais sobre o Olhar  
Apreciativo. Siga a rota para a  
página 46, Parte 1.

trabalho desenvolvido no cotidiano pelos multiatores, **fortalecendo** suas **competências** como mediadores de experiências que envolvem crianças e adolescentes, famílias e as respectivas equipes técnicas. Lançando mão de processos de **Investigação/Apreciativa**, tem-se atores com mais consciência e compreensão pessoal e profissional, que estarão mais preparados a atuar para se capacitar e transformar.

### 3.1.3 Ciclo do ano 3: EFETIVAR O TRABALHO EM REDE

A proposta do SUAS para o desenvolvimento das ações socioassistenciais nos territórios se pauta no trabalho de uma rede governamental e não governamental que envolve diversos equipamentos e profissionais que atuam tanto na gestão dos equipamentos quanto na linha de frente, atendendo diretamente o público usuário dos Serviços.

Para que o direito constitucional à Assistência Social se concretize para os cidadãos, é necessário que essa rede trabalhe coletivamente, de maneira articulada, coesa e eficiente, o que exige comunicação, conhecimento das funções e atribuições e prática de trabalho coletivo, visando sempre ao objetivo de atender os usuários dos Serviços de forma plena e satisfatória, integrando-os à sociedade.

O ciclo 3 proposto no PDI tem por finalidade construir, de maneira conjunta, uma atuação em rede intra e intersetorial dos equipamentos públicos, no âmbito da sociedade civil. Visa fortalecer, assim, a política do SUAS nos territórios e **efetivar o trabalho em rede**.

Para tanto, os percursos formativos oferecidos nesse ciclo buscam dar ênfase à Abordagem Colaborativa, levantando capacidades que devem se conectar em prol de um objetivo compartilhado. Tal movimento é proposto por meio de uma mudança no olhar do profissional para as próprias práticas e da discussão de valores que pautam o trabalho participativo, partindo das premissas do empoderamento, da participação e da segurança – criando **Experiências Verdadeiras**.

A Abordagem Colaborativa se pauta em elementos que devem nortear os trabalhos: (i) toda pessoa tem capacidades, talentos e conhecimentos; (ii) o trabalho deve ser focado na construção de conexões dessas capacidades e recursos para o desenvolvimento comunitário; (iii) o centro de uma mudança são as pessoas; (iv) as mudanças ocorrem quando as pessoas da comunidade estão envolvidas no processo. O trabalho desenvolvido neste ciclo retoma e constrói uma visão panorâmica da questão social e das políticas públicas a ela direcionadas. Busca conectar essas políticas ao papel dos Serviços e das Organizações da Sociedade Civil, valorizando os talentos e os recursos das equipes que atendem nas redes direta e conveniada, a fim de promover mudanças institucionais em prol do Desenvolvimento Integral e construir uma visão atualizada sobre o trabalho socioassistencial.

Elucidando os principais elementos que compõem essa rede de colaboração que constitui o SUAS, os percursos voltados para cada grupo de atores buscam valorizar os laços existentes entre o grupo,



Saiba mais sobre Experiências  
Verdadeiras. Siga a rota para a  
página 50, Parte 1.



Saiba mais sobre o conceito de Matricialidade Sociofamiliar. Siga a rota para a página 32, Parte 1.



Saiba mais sobre os Supervisores e Técnicos de SAS. Siga a rota para a página 44, Parte 2.



Saiba mais sobre os Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos. Siga a rota para a página 39, Parte 2.



Saiba mais sobre as Organizações da Sociedade Civil. Siga a rota para a página 41, Parte 2.



A Carta de Princípios é uma declaração dos princípios comuns almejados pelo grupo na trajetória da formação. São compromissos públicos construídos coletivamente por meio de diálogos, que nortearão os trabalhos ao longo do percurso. Como se trata de instrumento oficial, é necessário que a versão final seja avaliada e validada pelos participantes, garantindo, assim, sua representatividade e legitimação junto ao grupo. A pergunta-chave para avaliar seu conteúdo é: "a carta contempla o que não pode faltar neste percurso de Educação Permanente?"

aprofundar o entendimento sobre território e refletir sobre o conceito de **Matricialidade Sociofamiliar**, fomentando uma rede de trabalho colaborativo que impulsiona a reflexão sobre as boas práticas do trabalho social com famílias. Esse ciclo investe na promoção de planos de trabalho, pautados pela imersão cultural e pelos Projetos de Vida encontrados e fomentados no território, ampliando o conceito de participação e a relação da rede colaborativa com as práticas realizadas nos Serviços com crianças, jovens, adolescentes e suas respectivas famílias.

### 3.2. Desenvolvimento

Os ciclos de Educação Permanente propostos pelo PDI, norteados por temas e objetivos que consideram os multiatores em seus multiníveis, se desenvolvem de forma semelhante quando pensados em termos estruturais.

Contudo, a perspectiva de dar voz aos atores, levando sempre em conta os territórios de atuação, faz com que os diálogos e as propostas formativas se construam a cada percurso de maneira específica, motivo pelo qual não existe um modelo único que normatize os percursos. Por isso, em todos ocorrem reuniões preliminares e estruturantes, cujo objetivo é pautar os assuntos, os temas, as demandas e as possibilidades de cada grupo. Um modelo de formação exige flexibilidade e sensibilidade para que sejam criados percursos que contemplem cada grupo em suas especificidades e se efetivem de forma contextualizada e significativa.

As **equipes de SAS**, que supervisionam as regiões atendidas na cidade de São Paulo, possuem um papel fundamental no planejamento e na articulação de cada ciclo, sendo por meio delas que se abrem as portas para acionar os **Serviços de Convivência e de Fortalecimento de Vínculos** e as **Organizações da Sociedade Civil** atuantes nas regiões de alcance do Projeto. Em vista disso, é muito valiosa a sua participação no planejamento e na mobilização dos atores para a implementação da formação.

#### 3.2.1 Estratégias e ferramentas

Os percursos se desenrolam por meio de propostas de atividades que se iniciam com a construção coletiva de uma **Carta de Princípios**. Os participantes de cada grupo dialogam entre si e levantam os propósitos que norteiam o trabalho assistencial que realizam em seus cotidianos e os compromissos que irão assumir diante da proposta de Educação Permanente que será vivenciada pelo grupo.

**CARTA DE PRINCÍPIOS PDI M'BOI MIRIM – 2017**

**CONSIDERANDO** que a Vocação tem como missão a construção de uma dinâmica social mais justa e igualitária, impactando efetiva e positivamente a vida das pessoas e de suas comunidades por meio da formulação, implantação e disseminação de metodologias onde crianças e jovens possam fortalecer seus Projetos de Vida.

**CONSIDERANDO** que o Programa de Desenvolvimento Integral (PDI) é uma parceria entre a Vocação, as Supervisões de Assistência Social do município de São Paulo e as Organizações da Sociedade Civil, que atuam pela efetivação do SUAS nos diferentes territórios da cidade de São Paulo.

**CONSIDERANDO** que o valor fundamental do Projeto de Desenvolvimento Integral é a defesa da Dignidade Humana e que este valor deve alicerçar a metodologia e a razão de ser do Projeto.

**CONSIDERANDO** que os direitos das crianças e jovens e famílias ainda necessitam ser compreendidos, cuidados e atendidos em suas especificidades, nos diversos territórios.

**CONSIDERANDO** que cabe a Proteção Social Básica, o papel de prevenir os riscos e vulnerabilidades sociais e proteger as pessoas nestas condições.

**CONSIDERANDO** que o trabalho socioassistencial para alcançar seus objetivos precisa tratar suas trabalhadoras e trabalhadores, de modo a empoderá-los e a desenvolver suas potencialidade, competências e habilidades.

**DECLARAMOS:**

**ARTIGO 1º.** Que a presente carta é ideal comum a ser buscado por todas as pessoas envolvidas neste projeto, em seus diferentes níveis hierárquicos e multiautores.

**ARTIGO 2º.** Os multiautores envolvidos no processo de formação permanente do PDI vinculam os resultados de suas ações e impactos às condições de vida das crianças, jovens e famílias. Tal vinculação demanda tratá-los com respeito e ouvi-los com atenção e cuidados, para que tenham voz ativa nas atividades que participam, sendo respeitados os processos individuais e coletivos de desenvolvimento. Tal vinculação exige ainda o compromisso para atuar para o cuidado de si e de suas equipes, nos espaços de trabalho.

**ARTIGO 3º.** A formação permanente do PDI toma como referência apoiar a elaboração e fortalecimento dos Projetos de Vida, da autonomia frente a uma realidade desafiadora e em constante mudança, por parte dos usuários.

**ARTIGO 4º.** A formação permanente do PDI compreende que deve fomentar um trabalho articulado em rede que busque a Transformação Social com respeito ao próximo.

**ARTIGO 5º.** Os trabalhadores e trabalhadoras da rede de Proteção Social Básica envolvidos no PDI devem buscar trabalhar coletivamente de modo a compartilhar experiências e novos aprendizados, mantendo um diálogo constante com ânimo, coragem e alegria.

**ARTIGO 6º.** O processo de formação permanente deve garantir o crescimento recíproco dos atores envolvidos e a melhoria no atendimento oferecido às crianças, jovens e suas famílias.

**ARTIGO 7º.** Os trabalhadores e trabalhadoras socioassistenciais têm direito a construir e a participar de espaços de formação permanente, com metodologias participativas que garantam que o aprendizado seja uma prática.

**ARTIGO 8º.** O trabalho socioassistencial deve ser respeitado e reconhecido como trabalho de cuidado que é e que exige coragem, ânimo, empatia, força de vontade, determinação, capacitação contínua e compromisso.

**ARTIGO 9º.** As trabalhadoras e trabalhadores do SUAS envolvidos no PDI reconhecem seu compromisso com a mudança social e práticas de inovação visando a melhoria das condições de vida de crianças, jovens e famílias.

**ARTIGO 10º.** Os participantes do PDI se comprometem a fomentar o trabalho colaborativo e não hierárquico de suas equipes, buscando o diálogo com as famílias atendidas.



A Matriz de Competências cria um panorama que busca elucidar o papel, as funções e atribuições dos profissionais da Assistência Social das redes direta e conveniada que atuam pelo SUAS atendendo nos territórios.

A realização dos percursos conta também com o papel fundamental dos mediadores da equipe da Vocação que fomentam a troca e os diálogos que permeiam os ciclos de Educação Permanente propostos. O mediador é o guardião das boas conversas, capaz de voltar ao que foi dito, devolver as respostas, auxiliando e articulando a construção de um diálogo que respeite o roteiro do encontro, mas também percebendo nas entrelinhas os temas que estão subjacentes. Desse olhar e ouvir atento na prática da **mediação** se colhe a matéria-prima para o trabalho. Daí a importância dessa atividade, que exige escuta, sensibilidade e engajamento por parte do mediador, para que os diálogos se concretizem em toda a sua potencialidade, e as vozes dos atores possam ser compartilhadas e valorizadas.

Desde a acolhida até o encerramento de cada encontro, são propostas ferramentas que envolvem dinâmicas de ativação, de diálogos, de reflexão sobre si mesmo e sobre as práticas; no encerramento do encontro, cada ator é convidado a avaliar a vivência.

Dessas avaliações surgem as impressões e demandas que precisarão ser supridas. A sistematização dessas avaliações sempre é apresentada no início do encontro seguinte, permitindo, assim, que os combinados sejam retomados e se realizem os próximos passos previstos. Esse procedimento faz com que os atores se reconheçam e se sintam valorizados em suas diversas vozes.

A construção de uma **Matriz de Competências** também se apresenta como elemento fundamental na construção dos percursos, uma vez que as funções e atribuições de cada cargo, junto aos seus direitos e deveres, por vezes se confundem e não é simples, na prática cotidiana, convertê-las em ação. Desse modo, elucidar qual é o papel de cada um e qual é o papel dos colegas na rede socioassistencial, permitindo que revisitem e ressignifiquem suas práticas cotidianas, é um dos objetivos da construção coletiva dessa Matriz.



## Exemplos de ferramentas utilizadas nos percursos

### COLHEITA

É uma atividade proposta para que os atores participantes tenham a oportunidade de compartilhar suas impressões particulares sobre os eventos, encontros e atividades vivenciadas ao longo do processo. Para tanto, são convidados a levantar os aspectos mais marcantes e o impacto desses aspectos sobre si mesmo, valorizando, assim, as vozes de cada um.

### CARTOGRAFIA DE SI

Recupera pontos autobiográficos dos atores que trazem à tona aspectos do trabalho com crianças, jovens e famílias, envolvendo os profissionais em um processo de retomada da sua própria história. Espera-se que a atividade promova: reflexões sobre os aspectos autobiográficos que, homologicamente, levantem aspectos do trabalho com os diferentes públicos, possibilitando aos participantes a reflexão sobre a própria biografia. A atividade promove conexões em relação ao trabalho no campo socioeducativo, despertando a consciência de que as biografias são, ao mesmo tempo, nossas e das circunstâncias em que as nossas vidas se constituíram, sendo marcadas por aspectos sociais, históricos, culturais, geográficos que definem quem cada um é hoje.

### VISITAS APRECIATIVAS

São visitas que propõem o Olhar Apreciativo como método para iniciativas transformadoras. Trata-se de investigações apreciativas que convidam os atores a identificar aquilo que funciona bem (o que há de positivo) na Organização e no Serviço conveniado, orientando a intervenção para as forças das práticas sociais. Os processos apreciativos focam na descoberta dos sucessos passados e no que funciona no momento presente, desafiando todos os envolvidos a sonhar com um ideal.

### COLCHA DE RETALHOS

É uma atividade que se dá por meio da *contação* de uma história cujo título é "A colcha de retalhos". Os atores escutam a leitura e são convidados a refletir sobre aspectos do percurso profissional que construíram ao longo de suas trajetórias de vida, relacionando-os à história contada e compartilhando impressões e sentimentos suscitados durante a contação.



**SILVA, Conceil Corrêda; SILVA, Nye Ribeiro. *A colcha de retalhos*. São Paulo: Editora do Brasil, 1995.**

### TRIBUNAL

É uma atividade que busca debater a NOB-RH, Norma Operacional Básica de Recursos Humanos, que versa sobre a gestão do trabalho e fortalece os espaços coletivos de construção do SUAS. Divididos em grupos de acusação e defesa, em uma simulação de um Tribunal, os participantes são convidados a levantar questões coletivamente e a refletir sobre as mesmas, aprofundando o conhecimento dos atores sobre a Norma Operacional por meio de argumentação e confronto de diferentes opiniões e leituras.

### IMAGEM DAS FAMÍLIAS

Busca reconhecer e representar as famílias das crianças e dos jovens atendidos, com o objetivo de que os atores voltem seu olhar para essas famílias e, norteados por perguntas provocadoras, construam um diálogo que levante pontos em comum, especificidades, dificuldades e desafios, assim como as estratégias que podem ser utilizadas no trabalho cotidiano com as famílias. Por meio desse levantamento coletivo, são criadas falas que representam o que pensam, o que sentem e como agem as famílias, compondo um panorama abrangente que as represente e permita que os profissionais ressignifiquem o trabalho voltado para as mesmas.

### 3.2.2 A importância da ativação

Um ponto que merece especial destaque para a compreensão de como cada percurso acontece são as propostas de **ativação** que integram os encontros de todos os grupos nos ciclos. Permeando os encontros e as diversas ações, são realizadas atividades chamadas de ativação, que iniciam os encontros, após a acolhida e a abertura, e que possuem a finalidade de sensibilizar os atores para o que vai acontecer ao longo do dia. As ativações são atividades não verbais, lúdicas e de descontração que ajudam a construir um espaço de interação entre os participantes, promovendo a socialização por meio de propostas diversificadas – seguindo o princípio de promover Experiências Verdadeiras junto aos envolvidos. Isso significa que as propostas não objetivam uma simples dinâmica de grupo, mas vão além, buscando ofertar, de maneira colaborativa, conteúdo vivido de fato pelos atores. A proposta é retomada ao longo de cada encontro com a finalidade de sensibilizar os atores para o que vai acontecer ao longo do dia.

Na visão da Vocação, as ativações são experiências que amplificam os resultados do percurso formativo. Ao aplicá-las, a intenção é empreender uma abordagem sensorial e transversal dos desafios e conquistas necessários aos profissionais para inovar em suas práticas. Incorporadas como componentes indispensáveis da rotina do PDI, as ativações buscam potencializar aspectos elementares do desenvolvimento humano. As formas de ativação se nutrem do movimento, das artes do corpo e da música, podem se viabilizar em diferentes contextos e contam com um conjunto amplo de abordagens complementares entre si. Por meio de várias linguagens, as ativações criam espaços e situações privilegiadas para que o profissional amplie o conhecimento de si mesmo, de suas capacidades, de seus saberes e querer.

As ativações transcendem o discurso verbal e contribuem muitas vezes para fazer despertar aspectos adormecidos do cotidiano profissional, reorganizando o significado profundo das palavras e reconstruindo as narrativas pessoais e profissionais. O movimento corporal e a criação são as bases de sustentação da ativação: a voz circula por um corpo repleto de sensações e sentimentos que são acionados nas ativações. A mobilização dos diferentes sentidos cria pouco a pouco a convicção de que o sujeito pode criar o próprio percurso de aprendizagem, sendo autor de si num contexto de complexidade. As ativações têm total correspondência na abordagem proposta no PDI, pois trabalham as dimensões do indivíduo e do coletivo de modo transversal e sensorial.

Por meio dessa mobilização dos sentidos, as noções de acolhida, escuta qualificada e empoderamento ganham novas tonalidades, sensibilizando os atores para a compreensão e reconstrução de suas conquistas cotidianas em seus espaços de trabalho. As ativações proporcionam, assim, um entendimento das relações que se estabelecem nas vivências particulares e coletivas dos profissionais no exercício de suas funções.





Para saber mais sobre Biodanza, acesse: <http://www.biodanza.org> e <http://www.biodanzasp.bio.br>

Apesar de serem diversas as formas possíveis de se promover a ativação, as atividades privilegiadas pelo PDI se concretizam por meio da **Biodanza** e da **Música**.

A presença da Biodanza no Projeto se efetivou por meio de uma seleção entre os exercícios que ela oferece, possibilitando vivências mais adequadas ao tempo disponível no contexto da Educação Permanente proposta pela Vocação – para qual foi fundamental a contribuição de Angelina Pereira, da Escola Paulista de Biodanza e membro do *International Biocentric Foundation*. Essa ativação é realizada em vivências que promovem o contato e a expressão corporal por meio de movimentos de dança com ritmos variados. A Biodanza constitui-se, assim, elemento provedor de situações que combinam desenvolvimento pessoal, profissional e organizacional/institucional. Ela proporciona, ainda, a integração afetiva e o desenvolvimento de potencialidades que podem ter impacto no espírito de equipe e levar à criação de novas teias humanas e solidárias, nas quais os vínculos são fortalecidos pelo sentimento de pertencimento. É na ação, com a música, os gestos da dança e a troca de olhares que reside sua maior potência. Potência que resgata o cuidado afetivo, baseado na relação entre as pessoas.

#### BIODANZA

Criada por Rolando Toro e assim grafada, na Biodanza, o prefixo “Bio” deriva do termo “bios”, que significa “vida”. A palavra “dança”, na acepção francesa, significa movimento integrado pleno de sentido. A Biodanza passa, assim, a representar, metaforicamente, a “dança da vida” e convida cada ator social a redescobrir o que já está dentro de si e do outro. É uma estratégia que colabora para que os participantes possam compreender e se relacionar com as realidades de crianças, jovens e famílias atendidos nos Serviços, em suas singularidades e semelhanças no que se refere à questão humana e social. A presença da Biodanza no PDI contribui para uma metodologia de Educação Permanente, que visa fazer emergir nos profissionais, atores que sentem, pensam e agem de forma coerente e afetiva, a ativação de um processo de aprendizagem que mobiliza o autoconhecimento.





Para saber mais sobre o trabalho de ativação por meio da Música, visite o site Ouvir ativo <http://ouvirativo.com.br/>, que apresenta o histórico, as premissas e o belo trabalho desenvolvido por meio dessa prática.

A proposta de ativação que se realiza por meio da **Música** trabalha com os sentidos e sensibiliza o corpo, lançando mão da música, dos instrumentos, do ritmo, da harmonia e das relações que estabelecem entre si para que o conjunto se configure, consideradas e representadas aí as muitas vozes que, juntas, criam novas sonoridades e dimensões. O propósito dessa ativação, inspirada no trabalho de Marcelo S. Petraglia e na importância do **ouvir ativo**, é o de unir a música aos demais processos de desenvolvimento humano em suas mais diversas vertentes. Nessa ativação, o fazer musical aparece como um caminho para o conhecimento de si e do outro, na perspectiva do trabalho em equipe. Sua premissa principal é a de que a musicalidade é um atributo humano e, portanto, todo ser humano, desde que devidamente orientado, é capaz de cantar, de dançar e de tocar um instrumento musical.

O prazer estético e a fruição propostos por meio do fazer musical são acompanhados de uma reflexão sobre a própria experiência, constituindo um caminho efetivo para o desenvolvimento de ações integradoras, conscientes e criativas.

#### MÚSICA

O conceito-chave do processo de ativação por meio da Música é o de Identidade Sonora, definido por Rolando Benezon como o acúmulo de energias formadas por sons, movimentos e silêncios, que caracteriza cada ser humano, constituindo uma referência interna com a qual cada um ouve as múltiplas manifestações sonoras e musicais que chegam do mundo até os ouvidos. O PDI trabalha com o canto, entendido como atividade vital do ser humano, que expressa vida interior e conexão com o fluxo dos acontecimentos do mundo. Nesse entendimento, o canto exercita uma comunhão social profunda, sincronizando respiração, ritmo e afinação da voz num esforço coletivo, convocando a singularidade de cada voz, que se encontra com as outras vozes, a um fazer coletivo.



**BENEZON, R. Musicoterapia: definição, esclarecimento dos termos, música, complementos sonoros, complexo som-ser humano-som. In: Benezon R. Teoria da musicoterapia. 2. ed. São Paulo: Summus, 1988.**



### 3.2.3 Acompanhamento e Avaliação

Para acompanhar e sistematizar os seus ciclos de Educação Permanente, o PDI utiliza instrumentos de monitoramento e avaliação que permitem o levantamento de diferentes dados ao longo do processo, facilitando e possibilitando uma avaliação mais significativa e integral da experiência.

Alguns instrumentos são produzidos antes dos encontros, a fim de auxiliarem no planejamento e na execução das atividades, sendo importantes guias para que a realização se dê da forma idealizada. Outros são alimentados ao longo dos encontros, tais como os instrumentos de avaliação, e outros, ainda, após o encontro, em forma de memórias e relatórios. O conjunto dos instrumentos possibilita que sejam organizadas as ações; sistematizadas e monitoradas as práticas; disponibilizados os dados qualitativos e quantitativos e os balanços gerais; concretizando e ressignificando, assim, os ciclos vivenciados.

Os principais instrumentos utilizados pelo PDI são:

- **Guia de viagem:** instrumento que planeja e explicita, passo a passo, os encontros, seus objetivos e temas, suas premissas, o cronograma do ciclo. Isso prepara os mediadores para as atividades que serão propostas.
- **Manual de facilitação:** instrumento utilizado pela equipe do Projeto para condução dos encontros formativos; contém o contexto do Projeto, os objetivos e o perfil do grupo, assim como a programação e descrição das atividades a serem realizadas.
- **Lista de presença:** instrumento que identifica os atores e seus Serviços ou Organizações, permitindo, assim, o levantamento de dados quantitativos.
- **Roteiro do encontro:** instrumento oferecido aos participantes no momento da chegada; apresenta os horários programados e as atividades do dia.
- **Termo de uso de imagem:** instrumento que solicita autorização expressa dos participantes para que as imagens captadas ao longo dos encontros sejam divulgadas e utilizadas em materiais posteriores.
- **Questionário de avaliação de satisfação e aprendizagem:** instrumento utilizado ao final dos encontros que, por meio de perguntas específicas, permite que os participantes opinem qualitativamente sobre a experiência vivida no encontro.
- **Memória do encontro:** instrumento que detalha os acontecimentos do dia, relatando, inclusive, as falas e depoimentos dos atores participantes.
- **Linha do tempo:** instrumento que relata as vivências de cada percurso, identificando os objetivos de cada encontro, as atividades realizadas e os produtos resultantes, possibilitando a construção de um cenário que explicita o percurso de cada grupo de atores.
- **Sistematização:** documento que registra os principais pontos do ciclo, considerados todos os percursos, e registra os dados quantitativos e qualitativos levantados ao longo do ano. A sistematização procura identificar os principais desafios a serem superados pelo PDI.





4.

As vivências  
do PDI



## 4. As vivências do PDI

A implementação do PDI em 2017 abarcou, como já descrito, as **regiões de Campo Limpo, M'Boi Mirim e Cidade Ademar**, possibilitando que os três ciclos de Educação Permanente - Sensibilizar, Compreender e Mobilizar; Capacitar e Inovar; e Efetivar Trabalho em Rede - fossem realizados na íntegra, simultaneamente, junto aos profissionais que atuam nesses territórios.

Este capítulo apresentará um panorama geral de cada ciclo vivenciado nas três regiões, explicitando objetivos, temas trabalhados, estratégias metodológicas desenvolvidas; também serão apresentados depoimentos dos atores, a fim de dar concretude aos percursos descritos e demonstrar como os ciclos foram implementados nas regiões, de acordo com as particularidades e especificidades de cada grupo de profissionais.

O olhar atento para as especificidades de cada ator, assim como a metodologia utilizada para a promoção de reflexão, diálogo e escuta ao longo de todo o processo foram elementos capazes de gerar impacto, mobilização e comprometimento. Alguns grupos participantes do PDI atingiram um nível bastante elevado de domínio sobre as metodologias de facilitação e de moderação propostas, vivenciando processos colaborativos bastante significativos.

Pautados, primordialmente, pelas diretrizes propostas pelo SUAS para o trabalho com as **famílias**; pelos **princípios da PNEP**; pelas **dimensões** que orientam o trabalho da Educação Permanente proposta pela Vocação, apresentadas na Parte 1 deste livro; e pelas especificidades dos territórios, cada percurso se constitui:

- a partir dos objetivos gerais do ciclo ao qual se referem;
- com os objetivos específicos da proposta formativa para cada ator/profissional;
- com temas que levam em consideração as funções, atribuições, demandas e desafios de cada ator/profissional no exercício de seu trabalho;
- com conteúdos e atividades, definidos a partir do objetivo e dos temas, que estimulam o envolvimento e a participação dos atores no desenvolvimento do processo formativo.

Assim, busca-se realizar um trabalho sistemático e gradativo, que almeja articular e fortalecer a rede do SUAS, consolidando o caráter protetivo e de garantia dos direitos básicos da população nos diferentes territórios.



Saiba mais sobre esses territórios. Siga a rota para a página 20, Parte 2.



Saiba mais sobre o papel das famílias. Siga a rota para a página 32, Parte 1.



Saiba mais sobre os princípios previstos na PNEP. Siga a rota para a página 39, Parte 1.



Saiba mais sobre as dimensões da Educação Permanente propostas pela Vocação. Siga a rota para a página 41, Parte 1.

4.1 Panorama dos ciclos realizados

# CICLO 1 PDI M'boi Mirim: Sensibilizar, Compreender e Mobilizar

Janeiro:

**Supervisão de SAS**

dia 17 (14h-17h)

**Líderes das Organizações**

dia 31 (19h-22h)

Junho:

**Supervisão de SAS**

dia 7 (14h-17h)

**Gerentes e Assistentes Técnicos**

dia 14 (8h30-12h30) CCA

**Equipes Técnicas de CRAS**

dia 19 (9h-12h)

**Orientadores Socioeducativos**

**e Técnicos Especializados**

dia 28 (8h30-16h) CCA

dia 21 (8h30-16h) CJ

Fevereiro

**Supervisão de SAS**

dia 1 (14h-17h)

**Equipes Técnicas de CRAS:**

dia 13 CRAS Jardim Ângela  
(14h30-16h30)

dia 14 CRAS Jardim São Luiz  
(13h-15h)

dia 15 CRAS M'Boi Mirim  
(13h00-15h00)

**Gerentes e Assistentes Técnicos**

dia 20 (CCA: 8h30-12h30;

CJ: 14h-18h)

Abril

**Gerentes e Assistentes Técnicos**

dia 03 (8h30-12h30) CCA

dia 04 (8h30-12h30) CJ

**Supervisão de SAS**

dia 5 (14h-17h)

**Supervisão de SAS / Equipes Técnicas de CRAS**

dia 11 (9h-12h)

**Orientadores Socioeducativos e Técnicos**

**Especializados CJ e CEDESP**

dia 19 (8h30-16h)

**Orientadores Socioeducativos e Técnicos**

**Especializados CCA e CCINTER**

dia 26 (8h30-16h)

Março

**Seminário de Abertura**

dia 13 (8h30-16h)



**Setembro:****Supervisão de SAS**

dia 6 (14h-17h)

**Supervisão de SAS / Equipes  
Técnicas de CRAS**

dia 11 (9h-12h)

**Agosto:****Supervisão de SAS**

dia 2 (14h-17h)

**Supervisão de SAS e Equipes técnicas  
de CRAS**

dia 14 (9h-12h)

**Líderes**

dia 29 (19h-22h)

**Orientadores Socioeducativos e Técnicos  
Especializados**

dia 23 (8h30-16h) CCA

dia 30 (8h30-16h) CJ

**Outubro:****Supervisão de SAS**

dia 4 (14h-17h)

**Gerentes e Assistentes Técnicos**

dia 11 (8h30-12h30) CCA

dia 02 (8h30-12h30) CJ

**Equipes Técnicas de CRAS**

dia 23 (9h-12h)

**Orientadores Socioeducativos e Técnicos  
Especializados**

dia 25 (8h30-16h) CCA

dia 18 (8h30-16h) CJ

**Julho****Gerentes e Assistentes Técnicos**

dia 12 (8h30-12h30) CJ

**Equipes Técnicas de CRAS**

dia 17 (9h-12h)

**Supervisão de SAS**

dia 20 (14h-17h)

**Novembro:****Supervisão de SAS**

dia 1 (14h-17h)

**Equipes Técnicas de CRAS**

dia 23 (9h-12h)

**Seminário de Encerramento do Ciclo 2017**

dia 29 (8h30-16h)

## ciclo 2 PDI Campo Limpo: Capacitar e Transformar

### Maio

#### **Equipes Técnicas de CRAS**

dia 17 - Capão Redondo e Vila Andrade (9h-12h);  
Campo Limpo (14h-17h)

#### **Orientadores Socioeducativos e Técnicos especializados CCA (grupo B)**

dia 26 (8h30-16h)

#### **Orientadores Socioeducativos e Técnicos especializados CJ (grupo C)**

dia 05 (8h30-16h)

#### **Líderes**

dia 9 (19h-22h)

### Junho

**Orientadores Socioeducativos e Técnicos especializados CCA (grupo A)**  
dia 09 (8h30-16h)

**Orientadores Socioeducativos e Técnicos especializados CCA (grupo B)**  
dia 30 (8h30-16h)

**Gerentes e Assistentes Técnicos CCA (grupo A)**  
dia 06 (9h-12h)

**Supervisão de SAS**  
dia 02 (14h-16h)

### Abril

**Orientadores Socioeducativos e Técnicos Especializados CCA (grupo A)**  
dia 28 (8h30-16h)

**Gerentes e Assistentes Técnicos CCA (grupos A e B) e CJ (grupo C)**  
dia 18 (9h-12h)

**Equipes Técnicas de CRAS**  
dia 24 - Capão Redondo e Vila Andrade (9-12h); Campo Limpo (14h-17h)

**Supervisão de SAS**  
dia 24 (14h-16h)

### Fevereiro

#### **Supervisão de SAS**

dia 03 (10h-12h)

Equipes Técnicas de CRAS

dia 13 (10h-12h) Campo Limpo

dia 10 (9h-12h) Capão Redondo

dia 16 (9h-12h) Vila Andrade

**Gerentes e Assistentes Técnicos CCA (grupos A e B) e CJ (grupo C)**

dia 21 (9h-12h)

### Março

**Seminário de Abertura do Ciclo 2017**

dia 31 (8h30-16h)

**Líderes**

dia 14 (19h-22h)

## Julho

**Orientadores Socioeducativos e Técnicos Especializados CJ (grupo C)**

dia 28 (8h30-16h)

**Gerentes e Assistentes Técnicos CCA (grupo B)**

dia 25 (9h-12h)

**Gerentes e Assistentes Técnicos CJ (grupo C)**

dia 11 (9h-12h)

**Equipes Técnicas de CRAS**

Dia 03 (14h-17h) Campo Limpo

Dia 04 (9h-12h) Capão Redondo

Dia 06 (9h-12h) Vila Andrade

**Supervisão de SAS**

dia 7 (14h-16h)

## Dezembro

**Seminário de Encerramento do Ciclo**

dia 15 (8h30-16h)

## Novembro

**Orientadores Socioeducativos e Técnicos Especializados**

dia 10 (8h30-16h) CCA (grupo B)

dia 17 (8h30-16h) CJ (grupo C)

**Gerentes e Assistentes Técnicos CJ (grupo C)**

dia 07 (9h-12h)

**Equipes Técnicas de CRAS**

Dia 06 (14h-17h) Campo Limpo

Dia 09 (9h-12h) Capão Redondo

Dia 10 (9h-12h) Vila Andrade

**Supervisão de SAS**

dia 16 (14h-16h)

## Agosto

**Orientadores Socioeducativos e Técnicos especializados CCA (grupo A)**

dia 25 (8h30-16h)

**Líderes**

dia 01 (19h-22h)

**Supervisão de SAS/Equipes**

**Técnicas de CRAS (Campo Limpo, Capão Redondo e Vila Andrade)**

dia 9 (9h-12h)

## Setembro

**Orientadores Socioeducativos e Técnicos especializados**

dia 01 (8h30-16h) CCA (grupo B)

dia 29 (8h30-16h) CJ (grupo C)

**Líderes**

dia 05 (19h-22h)

**Equipes Técnicas de CRAS**

dia 18 (14h-17h) Campo Limpo

(9h-12h) Capão Redondo e Vila Andrade

**Supervisão de SAS**

dia 18 (14h-16h)

## Outubro

**Orientadores Socioeducativos e Técnicos especializados**

dia 27 (8h30-16h) CCA (grupo A)

**Gerentes e Assistentes Técnicos CCA (grupo A)**

dia 03 (9h-12h)

**Gerentes e Assistentes Técnicos CCA (grupo B)**

dia 24 (9h-12h)

**Equipes Técnicas de CRAS -**

Dia 09 (14h-17h) Campo Limpo

Dia 10 (9h-12h) Capão Redondo

Dia 16 (9h-12) Vila Andrade

**Supervisão de SAS**

dia 06 (14h-16h)

## CICLO 3 PDI Cidade Ademar: Efetivar Trabalho em Rede

Abril

**Gerentes e Assistentes Técnicos**  
dia 18 (8h30-15h30)  
**Equipes Técnicas de CRAS**  
dia 24

Março

**Supervisão de SAS**  
dia 27 (9h30-12h30)  
**Gerentes e Assistentes Técnicos**  
dia 21 (8h30-15h30)  
**Equipes Técnicas de CRAS**  
dia 27 (13h30-15h30)

Janeiro

**Planejamento da ação**  
junto à SAS e CRAS  
entre janeiro e março.

Fevereiro

**Supervisão de SAS**  
dia 20 (9:30-12:30h)  
**Gerentes e Assistentes Técnicos**  
dia 14 (8:30-15:30h)

Maio

**Supervisão de SAS**  
dia 2 (9h30-12h30)  
**Gerentes e Assistentes Técnicos**  
dia 16 (8h30-15h30)  
**Supervisão de SAS**  
dia 29 (9h30-12h30)

Junho

**Supervisão de SAS**  
Dia 26 (9h30-12h30)  
**Equipes Técnicas de CRAS**  
Dia 26 (13h30-15h30)  
**Gerentes e Assistentes Técnicos**  
dia 20 (8h30-15h30)

Novembro

**Gerentes e Assistentes Técnicos**

dia 14 (8h30-15h30)

**Seminário de Encerramento**

dia 29 (8h30-17h)

Outubro

**Supervisão de SAS /**

**Equipes Técnicas de CRAS**

dia 9 (9h30-16h30)

**Gerentes**

**e Assistentes Técnicos**

dia 17 (8h30-15h30)

Julho

**Gerentes e Assistentes Técnicos**

dia 18 (8h30-15h30)

Agosto

**Supervisão de SAS**

Dia 7 (9h30-12h30)

**Equipes Técnicas de CRAS**

Dia 7 (13h30-15h30)

**Gerentes e Assistentes**

**Técnicos**

dia 15 (8h30-15h30)

Setembro

**Supervisão de SAS / Equipes**

**Técnicas de CRAS**

dia 25 (9h30-12h30)

**Gerentes e Assistentes Técnicos**

dia 19 (8h30-15h30)

#### 4.2 CICLO 1: Sensibilizar, Compreender e Mobilizar em M'Boi Mirim

A implementação e as vivências aqui esquematizadas surgiram a partir da experiência realizada na região de M'Boi Mirim em 2017. Esse ciclo ofertou atividades direcionadas a Equipes de SAS, Técnicos de CRAS, Líderes das Organizações da Sociedade Civil, Gerentes e Assistentes, Orientadores Socioducativos e Técnicos Especializados de CCA, CJ, CCINTER e CEDESP, todos profissionais atuantes nos territórios que compõem essa região. A seguir, são apresentados, em linhas gerais, os percursos voltados para cada grupo de atores participantes.



## CICLO 1: Equipes de SAS: fortalecendo diálogos

13

encontros

3

horas cada

39

horas no total, complementadas pelos Seminários de Abertura e Encerramento do ciclo. Alguns encontros ocorreram com Equipes de CRAS.

### OBJETIVOS

Promover uma supervisão que fortaleça os diálogos entre as SAS, os CRAS e as respectivas Equipes Técnicas dos Serviços, visando apoiar a implementação e a continuidade do Projeto que consolida a política do SUAS no território.


### PRINCIPAIS TEMAS DOS ENCONTROS

- Construção do mapa de prioridades da formação permanente do SUAS no território;
- Práticas socioeducativas e socioassistenciais;
- Construção do mapa de sentidos;
- Abordagem sistêmica do SUAS e o lugar da sociedade civil (atividade conjunta com CRAS);
- O trabalho socioassistencial e sua relação com o território;
- Trabalho social com famílias em uma perspectiva apreciativa e colaborativa (atividade conjunta com CRAS);
- Indicadores qualitativos e quantitativos do trabalho socioassistencial e socioeducativo (atividade conjunta com CRAS).

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** o lugar das Organizações da Sociedade Civil na constituição do SUAS; a história de implantação da política do SUAS no município de São Paulo; a relação da supervisão dos Serviços com o trabalho socioeducativo; a NOB-RH em relação à operacionalização do SUAS; o trabalho socioassistencial e sua relação com o território; novas questões que fortaleçam a política do SUAS no território; a importância da Conferência Municipal; os impactos nos Serviços e no território; a relação com as Organizações da Sociedade Civil diante do cenário; a relação com o SMADS; entre outros.

**Principais atividades:** diálogos sobre os desafios de gerir o SUAS, considerando que 80% da rede é conveniada; pensar em formas de mensurar o progresso do trabalho socioeducativo e socioassistencial nos Serviços, com o estabelecimento de indicadores; construção de indicadores para serem usados informalmente no trabalho cotidiano; compartilhamento de análises dos encontros e das avaliações dos grupos sobre o Projeto, como forma de embasar a reflexão sobre os impactos do Projeto no território; identificação, no caminho percorrido, de desafios, estratégias e avanços alcançados em relação aos processos de trabalho individual e coletivo, executados nos múltiplos níveis do Projeto.

 Para saber mais sobre a NOB-RH, acesse: [http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/Normativas/NOB-RH\\_SUAS\\_Anotada\\_Comentada.pdf](http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/NOB-RH_SUAS_Anotada_Comentada.pdf).

### VOZES DOS ATORES

“A importância de ouvir de um outro lugar a história das organizações.”  
 “Foi despertado o interesse para ouvir a história da organização.”  
 “Ouvir a história da organização de forma aprofundada pode criar ferramentas para o processo de supervisão.”

## CICLO 1: Técnicos de CRAS: articulando ações

8

encontros

3

horas cada  
(e um de 2 horas)

23

horas no total, complementadas pelos Seminários de Abertura e Encerramento do ciclo. Alguns encontros ocorreram com as Equipes de SAS.

### OBJETIVOS

Fortalecer a capacidade das equipes na articulação das ações de ampliação das oportunidades de Desenvolvimento Integral nos territórios, visando à co-construção do processo formativo realizado junto aos representantes dos Serviços, assim como a sistematização das práticas de supervisão, que consolidam a capacidade dos Serviços de promoção do Desenvolvimento Integral.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS

#### ENCONTROS

- Práticas socioeducativas e socioassistenciais;
- Abordagem sistêmica do SUAS e o lugar da sociedade civil (atividade conjunta com SAS);
- Construção do mapa de sentidos.

- Trabalho social com famílias em uma perspectiva apreciativa e colaborativa (atividade conjunta com SAS);
- Construção da Matriz de Competências;
- Indicadores qualitativos e quantitativos do trabalho socioassistencial e socioeducativo (Atividade conjunta com SAS);

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** a relação e o papel da sociedade civil na execução e fortalecimento do SUAS, a partir de um Olhar Apreciativo para as Organizações da Sociedade Civil; novas ferramentas para trabalhar os princípios metodológicos que embasam as práticas socioeducativas desenvolvidas junto a crianças, adolescentes e jovens; fortalecimento de competências, identificação de desafios, valorizando pontos positivos e formulando ações de apoio construídas de forma colaborativa; soluções criativas e inovadoras no âmbito do atendimento socioassistencial; políticas e práticas de fortalecimento da capacidade protetiva das famílias e de acesso a direitos; indicadores qualitativos sobre a Proteção Social Básica que contribuem para o aprimoramento dos Serviços prestados pelas entidades conveniadas, qualificando-as para desenvolver o trabalho socioeducativo que

promove os Projetos de Vida; plano de desenvolvimento socioprofissional coletivo, tendo em vista a qualificação do trabalho socioassistencial e socioeducativo desenvolvido.

**Principais atividades:** investigação apreciativa com uma das Organizações que executa um Serviço sob a supervisão dos participantes; produção de indicadores que o grupo pode usar, informalmente, no trabalho cotidiano; ativação com **Biodanza**, valorizando a importância do cuidado; diálogo sobre o que ficou do Desenvolvimento Integral de cada ator que reverbera no lado profissional; convite a cada ator para contar brevemente o seu percurso e a relação da escolha profissional com sua trajetória de vida; discussão sobre a NOB-RH em relação à operacionalização do SUAS; debates sobre a NOB-RH por meio de **Tribunal**; construção de esboço de um novo olhar que ajuda a mensurar o progresso no trabalho socioeducativo e socioassistencial nos Serviços, por meio de indicadores, no território.

### VOZES DOS ATORES

“A minha trajetória de vida, relações familiares e sociais têm conexão com a minha vida hoje, com o que escolhi.”

“Com certeza, a minha história de vida me trouxe a esta profissão.”

“Meu trabalho profissional se confunde com a minha vida pessoal... Eu enxergo um pouco diferente da assistente social, por ser pedagoga...”



## CICLO 1: Líderes das Organizações: gestão colaborativa e apreciativa

3

encontros

3

horas cada

9

horas no total, complementadas pelos Seminários de Abertura e Encerramento do ciclo.

### OBJETIVOS

Promover a atuação de Líderes de modo que valorizem os talentos e recursos das equipes atuantes nos Serviços conveniados, provendo as condições institucionais para melhorar os fatores que promovem Desenvolvimento Integral, e fortalecer uma Visão Sistêmica sobre a Proteção Social Básica, o Desenvolvimento Integral e princípios colaborativos de governança.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS

#### ENCONTROS

- Visão Sistêmica do SUAS e validação do PDI 2017 como estratégia de formação continuada no território;

- Práticas colaborativas e apreciativas de gestão: transformando visões sobre o trabalho socioassistencial;
- Diálogos entre a Assistência Social e a Educação: o lugar do Desenvolvimento Integral.

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** visão panorâmica da questão social e das políticas públicas a ela direcionadas, conectando-as com o papel das Organizações da Sociedade Civil (OSCs) na execução e no fortalecimento da política do SUAS; valorização dos talentos e recursos das equipes nos Serviços conveniados e promoção de mudanças institucionais em prol do Desenvolvimento Integral, por meio de uma visão atualizada sobre o trabalho socioassistencial; Visão Apreciativa sobre as políticas e os profissionais da Educação e da Assistência Social, elencando ações experimentais de atuação em rede, no território.

**Principais atividades:** diálogos e reflexões sobre as conquistas alcançadas ao longo do PDI, pessoais e do grupo; diálogo e reflexão sobre a importância de se apropriar das diretrizes do SUAS, a fim de evitar o “engessamento”; convite para que os Líderes se envolvam nas visitas aos Serviços e realizem uma Investigação Apreciativa acerca do lugar de suas instituições em relação à abordagem sistêmica do SUAS.

### VOZES DOS ATORES

“Confiança e parceria.”

“Coesão da equipe.”

“Aprendizagem de todos.”

“Ouvi bastante coisa diferente nestes dias sobre o curso... Muitos falaram que talvez tenha sido o melhor curso que tenham feito... Mas alguns comentam sobre o fato de ser período integral... Ouvi de um Assistente Técnico que, no começo, era muito mais dinâmico e que está sentindo falta do dinamismo hoje, mas aí eu penso do lado de cá, tem que entrar uma parte mais teórica, mais formal... Também comentam sobre aonde chegarão com essa formação, muitas expectativas.”



## DEPOIMENTO: A VOZ DOS LÍDERES NO PDI

Em 12 de setembro de 2017, foi realizada a segunda oficina com os Líderes das Organizações participantes do Projeto Desenvolvimento Integral em M'Boi Mirim, com o objetivo de dialogar sobre os impactos do Projeto nos Serviços e nos profissionais envolvidos. A oficina contou com a presença das lideranças das seguintes organizações: Santos Mártires; Associação do Abrigo Nossa Senhora Rainha da Paz, do Jardim Fim de Semana; Caritas Diocesana de Campo Limpo; Instituto Fomentando Redes; Social Bom Jesus; e Movimento Comunitário São Joaquim. Também participaram desse momento as representantes da SAS.

O intuito era ouvir as opiniões do grupo sobre o desenvolvimento do Projeto no território e saber quais foram os impactos na atuação da equipe junto a crianças, adolescentes e famílias atendidos nos Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos. O grupo foi questionado sobre as possíveis conquistas das equipes após as experiências vividas no processo de Educação Permanente, que se deu por meio dos encontros de formação voltados para Gerentes, Assistentes Técnicos e Orientadores Socioeducativos; também foram questionados sobre o impacto nos membros da equipe durante as visitas apreciativas, nas quais os participantes, por meio da Investigação Apreciativa, foram convidando a identificar os pontos positivos do Serviço ou Organização visitada.

Os Líderes relatam que a forma como os Gerentes e Orientadores foram acolhidos e cuidados durante os encontros sensibilizou os profissionais quanto à importância de olhar com um novo olhar para os usuários atendidos nos Serviços, reconhecendo e honrando a história de cada criança e de cada família atendidas.

Durante a oficina, as lideranças destacaram, como conquistas do grupo, a questão da confiança e do quanto os encontros formativos possibilitaram o fortalecimento das relações entre as equipes e os Serviços.

### **“A Vocação faz parte dessa confiança estabelecida entre as Organizações, promovendo uma aproximação... Ajudou a direcionar essa coesão das equipes.”**

**Regina Paixão - PRESIDENTE DA SANTOS MÁRTIRES**

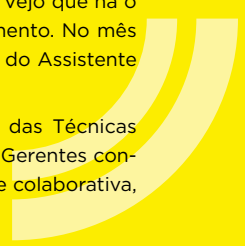
Regina e Nilza, ambas da Associação do Abrigo Nossa Senhora Rainha da Paz, do Jardim Fim de Semana, comentaram sua percepção sobre a troca de práticas/vivências realizada entre Orientadores e Gerentes nos encontros, nos momentos da colheita, que proporcionaram aos seus Orientadores uma maior confiança e empoderamento para inovar e realizar as práticas socioeducativas junto às crianças, aos adolescentes e às famílias. A liderança também apontou que as equipes de Orientadores e da gestão ganharam maior consciência de quais são suas atribuições no Serviço.

“A Gestora está mais atenta a ouvir a equipe e acolher o que eles trazem, pois se sentia muito insegura em relação aos Orientadores, pois percebia uma dependência muito grande da gestão. Parece que foi ficando mais claro o papel de cada um dentro do Serviço.”

Outro ponto destacado pela liderança da Associação Rainha da Paz foi o processo de formação permanente ter mobilizado a equipe para refletir sobre suas práticas, construindo novos sentidos e significados do que realizam com as crianças, os adolescentes e as famílias.

“Quando se falava de capacitação para M'Boi, vinha muito aquela questão de oferecer instrumental. Já a Vocação não faz isso, não entrega nada pronto, ela dá ferramentas pra você pensar e trocar vivências e, a partir disso, você desenvolve seu talento, sua potencialidade... Vejo que há o empoderamento da equipe e, ao mesmo tempo, a reflexão sobre esse empoderamento. No mês passado, a Orientadora fez um trabalho com as famílias que até então era algo só do Assistente Técnico. Deu pra perceber o quanto ela estava confiante na atividade.”

Por fim, o grupo apontou também uma notável mudança em relação à posição das Técnicas Supervisoras dos Serviços. Regina Paixão (Santos Mártires) relatou que ouviu seus Gerentes contarem que a relação com a supervisão tem se efetivado de maneira mais dialógica e colaborativa, por parte de ambos os atores, Gerentes e Técnicos Supervisores.



## CICLO 1: Gerentes e Assistentes de CCA: liderança colaborativa

4

encontros

3

horas cada

12

horas no total, complementadas pelos Seminários de Abertura e Encerramento do ciclo.

### OBJETIVOS

Incidir sobre o desenvolvimento das competências de suas equipes exercendo uma liderança colaborativa e ampliar a compreensão sobre as ações do trabalho social com as famílias.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS ENCONTROS

- Atribuições dos Gerentes e Assistentes e validação do percurso;

- Construção da Matriz de Competências e Famílias;
- Famílias e Desenvolvimento Integral;
- Avaliação do percurso formativo.

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** reconhecimento do repertório de saberes e fazeres que os atores possuem no trabalho que realizam nos Serviços; a gestão de equipes engajadas em propósitos comuns, fomentando a transformação e a inovação do trabalho socioeducativo que promove o convívio e de fortalecimento de vínculos; competências relacionadas às aquisições socioassistenciais das crianças e dos adolescentes; ampliação da compreensão sobre as ações do trabalho social com famílias; o Olhar Appreciativo para as famílias e seus esforços para a promoção do Desenvolvimento Integral; competências que contribuem para a elaboração de estratégias de mobilização de famílias; concepções sobre as famílias, na compreensão de que são promotoras de Desenvolvimento Integral e as ações já realizadas pelos atores no trabalho social com famílias, refletindo se elas: a) efetivam a autonomia; b) promovem o acesso aos direitos e c) encorajam as famílias a promover o Desenvolvimento Integral das crianças e dos adolescentes e jovens.

**Principais atividades:** ativação com **Biodanza**, promovendo a convivência, o olhar e a escuta do outro, assim como a importância de se fazer presente; diálogos sobre o que os atores fazem de melhor no trabalho que realizam nos Serviços e o que é importante ser honrado; colheita de impressões sobre o Seminário de Abertura; construção das atribuições dos Gerentes e Assistentes Técnicos e de uma **Matriz de Competências; colcha de retalhos**, na qual os atores escutam uma história e são convidados a refletir sobre ela, relacionando-a aos seus próprios percursos socioprofissionais; diálogo sobre a Matriz de Competências como instrumento de gestão e aprimoramento das equipes.

### VOZES DOS ATORES

“Foi um olhar de atenção, carinho e cuidado... Foi importante olhar para a nossa história.”

“O interesse e a atenção dados a cada um... O respeito ao ouvir a minha história.”

“Foi um momento de poder rever a nossa trajetória, recontar a nossa trajetória... Achei muito interessante.”

## CICLO 1: Gerentes e Assistentes de CJ: liderança colaborativa

4

encontros

3

horas cada

12

horas no total, complementadas pelos Seminários de Abertura e Encerramento do ciclo.

### OBJETIVOS

Incidir sobre o desenvolvimento das competências de suas equipes, exercendo uma liderança colaborativa, e ampliar a compreensão sobre as ações do trabalho social com as famílias.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS ENCONTROS

- Atribuições dos Gerentes e Assistentes;
- Construção da Matriz de Competências e Famílias;
- Famílias e Desenvolvimento Integral;
- Avaliação do percurso formativo.

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** reconhecimento do repertório de saberes e fazeres que os atores possuem no trabalho que realizam nos Serviços; a gestão de equipes engajadas em propósitos comuns, fomentando a transformação e a inovação do trabalho socioeducativo que promove o convívio e o fortalecimento de vínculos; competências relacionadas às aquisições socioassistenciais das crianças e dos adolescentes; ampliação da compreensão sobre as ações do trabalho social com famílias; o Olhar Apreciativo para as famílias e seus esforços para a promoção do Desenvolvimento Integral; competências que contribuem para a elaboração de estratégias de mobilização de famílias; concepções sobre as famílias, na compreensão de que são promotoras de Desenvolvimento Integral e as ações já realizadas pelos atores no trabalho social com famílias, refletindo se elas: a) efetivam a autonomia; b) promovem o acesso aos direitos; e c) encorajam as famílias a promover o Desenvolvimento Integral das crianças e dos adolescentes e jovens.

**Principais atividades:** ativação com **Biodanza**, promovendo a convivência, o olhar e a escuta do outro, assim como a importância de se fazer presente; diálogos sobre o que os atores fazem de melhor no trabalho que realizam nos Serviços e o que é importante ser honrado; colheita de impressões sobre o Seminário de Abertura; construção das atribuições dos Gerentes e Assistentes Técnicos e de uma **Matriz de Competências; colcha de retalhos**, na qual os atores escutam uma história e são convidados a refletir sobre ela, relacionando-a aos seus próprios percursos socioprofissionais; diálogo sobre a Matriz de Competências como instrumento de gestão e aprimoramento das equipes; **Cartografia de si** e do território, que convida os atores a se debruçar sobre sua própria história e a do território em que atuam.

### VOZES DOS ATORES

“É muito bom as pessoas terem interesse pela nossa história.”

“Na área social, é possível acreditar, ver as mudanças.”

“Quero aproveitar esse momento para desligar de forma consciente. Preciso disso para poder melhorar.”

“Melhorar nosso trabalho. Quando eu opino, vejo que estou ajudando a construir uma maneira de trabalhar.”

“Trabalho interno de fortalecimento para, na ponta, conseguir atender melhor os usuários.”



## CICLO 1: Orientadores e Técnicos de CCA: refletir, aprimorar e inovar

4

encontros

8

horas cada

32

horas no total, 4 encontros de 8 horas cada, totalizando 32 horas, complementadas pelos Seminários de Abertura e Encerramento do ciclo.

### OBJETIVOS

Fortalecer profissionais em sua capacidade de refletir e aprimorar as práticas socioeducativas que promovem o convívio, o fortalecimento de vínculos e o Desenvolvimento Integral, abordando a inovação.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS ENCONTROS

- Biografia e papéis e atribuições do Orientador Socioeducativo;
- Famílias como promotoras de Desenvolvimento Integral;
- Olhar valorativo para as famílias;
- Diálogo com e sobre as famílias;
- Avaliação do percurso formativo.

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** o valor das jornadas individuais e os arranjos familiares presentes nas histórias de vida de cada um, levando à reflexão sobre os vínculos, estruturas e apoios presentes nesses percursos; desafios da promoção do fortalecimento de vínculos familiares e comunitários das crianças e dos adolescentes; práticas cotidianas e as atribuições que viabilizam o trabalho socioeducativo e socioassistencial em cada Serviço; reconhecimento e valorização dos diferentes arranjos familiares, estendendo o lugar das famílias na construção do Projeto de Vida; a importância do Olhar Apreciativo; a visão qualitativa no olhar para as famílias (o que pensam, o que sentem e como agem); a perspectiva apreciativa e individual sobre as famílias como parceiras para o Desenvolvimento Integral dos jovens; diálogo com as famílias e sobre as famílias como parte das práticas socioeducativas desenvolvidas; compromissos assumidos para que as famílias tenham uma vida digna.

**Principais atividades:** colheita de impressões sobre o Seminário de Abertura; ativação com **Biodanza**, para levantar as lembranças sobre as histórias individuais, gerando um reconhecimento das jornadas individuais dos atores que integram o grupo; **Cartografia de si**, que convida os atores a se debruçar sobre sua própria história e apresentarem-na para o grupo; diálogo sobre quem são as famílias atendidas; construção de **Boneco da família**, apresentando o que pensam, o que sentem e como agem; discussão sobre a ideia de que as famílias são promotoras do Desenvolvimento Integral; diálogos sobre a promoção do Desenvolvimento Integral das crianças e dos adolescentes que atendem; investigação apreciativa das famílias; mural qualitativo das famílias.

### VOZES DOS ATORES

“Nos preocupamos em fazer bem feito, respeitando a cartografia de cada um. Nenhuma tem mais importância do que a outra.”

“Achei difícil, falar de mim é difícil.”

“Achei muito curiosa a questão da proximidade (morte, perdas, casamento). O respeito para cada história.”

“É bem legal quando coloco no papel quem eu sou!”



## CICLO 1: Orientadores e Técnicos de CJ: refletir, aprimorar e inovar

4

encontros

8

horas cada

32

horas no total, complementadas pelos Seminários de Abertura e Encerramento do ciclo.

### OBJETIVOS

Fortalecer profissionais em sua capacidade de refletir e aprimorar as práticas socioeducativas que promovem o convívio, o fortalecimento de vínculos e o Desenvolvimento Integral, abordando a inovação.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS ENCONTROS

- Biografia e papéis e atribuições do Orientador Socioeducativo;
- Famílias como promotoras de Desenvolvimento Integral;
- Olhar valorativo para as famílias;
- Diálogo com e sobre as famílias;
- Avaliação do percurso formativo.

### VOZES DOS ATORES

“Quando falei sobre mim, vieram à tona muitas memórias, algumas boas e outras nem tanto. Mas à medida que ia ouvindo o outro falar, percebi muitas conexões. Muitas coisas que passei estavam presentes em outras trajetórias também. Falar sobre mim foi bom!”

“Eu levei para o Serviço algumas coisas que fizemos no encontro passado (dinâmicas, colheita). Tenho me preocupado com a acolhida dos usuários, em me tornar uma pessoa mais receptiva e acolhedora para o outro. Me sinto mais atenta e cuidadosa com os gestos e atitudes em relação aos jovens.”

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** o valor das jornadas individuais e os arranjos familiares presentes nas histórias de vida de cada um, refletindo sobre os vínculos, as estruturas e os apoios presentes nesses percursos; os desafios da promoção do fortalecimento de vínculos familiares e comunitários das crianças e dos adolescentes; práticas cotidianas e as atribuições que viabilizam o trabalho socioeducativo e socioassistencial em cada Serviço; reconhecimento e valorização dos diferentes arranjos familiares, estendendo o lugar das famílias na construção do Projeto de Vida; a importância do Olhar Apreciativo; a visão qualitativa no olhar para as famílias (o que pensam, o que sentem e como agem); a perspectiva apreciativa e individual sobre as famílias como parceiras para o Desenvolvimento Integral dos jovens; diálogo com as famílias e sobre as famílias como parte das práticas socioeducativas; compromissos assumidos para que as famílias tenham uma vida digna.

**Principais atividades:** colheita de impressões sobre o Seminário de Abertura; ativação com **Biodanza**, para levantar as lembranças sobre as histórias individuais, gerando um reconhecimento das jornadas individuais dos atores que integram o grupo; construção de Matriz de Competências; **Cartografia de si**, que convida os atores a se debruçarem sobre sua própria história e apresentarem-na para o grupo; diálogo sobre quem são as famílias atendidas; construção de **Boneco da família**, apresentando o que pensam, o que sentem e como agem; discussão sobre a ideia de que as famílias são promotoras do Desenvolvimento Integral; diálogos sobre a promoção do Desenvolvimento Integral das crianças e dos adolescentes atendidos; investigação apreciativa das famílias; mural qualitativo das famílias; construção da Linha do Tempo do percurso formativo para construção de significação do vivido.



#### **4.3 CICLO 2: Capacitar e transformar em Campo Limpo**

A implementação e as vivências aqui esquematizadas surgiram a partir da experiência realizada na região de Campo Limpo, em 2017. Esse ciclo ofertou atividades direcionadas para Equipes de SAS, Técnicos de CRAS - grupo este que participou pela primeira vez do PDI -, Líderes das Organizações da Sociedade Civil, Gerentes e Assistentes, Orientadores Socioeducativos e Técnicos Especializados de CCA, CJ, CCINTER e CEDESP, todos profissionais atuantes nos territórios que compõem essa região. A seguir, são apresentados, em linhas gerais, os percursos voltados para cada grupo de atores participantes.

## CICLO 2: Equipes de SAS: a construção de uma identidade

8

encontros

3

horas cada

24

horas no total, complementados pelos Seminários de Abertura e Encerramento do ciclo, de 8 horas. Alguns encontros ocorreram junto às equipes de CRAS.

### OBJETIVOS

Fortalecer diálogos entre a Supervisão, os CRAS e as respectivas Equipes Técnicas dos Serviços, visando apoiar a implementação e continuidade do Projeto no território como uma oportunidade de fortalecimento do SUAS e ampliação de seu alcance.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS

#### ENCONTROS

- Construção do mapa de prioridades da formação permanente do SUAS no território;

- Abordagem sistêmica do SUAS e o lugar da sociedade civil (atividade conjunta com CRAS);
- O trabalho socioassistencial e sua relação com o território;
- Trabalho social com famílias em uma perspectiva apreciativa e

colaborativa (atividade conjunta com CRAS);

- Indicadores qualitativos e quantitativos do trabalho socioassistencial e socioeducativo (atividade conjunta com CRAS).

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** a relação e o papel da sociedade civil na execução e fortalecimento da política do SUAS; a possibilidade de construção de uma identidade das Técnicas do SUAS; reflexões sobre o papel das Organizações da Sociedade Civil na sua execução e o fortalecimento a partir da política do SUAS; a relação do trabalho socioassistencial com o território; trabalho social com famílias e as perspectivas apreciativa e colaborativa; os indicadores qualitativos e os indicadores quantitativos.

**Principais atividades:** diálogo focado em um olhar sistêmico do SUAS, levando as Técnicas a refletir sobre os impactos em suas práticas profissionais e no trabalho que realizam junto aos Serviços e usuários; reflexão sobre a relação das Técnicas de SAS com o território e a construção de uma rede socioassistencial.

### VOZES DOS ATORES

“Propor a dinâmica de apresentação e conhecer melhor as Técnicas das Técnicas com quem trabalho me fez perceber a importância de conhecer o outro, de valorizar o percurso de cada um para conseguir trabalhar junto.”

“O PDI colocou para o território o desafio de explorar melhor as possibilidades de melhoria do atendimento, tanto nos Serviços da rede conveniada, quanto no atendimento às famílias que ocorre no CRAS.”



## CICLO 2: Técnicos de CRAS: Abordagem Colaborativa

8

encontros

3

horas cada

24

horas no total, complementadas pelos Seminários de Abertura e Encerramento do ciclo, de 8 horas. Alguns encontros ocorreram junto às equipes de SAS.

### OBJETIVOS

Fortalecer equipes dos CRAS na capacidade de articular ações que ampliam as oportunidades de desenvolvimento integral nos territórios, visando à co-construção do processo formativo realizado junto aos representantes dos Serviços e a sistematização das práticas de supervisão, que fortalecem aos Serviços a capacidade de promoção do Desenvolvimento Integral.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS ENCONTROS

- Abordagem sistêmica do SUAS e o lugar da sociedade civil (atividade conjunta com CRAS);
- Construção da Matriz de Competência;
- Práticas socioeducativas e socioassistenciais
- Trabalho social com famílias em uma perspectiva apreciativa e colaborativa (atividade conjunta com CRAS);
- Indicadores qualitativos e quantitativos do trabalho socioassistencial e socioeducativo (atividade conjunta com CRAS).

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** o papel das organizações da sociedade civil na sua execução e fortalecimento da política do SUAS; fortalecimento e ampliação da compreensão sobre a identidade da supervisão técnica; ferramentas para trabalhar com os princípios metodológicos que embasam as práticas socioeducativas desenvolvidas junto às crianças e aos adolescentes e jovens; as práticas de supervisão, construídas de forma colaborativa, na busca de soluções criativas e inovadoras no âmbito do atendimento socioassistencial; as políticas e práticas de fortalecimento da capacidade protetiva das famílias e de acesso a direitos em uma abordagem apreciativa; indicadores qualitativos das práticas socioeducativas e socioassistenciais.

**Principais atividades:** ativação com **Música** com a canção *Contato Imediato*, de Arnaldo Antunes, que traz a ideia da disposição de ir ao desconhecido; reflexão sobre o conceito de desenvolvimento integral, relacionando-o à história do indivíduo e de sua família, considerado o contexto social, com objetivo de efetivar direitos; sensibilização: a **mala de brinquedos**; investigação de elementos que falem sobre a história da instituição de um dos Serviços supervisionados, que estejam participando da formação da Vocação; construção da **Matriz de Competências** da atuação profissional na rede do SUAS e levantamento sobre quais competências precisam ser fortalecidas; convite para identificar no caminho percorrido os desafios, as estratégias e os avanços alcançados em relação aos processos de trabalho individual e coletivo executados nos múltiplos do Projeto.



### VOZES DOS ATORES

“Percebo mudanças nos Serviços. Vejo que as equipes estão se cuidando mais, com um Olhar Apreciativo entre si. Vejo mudanças no CRAS, no planejamento das atividades, no tratamento da equipe. Atribuo a isso a redução na rotatividade das equipes, porque estão se sentindo mais valorizadas.”

“A Vocação sempre nos leva a refletir, isso é muito bom. As reuniões são momentos em que paramos, olhamos para a própria prática e refletimos com a equipe.”

“A Vocação foi até a comunidade para olhar para a realidade do território.”

## CICLO 2: Líderes das Organizações: parcerias efetivas no trabalho da rede

4

encontros

3

horas cada

39

horas no total, complementadas pelos Seminário de Abertura e Encerramento do ciclo, de 8 horas.

### OBJETIVOS

Fortalecer Líderes para atuarem de forma a valorizar os talentos e recursos das equipes dos Serviços conveniados, provendo as condições institucionais para melhorar os fatores promotores do desenvolvimento integral e fortalecer uma Visão Sistêmica sobre a Proteção Social Básica, o Desenvolvimento Integral e os princípios colaborativos de governança.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS ENCONTROS

- Visão Sistêmica do SUAS e validação do PDI 2017, como estratégia de formação continuada no território;
- Diálogos entre a Assistência Social e a Educação: o lugar do Desenvolvimento Integral;
- Práticas colaborativas e apreciativas de gestão: transformando visões sobre o trabalho socioassistencial.

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** visão panorâmica da questão social e das políticas públicas a ela direcionadas, conectando com o contexto das Organizações da Sociedade Civil, na execução e fortalecimento da política do SUAS; as políticas e os profissionais da educação e da Assistência Social a partir de uma abordagem apreciativa, visando elencar ações experimentais em rede, no território; os talentos e recursos das equipes nos Serviços conveniados, melhorando os fatores que promovem o desenvolvimento integral e fortalecendo uma visão atualizada sobre o trabalho socioassistencial.

**Principais atividades:** reflexão sobre práticas colaborativas de governança e levantamento dos principais aspectos da Proteção Social Básica; diálogo sobre a metodologia do Desenvolvimento Integral; reflexão sobre a relação da educação com a Proteção Básica e Especial, e a importância das Organizações da Sociedade Civil; reflexão sobre a relação entre os Serviços e a Educação - desafios no diálogo e na construção da rede; validação da **Carta de Princípios**; construção de desenhos que retomam a história de cada Serviço/Organização, desde a chegada ao território, vinculando à relação estabelecida com a(s) escola(s); reflexão apreciativa sobre as possibilidades e os desafios apresentados na relação com a rede; convite para os atores compartilharem casos de crianças em andamento, de modo a promover uma reflexão conjunta sobre possíveis caminhos; debate sobre como realizar uma parceria efetiva com a escola.

### VOZES DOS ATORES

“Os orientadores não tinham uma participação próxima às famílias, agora participam por conta da Vocação. No encontro de CJ, os Orientadores saíram motivados, mesmo a educadora nova gostou muito.”

“No seminário de abertura consegui conhecer as potencialidades e desafios dos atores nos grupos de que participei. Ter essa visão mais ampla foi importante, me sensibilizou para retomar com a equipe.”

[A Educação Permanente é] “muito importante, porque instiga um debate superurgente que é o enfrentamento inteligente e criativo do trabalho em rede.”

## CICLO 2: Gerentes e Assistentes Técnicos de CCA e CJ: fortalecendo equipes

4

encontros

3

horas cada

12

horas no total, pelos Seminários de Abertura e Encerramento do ciclo, de 8 horas.

### OBJETIVOS

Incidir sobre o desenvolvimento das competências de suas equipes, exercendo liderança colaborativa, ampliando a compreensão sobre as ações do trabalho social com famílias.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS ENCONTROS

- Princípios colaborativos de gestão e governança;
- Famílias e desenvolvimento integral.

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** atuação dos Líderes de equipes e referência interna de formação permanente; o fortalecimento das equipes de Orientadores nas práticas socioeducativas propostas; o desenvolvimento das competências das equipes; ferramentas básicas de avaliação e monitoramento socioassistencial e negociada de avaliação; a compreensão sobre as ações do trabalho social com famílias e o desenvolvimento do Olhar Appreciativo sobre as mesmas; as concepções de famílias e a reflexão sobre: a) efetivarem a autonomia das famílias; b) promoverem o acesso aos direitos; e c) encorajarem as famílias a promover o Desenvolvimento Integral das crianças, e dos adolescentes e jovens; reconhecimento das capacidades dos atores e das capacidades do outro; competências que contribuem para a elaboração de estratégias de mobilização de famílias.

**Principais atividades:** ativação com **Música**, para que sintam como é ser condutor e como é ser conduzido, e reflitam sobre a importância do cuidado com suas equipes e consigo mesmos, captando a importância do trabalho em equipe e do trabalho de regência dos gestores, numa vivência chamada **Maestro Social**; colheita para levantar o que os Serviços têm feito de melhor – saberes, práticas e impactos da formação do PDI; discussão sobre a nomenclatura dos protótipos de Letramento e Numeramento e sua relação com o campo da Assistência Social; validação de 5 protótipos apresentados pela Vocação; reflexão e discussão sobre atribuições do dia a dia; construção do mapa socioprofissional, descrevendo as rotinas de cada perfil profissional e construção de competências com base nas atribuições; diálogo sobre visitas apreciativas; apresentação de protótipo de trabalho social com famílias e proposta de atividade utilizando o mesmo; mostra dos Trabalhos com Famílias.

### VOZES DOS ATORES

“A evasão diminuiu por conta das formações da Vocação.”

“Os educadores estão com um olhar mais qualificado, o que desperta um maior vínculo com a criança.”

“Foi curioso, fui surpreendida, enriquecedor, fomos valorizados.”



## CICLO 2: Orientadores e Técnicos de CCA: o trabalho com protótipos

4

encontros

8

horas cada

32

horas no total, complementados pelos Seminários de Abertura e de Encerramento do ciclo, de 8 horas.

### OBJETIVOS

Fortalecer Orientadores Socioeducativos/Técnicos especializados em sua capacidade de refletir e aprimorar as práticas socioeducativas que promovem o convívio, o fortalecimento de vínculos e o Desenvolvimento Integral.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS ENCONTROS

- Práticas de acesso à cultura;
- Práticas de acesso à participação e consumo consciente;
- Práticas de acesso à comunicação e informação.

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** sensibilização sobre o papel de facilitador de experiências significativas e prazerosas no contato com as artes visuais, que proporcionam condições para o exercício da criatividade de crianças e adolescentes; planejamento e condução de atividades de artes visuais com foco na valorização do desenho e da criação da criança e do adolescente como forma de expressão de sua individualidade; o papel de mediador que propõe experiências de imersão cultural; planejamento e condução de atividades de imersão cultural que promovem a ampliação do repertório e o contato com diferentes linguagens, situações e espaços; o posicionamento crítico frente às questões que envolvem consumo consciente e sustentabilidade; atividades que abordam os valores relacionados ao consumo consciente, valorizando as relações com o outro e consigo mesmo; planejamento e condução de atividades promotoras de reflexão sobre mudanças de atitude no cotidiano em relação às questões sociais e ambientais; atividades que ampliam os espaços de diálogos entre

crianças e adolescentes e seus pares, os Orientadores Socioeducativos e as famílias, contribuindo para o fortalecimento de vínculos; planejamento e condução de atividades desafiadoras, preparando as crianças e adolescentes a lidar com situações novas, desenvolvendo neles a iniciativa, o espírito explorador, a criatividade e a independência por meio da exploração de possibilidades em situações problematizadas.

**Principais atividades:** ativação com **Música** de sons da natureza, visando o relaxamento e a escolha de instrumentos para que os atores se apresentassem, seguida de uma “conversa sonora”, que exercita a comunicação sem o uso da voz, criando assim uma narrativa do grupo; validação da **Carta da Princípios**; construção da ideia de um lugar imaginário para livre elaboração e criação de cartões postais, com a contação do conto Ilha Desconhecida; reflexão sobre o uso das artes visuais com crianças e sua relação com os objetivos do CCA, como Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos; tarefa de aplicação do protótipo de Artes Visuais com as crianças e registro das adaptações realizadas de acordo com o público de cada CCA; vivência e apresentação do protótipo de Imersão Cultural; rodas de conversa que promovem Diálogos Generativos; reflexão sobre a diferença entre passeio cultural e imersão cultural e proposta de realização de uma imersão cultural nos Serviços; reflexão sobre as ações dos próprios atores relativas ao consumo consciente e proposta de jogo da pegada ecológica; proposta de uma feira de trocas; atividades do protótipo de Linguagem e Comunicação, por meio de contação de histórias e atividades, com uma reflexão sobre a relação dessas atividades com o SCFV.

### VOZES DOS ATORES

“Para acertar é preciso saber ouvir.”

“O espaço de formação dá segurança para a prática. Aqui vivemos a experiência e depois, quando fomos fazer com as crianças, já tínhamos um olhar diferente sobre como fazer a atividade.”

“Ter vivido aqui deixou as coisas mais alinhadas, os objetivos mais claros. Fazer a visita foi bem enriquecedor. Mas saber o que deveríamos fazer foi bem melhor.”

## CICLO 2: Orientadores e Técnicos de CJ: o mundo do trabalho

4

encontros

8

horas cada

39

horas no total, complementadas pelo Seminário de Abertura e Encerramento do ciclo, de 8 horas.

### OBJETIVOS

Oferecer Educação Permanente a Orientadores Socioeducativos e Técnicos Especializados, abordando a inovação nas práticas socioeducativas, visando gerar aprendizagens que fortaleçam as capacidades necessárias à realização de práticas socioeducativas promotoras de Desenvolvimento Integral.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS ENCONTROS

- Mundo do trabalho;
- Projeto de vida;
- Imersões culturais;
- Trabalho com famílias.

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** práticas cotidianas e as atribuições do Orientador Socioeducativo e dos Técnicos Especializados, que viabilizam o trabalho socioeducativo e socioassistencial em cada Serviço; o cenário socioeconômico, com foco na identificação dos desafios e possibilidades que se colocam para os jovens e as famílias; a condução de atividades com os jovens (diálogos e experimentações) que ampliem o repertório sobre o mundo do trabalho: i) ética no e do trabalho; ii) diversidade e respeito; iii) processos seletivos, Programa Jovem Aprendiz e Programas de Estágio e Intercâmbio; experiências que impactem a capacidade de realização de escolhas dos jovens, tornando-os cada vez mais conscientes e consistentes, concatenados aos respectivos ciclos de vida; oportunidades que favorecem

o autoconhecimento dos jovens; o papel de mediador, por meio das experiências de imersão cultural; atividades de imersão cultural que promovem a ampliação do repertório e o contato com diferentes linguagens, situações e espaços; operando indicadores de acompanhamento do Projeto de Vida; metas e objetivos dos jovens na construção de um projeto comum, no qual a família compartilhe responsabilidades e compromissos com o jovem; apoio a jovens e famílias; o projeto de futuro.

**Principais atividades:** reflexão sobre as competências desenvolvidas ao longo das trajetórias individuais; levantamento da rotina dos Serviços e relação com as atribuições dos cargos de orientador socioeducativo e técnico especializado; diálogo sobre os desafios e possibilidades do trabalho socioeducativo em relação à inserção produtiva dos jovens no mercado de trabalho; investigação sobre o que dizem os jovens sobre o mundo do trabalho; reflexão sobre a própria história, como sensibilização para a construção da árvore genealógica; construção de mural coletivo, com as histórias dos orientadores; vivência de Música como ampliação do sentido do educador; reflexão sobre as intervenções realizadas junto às famílias, com foco no apoio para a estruturação dos Projetos de Vida.

### VOZES DOS ATORES

“Esse processo de construir a árvore genealógica me fez refletir sobre o quanto deixamos de lado nossas aptidões em nome do imediatismo, da sobrevivência.”

“Ao rever a minha história e as pessoas que fazem e fizeram parte dela, eu enxergo o que delas tem em mim.”

## DEPOIMENTO: A VOZ DOS ORIENTADORES SOCIOEDUCATIVOS NO PDI

Em 9 de junho de 2017, foi realizado o segundo encontro com os Orientadores dos Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos, que atendem crianças de 6 a 14 anos. O encontro teve como objetivo sensibilizar esse ator quanto ao seu papel como mediador e fomentador de experiências de imersão sociocultural que envolve as crianças e os adolescentes.

Os Orientadores foram convidados a mergulhar e vivenciar uma proposta que partia do protótipo imersão cultural. A atividade consistia em explorar, pesquisar e reconhecer os equipamentos culturais e de lazer do território. Ao final, o grupo avaliou que a experiência trouxe novos conhecimentos, pois descobriram, como por exemplo, a história/origem de alguns espaços culturais e de lazer. A experiência proporcionou, segundo o grupo, reflexões sobre a importância de se apropriarem dos temas que irão trabalhar com as crianças e os adolescentes. Outro ponto de destaque apontado pelo grupo foi sobre o quanto se sentiram mais mobilizados para buscar novas informações sobre os equipamentos culturais disponíveis.

Ao final do encontro, os Orientadores foram convidados a aplicar a mesma atividade, vivenciada no encontro de formação com as crianças e os adolescentes dos seus Serviços. Ao retornarem, no dia 25 de agosto, os Orientadores compartilharam a experiência que tiveram ao aplicar o protótipo de imersão cultural. O grupo destacou que ter realizado a atividade no encontro anterior proporcionou maior segurança e fluidez para realizá-la com as crianças e os adolescentes.

**“Ter vivido aqui deixou as coisas mais alinhadas, os objetivos mais claros, fazer a visita foi bem enriquecedor. Mas saber o que deveríamos fazer foi bem melhor.”**

(Fabio, CCInter Convivendo e Aprendendo)

Os Orientadores também apontaram que, planejar a atividade de passeio cultural, a partir da proposta do protótipo possibilitou às crianças e aos adolescentes uma maior apropriação do equipamento visitado, pois puderam realizar pesquisas, dialogar sobre as expectativas e idealizações que tinham sobre o local antes do passeio. Essa preparação possibilitou às crianças e aos adolescentes maiores condições para viver uma experiência significativa.

**“Foi a primeira vez que fizeram um passeio cultural em um museu com vontade mesmo de ir. Na visita ficaram um pouco frustrados, porque viram poucas obras e queriam ver todas aquelas que haviam pesquisado. As crianças pediram para voltar em outra ocasião, para verem o restante das obras. No dia da visita os monitores do espaço, ficaram impressionados com a quantidade de informações que as crianças sabiam. E as crianças se sentiram valorizadas e importantes.”**

(Vanessa, CCA Paroquia Santo Antonio)

A equipe do CCinter compartilhou com o grupo que a atividade possibilitou uma maior ampliação das informações, promovendo a reflexão não só nas crianças e nos adolescentes, mas também na equipe.

“Foram assistir ao teatro no Ibirapuera e aproveitaram para visitar o Museu Afro. O mesmo Museu, que nós, Orientadores, trabalhamos aqui na formação da Vocação. Pedimos que as crianças desenhassem o que foi mais marcante para eles. Surgiu que ficaram surpresos com a influência afro na nossa cultura e impressionados com os instrumentos de tortura.”

Um dos Serviços participantes não conseguiu realizar a atividade com as crianças, mas realizou com a equipe. Os Orientadores contaram que: “Foi mágico, passear pela avenida Paulista com um outro olhar. Sempre passamos por lá, mas nunca tínhamos olhado de verdade para este local, tão importante de São Paulo.” “Chegando à organização, contamos para as crianças sobre o nosso passeio e eles então criaram uma maquete a partir da história vivida pelos Orientadores. Prometemos que vamos leva-los lá.”



#### **4.4 CICLO 3: Efetivar trabalho em rede em Cidade Ademar**

A implementação e as vivências aqui esquematizadas surgiram a partir da experiência realizada na região de Cidade Ademar, em 2017. Esse ciclo ofertou atividades direcionadas para Equipes de SAS (supervisão, gestão SUAS, RH), Coordenadores e Técnicos de CRAS e Coordenador de CREAS, Líderes das Organizações da Sociedade Civil e Gerentes, Técnicos e Assistentes, todos profissionais atuantes nos territórios que compõem essa região. A seguir são descritos, em linhas gerais, os percursos voltados para cada grupo de atores participantes.

## CICLO3: Equipes de SAS: fortalecendo a rede do SUAS

5

reuniões

2

horas cada

10

horas no total

### OBJETIVOS

Eleger as prioridades na formação das equipes SAS/CRAS e validar a formação da equipe de gerentes em um esforço comum para fortalecimento do SUAS no território.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS ENCONTROS

- Alinhamento e validação da formação equipe SAS/CRAS;
- Validação da formação equipe Gerentes de Serviços Socioassistenciais, levantamento de expectativas, formação das equipes para o próximo ano;
- Etnografia: trabalho de supervisão técnica de CRAS Cidade Ademar;
- Inclusão dos atores dirigentes das OSC parceiras de SMADS em Cidade Ademar na formação permanente.

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** reflexões sobre o papel das Organizações da Sociedade Civil na execução e no fortalecimento do SUAS; o trabalho socioassistencial no território; definição das estratégias de implantação do PDI no território.

**Principais atividades:** mudança de foco para um olhar sistêmico do SUAS; fortalecer a rede socioassistencial.

### VOZES DOS ATORES

“Acredito que desde a primeira oficina aconteceram várias contribuições, para colocarmos em prática aqui no trabalho. Consigo ver várias estratégias para trabalhar junto com os coordenadores. É muito nítido os resultados, quando a gente aprende como fazer uma reunião, como organizar as coisas, como tratar o outro, como enxergar o outro. Você dá um salto muito grande no resultado do trabalho. Para a vida pessoal, é a mesma contribuição, até maior, com filhos, marido, as pessoas próximas. Você começa a ter um outro olhar, se comporta diferente. A gente muda e começa a olhar o outro com outro olhar, isso é uma evolução enorme. A contribuição das oficinas é essa e eu vou levar para mim, para o meu trabalho e para fora daqui.”



## CICLO 3: Técnicos de CRAS e CREAS: atuação em rede

8

encontros

4

horas cada

36

horas no total

### OBJETIVOS

Refletir e vivenciar os princípios da Abordagem Colaborativa, que ampliam as oportunidades de aprimoramento das ações e mudam paradigmas no modo de ver, sentir e fazer junto às equipes técnicas e o Trabalho Social com Famílias.

### PRINCIPAIS TEMAS DOS ENCONTROS

- Princípios da Abordagem Colaborativa;
- toda pessoa tem capacidades;
- as capacidades precisam ser conectadas em torno de um objetivo comum;

- as mudanças em uma comunidade só ocorrem quando as pessoas estão no centro das ações.
- Valores do Trabalho Participativo: EPS - Empoderamento, Participação e Segurança; construção da confiança;
- Construção coletiva da estrutura das reuniões produtivas;

- Formação de Redes de Colaboração;
- Avaliação do Percuro Formativo;
- Aplicação dos princípios e valores da Abordagem Colaborativa.

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** os três pilares da Abordagem Colaborativa: 1) Toda pessoa tem capacidades, talentos e conhecimentos; 2) O trabalho está focado na construção de conexões das capacidades e recursos; 3) As mudanças ocorrem quando as pessoas estão no centro do processo (*Asset Based Community Development*); histórico da Abordagem Colaborativa; o valor do instrumento *feedback* construtivo no trabalho com as equipes e como exercitá-lo; a competência da observação atenta e da escuta ativa; a conexão de talentos; a construção da confiança como elemento-chave no estreitamento das relações do grupo; atitudes que empoderam - EPS (Empoderamento, Participação e Confiança); o instrumento das reuniões produtivas; a participação do usuário; os principais elementos que compõem uma rede de colaboração.

**Principais atividades:** Dinâmica de identificação de capacidades; **Alma gêmea**, cujo objetivo é aprimorar o olhar para si e para pares que possuam afinidades em

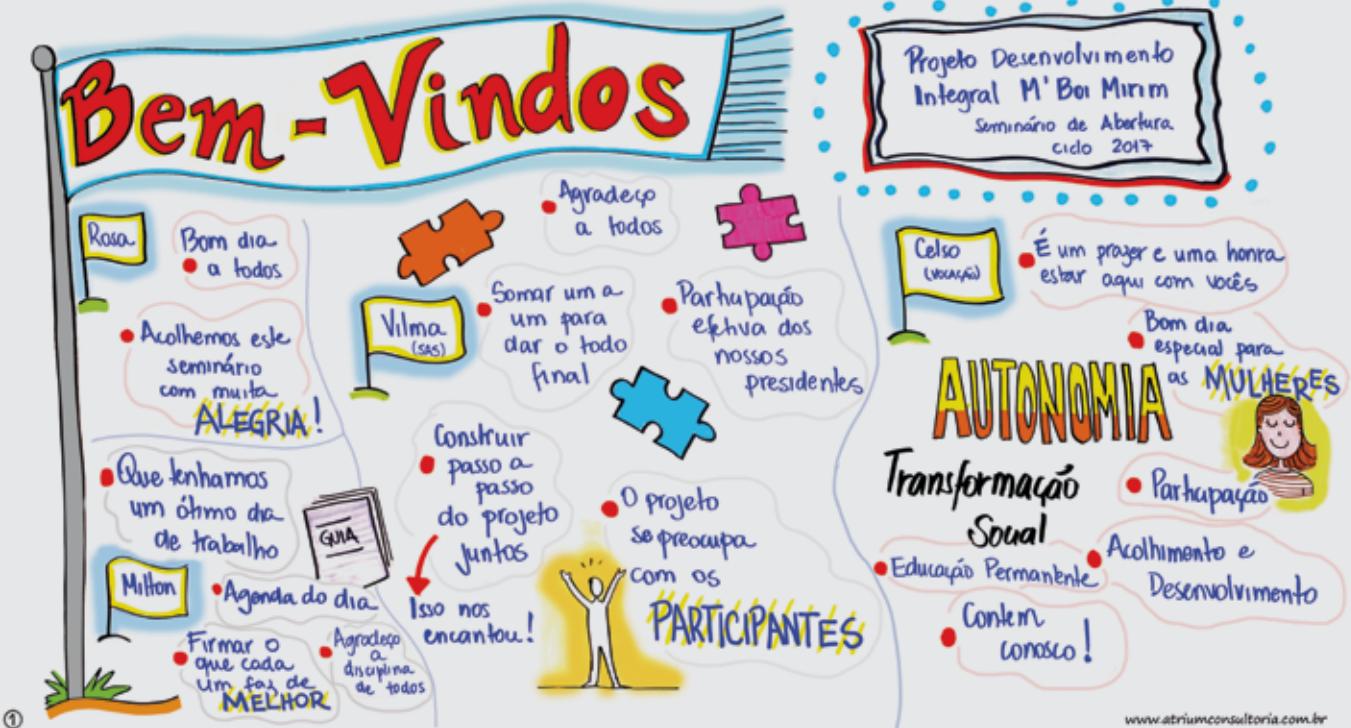
termos de gostos e habilidades (capacidades); **Mudança de olhar**, partindo da metáfora do copo (meio cheio ou meio vazio) com a proposta de uma reflexão sobre o trabalho de cada ator, suas faltas e presenças; roda de conversa sobre a importância do tempo para olhar para si; **Conexão de talentos**, a criação de um projeto coletivo explorando as capacidades listadas na atividade anterior; preparação de *feedback* construtivo dado por outro colega; **Observação atenta** (termo do PNAS), que busca a identificação de diferenças sutis daquelas mais aparentes; **Escuta atenta** (termo do PNAS), que convida os atores a criarem um desenho por meio da escuta de uma descrição falada; **Dinâmica do pêndulo**, que trata dos temas da confiança, do medo, da insegurança; diálogo sobre a relação do vínculo com a confiança e a importância desse exercício cotidiano; **Atitudes que empoderam**, como a criação de um mural que apresente atitudes que tiveram impacto na trajetória dos atores; leitura e discussão sobre o texto do PNAS sobre participação; apresentação e discussão sobre ferramentas e criação do Banco de ideias, que reúne soluções inspiradoras para o trabalho.

### VOZES DOS ATORES

“Fiquei surpresa com o que descobri na minha relação com a minha funcionária.”

“Estou surpresa! Muitas vezes, conhecemos as pessoas e não sabemos as coisas de que elas gostam.”

“Das formações da Vocação, o que fica de mais importante, e eu já utilizo com minha equipe, é o empoderamento. Para que a equipe se fortaleça e leve isso para os usuários dos Serviços. Minha vontade é que assumam seu papel e transmitam isso para os usuários. Para mim, foi uma reflexão desde o início, em termos de repensar meu serviço, meu trabalho, a maneira como eu repasso as coisas para a equipe.”



#### DEPOIMENTO: A VOZ DOS TÉCNICOS DE CRAS NO PDI

O território de Cidade Ademar conta com uma rede conveniada de 24 SCFVs (Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos), voltados para crianças, jovens e famílias. Esses Serviços são mantidos por Organizações da Sociedade Civil em parceria com a Prefeitura Municipal, que atua por meio da supervisão técnica de CRAS no território. Um dos desafios do trabalho socioeducativo nos SCFVs, considerando a complexidade do atendimento das famílias vulneráveis no território, é a manutenção de uma rede multisetorial e multiatores, da qual fazem parte: os usuários de políticas públicas (considerando que a participação social é um dos pilares da Política Nacional de Assistência Social no Brasil); a sociedade civil organizada (responsável pelo atendimento direto dos usuários em parceria com a SMADS); diferentes setores do Estado que envolvem a Proteção Social Básica e a Proteção Social Especial; além de diferentes entes das áreas de saúde e educação, do sistema judiciário e de garantias de direitos.

No caso de Cidade Ademar, o PDI, em seu ciclo 3, tem colaborado para o fortalecimento e a ampliação da rede já existente e em funcionamento no território. Essa rede é estruturada a partir de encontros mensais entre os 24 Gerentes dos SCFVs e a coordenação de CRAS. Nesses encontros, são tratados temas do cotidiano dos Serviços, do atendimento aos usuários, do trabalho socioeducativo e das formas de participação social desses atores. Os encontros são sediados em diferentes instituições responsáveis pelos convênios. Essa alternância de local propicia que seus participantes tenham contato com todos os SCFVs dessa rede, de modo que as experiências compartilhadas façam mais sentido, a partir de seus contextos de atuação específicos. Além do cotidiano e das especificidades do trabalho socioeducativo, a rede atua na compreensão coletiva e colaborativa da política do SUAS e na realização de projetos comuns, com o envolvimento de todos os atores. Entre essas ações, é possível destacar o Projeto de Combate à Violência Doméstica Infantil.

Durante o desenvolvimento desse Projeto, é realizado, anualmente, um fórum sobre a infância, sendo que o PDI participou da realização do evento, envolvendo todos os atores que fazem parte da formação. Neste processo, foram realizadas a identificação e o desenvolvimento das habilidades e capacidades de seus organizadores, a partir da Abordagem Colaborativa e Apreciativa. Essa foi uma forma de honrar e valorizar os talentos e iniciativas já presentes no território, apoiando o fortalecimento dessa rede por meio de ações de Educação Permanente e da formação de uma comunidade de práticas, no âmbito da atuação profissional no sistema SUAS. Além desse Projeto, ainda são mantidas ações que realizam cartografias do território, estudos da Política Nacional de Assistência Social, projetos na área de alimentação e nutrição e esportes.

(Texto produzido a partir dos relatos de Sílvia Sales e Viviane Rossete (Técnicas de CRAS em Cidade Ademar).

## CICLO 3: Líderes das Organizações: gestão colaborativa e apreciativa

1

encontro

3

horas

### OBJETIVOS

Refletir sobre o papel e as capacidades do líder, na perspectiva da Abordagem Colaborativa.

### TEMA DO ENCONTRO

- Apresentação da Vocação; Liderança – conceito e competências; papel do líder na perspectiva da Abordagem Colaborativa.

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** mudança de olhar: toda pessoa tem capacidades; o que é ser líder; capacidades de um líder; o líder na perspectiva da Abordagem Colaborativa.

**Principais atividades:** apresentação pessoal: identificação de capacidades pessoais; contação de história; trabalhos em subgrupos: responder a questões; apresentação dos grupos; fechamento; avaliação.



## CICLO 3: Gerentes e Assistentes de CCA e CJ: liderança colaborativa

9

encontros

4

horas cada

36

horas no total

### PRINCIPAIS TEMAS DOS

#### ENCONTROS

- Práticas com equipe, famílias e relação com territorialidade;
- Matricialidade sociofamiliar;
- Participação e o trabalho social com famílias;
- Participação e construção de redes colaborativas;
- Trabalho em rede de colaboração.

### A VIVÊNCIA

**Principais conteúdos:** o entendimento sobre os eixos estruturantes dos documentos PNAS/SUAS e das normas técnicas, os atores que atuam nesse processo e seu impacto no cotidiano do trabalho social com famílias; compreensão sobre as ações do trabalho social com as famílias, apoiados nos pressupostos da Abordagem Colaborativa; fomentar uma rede de trabalho colaborativo; valorizar os laços existentes entre o grupo; aprofundar o entendimento sobre Território e refletir sobre o conceito de Matricialidade Sociofamiliar; as boas práticas do trabalho social com famílias, na perspectiva da Abordagem Colaborativa; as bases históricas da Abordagem Colaborativa; sistematização de um Plano de Trabalho utilizando as aprendizagens do Projeto; o conceito de participação; o Plano do Trabalho Social com famílias; a relação da rede colaborativa com as práticas realizadas nos Serviços com as famílias; o trabalho em rede, na perspectiva colaborativa; protótipo do trabalho com famílias utilizado no ciclo 1 do ano 1; as aprendizagens do percurso formativo.

### OBJETIVOS

Incidir sobre o desenvolvimento das competências de suas equipes exercendo liderança colaborativa; ampliar a compreensão sobre as ações do trabalho social com famílias; executar a Abordagem Colaborativa com famílias; sistematizar indicadores de resultados no trabalho com famílias, jovens e crianças; ampliar o entendimento sobre a rede e fomentar a discussão sobre participação.

**Principais atividades:** Mapa dos Serviços no território; dinâmica para trabalhar com os territórios e os eixos; produção coletiva sobre territorialidade; identificação de capacidades individuais (que capacidades, habilidades e competências estão sendo usadas); danças circulares; leitura do PNAS; identificação dos diferentes níveis de participação, com base no trabalho de Maria do Carmo Brat de Carvalho; leitura do texto sobre “Mobilização Social”, de Bernardo Toro e Nisia Weneck, relacionando-o com o encontro; roda da história do grupo, enfatizando a história das instituições a partir da trajetória das pessoas; discussão sobre o Terceiro Eixo Estruturante do PNAS: Participação; assistir ao vídeo “Guerreiro sem Armas” do Instituto Elos; exercício da Rede, dinâmica que introduz um aprofundamento da discussão sobre redes a partir da problematização de que as redes possuem diferentes níveis de participação e atuação; leitura do texto “Redes de Proteção Social”, do NECA/PUCSP sobre o tema, produzido em 2010 e indicação de leitura do Capítulo 1: “Redes de Proteção Social na Comunidade”, enviado em PDF aos participantes.

### VOZES DOS ATORES

“[o processo convida a] Rever conceitos, rever agenda, rever o plano, rever o modo de ver e de pensar o outro e eu mesma.”



DONATA

1) O QUE FAZEMOS DE MELHOR NO TRABALHO?

2) COMO FAZEMOS O NOSSO MELHOR NO TRABALHO?

AMPLIAR AS OPORTUNIDADES

Comprometimento

REPORCIONAR OPORTUNIDADES

Com "Amor" ♥

Definir METAS E OBJETIVOS JUNTO AOS ATENDIDOS

FE NO TRABALHO E PREZEMOS

Restaurar direções

Motivação

Motivações

Inovações

ACOITADA

COOPER

PROFESSOR E EXISTÊNCIA

PROFESSOR RELEIÇÃO

COMUNICAÇÃO

DINAMISMO

Pesquisa

Criatividade

Planejamento

e

3) O QUE NOS MOVE?

4) O QUE PODEMOS  
MELHORAR DO QUE  
JÁ FAZEMOS BEM?

RECONHECIMENTO

A VONTADE DE  
CONTRIBUIR DE ALGUMA  
FORMA A VIDA DO ATENDIDO

AMOR

- Realização de leituras  
- Escrita  
- Referências

- Criatividade  
- Persistência  
- Afetividade

- Criatividade  
- Novas Realizações

5.

Aprendizagens  
e desafios: o  
processo de  
transformação  
permanente

- Especialização  
- Amade  
- Inspiração

- Colaborar mais ativamente  
- Apoiar  
- Continuidade

Multiplicar

QUANDO HÁ UMA  
INTERAÇÃO ENTRE  
EDUCADORES

INDIV

expediente

Esperanza  
Bon Dia !!

FELIZ





## 5. Aprendizagens e desafios: o processo de transformação permanente

*As coisas não mudam; nós é que mudamos*

(Henry David Thoreau)

Este livro se propôs a nortear, tal como a rosa dos ventos, os principais pontos da trajetória cujo horizonte é promover o Desenvolvimento Integral nos territórios. Na Parte 1 foram apresentados fundamentos e princípios da metodologia que orienta a proposta de Educação Permanente proposta pela Vocação. Nesta Parte 2 foram destacadas as vivências do processo, contextualizando o PDI, apresentando os atores que viajaram por esse trajeto junto à equipe da Vocação e os percursos percorridos por cada um deles.

Do mesmo modo, para apresentar as transformações e os desafios vivenciados nos três ciclos, nas regiões de implementação do Projeto, e extrair real significado de todas as experiências realizadas, o presente capítulo pode ser simbolizado como o cais de um porto, no qual os viajantes descansam e se preparam para uma nova viagem, avaliando o percurso, as ferramentas, os equipamentos e o trabalho realizado pela tripulação, a fim de planejar com maior clareza, sabedoria e conhecimento os próximos passos dessa viagem permanente, que percorre e desvenda os caminhos do trabalho socioassistencial.

Sabendo que o percurso ainda é longo, e que a jornada está longe de chegar ao fim, essa pausa reflexiva não tem a pretensão de abarcar todas as respostas, mas sim identificar os melhores atalhos percorridos, as direções que foram certas, os obstáculos transpostos e também aqueles que ainda precisam ser superados. Com isso, utiliza todos os pontos identificados para planejar quais serão os próximos passos e definir novos roteiros que caminhem rumo à direção desejada.

O resultado de todo esse trabalho, por si só, é uma grande conquista para a Vocação, especialmente para a equipe que compõe o PDI e participa do planejamento, da execução, da mediação e de todo o aparato e logística que a implementação dos ciclos compostos pelos diversos percursos demanda.

Mas são as vozes dos atores, em seus múltiplos depoimentos, que norteiam essa reflexão, e fazem com que o trabalho adquira significado e motivação para as empreitadas que ainda estão por vir. É por isso que este capítulo, tal como os ciclos formativos propostos, se pauta nas construções coletivas de cada grupo participante, permitindo que o processo de coconstrução se efetive e continue sendo a marca do trabalho da Vocação rumo ao Desenvolvimento Integral.



LAKOMY, Ana Maria. *Teorias Cognitivas da Aprendizagem*. Curitiba: Editora IBPEX, 2008;  
SCHÖN, D. A. *Educando o profissional reflexivo: um novo design para o ensino e a aprendizagem*. Porto Alegre: Artmed, 2003.



Saiba mais sobre Experiências Verdadeiras. Siga a rota para a página 50, Parte 1.

## 5.1 Aprendizagens e transformações

A Vocação define a *aprendizagem* como **um conjunto de processos que resultam em transformações**. Seja nas ideias, nos hábitos, nas práticas, nas habilidades, nos comportamentos ou nos conhecimentos, a aprendizagem ocorre quando o ator se apropria de algo novo ou modifica o seu olhar para algo que já conhece, já exerce, já pensa, já faz, vivenciando o processo como uma **Experiência Verdadeira**, que traz mais significação ao aprendizado.

Isso significa, em primeiro lugar, saber observar e valorizar as experiências e os saberes que os profissionais já possuem, partindo desses valores para o desenvolvimento de novas compreensões sobre o próprio trabalho e reforçando a marca da Vocação como a organização que “cuida dos cuidadores” do SUAS. Assim, um dos desafios da Educação Permanente é inovar as práticas já existentes, incentivando novos olhares sobre o que já se fazia.

Neste sentido, é possível sistematizar e compreender as aprendizagens do PDI a partir de diferentes contextos, atores e processos:

### Transformações das instituições

Em primeiro lugar, é importante lembrar que os profissionais que atuam na Vocação são também atores participantes do PDI e, portanto, também estão suscetíveis a aprendizagens e transformações, tanto quanto os demais grupos. Nessa perspectiva, a própria Vocação, como instituição, reconhece que aprendeu muito e se modificou ao longo do processo de elaboração, planejamento e execução do PDI.

Os ciclos implementados e vivenciados nas diferentes regiões possibilitaram à Vocação a construção de uma memória dos processos e das experiências, com o consequente desenvolvimento de competências, habilidades e ferramentas de gestão voltadas para apoiar a Educação Permanente no SUAS. Em diálogo com os diferentes atores que compõem o SUAS, a experiência consolidada com o PDI se materializou em uma aprendizagem duradoura, que desvendou uma nova forma de fazer projetos voltados para o desenvolvimento de capacidades no âmbito da Assistência Social.

**○ RECONHECIMENTO QUE MOTIVA:** Em 2017, o Instituto Doar e a ÉPOCA avaliaram 1.560 organizações e reconheceram as melhores práticas de gestão e transparência no Terceiro Setor. A Ação Comunitária do Brasil, também conhecida como Vocação, foi escolhida como grande destaque do Guia das 100 Melhores ONGs do Brasil. Essa foi a primeira edição desse prêmio. Composta de representantes da ÉPOCA, do Instituto Doar e do Centro de Estudos em Administração Pública e Governo da Fundação Getúlio Vargas, a comissão julgadora avaliou cinco princípios gerais: causa e estratégia, representação e responsabilidade, gestão e planejamento, estratégia de financiamento e comunicação, e prestação de contas.

**👁 Para saber mais, consulte:**

<http://epoca.globo.com/brasil/noticia/2017/08/vocacao-encabeca-guia-de-melhores-ongs-do-brasil.html>

As Organizações da Sociedade Civil participantes do PDI também inovaram as práticas exercidas nas parcerias e nos convênios com o poder público, aplicadas diretamente nos SCFV. No caso das Organizações, partindo das vozes dos próprios atores, a aprendizagem identificada como mais significativa foi a oportunidade de estabelecer um espaço de diálogo e reflexão com os diferentes gestores das instituições que abrigam os SCFV nos territórios de atuação, articulando melhor o diálogo e a troca entre as instituições. Ao inovar no atendimento direto a famílias, crianças e jovens na política socioassistencial praticada do município, as Organizações também tiveram a oportunidade de ampliar a compreensão sobre seu próprio papel e sua atuação nos diferentes territórios sendo, portanto, transformadas de maneira positiva pelo processo.

### **Transformações das equipes**

O conjunto de aprendizagens das equipes de trabalho participantes do PDI é percebido no atendimento dos SCFV das famílias, dos jovens e das crianças, especialmente por meio da mudança nas práticas socioeducativas. O êxito da Educação Permanente promovida pelos ciclos, nesse contexto, se dá não apenas com o fortalecimento individual dos profissionais, mas pela valorização de um processo reflexivo sobre as relações entre equipes, estabelecidas entre estes profissionais no cotidiano. Especificamente a realização de tarefas em conjunto das equipes de CRAS, SAS, CCA, CJ e CCInter contribuíram para amplificar a articulação das equipes que formam a rede do SUAS nos territórios.

### **Transformações dos profissionais**

A principal aprendizagem dos profissionais, incluindo os que atuam na equipe da Vocação, é resultado do desenvolvimento de um ambiente crítico de diálogo e reflexão sobre si mesmos e sobre os outros. Partindo da premissa de que a Transformação Social depende também da mudança de cada um por meio de um processo de autoconhecimento, para além das crianças, jovens e famílias atendidas, o PDI também considera os Projetos de Vida destes profissionais, ampliando assim suas próprias perspectivas sobre histórias de vida e profissionais de cada um.

### **Transformações das práticas socioeducativas**

Ao possibilitar o desenvolvimento de atividades integradas entre SAS e CRAS, o PDI promove o estabelecimento de novas relações entre os serviços socioassistenciais e a política do SUAS, apoiando as rotinas desses órgãos, especialmente no que diz respeito ao trabalho de supervisão das práticas socioeducativas nos SCFV. Uma das aprendizagens mais significativas dos encontros integrados pode ser descrita pela atividade colaborativa de investigação apreciativa das Organizações dos SCFV, proposta aos técnicos de CRAS. As narrativas compartilhadas por estes profissionais apontam uma mudança no olhar e nas relações com os Serviços e instituições como ganhos valiosos e significativos.



Saiba mais sobre o Olhar Apreciativo. Siga a rota para a página 46, Parte 1.



Saiba mais sobre comunidades de práticas. Siga a rota para a página 49, Parte 1.

O **Olhar Apreciativo** proposto fez com que se desvendassem aspectos que vão desde os econômicos – com a surpresa, por exemplo, de se constatar que o trabalho de alta qualidade ofertado se sustenta com uma única fonte de renda; da percepção sobre o comprometimento dos profissionais no trabalho voltado às crianças, adolescentes e famílias; do olhar voltado para os aspectos técnicos normativos, que passa a ver a história da organização, suas potências e fragilidades, construindo uma relação de maior empatia; da mudança no olhar para o lugar das famílias, que garante a elas espaços seguros e de respeito por suas histórias, honrando seus saberes e potencialidades, entre outros.

### **Aprendizagens para a formação de comunidades de práticas**

O conjunto de aprendizagens propostas pelos ciclos do PDI possibilita que os profissionais dos SCFV desenvolvam e façam parte de uma **comunidade de práticas**, que incrementa a compreensão, o diálogo, a reflexão e a abertura para a experimentação na inovação profissional. Uma das marcas do PDI é exatamente a possibilidade de os profissionais criarem protótipos, cada qual adequado à realidade dos Serviços, que são discutidos e colocados em prática com as famílias, crianças e jovens.

### **Aprendizagem para o fortalecimento de redes dos Serviços**

Considerando a participação de Líderes, Gerentes, Assistentes Técnicos, Orientadores Socioeducativos e Técnicos Especializados, uma das aprendizagens proporcionadas pela vivência da Educação Permanente proposta pela Vocação se expressa na criação de novas redes relacionais entre os Serviços e pelo fortalecimento das redes já existentes no território. Neste sentido, após o encerramento do ciclo do PDI no território, ainda permanecem as marcas do processo de construção do conhecimento produzido coletivamente nos três anos do Projeto. A criação de comunidades de práticas foi o dispositivo que possibilitou a cada grupo fortalecer seus laços de compromisso em torno do trabalho.

### **Aprendizagem para o fortalecimento de redes multisetoriais**

Ao longo dos três ciclos, a formação dos multiatores produziu aprendizagens que fomentam a articulação de redes multisetoriais, envolvendo diferentes instituições e pessoas no território. Participam ainda desta rede outros setores da gestão pública, para além da Assistência Social, como a educação e saúde, e outras organizações da sociedade civil, promovendo o trabalho conjunto das redes que buscam efetivar os direitos básicos dos cidadãos.

## 5.2. Os resultados e impactos nas vozes dos multiatores

### 5.2.1. A voz da equipe técnica do PDI

Durante a implementação do Projeto, a própria equipe técnica foi reconstruindo suas formas de trabalho, na tentativa de acompanhar todos os processos em andamento dos três ciclos implementados simultaneamente. A revisitação das ações e dos processos possibilitou a tomada de decisão mais articulada e um alinhamento metodológico e estratégico mais eficaz.

### 5.2.2. Resultados dos multiatores

Os resultados no PDI correspondem a um conjunto de soluções e respostas a determinados problemas e questões que foram previamente identificados na formulação do Projeto. Esses problemas dizem respeito ao cotidiano dos trabalhadores do SUAS nos SCFV presentes nos diferentes territórios. Conforme os relatos das experiências realizados por parte dos participantes do PDI, entre os resultados mais significativos, estão:

- Criação de um espaço para promoção do autoconhecimento dos profissionais e instituições envolvidas no Projeto.
- Maior compreensão das próprias atribuições pelos profissionais do SUAS no desempenho de suas atividades.
- Apoio para a melhoria das competências necessárias para o desenvolvimento do trabalho e atribuições considerando os princípios da **historicidade, da interdisciplinaridade e da aprendizagem significativa**.
- Fortalecimento de uma cultura de colaboração e diálogo a partir de uma microperspectiva e seguindo para uma visão mais coletiva das interdependências entre os atores.
- Mudanças nas atitudes, posturas e valores a partir da cultura de colaboração e diálogo.
- Impacto positivo no planejamento e na execução da **Grade de Atividades Semestral (GRAS)** dos Serviços por meio de atividades aplicadas primeiramente nas formações.
- Ampliação da compreensão sobre Política Nacional de Assistência Social (PNAS), já que o PDI se constituiu como um espaço no qual os relatos das experiências vividas foram contextualizadas pela leitura e discussão dos documentos oficiais que organizam a própria política.
- Instituição de um espaço de troca de experiências entre os diferentes atores, aspecto apontado como um dos resultados mais relevantes do PDI, reconhecendo a importância das inter-relações e da construção dos objetivos e significados compartilhados, o que resulta também em uma maior percepção da identidade dos trabalhadores do SUAS e da criação de um senso de pertencimento à rede socioassistencial, na perspectiva das comunidades de práticas formadas no PDI.
- Promoção de uma postura reflexiva orientada pelo autoconhecimento e autodesenvolvimento, presente na necessidade de cuidado consigo



Grade de Atividades Semestral – GRAS é um instrumento oficial da Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social de São Paulo (SMADS), no qual todos os Serviços da rede socioassistencial apresentam o planejamento das atividades socioeducativas e ações socioassistenciais destinada às famílias, às crianças e aos jovens. A GRAS é apresentada semestralmente (até o dia 15 de dezembro correspondente às atividades para o primeiro semestre do ano subsequente e 15 de junho para as atividades do segundo semestre). Uma vez produzida pela equipe do Serviço, é ratificada pelo técnico do CRAS.



Saiba mais sobre os instrumentos de avaliação do PDI. Siga a rota para a página 65, Parte 2.

mesmo como condição de sucesso para prover o cuidado com o outro. Nesse sentido, vários relatos compartilhados pelos multiatores tratam do quanto a metodologia proposta enfatiza o cuidado com o cuidador.

- Novas compreensões, por parte dos trabalhadores da rede socioassistencial, sobre as famílias prioritárias da Proteção Social Básica, dedicando a elas lugares de proatividade, em que são concebidas como sujeitos de direitos com sentimentos, pensamentos e práticas, todas dignas de serem reconhecidas para efetivação dos objetivos do SUAS.
- Apropriação da Visão Sistêmica, que possibilitou olhar a família como um sistema familiar, compreendido no micro e no macro contexto de forma recorrente. Nesse sentido, o Olhar Apreciativo reconheceu as famílias em suas potencialidades e capacidades para escolhas que promovem transformações no cotidiano de suas vidas.
- Manifestação, de forma ainda inicial, do protagonismo familiar, no qual as famílias são convidadas e estimuladas a colocar suas vozes e, por meio delas, explicitar suas necessidades, em ambientes de diálogo e de fortalecimento de vínculos e confiança.
- Despertar do desejo de inovar nas práticas, como incremento que dialoga com a missão dos Serviços, apresentando novas formas de pensar e de agir pelo fortalecimento do SUAS nos territórios.

### 5.2.3. As vozes dos participantes

Ao longo dos ciclos de formação propostos pelo PDI, um dos **instrumentos de avaliação**, chamado de Linha do Tempo, foi utilizado para relatar as vivências de cada percurso, identificando os objetivos de cada encontro, explicitando as atividades realizadas e os produtos resultantes. O objetivo da Linha do Tempo é possibilitar, ao final, a construção de um cenário que desvenda o caminho percorrido por cada grupo de atores.

Para compor essa Linha do Tempo são levantados, junto aos atores, as suas expectativas antes do início do percurso formativo; e, no fim do ciclo, os pontos que cada ator considera terem sido iluminados com a formação, as principais ferramentas que aprendeu a utilizar e os impactos mais significativos promovidos pelo percurso.

A seguir estão alguns quadros produzidos nesse processo avaliativo. Estão considerados aqui os grupos participantes dos três ciclos. Esses quadros são utilizados para a composição das Linhas do Tempo e apresentam alguns resultados, ilustrados também por depoimentos. Com eles, é possível vislumbrar um panorama, mesmo que parcial, que exemplifica os movimentos de transformação e resignificação vivenciados em cada percurso, e que podem nortear as próximas ações do PDI.

# Orientadores Socioeducativos e Técnicos Especializados

## RESULTADOS ATINGIDOS PELOS ORIENTADORES

- Práticas socioeducativas mais conectadas e planejadas com o propósito da proteção e fortalecimento de vínculos.
- Inovação nas práticas desenvolvidas junto às crianças e aos adolescentes e jovens com base nos protótipos realizados na formação.
- Maior integração da própria equipe dos SCFVs e encontros com famílias. As atividades passaram a ser realizadas de forma integrada entre Orientadores, Gerentes e Assistentes Técnicos.
- Melhor acolhida das crianças, dos jovens e das famílias nos SCFVs.

## EXPECTATIVAS INICIAIS

- Aprendizado.
- Trocas de novos conhecimentos nos Serviços.
- Trocas de experiências sobre o trabalho com os usuários.
- Confirmar práticas e caminhos que já executa.
- Conhecer pessoas.
- Conhecer os Serviços e seus métodos de trabalho.
- Aprender a ouvir.

## PONTOS QUE FORAM ILUMINADOS

- Fortalecimento da autoconfiança.
- Fortalecimento do pensamento crítico.
- Novo olhar para as atividades e perspectivas.
- Maior compreensão dos arranjos familiares.
- Novas formas de trabalhar.
- Troca de experiências.
- Ouvir melhor.
- Evitar julgamentos preconcebidos.
- Entender o usuário do Serviço na sua totalidade.
- Melhorar capacidade de contextualizar o trabalho.
- Ter empatia.

## FERRAMENTAS APRENDIDAS

- Escuta ativa.
- Benchmarking.
- Cartografia de si.
- Colheita.
- Acolhida.
- Novo formato do encontro com famílias.
- Atividades praticadas por outros Serviços (exemplo: atividade do monstrinho).

## IMPACTOS DO PERCURSO

- Ver o usuário se colocando no lugar de protagonista de sua própria vida.
- Multiplicação.
- Aproximação das famílias.
- Mais vontade para realizar o trabalho.
- Reflexão sobre as ações profissionais.
- A percepção de não ser o único a realizar um trabalho diferenciado.
- Aprimoramento da escuta.
- A capacidade de perseverar.

## DEPOIMENTOS DOS PARTICIPANTES:

"Ótima acolhida, bons momentos de reflexão, boas discussões, boas dinâmicas."

"Recepção aos participantes, respeito na condução dos temas polêmicos, atenção aos diferentes posicionamentos."

"Troca de experiências e informações entre os Serviços."

"Interagir com outros Serviços e pensar em equipe sobre as questões levantadas."

"Levou-nos a complexas reflexões sobre como lidar com os atendidos em nossos espaços, conhecendo diferentes e/ou semelhantes pontos de vistas."

"A discussão sobre as famílias atendidas e suas potencialidades, bem como o quadro de suas necessidades e anseios."

"Entendo esse encontro como algo extremamente positivo para eu repensar minha prática profissional e entender a importância da família na execução disto."

"A partir da cartografia, um novo olhar no agir."

"O tema desenvolvido foi muito proveitoso e contribuiu para refletir sobre questões."

"Partilhar conhecimentos, reflexão sobre possíveis melhorias, um olhar mais enriquecido. Troca de experiências."

"Participar desse encontro me faz refletir sobre as minhas ações e poder aplicar isso nos meus atendimentos."

# Técnicos de CRAS

## RESULTADOS ATINGIDOS PELOS ORIENTADORES

- Mudança de posicionamento por meio de uma atuação mais horizontal, colaborativa e apreciativa na supervisão dos SCFVs.

## EXPECTATIVAS INICIAIS

- Aprendizado.
- Trocas de novos conhecimentos nos Serviços.
- Trocas de experiências sobre o trabalho com os usuários.
- Confirmar práticas e caminhos que já executa.
- Conhecer pessoas.
- Conhecer os Serviços e seus métodos de trabalho.
- Aprender a ouvir.

## PONTOS QUE FORAM ILUMINADOS

- Subsídios para acreditar na efetividade do trabalho, diante do êxito das experiências realizadas.
- A realização de uma mostra da cultura da periferia.
- O incentivo à participação dos Serviços.
- Alterações na rotina dos Serviços (modo de fazer a acolhida).
- Técnicos CRAS e Gerentes dos Serviços satisfeitos com as formações.

## FERRAMENTAS APRENDIDAS

- Fortalecimento da autoconfiança.
- Valorização da sensibilidade.
- Eficácia, eficiência, efetividade.
- Fortalecimento do empoderamento.
- Ampliação nas possibilidades de supervisão.
- Materialização da política do SUAS.
- Ampliação do conhecimento.
- Reconhecimento do trabalho já desenvolvido.

## IMPACTOS DO PERCURSO

- Novas estratégias.
- O princípio da Dignidade Humana.
- A ampliação do olhar para os Serviços e para os CRAS.
- A horizontalidade.
- A Supervisão.
- A possibilidade de discutir coletivamente assuntos diversos.
- Reuniões práticas, mas com contribuição teórica.
- O cuidado com o profissional.



## DEPOIMENTOS DOS PARTICIPANTES:

*"A proposta não foca apenas nos Serviços. É bacana a particularidade de cada olhar. É um conjunto que vai contribuir porque cada um tem uma forma de trabalhar, de coordenar. É bom fazer essas análises."*

*"Realmente é o momento em que se consegue colocar no papel o que se faz, e existe uma lógica entre o que estudamos e o que praticamos. Fazemos, mas não paramos para ver as dinâmicas que podem ser alteradas. Vamos relembando o que já fizemos e vamos vendo que já teve algum resultado."*

*"Geralmente, sentamos para discutir coisas burocráticas, não para refletir, sistematizar e colocar no papel o que fazemos. Se não tivéssemos que trazer isso hoje, não conseguiríamos fazer. A gente não consegue valorizar o nosso trabalho porque é o tempo todo apagando incêndio. Esses momentos são bons para a gente conseguir enxergar o que a gente faz e faz bem feito. Isso é um esforço e acho que a gente consegue fazer o trabalho ser mais prazeroso."*

*"Muito bom... Cada vez adquirir mais conhecimento... Eu tiro coisas que estavam adormecidas... Ficava tudo no automático... Conversando com vocês, eu consigo enxergar o que fizemos... Parece um feedback do nosso trabalho... Compreender, sentir de verdade... Compreender a grandiosidade da coisa...?"*



# Equipe de SAS

## RESULTADOS ATINGIDOS PELOS ORIENTADORES

- Reconhecimento dos processos desenvolvidos pela Vocação como oportunidades para o desenvolvimento dos profissionais e para a melhoria dos Serviços no território.
- Apoio na efetivação da formação permanente do SUAS.

## EXPECTATIVAS INICIAIS

- Educação Permanente.
- Mudanças de postura e de olhar dos Técnicos Supervisores.
- Investimento no trabalhador do SUAS.
- Construção do mapa de prioridades da formação permanente do SUAS no território.
- Qualificar os Serviços e fortalecer as relações entre os profissionais.

## PONTOS QUE FORAM ILUMINADOS

- Mudança de postura dos profissionais.
- Os encontros "abrem a cabeça", "percebo outras coisas, que antes não percebia, por que não dialogávamos."
- Comprometimento das Equipes CRAS e Gerentes com as formações.
- As técnicas trazem as mudanças na rotina dos Serviços: GRAS enriquecida com as formações; melhor acolhida aos usuários e equipes; um Olhar Apreciativo.
- Técnicos CRAS e Gerentes dos Serviços satisfeitos com as formações.

## FERRAMENTAS

### APRENDIDAS

- Olhar a prática e refletir sobre ela para inovar.
- As Técnicas agora compreendem o histórico das organizações e com estas visitas apreciativas, estão mais maleáveis com as questões.
- Fortalecimento da confiança da equipe e empoderamento.
- Desenvolvimento do Olhar Apreciativo e uma escuta qualificada de toda a equipe.
- A ampliação do Olhar Apreciativo e do cuidado entre a equipe.
- Olhar Apreciativo, escuta qualificada, Dialogo Generativo, todas estas ferramentas foram apreendidas.
- Reconhecimento das capacidades, talentos e conhecimentos.
- Vivenciar Experiências Verdadeiras com uma Abordagem Colaborativa.
- Reconhecimento do trabalho já desenvolvido.

## IMPACTOS DO PERCURSO

- Fortalecidos os espaços de reuniões com a equipe.
- Com as visitas apreciativas, as Técnicas mudam o olhar, é um olhar sem preconceitos, sem julgamentos.
- Todas passaram a incorporar na prática uma escuta e um olhar qualificado, apreciativo.
- Novas ferramentas para o trabalho da equipe.
- Valorização dos profissionais envolvidos e assim valorizam os usuários.
- Fortalecimento das relações com as equipes.

## DEPOIMENTOS DOS PARTICIPANTES:

"Percebo o quanto o grupo cresce com as formações."

"Me sinto acolhida, cuidada e este cuidado levo para a minha equipe."

"Esta equipe está mais fortalecida com as formações, foram valorizadas."

"Passamos a utilizar várias ferramentas: escuta qualificada, Olhar Apreciativo, participação horizontal, empoderamento."

"A forma como a equipe Vocação conduz os encontros, o respeito, o cumprimento dos combinados, os registros que vão fazendo e colando nas paredes, tudo provoca prazer em continuar."

"A Vocação sempre nos leva a refletir, olhar para o nosso trabalho, nos questiona."

"Os encontros me fazem sair do automático e refletir."

"Pude me aproximar e conhecer melhor a minha equipe."

"A Vocação tem um papel que vem de encontro com a proposta de formação permanente."

"O PDI tem proporcionado uma capacitação com começo, meio e fim e com envolvimento de todos os profissionais do SUAS...É um projeto que leva o participante a sentir, a pensar e a fazer, e parece que dessa forma o processo de aprendizagem flui muito mais. Em relação às Técnicas Supervisoras, vejo mudanças de atitudes, um olhar diferente, e acredito que isso tenha acontecido pois elas tiveram, como nós, a possibilidade de sentir e pensar, refletindo sobre seu lugar enquanto Técnicas. Também vejo que esta fórmula de trabalhar particularizada com os atores e depois juntando todos, é uma metodologia muito feliz."

## Lideranças e OSCs

### RESULTADOS ATINGIDOS PELOS ORIENTADORES

- Maior participação nas atividades do PDI (encontros e seminários) propicia integração com outros Líderes e instituições no fortalecimento de uma rede de Serviços no território.

### EXPECTATIVAS INICIAIS

- Fortalecer a equipe na relação com as famílias.
- Fortalecimento da própria equipe em relação ao trabalho que realizam.
- Trocar experiências com outras organizações.

### PONTOS QUE FORAM ILUMINADOS

- A importância de os processos serem colaborativos.
- A importância do papel do Líder na implantação de uma gestão colaborativa.
- A necessidade de adaptar metodologias conforme o público atendido.
- Identificação das competências e habilidades necessárias para o trabalho socioassistencial e socioeducativo.

### FERRAMENTAS APRENDIDAS

- Escuta qualificada / ativa.
- Resoluções de conflitos a partir do diálogo, a partir de uma postura horizontal.

### IMPACTOS DO PERCURSO

- Execução do serviço a partir de processo colaborativo.
- Melhor compreensão do trabalho com os jovens.
- Maior apropriação do seu papel enquanto Líder no processo formativo de sua equipe.
- Equipe mais apropriada sobre o seu papel no trabalho social com famílias.
- Maior aproximação entre as organizações do território.

### DEPOIMENTOS DOS PARTICIPANTES:

*"No começo estava um pouco resistente em aceitar a formação, pois achava que seria mais uma de tantas outras, com coisas repetidas, mas dessa vez percebi uma diferença, tudo foi construído em conjunto com os participantes, e não ficou repetitivo. Percebo que vocês fazem perguntas e ouvem as pessoas, é um verdadeiro espaço de troca. Fica claro que mesmo que vocês tenham conhecimento e técnica, vocês não nos entregam nada pronto, pelo contrário, nos induzem a refletir e a buscar respostas."*



# Gerentes e Assistentes Técnicos

## EXPECTATIVAS INICIAIS

- Aprender novas ações e novas percepções sobre o trabalho.
- Falar sobre os educadores e sobre o que é oferecido às crianças, aos adolescentes e às famílias.
- Saber como aplicar a metodologia na prática.

## PONTOS QUE FORAM

### ILUMINADOS

- A criação de coletivos para multiplicação dos conhecimentos sobre as políticas públicas.
- O Projeto de Vida para as famílias.
- A reflexão sobre onde queremos chegar e o que alcançar.
- A força do trabalho em equipe.
- A importância de conhecer a biografia dos atendidos para poder atuar no seu presente.

## RESULTADOS ATINGIDOS PELOS ORIENTADORES

- Reconhecimento do papel dos Gerentes como responsáveis pela formação de suas equipes nos SCFVS.
- Inovação nas práticas do trabalho socioeducativo com famílias, jovens e crianças com base nos protótipos dos Orientadores.

## FERRAMENTAS

### APRENDIDAS

- Fazer de forma diferente aquilo que já é feito.
- Proceder intervenções por meio do sentir, do pensar e do agir.
- O Projeto de Vida.
- A pesquisa, a contextualização e a aplicação.

## IMPACTOS DO PERCURSO

- A integração por meio do fortalecimento de vínculos.
- O olhar da equipe para ações integradas com as famílias.
- O fortalecimento de vínculos com as famílias.
- A “apropriação” da partilha de outros grupos.
- As ações integradas promovendo o Projeto de Vida.
- A participação das famílias.
- A troca de experiências nos encontros.

## DEPOIMENTOS DOS PARTICIPANTES:

*"Troca de experiências e concepções; escuta compartilhada; feedbacks a cada contribuição dos integrantes do grupo, sempre valorizando pontos de vista, ainda que em alguns momentos os desafios para a releitura fossem grandes, mediante a "resistência" do profissional."*

*"Hoje foi maravilhoso, tudo, desde o início: a colheita referente aos Serviços, a dinâmica, os desenhos, as reflexões."*

*"O discurso, a troca de vivência, a interação de todos."*



ALVES, Rubem. *O retorno e terno*.  
Campinas: Papirus, 2011.

### 5.3. Lições aprendidas, desafios e próximos passos do PDI

*O tênis é um jogo feroz. O seu objetivo é derrotar o adversário. E a sua derrota se revela no seu erro: o outro foi incapaz de devolver a bola. Joga-se tênis para fazer o outro errar. (...) O frescobol se parece muito com o tênis: dois jogadores, duas raquetes e uma bola. Só que, para o jogo ser bom, é preciso que nenhum dos dois perca. Se a bola veio meio torta, a gente sabe que não foi de propósito e faz o maior esforço do mundo para devolvê-la gostosa, no lugar certo, para que o outro possa pegá-la. Não existe adversário porque não há ninguém a ser derrotado. Aqui ou os dois ganham ou ninguém ganha. E ninguém fica feliz quando o outro erra – pois o que se deseja é que ninguém erre. (Rubem Alves)*

Um Projeto que atua simultaneamente com três ciclos formativos, cada um com seu próprio objetivo, e que abarca diferentes atores, posicionados em distintos níveis hierárquicos, cada um com suas responsabilidades e atribuições, todos atuantes numa gestão pública em parceria, como é o caso da rede socioassistencial da cidade de São Paulo, traz, por si só, grandes desafios.

Junto a esse quadro multifacetado e dos desafios que nascem das propostas formativas voltadas para cada novo grupo, com a construção de percursos únicos e particulares e suas conseqüentes especificidades, a Vocação ainda enfrenta desafios de outras ordens, que dizem respeito à rede socioassistencial atuante no território e à própria equipe do PDI.

Esses desafios podem ser traduzidos em alguns pontos de atenção, que sintetizam os obstáculos ainda a serem transpostos na empreitada que promove a Educação Permanente proposta pelo PDI:

- Fortalecer o SUAS e a identidade de seus trabalhadores nos territórios.
- Respeitar e integrar a lógica das disputas políticas presentes entre as entidades que atuam nos territórios, sem permitir que o processo formativo seja contaminado ou norteador por elas.
- Manter a equipe de formadores com a compreensão necessária sobre o funcionamento da rede do SUAS nos territórios, dadas as complexidades e constantes mudanças de enfoque nas descrições e diretrizes do poder público municipal para a execução da política de Assistência Social.
- Sistematizar e sintetizar as aprendizagens dos diversos atores envolvidos nas vivências dos ciclos, de modo a possibilitar que toda a rede mobilizada pelo PDI tenha uma visão mais ampla sobre os processos formativos em marcha.
- Manter a equipe do Projeto integrada e alinhada entre si, mesmo com a chegada de novos membros, uma vez que o Projeto cresce em tamanho de grupos de formação, Serviços participantes, CRAS, CREAS e Organizações da Sociedade Civil.

- Consolidar um protocolo metodológico estratégico que possa auxiliar na maior compreensão e articulação da Educação Permanente proposta, considerando os diferentes atores e espaços e as diferentes relações.
- Incorporar diversas vozes que compartilham suas experiências e compreensões em diversos tempos e lugares, de modo integrado e articulado na sistematização contínua do Projeto, produzindo conhecimento sobre a proposta de Educação Permanente.
- Ampliar o diálogo metodológico com a PNEP, explicitando e aprofundando o entendimento sobre a sua aplicabilidade entre os diversos territórios e atores, produzindo alinhamentos que favorecem a própria política.
- Criar mecanismos de monitoramento e avaliação dialógicos que captem, ao mesmo tempo, aprendizagens do saber fazer e aprendizagens que promovam processos transformacionais nos trabalhadores e equipamentos públicos, nos Serviços e na política de maneira mais ampla. Trata-se de melhorar continuamente o Projeto, tendo em vista a escuta de todas as vozes.
- Criar um modelo de governança do Projeto, representativo dos multiníveis, ampliando as possibilidades de continuidade em cada território.
- Conectar e honrar os saberes e práticas advindos da experiência dos profissionais mais antigos com os desafios presentes vividos pelos profissionais mais jovens no SUAS. Trata-se de sedimentar e obter o reconhecimento do trabalho já realizado.
- Ampliar a capacidade de atendimento do Projeto, viabilizando maior escala e permitindo que chegue a novos territórios, revendo seus aspectos-chave em diálogo com os três territórios onde foi implantado, declarando trilhas de aprendizagens conectadas a mapas de competências, respondendo às necessidades dos diversos participantes.
- Promover a proteção, o cuidado e o protagonismo das famílias nos territórios, transformando o que está prescrito nos documentos oficiais da PNAS em uma rotina metodológica.
- Fortalecer a perspectiva apreciativa dos profissionais do SUAS tendo as famílias, nos seus diferentes arranjos, como protagonistas do seu próprio desenvolvimento.
- Criar um ambiente institucional que amplie a sustentabilidade das mudanças de práticas e as percepções ocorridas ao longo do PDI, visando à continuidade dos processos de inovação nos Serviços de Proteção Social Básica.
- Criar um ambiente de Educação Permanente que fortaleça a percepção, por parte dos gestores estatais e dos gestores das OSCs, do papel das Organizações como atores relevantes da efetivação do SUAS.

Os pontos de atenção são também lições aprendidas que iluminam os caminhos futuros a percorrer. Por isso, precisam estar sempre à vista e, na medida do possível, podem e devem informar novas iniciativas e ações.

Assim, considerando os pontos de atenção elencados, ao final dos três ciclos implementados nas regiões de M'Boi Mirim, Campo Limpo e



Saiba mais sobre os princípios previstos na PNEP. Siga a rota para a página 39, Parte 1.



Saiba mais sobre as dimensões que norteiam a Educação Permanente proposta pela Vocação. Siga a rota para a página 41, Parte 1.



Para saber mais sobre os Jogos cooperativos e conhecer propostas de jogos que podem ser vivenciados por grupos dos mais diversos tipos, acesse: <http://www.projetocooperacao.com.br>.



A Economia Solidária se configura como um modo de produção que se rege pela premissa da igualdade e se efetiva como um conjunto de atividades econômicas organizadas e implementadas por meio da autogestão. Isso significa que a produção, a distribuição e o consumo em geral são regulamentados e executados pelos próprios produtores de uma determinada região, que unem suas forças para promover a economia local pautados pela premissa de participação direta, de igualdade e de solidariedade. Para saber mais sobre a Economia Solidária, leia a entrevista com Paul Singer, um dos seus principais expoentes, disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142008000100020](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142008000100020).

Cidade Ademar, com resultados e depoimentos favoráveis, significativos e desafiadores – que são justamente o que incentiva e atribui reconhecimento ao trabalho do PDI –, a Vocação compartilha também alguns dos próximos passos que planeja para a continuidade e ampliação do Projeto, assim como iniciativas que ainda se encontram em fase piloto, que visam incrementar e inovar os percursos formativos.

Seguindo os princípios estabelecidos pela **PNEP** do SUAS e as dimensões eleitas para nortear a Educação Permanente proposta pela Vocação, quais sejam, **a Visão Sistêmica, a Abordagem Colaborativa, o Olhar Appreciativo, os Diálogos Generativos, a Homologia de Processos e as Experiências Verdadeiras**, a principal meta agora é continuar promovendo o trabalho junto às regiões de atuação e, como não poderia deixar de ser, rever os processos vivenciados e os procedimentos utilizados de acordo com os resultados, visando ao implemento de novas práticas que atribuam cada vez mais significado e eficiência aos objetivos da formação voltada aos trabalhadores que atuam na rede do SUAS.

Um primeiro ponto a ser destacado é a previsão de ampliação da ação do Projeto para novos territórios da Zona Sul da cidade de São Paulo. O objetivo é atingir todas as SAS que atuam na região, disseminando, assim, suas vivências e concepções, na crença de que as mesmas contribuem de forma significativa para a melhoria do trabalho socioassistencial, da gestão ao atendimento direto.

Essa ampliação implicará a estruturação de ações de Educação Permanente também em plataforma digital, promovendo, dessa forma, um ambiente virtual de aprendizagem, com ciclos que abarcarão os conteúdos formativos, o processo de gestão da informação e os processos de trabalho nas Organizações e nos Serviços, possibilitando o acesso remoto ao processo formativo.

Para viabilizar essa empreitada, será necessário ampliar o quadro de profissionais atuantes no PDI, fortalecendo a rede interna de formação, que prepara os profissionais que integram a equipe no planejamento, na mediação e na viabilização da proposta de Educação Permanente, preconizada pelo SUAS e colocada em prática, com alegria, comprometimento e motivação pela equipe da Vocação, na busca da efetiva garantia dos direitos básicos e do Desenvolvimento Integral nos territórios.

Um segundo ponto de destaque nos próximos passos previstos tem a finalidade de incrementar e aprimorar o trabalho desenvolvido no ciclo 3, que tem o objetivo de articular e efetivar o trabalho em rede. Para tanto, a Vocação pretende incorporar às propostas formativas uma nova forma de ativação, conhecida como **Jogos Cooperativos**. Essa abordagem se pauta no trabalho de Fábio Brotto e tem inspiração nas incubadoras de **Economia Solidária**. A abordagem será incorporada pelo PDI com a finalidade de promover o trabalho em equipe entre os participantes.

Os Jogos Cooperativos partem da premissa de que se joga *com* o outro, e não *contra* o outro, como costuma se dar na maior parte dos

jogos. Desse modo, os jogos propostos no âmbito do PDI, que podem se apresentar de diversas formas, prepararam o grupo para um trabalho coletivo que almeja a construção de uma rede de atuação articulada e unida, somando esforços no intuito de que o funcionamento do equipamento socioassistencial se efetive de forma mais plena nos territórios.

Por fim, envolvendo os três ciclos e seus percursos formativos, a Vocação constatou que a dimensão de monitoramento e avaliação precisa ser fortalecida, e o PDI ainda enfrenta o desafio de responder a algumas questões: como avaliar as aquisições socioassistenciais? Como avaliar o Projeto de Vida de crianças adolescentes e jovens? Como construir situações avaliativas compatíveis com esses domínios?

Quando o tema avaliação entra em pauta, o diálogo com os profissionais do SUAS inevitavelmente suscita as questões acima, que a Vocação pretende responder por meio de um estudo avaliativo sobre Projeto de Vida.

Para implementar esse estudo, durante o primeiro semestre de 2017, a Vocação realizou uma sequência de seminários técnicos em busca de respostas para as questões acima, cujo conteúdo foi sistematizado numa proposta de programa de avaliação. Sendo, contudo, um programa de avaliação inovador, não apenas na finalidade, mas também na forma e no conteúdo, alguns encaminhamentos se mostraram importantes para que a proposta pudesse avançar e merecem ser destacados:

- *Necessidade de um diálogo em nível estratégico com profissionais do SUAS:* para isso, foi formado um Comitê Consultivo, com representantes das unidades dos CRAS parceiras da Vocação.
- *Entendimento do caráter piloto da aplicação em fase de realização em 2017:* como a proposta é inovadora, deve-se considerar que os instrumentos desenvolvidos estão sendo testados e que não existem parâmetros prévios consolidados para a interpretação dos resultados – por esse motivo, a proposta foi denominada Estudo Avaliativo.
- *Definição do grupo como unidade de observação:* as aquisições socioassistenciais derivam do desenvolvimento do grupo pelo qual a criança, o adolescente ou o jovem estão sendo atendidos, portanto, a unidade de observação, análise e resultado não é o indivíduo, mas sim o grupo ao qual ele/ela pertence.

### PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO AVALIATIVO SOBRE PROJETO DE VIDA

#### Dimensões investigadas

**Protagonismo:** relacionado ao desenvolvimento da autonomia do sujeito para tomar decisões e enfrentar consequências nos contextos sociocomunitários de que participa.

**Sociabilidade:** relacionada à satisfação do sujeito com as interações sociais nos contextos sociocomunitários de que participa.

**Integridade:** relacionada ao desenvolvimento moral do indivíduo, especificamente na aquisição de princípios e valores positivos, no sentido da autopreservação e do autocuidado.

**Projeto de Vida:** relacionado ao propósito essencial do indivíduo, aos recursos necessários e ao engajamento do indivíduo nas ações para realizá-lo.

As quatro dimensões investigadas foram detalhadas em habilidades específicas e observáveis, gerando uma Matriz de Referência para observação.

A partir dos três encaminhamentos e das quatro dimensões que compõem a Matriz de Referência, a proposta do Estudo Avaliativo se consolidou por meio de instrumentos aplicados em Serviços selecionados para compor a amostra participante. A aplicação das atividades avaliativas ocorreu ao longo do mês de outubro de 2017 e os resultados estarão disponíveis em novembro de 2017. A expectativa é de que o estudo seja uma fonte estratégica de informações sobre os resultados do processo de Educação Permanente, possibilitando, assim, cada vez mais, o aprimoramento e a inovação da caminhada que tem o Desenvolvimento Integral como ponto de chegada.

#### 5.4. Considerações Finais

Retomando alguns aspectos tratados na presente obra, vale resgatar dois pontos:

- **A afirmação da Educação Permanente como uma estratégia de desenvolvimento profissional e pessoal.**
- **A ideia de que o PDI é uma parceria promissora entre sociedade civil e Estado, no âmbito das políticas de desenvolvimento social.**

Afirmar a Educação Permanente como estratégia de desenvolvimento profissional e pessoal implica ligá-la a processos formativos que envolvem adultos, na diversidade de suas experiências e trajetórias, por meio das quais se expressam, comunicam-se e interrogam o mundo e a si mesmos. Trata-se de um processo construtivo das pessoas e das instituições nas quais atuam.



Nesse sentido, o que faz um trabalhador ser autônomo não é somente o seu compromisso político com a consolidação de uma política pública, embora isso seja fundamental, mas o seu domínio do conhecer, do saber-fazer e do ser: uma pessoa que compartilha de um conteúdo e práticas específicas e conectadas ao contexto social.

Isso implica que, quanto mais o trabalhador compreende a relação dos vínculos de sua prática com a prática social global, comprometida com a justiça social e com a defesa de direitos, mais poderá contribuir com a democratização da sociedade, tanto de maneira ampla, como também em sua comunidade, por meio de sua atuação, buscando fortalecer políticas sociais.

No âmbito do SUAS, a Educação Permanente visa instaurar processos educativos que permitam aos vários atores desse sistema se apropriarem de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes. **Essa apropriação permitirá avançar na superação das situações de vulnerabilidades e riscos sociais, pobreza e violação de direitos que conformam as diferentes expressões da questão social.**

É por isso a **PNEP** indica que a

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

Desse modo, podemos dizer que a Educação Permanente é uma perspectiva político-pedagógica e uma *cultura*. Sua perspectiva implica uma concepção de educação que visa ao desenvolvimento integral do trabalhador, em seu espaço de trabalho e ao longo de sua trajetória profissional. A cultura indica que se trata de enraizar valores e princípios que tornem as práticas profissionais vivas e abertas à constante inovação.

Do ponto de vista do PDI tratou-se, nos três territórios nos quais ele foi realizado, de trazer a tarefa educativa desenvolvida nos e pelos processos de trabalho na Proteção Social Básica, como lugar de fortalecimento da autonomia dos trabalhadores do SUAS.

É justamente aí que o PDI parece ter produzido seus melhores resultados, fortalecendo em todos os atores envolvidos a convicção de que os processos de transformação social são alavancados por pessoas e a elas devem ser destinados recursos materiais, cognitivos e afetivos que promovam o Desenvolvimento Integral. É nessa direção que investir em pessoas, por meio da Educação Permanente, permitiu aos participantes do PDI um olhar para si e para os múltiplos atores e contextos nos quais atuam, e onde foram reconhecidos e valorizados pelo trabalho que realizam, levando-os a se reconhecerem como trabalhadores do SUAS. Esses



Para saber mais, veja FERNNADES, Rosa M. C.; HELLMANN, Aline. (Orgs.) *Dicionário crítico: política de assistência social no Brasil*, Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2016. (Coleção CEGOV: Transformando a administração pública.)



Política Nacional de Educação Permanente PNEP/SUAS, 2013

trabalhadores são agentes de transformação, que contribuem para o fortalecimento do SUAS e, por meio dele, a Dignidade Humana também é fortalecida no processo. Todo esse movimento é, em si, coerente com a missão da Vocação.

É necessário enfatizar que a política de Assistência Social atua em cenários marcados pela oscilação entre os paradigmas assistencialista e o socioassistencial, restando claro que é este último que permite a sustentabilidade da própria política. Ele exige processos reflexivos que fortaleçam uma postura de inovação advinda de situações formativas que reconheçam as necessidades sociais dos usuários do SUAS. São essas necessidades que definem os saberes que devem ser apreendidos pelos trabalhadores. Tudo o que foi possível inventariar neste livro indica que é esse o processo em andamento nos territórios de Campo Limpo, M'Boi Mirim e Cidade Ademar.

Ampliando a análise e direcionando o olhar não apenas para dentro da experiência do PDI, mas para o que ela pode inspirar no processo de desenvolvimento social no Brasil, é possível perguntar que contribuições o desenho do PDI pode oferecer às relações entre sociedade civil e Estado.

O processo de redemocratização no Brasil, que tem como marcos jurídicos a Constituição Federal de 1988 e o processo constituinte, ampliou os mecanismos de participação política para além do voto. Nesse cenário, a noção de democracia direta e a de controle social ganham força e dispositivos legais que lhes dão sustentação.

Exemplo disso, no campo dos direitos sociais, é o estabelecimento de Conselhos, nas três esferas de governo, com caráter deliberativo e/ou consultivo das políticas de assistência social, infância e juventude, educação, saúde, trabalho, entre outros.


Como o desdobramento desse novo paradigma, houve avanço, a partir dos anos 1990, na criação de um ambiente normativo de estímulo às parcerias entre sociedade civil e Estado, buscando eficácia e efetividade nas políticas públicas, sem diminuir ou transferir para as Organizações da Sociedade Civil as incumbências típicas do Estado.

Há um ambiente de maior reconhecimento da potência dessas Organizações para atuar com capilaridade em territórios nos quais têm um saber acumulado que, mobilizado, dinamiza as transformações sociais.

É nesse paradigma que o PDI foi pensado, constituindo-se em um Projeto que emerge do diálogo com os órgãos gestores da Política Municipal de Assistência Social. O PDI trabalha com a definição de premissas e o acolhimento das demandas de Educação Permanente, avançando para o desenho de uma proposta formativa em resposta a essas demandas. Com isso, tem-se um processo consultivo dirigido aos trabalhadores para os quais ele se destina; e o Projeto, em seu andamento, incorpora a metodologia de diálogo multiatores e multinível que, apoiado em princípios democráticos e dialógicos, vai tornando o Projeto um bem coletivo.

O que se vê, então, com o PDI, é a materialização de uma parceria, advinda de uma iniciativa da sociedade civil, que incorpora o paradigma da participação social com transparência. Vale ressaltar que aqui se trata de trabalhadores estatais, vinculados aos diferentes órgãos de implementação do SUAS na cidade de São Paulo e de profissionais atuantes em OSCs conveniadas com a SMADS. Essa parceria se apoiou em instrumentos e metodologias em que esses diferentes atores puderam partilhar aprendizagens, produzir acordos e avançar numa rede de inovação com cooperação.

Por fim, vale ressaltar que o PDI promoveu transformações de forma criativa e inovadora nas práticas profissionais e conseguiu expandir as competências e capacidades dos atores envolvidos, promovendo aprendizagem pela ação.

 **Você está convidado a navegar pela outra parte deste livro (Parte 1), para explorar e conhecer as concepções, fundamentos, princípios e dimensões que norteiam o processo de Educação Permanente do SUAS proposto pela Vocação!**

