

normas relativas às questões de gênero, a SUBPM definiu atuar a partir de duas principais linhas de ação conforme o PPA 2018/2021, a saber:

- Implementação de serviços voltados a Garantia da Igualdade de Direitos e ao Fortalecimento da Cidadania;
- Atendimento às Mulheres Vítimas de Violência e de outras Condutas ou Ameaças tipificadas como crime.

No que concerne ao eixo da Garantia da Igualdade de Direitos e ao Fortalecimento da Cidadania, as ações são realizadas a partir do Projeto “Casa da Mulher Carioca” que tem por objetivo viabilizar o atendimento integral a mulher, de forma transversal, fomentando o seu empoderamento, com a realização de um conjunto sistemático de atividades que contribuem para promover sua autonomia como cidadã consciente de seus direitos e deveres e propiciam o resgate da cidadania pelo exercício da participação. As atividades são realizadas nos espaços das Casas da Mulher Carioca Tia Doca e Dinah Coutinho, situadas nos bairros de Madureira e Realengo respectivamente, onde são prestados atendimento jurídico, psicológico e social, além da oferta de oficinas e capacitações na vertente da qualificação profissional, com vistas a desencadear o estímulo ao empreendedorismo e possibilitar a inserção no mundo do trabalho. Também se incentiva a troca de vivências com rodas de conversas, bem como são promovidas atividades culturais e de lazer em parceria com a rede de serviços a fim de possibilitar espaços que ampliem a inclusão e participação da mulher na vida social.

Já o eixo voltado às ações de enfrentamento à violência obedece ao disposto na Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, “Convenção de Belém do Pará” - 1995, da qual o Brasil é signatário, bem como às disposições da Lei 11.340/2006 – Lei Maria da Penha, que estabelece normas específicas de prevenção e punição à violência doméstica e familiar, além das Diretrizes Nacionais para o Abrigamento de Mulheres em situação de Risco e Violência – 2011. Nesse escopo, as atividades são implementadas através dos CEAMs e das Casas-abrigo, destinadas ao acolhimento de mulheres em situação de violência com iminente risco de morte.

Cumpra ainda salientar, que desde 2009, de acordo com a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais, as Casas Abrigo também estão previstas enquanto uma modalidade de Serviço de Acolhimento Institucional para mulheres em situação de violência, passando a ser formalmente considerado como serviço da Rede Socioassistencial, conforme preconiza a PNAS, no que se refere aos Serviços de Proteção Social Especial de Alta Complexidade.

Em conformidade com as referidas diretrizes, compõem a estrutura da SUBPM, 02 (dois) Serviços Especializados:

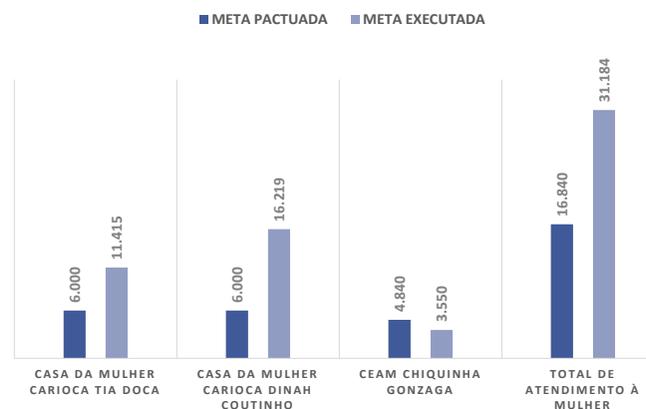
- Centro Especializado de Atendimento à Mulher/CEAM Chiquinha Gonzaga;
- Casa Viva Mulher Cora Coralina (Casa Abrigo).

Os CEAMs têm por objetivo promover o atendimento social e psicológico, a orientação e encaminhamento jurídico à mulher em situação de violência, proporcionando ações de prevenção e enfrentamento, através do atendimento interdisciplinar, bem como atendimento e acolhimento necessários à superação da situação de violência ocorrida, contribuindo para o fortalecimento da mulher e o resgate de sua cidadania. Visa, igualmente, a ruptura do ciclo da violência e o apoio às mulheres nos seus processos de reconstrução de vida, por meio de ações eficazes e interlocução com a rede de enfrentamento à violência contra a mulher. O CEAM Chiquinha Gonzaga enquanto um serviço especializado exerce o importante papel de articulador ao estabelecer fluxos entre organismos governamentais e não governamentais que integram a rede de atendimento às mulheres, em função da violência.

A Casa Viva Mulher Cora Coralina oferece acolhimento sigiloso, que deve ocorrer pelo prazo, em média, de 04 meses, durante o qual será estabelecida a condição de proteção à mulher, garantindo sua integridade física e emocional com vistas a contribuir para o processo de reorganização pessoal, equilíbrio emocional e psicológico permitindo que a mulher tenha condição mínima de seguir sua vida. O acolhimento alcança os/as filhos/filhas menores, que poderão ficar em companhia da mãe. Com o referido acolhimento, rompe-se o ciclo da violência. O atendimento deve se pautar pelo questionamento das relações desiguais de gênero, que legitimam a violência contra as mulheres.

Seguem abaixo, os resultados das unidades da SUBPM no exercício de 2017. Cabe ressaltar, que por decisão da Subsecretaria, a partir de janeiro de 2017, a Unidade Casa Viva Mulher Cora Coralina, passa a apurar suas metas físicas pelo número de mulheres acolhidas e não mais pelos diversos atendimentos realizados a estas mulheres no âmbito do Abrigo, o que contribuiu para o resultado inferior à meta pactuada no referido exercício. Ainda em referência aos dados apresentados, destacamos que em virtude da realização de várias Ações Sociais, em diferentes territórios da cidade, ocorreu um aumento significativo em relação aos serviços ofertados pelas Casas.

GRÁFICO 37 – Total de Atendimentos à Mulher, por tipo de unidade, em comparação à Meta Pactuada, 2017.



Fonte: SUBPM/SMASDH, 2018.

13. Gestão do Trabalho e Recursos Humanos

No âmbito da SMASDH, as ações voltadas para recursos humanos e gestão do trabalho estão englobadas na Coordenadoria Técnica de Gestão do Sistema Matricial de Assistência Social (CSIMAS), instituída pela Lei Municipal nº3.343 de 28/12/2001. A CSIMAS tem duas grandes linhas de ação, sendo uma externa, voltada para outras Secretarias e órgãos, devido a sua constituição enquanto órgão matricial dos assistentes sociais na Prefeitura; e outra interna, que trata da gestão dos trabalhadores da SMASDH e das atividades de capacitação. Compõem a CSIMAS as Gerências de Gestão do Trabalho (GGT), a Gerência de Planejamento e Regulação e Gestão de Pessoas (GPRGP) e a Gerência de Desenvolvimento e Educação Permanente (GDEP).

No tocante a gestão dos trabalhadores da SMASDH, a CSIMAS baseia-se na legislação municipal - Estatuto do Servidor Público Municipal, e nas diretrizes da Política Nacional de Assistência Social, em especial a NOB RH/SUAS (2006), e na Política Nacional de Educação Permanente (2013).

O principal desafio vivenciado pela Coordenadoria da SIMAS é a necessidade de prover as Unidades e a própria gestão dos recursos humanos na quantidade e qualidade necessárias, ao atendimento das demandas populacionais crescentes em contexto de crises econômicas, desafio comum à gestão de políticas sociais em geral.

A Gerência de Gestão do Trabalho (GGT) realiza o monitoramento do Quadro de Recursos Humanos dessa Secretaria, a partir de uma lógica de ações articuladas com as demais Gerências do SIMAS e demais setores da SMASDH, a fim de garantir a composição das equipes das Unidades. As diversas ações da Gerência visam o monitoramento e as lotações de trabalhadores conveniados e servidores de acordo com as necessidades e prioridades identificadas pela gestão.

A Gerência de Planejamento e Regulação e Gestão de Pessoas (GPRGP) tem suas ações norteadas pela NOB-RH/SUAS que explicita que

...equipes de referência são aquelas constituídas por servidores efetivos responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial, levando-se em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e aquisições que devem ser garantidas aos usuários (2011, p.25).

A GPRGP também tem como uma das atribuições fazer processo seletivo para o preenchimento de cargos de gestão e funções específicas demandadas pelos órgãos/gestores da SMASDH, assim mantendo um banco de reserva de profissionais aptos para a colocação nas vagas que surgem na Secretaria.

A Gerência de Desenvolvimento e Educação Permanente (GDEP), outrora Escola Carioca de Gestores da Assistência Social e posteriormente Centro de Capacitação da Política de Assistência Social, tem sua origem marcada pela necessidade de qualificar os trabalhadores diante das transformações processadas no bojo da consolidação e regulamentação da PNAS, principalmente a partir de 2004. Processo que tem impactos na esfera municipal, tendo em vista as atribuições colocadas com o advento do SUAS, as condições objetivas para sua operacionalização e a capacidade técnica instaurada.

Nessa direção, a estruturação do setor se desenvolveu a partir de quatro principais linhas de ação, a saber:

- formação (cursos, seminários, congressos, conferências, encontros, fóruns, jornadas, oficinas, palestras, entre outras);
- pesquisa (análise e orientações para universidades, institutos e fundações que solicitam autorização para realizar estudos acadêmico-científicos nas unidades e órgãos da SMDS);

- c) estágio (levantamento de vagas, realização de processo seletivo anual, capacitação dos estagiários e supervisores de campo, articulação com Universidades);
d) assessoria aos profissionais que constituem as equipes da gestão.

Seguindo estas linhas de ação, a GDEP¹⁹ em 2014 elaborou o Plano Municipal de Educação Permanente aprovado pelo CMAS, que norteia a concepção, o planejamento e oferta das atividades de capacitação. As atividades seguem o referido Plano, previsto na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (2013), que estabelece os parâmetros de execução das ações de formação e capacitação no âmbito do SUAS.

As iniciativas desenvolvidas partem da concepção norteadora da Educação Permanente como estabelecido na política, e, por conseguinte no plano, cumprindo o papel de fortalecimento do SUAS e de aprimoramento das práticas profissionais. Da mesma forma, há que se destacar, o fato do município ter agregado na sua agenda governamental a preocupação com a qualificação dos seus quadros, antes mesmo da promulgação da NOB-RH/SUAS e da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

A GDEP possui meta prevista no PPA para capacitação de 1200 agentes capacitados/ano, além da publicação de materiais formativos.

O II Plano Municipal de Educação Permanente (2018-2021) está em processo de elaboração, e prevê, para além da revisão teórica e metodológica dos preceitos da Educação Permanente e dos debates contemporâneos no campo da Assistência Social, um processo participativo - com a inclusão de trabalhadores, gestores e conselheiros - para o diagnóstico das principais demandas de capacitação.

No período de 2014 a 2017, a GDEP alcançou os seguintes quantitativos, considerando suas frentes de trabalho:

TABELA 9 – Distribuição de capacitações, pesquisas e publicações – GDEP - CSIMAS

Ano	Quantitativo de Agentes capacitados	Processos de Pesquisa	Publicações
2014	1973	26	-
2015	2021	15	2
2016	2421	14	2
2017	2234	18	-

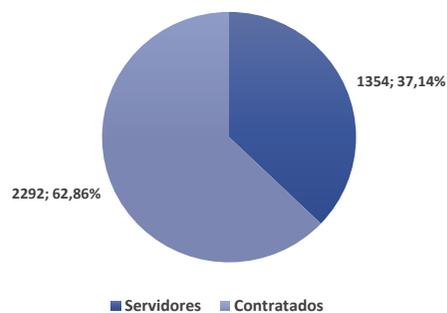
Fonte: GDEP/CSIMAS, 2018.

¹⁹ À época a GDEP se chamava Centro de Capacitação da Política de Assistência Social.

13.1. Atual configuração dos recursos Humanos da SMASDH

A atual configuração dos recursos humanos da SMASDH aponta para um dos mais complexos desafios da Pasta, haja vista que dentre os servidores aumenta o quantitativo de profissionais com expectativa de aposentadoria, ao passo que não há chamadas de novos servidores por concurso público desde 2010. Hoje é expressivo o quantitativo de profissionais contratados – números totais são maiores do que o número de servidores públicos, conforme podemos verificar no gráfico abaixo. Fato que, além de ser uma contradição em relação à NOB-SUAS- RH, vêm se constituindo em um grave problema para continuidade das ações e em relação à educação continuada e qualificação dos profissionais, devido à intensa rotatividade desse conjunto de trabalhadores.

GRÁFICO 38 – Comparativo dos quantitativos de trabalhadores servidores e contratados na SMASDH, 2017.



Fonte: GDEP/CSIMAS, 2018.

Lotados no Nível Central (setor que compreende as estruturas da Gestão Municipal da SMASDH), são 276 servidores²⁰, excluindo-se aqueles lotados em outras Pastas. Nas 10 CASDH da cidade, são 835 servidores²¹.

²⁰ Este número inclui servidores licenciados.

²¹ Este número inclui servidores licenciados.

TABELA 10 – Distribuição de servidores em exercício por CASDH

CASDH	Quantitativo de Servidores em exercício	%
1	93	11,1%
2	124	14,9%
3	62	7,4%
4	111	13,3%
5	41	4,9%
6	61	7,3%
7	82	9,8%
8	89	10,7%
9	64	7,7%
10	108	12,9%
TOTAL	835	

Fonte: GGT/CSIMAS, 2018.

O número de servidores cedidos a outros Órgãos (Judiciário, Executivo Estadual e Sindicato) chega a 15 profissionais. O número de profissionais lotados na SMASDH alocados em outras Pastas somam 228 profissionais²², sendo a maioria na Secretaria Municipal de Saúde, situação que se explica devido à matricialidade do Sistema.

TABELA 11 – Distribuição de profissionais em exercício em outras Pastas da PCRJ

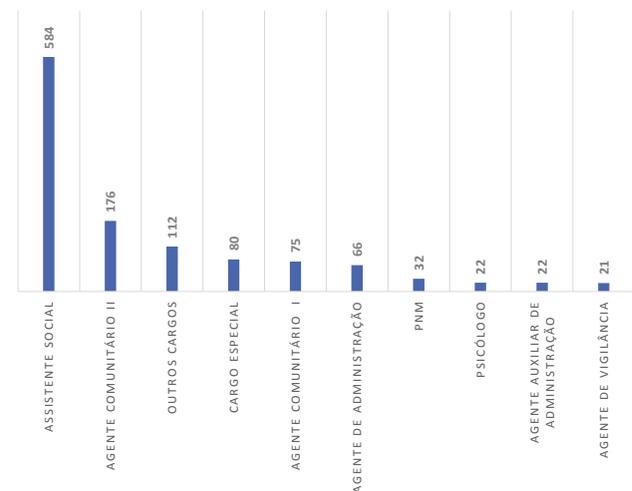
Órgão da Administração Municipal	Quantitativo	%
SMS	183	80,3%
CVL/SUBPD	22	9,6%
SMRI	8	3,5%
SMUIH	8	3,5%
CVL/SUBPD	3	1,3%
IPP	2	0,9%
GBP	1	0,4%
SMEL	1	0,4%
TOTAL	228	

Fonte: GGT/CSIMAS, 2018.

Quanto ao cargo/função, a distribuição de profissionais da SMASDH é a que segue:

²² Este número inclui servidores licenciados.

GRÁFICO 39 – Distribuição de profissionais da SMASDH, por cargo/função.



Fonte: GGT/CSIMAS, 2018.²³

14. Vigilância Socioassistencial, Monitoramento e Avaliação na cidade do Rio de Janeiro

De acordo com a PNAS, a Vigilância Social refere-se à produção, sistematização de informações, indicadores e índices territorializados das situações de vulnerabilidade e risco pessoal e social que incidem sobre famílias/pessoas nos diferentes ciclos da vida. A Vigilância Socioassistencial consta também como meta nacional desde o Plano Decenal de 2005, reafirmada no Pacto de Aprimoramento do SUAS.

Na NOB-SUAS/2005, a Vigilância aparece como uma das funções da Política de Assistência Social e consiste no desenvolvimento da capacidade e de meios de gestão assumidos pelo órgão público gestor da Assistência Social para conhecer a presença das formas de vulnerabilidade social

²³ Não foram contabilizados profissionais alocados em outras pastas.