



ENAP - ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
Especialização em Desenvolvimento Local e Objetivos de Desenvolvimento
Sustentável

MARILUCI QUEIROZ DOS SANTOS

Servidores da Secretaria de Assistência Social do Município de Londrina -
Paraná e a implementação da Agenda 2030 e dos Objetivos de
Desenvolvimento Sustentável - ODS

Trabalho de Conclusão de Curso - Projeto de Intervenção

Brasília - DF
2019

MARILUCI QUEIROZ DOS SANTOS

**Servidores da Secretaria de Assistência Social do Município de Londrina -
Paraná e a implementação da Agenda 2030 e dos Objetivos de
Desenvolvimento Sustentável - ODS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos para obtenção do grau de Especialista em Desenvolvimento Local e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Orientadora: NATÁLIA MASSACO KOGA

MARILUCI QUEIROZ DOS SANTOS

**Servidores da Secretaria de Assistência Social do Município de Londrina -
Paraná, e a implementação da Agenda 2030 e dos Objetivos de
Desenvolvimento Sustentável - ODS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como parte dos
requisitos para obtenção do grau de
Especialista em Desenvolvimento
Local e Objetivos de
Desenvolvimento Sustentável.

Trabalho aprovado. Brasília - DF, _____:

NATÁLIA MASSACO KOGA
Orientadora

Brasília - DF
2019

Que nada nos limite, que nada nos defina, que nadanos sujeite. Que a liberdade seja nossa própria substância, já que viver é ser livre. Por que alguém disse e eu concordo que o tempo cura, que a mágoa passa, que decepção não mata. E que a vida sempre, sempre continua.

Simone de Beauvoir

RESUMO

A Agenda 2030 é um compromisso firmado em setembro de 2015 quando 193 Estados-membros das Nações Unidas adotaram, durante a Cúpula sobre o Desenvolvimento Sustentável, um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade, para ser alcançado até 2030. Essa agenda propõe elevar o desenvolvimento do mundo e melhorar a qualidade de vida de todas as pessoas através do cumprimento de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e suas 169 metas. Para que o Brasil possa cumprir a Agenda 2030, é imprescindível que os Objetivos estejam incorporados na dinâmica de planejamento, organização e ação das políticas públicas ao nível nacional, estaduais e municipais. Dessa forma, é urgente que os municípios se apropriem desta agenda, alinhando os ODS com os planejamentos e o direcionamento das políticas públicas, dentre elas, a política de assistência social. Para que esse objetivo seja alcançado, faz-se necessário e urgente que os servidores municipais estejam sensibilizados e capacitados de modo a transformar a realidade local a partir da consecução dos ODS.

Palavras-chave: Agenda 2030, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, Assistência Social, Capacitação.

ABSTRACT

The 2030 Agenda is a commitment made in September 2015 when 193 UN Member States adopted, during the Summit on Sustainable Development, an action plan for people, the planet and prosperity to be reached by 2030. This agenda proposes to elevate the world's development and improve the quality of life of all people by meeting 17 Sustainable Development Goals (SDGs) and their 169 goals. For Brazil to meet the 2030 Agenda, it is essential that the Goals are incorporated into the dynamics of planning, organization and action of public policies at national, state and municipal levels. Thus, it is urgent that the municipalities take ownership of this agenda, aligning the SDGs with the planning and direction of public policies, among them, the social assistance policy. For this goal to be achieved, it is necessary and urgent that the municipal servants are sensitized and trained in order to transform the local reality from the achievement of the SDGs.

Keywords: Agenda 2030, Sustainable Development Goals - SDG, Social Assistance, Training.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Tabela 1 - IDH-M de Londrina e seus componentes (1991-2010) . . . 14

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CENTRO POP	Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua
CF	Constituição Federal
CMAS	Conselho Municipal de Assistência Social
CNAS	Conselho Nacional de Assistência Social
CNM	Confederação Nacional do Município
CRAS	Centro de Referência de Assistência Social
CREAS	Centro de Referência Especializado de Assistência Social
DOU	Diário Oficial da União
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
GT	Grupo de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH-M	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OMC	Organização Mundial de Comércio
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAS	Política Nacional de Assistência Social
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPA	Plano Plurianual
SMAS	Secretaria Municipal de Assistência Social
SMP	Secretaria Municipal de Planejamento

SMRH Secretaria Municipal de Recursos Humanos

SUAS Sistema Único da Assistência Social

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	PROBLEMA	12
3	JUSTIFICATIVA	13
4	OBJETIVOS	19
4.1	Objetivo Geral	19
4.2	Objetivo Específico	19
5	REVISÃO DE LITERATURA	20
6	METODOLOGIA	25
7	CRONOGRAMA	27
8	RECURSOS NECESSÁRIOS	30
9	RESULTADOS ESPERADOS	36
	REFERÊNCIAS	37
	ANEXOS	39
	ANEXO A – ANEXO 1	40

1 INTRODUÇÃO

A história da Assistência Social no município de Londrina tem um marco importante no sentido da busca pela efetividade e fortalecimento desta política pública, decorrente da luta e engajamento de muitos.

Até o final do ano de 1992, a assistência social em Londrina foi produzida basicamente por serviços ofertados por instituições filantrópicas e por um Departamento de Serviço Social, vinculado à Secretaria Municipal de Saúde e Promoção Social. Em dezembro de 1991, foi criada uma secretaria específica para uma área, denominada Secretaria de Ação Social. No ano de 1993, houve o início da implantação de uma rede governamental de serviços, principalmente na área de crianças e adolescentes (BRASIL PARANÁ LONDRINA, 2010).

A partir de 1993, a política de assistência social no município passou por um intenso debate na busca do reordenamento institucional dos serviços já desenvolvidos e da implantação dos serviços necessários.

Ao nível nacional a Assistência Social já estava inserida no tripé da seguridade social, com saúde e previdência, por meio da Constituição Federal de 1988 e com a aprovação da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS - Lei n.º 8.742/93), o fortalecimento do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA e a Implantação dos Conselhos Municipais esta política se fortalece.

No ano de 1997, através de nova reforma administrativa da Prefeitura de Londrina, a Secretaria Municipal passou a ser denominada Secretaria Municipal de Assistência Social e, a partir das diretrizes da Política Nacional da Assistência Social (2004), e na perspectiva do Sistema Único de Assistência Social e das discussões da Norma Operacional Básica - NOB/SUAS (2005), continuou avançando na direção do cumprimento das novas legislações vigentes.

A Secretaria Municipal de Assistência Social de Londrina é então, de acordo com a lei que a instituiu, o órgão responsável por coordenar, executar, manter e aprimorar o sistema de gestão da política e dos serviços de Assistência Social no município, respeitando os princípios e diretrizes de participação, descentralização e controle das ações, com o envolvimento e articulação do Conselho Municipal de Assistência Social e dos conselhos de direitos afetos (BRASIL PARANÁ LONDRINA, 2010).

Importante frisar que Londrina foi o primeiro município no Estado do Paraná, e um dos primeiros do Brasil, a implantar o Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS). Este conselho foi eleito durante a I Conferência Municipal de Assistência Social realizada em abril de 1995, em cumprimento à definição da Lei Municipal n.º 6.007/94, aprovada no dia 23 de dezembro de 1994. De lá para cá o CMAS tem

realizado sistematicamente a cada dois anos, a Conferência Municipal de Assistência Social de Londrina.

Ainda na perspectiva de ser pioneira na política de assistência social no Brasil, a cidade de Londrina teve em 2010 uma de suas cidadãs, assistente social, professora mestre da Universidade Estadual de Londrina, nomeada ao cargo de Ministra do Desenvolvimento e Combate à Fome.

Este ministério foi o responsável pelas políticas nacionais de desenvolvimento social, de segurança alimentar e nutricional, de assistência social e de renda de cidadania no país de 2004 a 2018. Anterior ao cargo de ministra essa londrinense já ocupava o cargo de secretária executiva do mesmo ministério.

Além disso, outras profissionais servidoras municipais da secretaria de assistência social de Londrina ocuparam importantes cargos ao nível federal neste período, como a Diretoria do Fundo Nacional de Assistência Social, a Secretaria, a chefia de gabinete, e a Coordenadoria Geral de Medidas Socioeducativas da Secretaria Nacional de Assistência Social, além da assessoria do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome (MDS).

Nesta perspectiva a Secretaria Municipal de Assistência Social de Londrina vem, ao longo de sua trajetória, influenciando e sendo influenciada positivamente pela agenda nacional da política pública de Assistência Social no Brasil. A complexidade envolvida na gestão e execução desta, exige a mobilização de novos saberes, competências, permanente atualização e necessidade de um trabalho combinado e qualificado de uma grande variedade de profissionais.

Dessa forma, diante da amplitude, complexidade e evolução da Política de Assistência Social no Brasil nas últimas décadas, da importância da atuação dos trabalhadores desta política junto ao público a quem ela se destina, das características de vulnerabilidade, risco social e desproteções vivenciadas por este, avaliamos ser extremamente relevante que esta esteja inserida no cumprimento da Agenda 2030, do qual o Brasil é signatário, e seu planejamento e ações, alinhadas às metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

2 PROBLEMA

Como mobilizar servidores da Secretaria de Assistência Social do município de Londrina, para implementação da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, no âmbito desta política pública?

3 JUSTIFICATIVA

Londrina é um município brasileiro localizado na região norte do estado do Paraná, fundado em 10 de dezembro de 1934. Segundo a Resolução n.º 05, de 10 de outubro de 2002, do IBGE, possui 1.650,809Km², cerca de 1% da área total do Estado do Paraná.

É considerada a quarta maior cidade da região sul do país e possui, de acordo com o Censo do IBGE/2010, uma população de 506.701 pessoas residentes, das quais 493.520 na área urbana e 13.181 na área rural. O IBGE/2010 calcula em 1,26%, em média, a taxa de crescimento geométrico populacional de Londrina. A estimativa populacional indica crescimento no número de residentes para 563.943 habitantes no município (IBGE, 2018).

Segundo dados do Atlas de Desenvolvimento Humano no Brasil(PNUD / IPEA, 2013), o grau de urbanização de Londrina é de 97,40%, o que corresponde a cerca de 12,07% a mais do que o verificado no Estado do Paraná (que tem 85,33%). O Censo 2010 também demonstrou que 98,25% da população urbana, composta por 493.520 pessoas, se concentram no distrito sede (484.456 pessoas). Na área rural, 1,8% (9.064 pessoas) se concentram nas sedes urbanas dos distritos.

No ano de 2018, Londrina completou 84 anos, sendo observado ao longo de sua história, grandes índices de crescimento e desenvolvimento, o que a tornou, segundo a classificação utilizada na Política Nacional de Assistência Social, um município de grande porte, hoje sede da RML - Região Metropolitana de Londrina, além de um importante polo de desenvolvimento regional e nacional, e centro regional, exercendo grande influência sobre o norte do Paraná e sendo uma das cinco cidades mais importantes da região Sul, juntamente com Curitiba, Porto Alegre, Joinville e Caxias do Sul.

O município apresenta altos índices de desenvolvimento socioeconômico, a exemplo do Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M), índice síntese calculado com base nos dados do Censo Demográfico de 2010 a partir de três sub-índices específicos (longevidade, educação e renda). O último IDH-M de Londrina, assim calculado, foi de 0,778, o que coloca o município na faixa de desenvolvimento humano alto (IDH-M entre 0,700 e 0,799). Esse índice é resultado do seguinte desempenho nos sub-índices que compõem o IDH-M: a) na Longevidade (IDH-M-L): 0,837; b) na Educação (IDH-M-E): 0,712; e c) na Renda (IDH-M-R): 0,789 (PNUD / IPEA, 2013).

Dessa forma, o Município vem observando crescimento de seu IDH-M e de seus componentes em comparação aos cálculos realizados a partir dos censos anteriores a 2010, conforme tabela abaixo:

Tabela 1 – Tabela 1 - IDH-M de Londrina e seus componentes (1991-2010)

Ano	Longevidade	Educação	Renda	IDH-M
1991	0,725	0,398	0,706	0,588
2000	0,796	0,612	0,753	0,716
2010	0,837	0,712	0,789	0,778

IBGE/2010

O Município de Londrina se encontra na 145.^a posição em relação aos 5.565 do Brasil onde, 144 (2,59%) destes estão em situação melhor e 5.421 (97,41%) em situação igual ou inferior. Em relação aos 399 outros municípios do Paraná, Londrina ocupa a 6.^a posição com 5 (1,25%) em situação melhor e 394 (98,75%) em situação igual ou inferior (PNUD / IPEA, 2013).

Contudo, mesmo o município apresentando considerável melhoria no desempenho do conjunto de indicadores que compõem o IDH-M, o indicador de emprego e renda vem puxando para baixo o índice consolidado, coincidindo com o período de crise econômica.

O Coeficiente de Gini¹, aponta que, embora os índices anteriormente tratados coloquem o Município de Londrina nas melhores avaliações, ainda persistem altas taxas de concentração de renda e, conseqüentemente, alta desigualdade social.

Este dado reflete número expressivo de pessoas vivendo em situação de pobreza em assentamentos, ocupações e favelas, localizadas nas áreas periféricas da cidade. No município este índice passou de 0,569 em 1991, para 0,523 em 2010, conforme extração realizada nos Relatórios Dinâmicos do Portal ODS – ODS 10 – Redução de desigualdades (FIEP/SESI, 2018). Verifica-se então redução equivalente a apenas 8,08%, em 10 anos.

Neste contexto a prefeitura municipal de Londrina conta com cerca de 10.000 servidores, distribuídos em 16 secretarias municipais e 11 órgãos públicos, dentre esses, a Secretaria Municipal de Assistência Social - SMAS, que executa a Política de Assistência Social, conforme preconiza a Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS.

¹ O Coeficiente de Gini é uma medida de desigualdade desenvolvida pelo estatístico italiano Corrado Gini, e publicada no documento “Variabilità e mutabilità” (“Variabilidade e mutabilidade” em italiano), em 1912. Consiste em um número entre 0 e 1, onde 0 corresponde à completa igualdade (no caso do rendimento, por exemplo, toda a população recebe o mesmo salário) e 1 corresponde à completa desigualdade (onde uma pessoa recebe todo o rendimento e as demais nada recebem). O índice de Gini é o coeficiente expresso em pontos percentuais (é igual ao coeficiente multiplicado por 100).

Para cumprir sua finalidade a SMAS conta com cerca de 290 servidores públicos atuando em um centro administrativo e uma rede de serviços socioassistenciais com mais de 40 unidades públicas e/ou conveniadas com entidades assistenciais do município.

De acordo com o artigo 1º da LOAS:

A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas (BRASIL, 1993).

Anteriormente a LOAS, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 203, já trazia uma nova concepção para a Assistência Social brasileira, a incluindo no âmbito da Seguridade Social, como política social pública:

A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; o amparo às crianças e adolescentes carentes; a promoção da integração ao mercado de trabalho; a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei (BRASIL, 1988).

Dessa forma a assistência social inicia seu trânsito para um campo novo: o campo dos direitos, da universalização dos acessos e da responsabilidade estatal.

A LOAS cria uma matriz para a política de assistência social, inserindo-a no sistema de bem-estar social brasileiro concebido como campo da Seguridade Social, configurando o triângulo juntamente com a saúde e a previdência social. Essa inserção aponta também para seu caráter de política de Proteção Social articulada a outras políticas do campo social, voltadas à garantia de direitos e de condições dignas de vida (BRASIL, 2004).

Ainda no caminho de sua estruturação, outras legislações se estabeleceram como a Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004), o Sistema Único de Assistência Social (SUAS)², a Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS/2005), posteriormente revogada e substituída pela NOB/SUAS/2012, que definem procedimentos, mecanismos, instrumentos, princípios e diretrizes de sua operacionalização.

Por meio desse conjunto de normas a Assistência Social ganha configuração institucional de um sistema descentralizado e participativo que oferta à população

² O Suas, implantado em 2005, é um sistema constituído nacionalmente com direção única, caracterizado pela gestão compartilhada e cofinanciamento das ações pelos três entes federados e pelo controle social exercido pelos Conselhos de Assistência Social dos municípios, Estados e União.

serviços, benefícios, programas, projetos e transferências de renda, destinados à garantia da proteção social e ao atendimento das necessidades básicas da população.

Dessa forma, ao pensarmos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), identificamos que existem alguns diretamente relacionados a política pública de assistência social, como os ODS 1 e 10, embora esta política também possua ações relacionadas indiretamente, aos ODS 2, 5, 8, 16 e 17.

O ODS 1 traz em seu enunciado, “acabar com a pobreza em todas as suas formas, e em todos os lugares” (ONU BRASIL, 2015), e apresenta 07 metas:

1.1 Até 2030, erradicar a pobreza extrema para todas as pessoas em todos os lugares, atualmente medida como pessoas vivendo com menos de US\$ 1,90 por dia; 1.2 Até 2030, reduzir pelo menos à metade a proporção de homens, mulheres e crianças, de todas as idades, que vivem na pobreza, em todas as suas dimensões, de acordo com as definições nacionais; 1.3 Implementar, em nível nacional, medidas e sistemas de proteção social adequados, para todos, incluindo pisos, e até 2030 atingir a cobertura substancial dos pobres e vulneráveis; 1.4 Até 2030, garantir que todos os homens e mulheres, particularmente os pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a serviços básicos, propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, herança, recursos naturais, novas tecnologias apropriadas e serviços financeiros, incluindo microfinanças; 1.5 Até 2030, construir a resiliência dos pobres e daqueles em situação de vulnerabilidade, e reduzir a exposição e vulnerabilidade destes a eventos extremos relacionados com o clima e outros choques e desastres econômicos, sociais e ambientais; 1.a Garantir uma mobilização significativa de recursos a partir de uma variedade de fontes, inclusive por meio do reforço da cooperação para o desenvolvimento, para proporcionar meios adequados e previsíveis para que os países em desenvolvimento, em particular os países menos desenvolvidos, implementem programas e políticas para acabar com a pobreza em todas as suas dimensões; 1.b Criar marcos políticos sólidos em níveis nacional, regional e internacional, com base em estratégias de desenvolvimento a favor dos pobres e sensíveis a gênero, para apoiar investimentos acelerados nas ações de erradicação da pobreza (ONU BRASIL, 2015).

O ODS 10, traz em seu enunciado, “Reduzir as desigualdades dentro dos países e dentre eles” (ONU BRASIL, 2015), e apresenta 10 metas:

10.1 Até 2030, progressivamente alcançar e sustentar o crescimento da renda dos 40% da população mais pobre a uma taxa maior que a média nacional; 10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra; 10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito; 10.4 Adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade; 10.5 Melhorar a regulamentação e monitoramento dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações; 10.6 Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições econômicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, críveis, responsáveis e legítimas; 10.7 Facilitar a migração e a

mobilidade ordenada, segura, regular e responsável das pessoas, inclusive por meio da implementação de políticas de migração planejadas e bem geridas; 10.a Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular os países menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da OMC; 10.b Incentivar a assistência oficial ao desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com seus planos e programas nacionais; 10.c Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os corredores de remessas com custos superiores a 5% (ONU BRASIL, 2015).

Na direção do cumprimento dos ODS 1 e 10 e suas metas, a política de assistência social no Brasil conta com a Política Nacional de Assistência Social (PNAS), promulgada por meio da Resolução n.º 145, de 15 de outubro de 2004 (DOU 28/10/2004), do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), que apresenta em seus objetivos:

- Prover serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e, ou, especial para famílias, indivíduos e grupos que deles necessitem.
- Contribuir com a inclusão e a equidade dos usuários e grupos específicos, ampliando o acesso aos bens e serviços socioassistenciais básicos e especiais, em áreas urbana e rural.
- Assegurar que as ações no âmbito da assistência social tenham centralidade na família, e que garantam a convivência familiar e comunitária (BRASIL, 2004)

A PNAS estabelece então que, a todos que dela necessitar, especialmente famílias pobres e extremamente pobres, tenham acesso garantido pelo estado, a serviços, programas e projetos que visem a superação das vulnerabilidades vivenciadas, como vulnerabilidades relacionadas a renda e acesso à oportunidade.

Diante disso, a Agenda 2030 é um compromisso firmado em setembro de 2015 quando 193 Estados-membros das Nações Unidas adotaram, durante a Cúpula sobre o Desenvolvimento Sustentável, um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade, denominado Transformando o nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, para ser alcançado nos próximos 15 anos.

Essa nova agenda propõe elevar o desenvolvimento do mundo e melhorar a qualidade de vida de todas as pessoas, sem deixar ninguém para trás.

Para alcançar os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e suas 169 metas, todas as partes interessadas (governos, organizações multilaterais e diversos parceiros para o desenvolvimento), reconheceram que todos os atores, em todos os níveis, têm um importante papel a desempenhar para o êxito da agenda e para assegurar que se realizem progressos constantes e concretos até a consecução de seus objetivos universais e transformadores (CNM, 2016).

É importante salientar que não há como o Brasil cumprir a Agenda 2030, sem que os ODS e suas metas sejam incorporados na dinâmica de planejamento, organi-

zação e ação das políticas públicas dos municípios brasileiros. Sendo assim, se faz imprescindível e urgente que as gestões municipais se apropriem desta agenda como metas a serem alcançadas, de acordo com as realidades locais.

Salientamos então ser essencial a discussão da Agenda 2030, dos ODS e suas metas, no âmbito da política pública de assistência social do município de Londrina, por meio da apropriação do conteúdo desta por parte dos servidores e do diálogo direto do tema junto à população atendida.

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo Geral

Definir como servidores capacitados da secretaria de assistência social do município de Londrina no Paraná para implementação da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no âmbito da política pública de assistência social.

4.2 Objetivo Específico

Mapear o nível de reconhecimento atual dos servidores quanto aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);

Identificar os atores relevantes para o processo de implementação das ações de capacitação sobre o ODS;

Definir estratégias e instrumentos para a implementação da capacidade de diferentes grupos de servidores;

Criar grupo de trabalho para elaborar proposta de alinhamento do PPA da SMAS com os ODS e suas metas.

Elaborar relatório da análise do PPA com as propostas de adequação para o próximo PPA.

5 REVISÃO DE LITERATURA

A Agenda 2030 é um plano de ação onde Chefes de Estado, Governo e Altos Representantes de 162 países, reunidos na sede das Nações Unidas, em Nova York, de 25 a 27 de setembro de 2015, definem para pessoas, o planeta e prosperidade.

Essa agenda busca fortalecer a paz, reconhece que a erradicação da pobreza em todas as formas e dimensões é o maior desafio global, além do requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável.

Precedente base para a construção da Agenda 2030, os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), foi uma agenda prevista para as vésperas do ano 2000 e materializada na Declaração do Milênio onde, os Estados-Membros da ONU se comprometeram a impulsionar o humano dentro com prazo de 15 anos, por meio da perseguição de oito objetivos: 1) Acabar com a fome e a miséria; 2) Educação básica de qualidade para todos; 3) Igualdade entre os sexos e a valorização da mulher; 4) Reduzir a mortalidade infantil; 5) Melhorar a saúde das gestantes; 6) Combater a AIDS, a malária e outras doenças; 7) Qualidade de vida e respeito ao meio ambiente; 8) Todo Mundo Trabalhando cabelo Desenvolvimento. (ONU BRASIL, 2015) (ONU BRASIL, 2015)

Dessa forma, a proposta da Agenda 2030 é o resultado de diversos fóruns de discussão internacionais realizados anteriormente, sobre uma temática de desenvolvimento sustentável, dentre os quais se inclui a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, popularmente conhecida como “Rio + 20” realizada em 2012. Este foi o início da mobilização pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e sinalizou a importância de elaboração de novos objetivos, metas e indicadores para uma agenda de desenvolvimento humano mais ampla. (PNUD, 2015)

Outro ponto primordial destacado sobre os objetivos e metas da Agenda 2030, é uma intensa colaboração com a sociedade civil e outras partes, incluindo consultas e participação direta de diferentes segmentos não estatais de todo o mundo, o que resultou em um plano de ação colaborativa para combater a pobreza extrema, as desigualdades sociais e o controle das mudanças climáticas, propondo um desenvolvimento que associa o crescimento econômico, um desenvolvimento pré-social e a preservação ambiental (ONU BRASIL, 2015)

Como resultado final desse processo, em 2015, foi elaborado o documento “Transformando Nosso Mundo: Uma Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” (ONU BRASIL, 2015), com 17 objetivos e 169 metas a serem perseguidas pelos países signatários até 2030, sendo os seguintes objetivos pactuados:

Objetivo 1. Acabar com uma pobreza em todas as formas, em todos os lugares;

Objetivo 2. Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhorar a nutrição e promover a agricultura sustentável;

Objetivo 3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades;

Objetivo 4. Assegurar uma educação inclusiva e equitativa de qualidade e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;

Objetivo 5. Alcançar o gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;

Objetivo 6. Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos;

Objetivo 7. Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e o preço acessível à energia para todos;

Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, emprego pleno, produto e trabalho decente para todos;

Objetivo 9. Construir infraestruturas robustas, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação;

Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;

Objetivo 11. Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resistentes e sustentáveis;

Objetivo 12. Assegurar padrões de produção e consumo sustentável;

Objetivo 13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos;

Objetivo 14. Conservar e usar sustentavelmente os oceanos, águas e recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável;

Objetivo 15. Proteger, recuperar e promover o uso sustentável de ecossistemas terrestres, capturar de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação do solo e deter a perda de biodiversidade;

Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, oferecer o acesso à justiça para todos e criar instituições autorizadas, responsáveis e inclusivas em todos os níveis;

Objetivo 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar uma parceria global para o desenvolvimento sustentável.

Diante dos desafios e da complexidade da implementação da Agenda 2030 no mundo, e sendo o Brasil um dos países signatários protagonistas desta, se faz necessário e urgente pensar aqui sua aplicação partindo do envolvimento dos municí-

pios, território onde se dão as principais políticas públicas que deverão expressar em seus planejamentos, os objetivos e as metas estabelecidas na Agenda.

Não há como pensar ou cumprir esta agenda sem o envolvimento de servidores municipais, que precisam ser sensibilizados e capacitados sobre o tema para que possam incorporar este desafio no dia a dia da instituição, no planejamento e nos instrumentos de gestão do município.

A discussão sobre a necessidade de capacitar indivíduos para executar de forma eficiente uma função específica, não é recente. Taylor, no final do século passado, já apresentava a necessidade de empresas poderem contar com profissionais eficientes, competentes, buscando aperfeiçoar as habilidades técnicas necessárias para o exercício de atividades (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001) .

Com o aumento da complexidade envolvendo o trabalho e suas relações, é necessário considerar, para além das questões técnicas, aspectos sociais e comportamentais relacionados ao trabalho.

Zarifian (1996, *apud* (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001), acrescenta ainda a necessidade de outras competências no trabalho, como atitude e reflexão diante de novas demandas, assumir responsabilidades frente a situações complexas e lidar com eventos não previstos. Já Sparrow e Bognanno (1994, *apud*(BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001)(BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001), fazem referência a necessidade de que o trabalhador possua um repertório de atitudes, orientação para inovação e aprendizagem permanente, frente a um ambiente de trabalho cada vez menos estável.

Ainda nesta direção, Durand ”(1998, *apud* (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001) . apresenta um conceito baseado em três fatores que considera essencial no trabalho: conhecimento, habilidades e atitudes.

“Tais dimensões são interdependentes na medida em que, para uma exposição de uma habilidade, presume que o indivíduo conheça requisitos e técnicas específicas. Da mesma forma, a adoção de um comportamento não requer a pessoa, não raras vezes, a retenção não apenas de conhecimentos, mas também de habilidades e atitudes apropriadas.”

Competência então para ele seria o conjunto dessas dimensões aplicadas tanto para o desempenho individual, quanto para o trabalho em equipe: “crenças e valores compartilhados pela equipe de trabalho influenciam sobremaneira o comportamento e desempenho de seus componentes” (Durand 2000 *apud* (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001)

A gestão de competências tem como objetivo planejar, selecionar e desenvolver as habilidades necessárias para um negócio, uma sintonia perfeita com uma estratégia de organização, ou seja, associar como competências da organização, com seus membros (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001) .

Quando pensamos o serviço público e o desafio de implantação dos ODS ao nível subnacional, se faz necessário que os servidores desenvolvam ou aprimorem conhecimentos, habilidades e atitudes para atuar no contexto que pretendem transformar.

A Política Nacional de Capacitação do SUAS (Sistema Único de Assistência Social), em sua versão preliminar, apresenta como objetivo principal a importância da capacitação, em suas mais diversas ferramentas, na gestão da política pública de assistência social.

Um projeto de treinamento no SUAS considera que a ética do trabalho requer o desenvolvimento de perfis profissionais com habilidades que permitem a avaliação de desempenho e resultados na prestação de serviços e, no compromisso político com os usuários (BRASIL, MDS, 2011)

No que diz respeito a capacitação de servidores municipais a Prefeitura de Londrina possui uma Secretaria Municipal de Recursos Humanos (SMRH), com finalidade e princípios definidos em seu regimento interno, artigo 1.º:

Art. 1.º A Secretaria Municipal de Recursos Humanos tem como finalidade específica promover soluções de gestão de pessoas no âmbito dos órgãos da Administração Direta e Entidades Autárquicas e Fundacional, de forma integrada às políticas, serviços e objetivos inerentes ao governo municipal e fundadas nos seguintes princípios: (. . .) VI. aperfeiçoamento profissional e valorização do mérito; (LONDRINA, SMRH, 2014)

Embora a Prefeitura de Londrina não possua uma política de capacitação para os servidores, a SMRH possui uma gerência responsável pelo treinamento e desenvolvimento dos servidores, e a esta gerência compete, dentre outras:

Atuar no desenvolvimento humano, administrando plano voltado para a educação, capacitação, treinamento e aperfeiçoamento profissional, de forma a direcionar os(as) servidores(as) aos propósitos institucionais de melhoria na qualidade dos serviços públicos, de atendimento às diretrizes do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, e de valorização do desempenho e dos resultados individuais e coletivos; elaborar ou analisar propostas de alterações da legislação, no que diz respeito à capacitação, treinamento e desenvolvimento de pessoal; viabilizar parcerias com entidades públicas ou particulares de ensino, no sentido de fomentar o aperfeiçoamento dos(as) servidores(as); (LONDRINA, SMRH, 2014)

Percebemos ser uma diretriz, ao nível nacional e subnacional, a capacitação de servidores para que exerçam suas funções de forma a atingir, de maneira mais eficaz possível, a missão da instituição.

Dessa forma, diante da dimensão global da Agenda 2030 e dos ODS e da urgência destes serem incorporados e alinhados nos planejamentos e ações municipais, identifica-se que conhecer tecnicamente esta agenda é o primeiro passo que para

servidores da Secretaria Municipal de Assistência Social do Município de Londrina, possam visualizar o cumprimento dos ODS no dia a dia de trabalho, de forma a implantar as transformações institucionais necessárias para tal.

6 METODOLOGIA

De acordo com (GERHARDT; SILVEIRA, 2009) “Uma pesquisa é uma atividade nuclear da Ciência. Ela possibilita uma abordagem e um entendimento da realidade a investigar. Então, para entender o nível de conhecimento dos servidores da Secretaria Municipal de Assistência Social do município de Londrina, sobre a temática da Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável se fez necessário uma aproximação com esta realidade.

Realizamos então um levantamento da natureza exploratória, utilizando fontes documentais, aplicação de questionário on-line com servidores e entrevistas com gestoras envolvidas no processo de planejamento da Secretaria Municipal de Assistência Social de Londrina.

Primeiramente foi realizada análise de instrumentos oficiais de gestão da Prefeitura de Londrina e da secretaria municipal de assistência social, sendo: Plano Plurianual Municipal 2018-2021 (PPA) e Plano Municipal da Assistência Social 2018-2021, com o objetivo de entender a permeabilidade da Agenda 2030 no planejamento municipal e no planejamento da Secretaria de Assistência Social.

Nesta análise preliminar, encontramos no PPA 2018-2021 (LONDRINA, SMP, 2017) do município, um item denominado “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” que faz uma breve explanação sobre os ODS, citando os 17 objetivos, e outro item denominado “Indicadores e Demandas” apresentando alguns indicadores definidos pelos órgãos municipais, vinculados aos ODS.

Esses indicadores são apresentados como um dos parâmetros de avaliação dos programas do PPA. Os ODS relacionados neste documento foram 1, 2, 4, 5, 8, 10 e 11, porém, não há nenhuma referência destes com as metas globais e/ou nacionais estabelecidas para cada um.

Já no Plano Municipal da Assistência Social 2018-2021 (LONDRINA, SMP, 2018), não foram encontradas referências aos ODS e suas metas.

Concluimos então que o município de Londrina não possui estes instrumentos de gestão alinhados aos ODS, passo primordial para o início de implantação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ao nível subnacional.

Em seguida, com objetivo de levantar o nível de conhecimento individual dos servidores sobre o tema, a importância de capacitação e os recursos necessários para esta, foi enviado um questionário digital, por meio eletrônico (aplicativo de mensagem), de forma indiscriminada aos servidores da secretaria de assistência social. Nesta etapa, a estratégia utilizada para que este questionário chegasse ao maior número de servidores, foi o envio às coordenações dos serviços para que estas replicassem nos

grupos de mensagens das unidades.

O questionário foi composto por 05 questões, ficou disponível para respostas de 04 a 12 de fevereiro de 2019, para os 97 servidores de nível superior da SMAS e foi respondido por 60 servidores.

Diante da análise das respostas obtidas, e visando aprofundar os dados sobre a aproximação da gestão da política de assistência social no município de Londrina com o tema da Agenda 2030 e os ODS, aplicamos um novo questionário, a partir de roteiro estruturado, a três servidoras da Diretoria de Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social e que estavam envolvidas de alguma forma, no processo de elaboração dos instrumentos de planejamento citados acima (Anexo 1).

Por fim, com a análise dos dados desses levantamentos, foi possível realizar uma fotografia sobre o conhecimento que os servidores têm sobre o tema, a disposição destes em se capacitar sobre o assunto e propor este projeto de intervenção de capacitação para servidores da Secretaria de Assistência Social de Londrina, sobre a Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) de forma a sensibilizá-los quanto à importância da aplicação dos ODS no âmbito da política pública de assistência social.

7 CRONOGRAMA

ATIVIDADE	PRAZO	RESPONSÁVEIS	ENTREGA
1) Capacitação de servidores sobre Agenda 2030 e ODS			Servidores em cargos de chefia capacitados
1.1 Sensibilizar a gestão da Secretaria Municipal de Assistência Social sobre a importância do conhecimento da Agenda 2030 e os ODS por parte dos servidores;	02/03/20 a 06/03/20	Servidora responsável pelo PI	
1.2 Elaborar material a ser apresentado na capacitação	09/03/20 a 27/03/20	Servidora responsável pelo PI	
1.3 Mobilizar servidores em cargos de chefia para participação na capacitação	30/03/20 a 10/04/20	Diretoras e Gerentes	
1.4 Realizar capacitação - Turma 1	15/04/20 e 22/04/20	Servidora responsável pelo PI	

ATIVIDADE	PRAZO	RESPONSÁVEIS	ENTREGA
1.5 Realizar Capacitação - Turma 2	29/04/20 e 06/05/20	Servidora responsável pelo PI	
2) Material para multiplicação da capacitação nas unidades de serviço			
2.1 - Elaborar material de apoio para multiplicação da capacitação para as equipes técnica nas unidades de serviço	27/04/20 a 15/05/20	Servidora responsável pelo PI e chefias capacitadas	Material de apoio, cronograma e assessoria para multiplicação da capacitação nas unidades
2.2 - Realizar cronograma de capacitação junto com as chefias das unidades			
2.3 - Assessorar os servidores em cargos de chefia já capacitados na multiplicação da capacitação nas unidades de serviços	18/05/20 a 17/07/20	Servidora responsável pelo PI	
3) Relatório de avaliação do PPA vigente, relacionado aos ODS e suas metas			
			Relatório de avaliação do PPA a luz dos ODS

ATIVIDADE	PRAZO	RESPONSÁVEIS	ENTREGA
3.1 - Composição do grupo de trabalho para avaliação do PPA (05 a 08 pessoas)	20/07/20 a 31/07/20	Secretária Municipal, Diretoras e Gerentes	
3.2 - Realizar reunião inicial com os servidores indicados ao GT e elaboração do cronograma de encontros	12/08/20	Secretária Municipal, Diretoras, Ge- rentes e Servidora responsável pelo PI	
3.3 - Avaliação do PPA	17/08/20 a 16/10/20	Servidora responsável pelo PI e servidores do GT	
3.4 - Elaboração de relatório da análise do PPA	19/10/20 a 30/10/20	Servidora responsável pelo PI e servidores do GT	
3.5 - Apresentação do relatório final a gestão da SMAS	18/11/20	Servidora responsável pelo PI e servidores do GT	

8 RECURSOS NECESSÁRIOS

Os questionários foram enviados através de aplicativo de mensagem de celular, para 97 servidores de nível superior, sendo respondido por 60 destes.

Nesta etapa, o objetivo era que o questionário chegasse ao maior número possível para que pudéssemos ter uma leitura geral da aproximação destes com o tema. As questões apresentadas com seus respectivos percentuais de respostas foram:

Questão 01: Você já ouviu falar sobre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS?

- SIM - 55% dos entrevistados (33 pessoas)
- NÃO – 45% dos entrevistados (27 pessoas)

Questão 02: Qual seu nível de conhecimento sobre o tema?

- CONHEÇO MUITO – 5% (3 pessoas)
- CONHEÇO POUCO – 41,7% (25 pessoas)
- SÓ OUVI FALAR – 28,3% (17 pessoas)
- NUNCA OUVI FALAR – 25% (15 pessoas)

Questão 03: Qual foi sua principal fonte de informação?

- NENHUMA – 20% (12 pessoas)
- TELEVISÃO – 10% (6 pessoas)
- 'INTERNET' – 48,3% (29 pessoas)
- RÁDIO – 0% (0 pessoas)
- OUTROS: no local de trabalho 23,3% (14 pessoas); atividade profissional, mas não no local de trabalho 1,7% (1 pessoa); reunião sobre desenvolvimento sustentável e pessoa com deficiência 1,7% (1 pessoa); não ouvi falar 7% (1 pessoa); SMAS (secretaria municipal de assistência social) 7% (1 pessoa); capacitação 7% (1 pessoa); ENAP 7% (1 pessoa)

Questão 04: Você acha importante conhecer/ampliar sua compreensão sobre o assunto?

- SIM – 98,3 (59 pessoas)
- NÃO – 1,7% (1 pessoa)

Questão 05: Você se interessaria em participar de capacitações sobre o tema?

- SIM – 91,7 (55 pessoas)
- NÃO – 8,3% (5 pessoas)

A análise dos questionários apresenta que quase a metade dos entrevistados (45%) nunca havia ouvido falar sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e do universo dos que já haviam ouvido somente 5% declararam conhecer muito sobre o tema.

A fonte de informação majoritariamente apresentada foi TV e 'internet', apontado por 58,3% dos entrevistados, seguido por 23,3% que tiveram conhecimento no local de trabalho, e somente 7% dos entrevistados declarou ter sido capacitado sobre o assunto.

Quando questionados sobre a importância de conhecerem ou ampliarem sua compreensão sobre o tema, 98,3% dos entrevistados responderam achar importante e 91,7% declararam ter interesse em participar de capacitações sobre o assunto.

A partir desses dados, optamos por aprofundar a importância de capacitação sobre a Agenda dos ODS junto a servidores que atuaram diretamente no planejamento da Secretaria de Assistência Social. Aplicamos um novo questionário, presencialmente junto a três servidoras da Diretoria de Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social que estiveram envolvidas no processo de elaboração dos instrumentos de planejamento citados acima (Anexo 1).

Com relação ao perfil das entrevistadas, as três entrevistadas possuem formação em Serviço Social e participaram da elaboração do último PPA (Plano Plurianual) da Secretaria de Assistência Social. Com relação ao conhecimento da Agenda 2030, todas já tinham conhecimento do tema, e quando questionadas sobre as possibilidades em alinhar o planejamento da SMAS com os ODS, responderam que isso é possível, mas chamaram a atenção para fatores importantes como: 1 - necessidade de capacitação dos servidores de forma a fazer uma vinculação com o cotidiano da política de assistência social; 2 - necessidade de focar principalmente os ODS mais relacionados a essa política pública; 3 – que embora os Objetivos venham ao encontro às necessidades da população, a política de assistência social possui uma legislação que a organiza, então seria necessário categorizar no PPA os enfrentamentos propostos nos ODS a partir da lógica dos agentes financiadores.

A resposta das entrevistadas nos apresenta a existência da possibilidade de alinhamento do PPA com os ODS respeitando, porém, as legislações que regem a política pública de assistência social, e chamam a atenção da importância da capacitação dos servidores. Este dado apresentado vai de encontro as respostas apresentadas pelos servidores no questionário onde 45% destes nem sequer sabia da existência do tema.

Quando questionadas se o município de Londrina precisa dos ODS, as entrevistadas foram unânimes em dizer que sim e justificaram que: os Objetivos apresentam em suas metas o alcance de direitos que ninguém deveria ser privado; dentre essas metas algumas perpassam decisões ao nível local, até as grandes decisões globais,

como, por exemplo, o combate à pobreza; e que apesar de se tratar de uma agenda mundial, os municípios, como o de Londrina, na sua microrealidade, precisam debater e incorporar os objetivos em suas estratégias de ação.

Percebemos que a leitura feita pelas entrevistadas apresenta a importância de que a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável chegue de forma palpável, as realidades locais, ao nível municipal.

Na questão referente aos recursos necessários para a Secretaria de Assistência Social de Londrina, implementar os ODS, obtivemos como respostas: a importância da apropriação, por parte da SMAS, dessa agenda e dos ODS, a inclusão deste debate no momento de elaboração, monitoramento e avaliação dos instrumentos de gestão da secretaria, o envolvimento de servidores, rede não governamental, conselheiros de políticas sociais e os usuários da política nesse processo, a viabilização de recursos financeiros e de ações de melhoria na capacidade de gestão e do trabalho, incremento na formação das equipes profissionais que atuam nos serviços, ampliação do cofinanciamento federal e estadual, de forma que não haja o aumento das situações de desproteção social vivenciadas pelo público alvo desta política pública.

As entrevistadas reforçam então que o cumprimento da Agenda 2030 perpassa ao nível local ações importantes de capacitação, financiamento e envolvimento dos entes envolvidos na gestão da política de assistência social.

Por fim, quando questionadas sobre capacitação, como uma das estratégias de implementação dos ODS na política de assistência social do município de Londrina, as entrevistadas apontaram como questões essenciais: a capacitação sobre essa agenda ser um dos temas a compor um plano de capacitação continuado mais amplo, necessidade de que a articulação dos ODS esteja relacionada com a prática, questões cotidianas, a realidade do município, da política pública, considerando os limites, forças, fraquezas e oportunidades, construção de um plano de ação da implementação dos ODS, com apresentação de indicadores, indicação dos atores a serem envolvidos, divisão de responsabilidades, aporte de recursos financeiros, estabelecimento de conselho de avaliação e controle social e definição de estratégias de participação social.

Ao analisar as respostas das entrevistadas, fica claro o imenso desafio da implementação desta Agenda ao nível local, que perpassa questões de capacitação, recursos financeiros, envolvimento de agentes públicos e privados, planejamento, dentre outros.

Dessa forma, o levantamento de dados realizados nos permitiram identificar os recursos necessários para iniciar o processo de implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) na política de assistência social de Londrina, por meio da estratégia de realização de capacitação para servidores desta secretaria sobre

o tema, que perpassam:

- Sensibilização da gestão da secretaria municipal de assistência social (SMAS) sobre a importância da apropriação da Agenda 2030 e os ODS pela equipe.

A Entrevistada 01 reforça em uma de suas respostas, a importância do envolvimento dos gestores municipais nesse processo: “O município precisa de um direcionamento em relação às metas a serem atingidas, direitos cujo qual ninguém deveria ser privado” (Anexo 1).

- Mobilização e capacitação dos servidores em cargos de chefia para que estes possam ser multiplicadores da capacitação para as equipes nas unidades de serviço.

A resposta da Entrevistada 03, quando questionada sobre a possibilidade de alinhar o PPA da SMAS aos ODS, reforça a necessidade desta capacitação: “Sim, mas seria necessário primeiramente uma capacitação sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na tentativa de fazer uma vinculação desses, ao cotidiano da Política de Assistência Social” (Anexo 1).

- Elaboração de material de apoio para as chefias capacitadas multiplicarem a capacitação para os demais servidores nas unidades de serviços.

Devido ao grande número de servidores da SMAS de Londrina, a estratégia utilizada será capacitar um número menor de servidores, e estes serem multiplicadores desta capacitação para os demais, nas unidades de serviço. A Entrevistada 02, em sua resposta quando questionada sobre capacitação ser um dos itens para implementação dos ODS, reforça: “Capacitação é, sem dúvida, uma iniciativa essencial e está contemplada na capacidade de gestão e de trabalho. . .” (Anexo 1).

- Criação de grupo de trabalho (GT) que tenha como objetivo localizar no Plano Plurianual (PPA) vigente da SMAS, suas ações e vinculá-las aos ODS e suas metas;

- Elaboração de relatório do grupo de trabalho com propostas de alinhamento do PPA com os ODS, para embasar o Plano Plurianual 2022-2025.

Como é de extrema importância que se inicie a aproximação ao nível municipal com o tema, apontamos uma das respostas da Entrevistada 02, que faz uma análise primorosa sobre a relação dos ODS e a Política Pública de Assistência Social: “Uma das questões a serem abordadas nessa direção é o sentido dos ODS, sua importância para assegurar as condições mínimas de sobrevivência digna para a população e sua garantia dessas condições para as próximas gerações. Também é fundamental abordar sua relação com questões cotidianas e de planejamento na esfera pública; além dos indicadores e processos de trabalho sugeridos. Também creio que a abordagem referente às consequências de medidas de negação de direitos e de irresponsabilidade social e ambiental podem ser importantes para orientar possíveis tomadores de decisão na esfera pública, buscando formar consciência quanto aos riscos de morte das pessoas

e do planeta caso sejam tomadas medidas que degradam a condição humana e socioambiental.”

Tendo em vista os dados coletados, elaborou-se um plano de ação que prevê inicialmente a sensibilização da gestão da Secretaria Municipal de Assistência Social sobre a Agenda 2030 e os ODS, de forma a viabilizar e organizar a proposta de capacitação dos servidores. Devido ao grande número de servidores da SMAS, formatamos a proposta iniciando com os servidores em cargos de chefia (assessores, diretores, gerentes e coordenadores) que seriam sensibilizados para capacitação pela gestão da SMAS e pela servidora responsável pelo projeto de intervenção.

Para que esses servidores possam participar da capacitação, sem prejuízo as unidades de trabalho, propomos a divisão do grupo em duas turmas, que participarão de 02 encontros com carga horária de 06 horas cada. Nesta etapa serão utilizados recursos existentes na própria secretaria como computador, projetor, impressão de material de apoio e a sala de reunião de uma das unidades de serviços, de forma a não gerar custos extras a SMAS.

Trataremos na capacitação o processo anterior a Agenda 2030, os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), a Agenda e cada um dos ODS e suas metas, fazendo uma relação destas do nível global, com a proposta de nacionalização das metas. Como estaremos fazendo essa aproximação com a política de Assistência Social, buscaremos uma aproximação da importância dos Objetivos com o objetivo e o público alvo desta política pública.

Após capacitação das chefias, iniciaremos o processo de multiplicação desta aos demais servidores nas unidades de serviço e administrativa da SMAS (CRAS, CREAS, Centro Pop, Centro Administrativo). Nesta etapa, juntamente com o grupo capacitado faremos adaptações, se necessário, no material já utilizado e formularemos o cronograma desses encontros. A proposta é que essa multiplicação aconteça nas próprias unidades com a presença de todos os servidores. A servidora responsável por este projeto de intervenção fará a assessoria necessária.

Estando os servidores capacitados e sensibilizados sobre a Agenda 2030 e os ODS, voltaremos o olhar então para os processos de trabalho. Iniciaremos com o Plano Plurianual da Secretaria de Assistência Social, importante instrumento de gestão e direcionador das ações desta por 04 anos. Como em 2020 estaremos executando o terceiro ano do PPA vigente (2018-2021), propomos a criação de um Grupo de Trabalho que terá como objetivo analisar este PPA a luz dos ODS e suas metas. Este GT será responsável por elaborar um relatório com as possibilidades de alinhamento do PPA aos ODS de forma a ser usado na elaboração do próximo PPA 2022-2025.

Para a realização deste projeto de intervenção, não foram alocados recursos financeiros extras, pois foram consideradas as estruturas já existentes na SMAS e a

proposta de realização é dentro da carga horária normal dos servidores.

9 RESULTADOS ESPERADOS

Com a aplicação deste projeto de intervenção, esperamos que todos os servidores sejam sensibilizados e capacitados sobre a temática da Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e suas metas, e possam incorporar este conhecimento a realidade institucional, fortalecendo o processo de cumprimento no município de Londrina, de acordo com a realidade local.

Além disso, com a gestão da secretaria de Assistência Social sensibilizada sobre a necessidade e urgência da implantação desta agenda, identificamos potencial para que se inicie este diálogo junto a gestão municipal e demais secretarias.

A proposta de criação Grupo de Trabalho vinculado a Diretoria de Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social, responsável pelo planejamento da SMAS, tem o objetivo de analisar o PPA vigente, importante instrumento de planejamento, de forma a alinhá-lo aos ODS e dessa forma construir o próximo com ações direcionadas ao cumprimento das metas cabíveis a realidade local, de forma que a elaboração de novos programas e/ou projetos no âmbito desta política pública, possam ser gestados na direção desta agenda essencial para o planeta e a humanidade.

Por fim esperamos que esta possibilidade de mudança de atitude dos agentes públicos da assistência social de Londrina, desencadeie outras ações junto à sociedade civil organizada, parceira na oferta desta política, e junto a população atendida.

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. de A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? **Revista de Administração de Empresas**, scielo, v. 41, p. 8 – 15, 03 2001. ISSN 0034-7590. Disponível em: <http://www.scielo.br/scieloOrg/php/articleXML.php?lang=en&pid=S0034-75902001000100002>.

BRASIL. Constituição, 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Senado Federal, Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Brasília, DF, 1993. Lei Ordinária. Publicada no DOU de 7 de dezembro de 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L8742.htm.

BRASIL. Política Nacional de Assistência Social. Brasília, Setembro 2004. Disponível em: www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br. Acesso em: 08/06/2019.

BRASIL, MDS. Política Nacional de Capacitação no SUAS. **Política Nacional de Capacitação no SUAS**, Brasília, 2011.

BRASIL PARANÁ LONDRINA. Lei 11088/2010. **Política Municipal de Assistência**, Londrina, 2010. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pr/l/londrina/lei-ordinaria/2010/1109/11088/lei-ordinaria-n-11088-2010-aprova-a-politica-municipal-de-assistencia-social-no-municipio-de-londrina>>. Acesso em: 17 junho 2019.

CNM, C. N. dos M. . **Guia para Localização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nos Municípios Brasileiros. O que os gestores municipais precisam saber**. Brasília: CNM, 2016. 132 p. ISBN 978-85-8418-066-0.

FIEP/SESI. **PORTAL ODS**. 2018. Disponível em: <http://rd.portalods.com.br/relatorios/20/reducao-de-desigualdades/BRA004041193/londrina---pr>. Acesso em: 26/nov/2019.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Método de Pesquisa**. 1º. ed. Porto Alegre: UFRGS, 2009. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acesso em: 31/07/2019.

IBGE. **IBGE CIDADES**. 2018. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/londrina/panorama>. Acesso em: Novembro/2018.

LONDRINA, SMP. Perfil do Município de Londrina. **Plano Plurianual PPA 2018-2021**, LONDRINA, AGOSTO 2017. Disponível em: http://www.londrina.pr.gov.br/dados/images/stories/Storage/sec_planejamento/ppa_2018_2021/projeto_lei_ppa_2018_2021.pdf.

LONDRINA, SMP. DIAGNÓSTICO SOCIOTERRITORIAL E PROPOSTAS AFETAS À POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. **PLANO DIRETOR**, LONDRINA, JULHO 2018. Disponível em: http://www1.londrina.pr.gov.br/dados/images/stories/Storage/sec_assistencia/vigilancia_socioassistencial/Plano%20Diretor.pdf.

LONDRINA, SMRH. **Decreto Municipal nº 720/2014 - Regimento Interno Secretaria Municipal de Recursos Humanos**. 2014. Disponível em: https://www.londrina.pr.gov.br/dados/images/stories/Storage/sec_recursos_humanos/d0720_2014_regimento_interno_smrh.pdf. Acesso em: 05/09/2019.

ONU BRASIL. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: Março/2019.

PNUD. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). **Acompanhando a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável: subsídios iniciais do Sistema das Nações Unidas no Brasil sobre a identificação de indicadores nacionais referentes aos objetivos de desenvolvimento sustentável/Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.**, PNUD, Brasília, 2015.

PNUD / IPEA. **Atlas do Desenvolvimento Humano do Brasil**. 2013. Disponível em: http://atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_m/londrina_pr. Acesso em: Abril/2019.

Anexos

ANEXO A – ANEXO 1

Roteiro de entrevista aplicado a 03 servidoras da Secretaria Municipal de Assistência Social envolvidas no processo de elaboração do PPA vigente:

Entrevistada 01

1- Qual sua Formação profissional?

Serviço social

2- Qual a sua função na smas na época de elaboração do último ppa?

Gerente de Gestão da Informação

3- Qual sua trajetória de participação profissional na elaboração dessa peça orçamentária na política de assistência social?

Colaborei com o levantamento dos dados para a construção do Diagnóstico territorial.

4- Você conhece os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável? Como conheceu?

Sim. Conheci em participação em cursos no MDS, Midia e páginas da internet.

5- A partir deste conhecimento você avalia ser possível alinhar o PPA da SMAS aos ODS? Poderia descrever como?

Os objetivos do Milênio vem de encontro com as necessidades da população, mas a SMAS tem que estruturar os seus campos de atividade a partir da legislação que regula o SUAS, da organização das proteções e da realidade local. Quem sabe categorizar o enfrentamento aos grande campos do ODS no PPA para a oferta de serviços e benefícios, mas considerando a partir da logica dos agentes financeiros.

6- Você avalia que o município de Londrina precisa dos ODS? Porquê?

O municipio precisa de um direcionamento em relação às metas a serem atingidas, direitos cujo o qual ninguém deveria ser privado.

7- O que a SMAS precisaria para implementar os ODS?

Recursos para garantir a elevação dos patamares de proteção e efetivação de direitos sociais.

8- Se 'capacitação' for um dos itens apontados para implementacao dos ODS, em qual campo deveria ser a capacitação? (Ex. Agenda ODS, indicadores, processos trabalho, etc.)

Construção de plano de ação, elencando indicadores a serem mensurados,

atores envolvidos, responsabilidades, recursos financeiros, conselho de avaliação e controle social, estratégia de participação social, entre outros.

Entrevistada 02

1- Qual sua Formação profissional?

Assistente social

2- Qual a sua função na smas na época de elaboração do último ppa?

Diretora de Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social

3- Qual sua trajetória de participação profissional na elaboração dessa peça orçamentária na política de assistência social?

Particpei da elaboração de três PPA's em âmbito municipal e de uma revisão do PPA no Governo Federal, em 2004 (PPA deslizante). Em todas essas oportunidades, minha participação se deu no tocante à política de assistência social.

4- Você conhece os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável? Como conheceu?

Sim, conheci por meio da internet.

Conheci inicialmente os objetivos do milênio em relação aos quais, por ocasião da elaboração do PPA no Município no ano de 2014, houve a primeira proposta de vinculação das ações do PPA a tais objetivos.

5- A partir deste conhecimento você avalia ser possível alinhar o PPA da SMAS aos ODS? Poderia descrever como?

Sim, certamente, em especial aos relacionados aos objetivos 1, 2, 5, 16 e 17.

6- Você avalia que o município de Londrina precisa dos ODS? Porquê?

Sim, sem dúvida, uma vez que eles se aplicam ao combate à pobreza e condições de sobrevivência da população, o que abrange, desde ações mais próximas da população (em nível local) até as grandes decisões globais.

7- O que a SMAS precisaria para implementar os ODS?

Viabilizar mais recursos e capacidade de gestão e de trabalho nas diversas iniciativas que compõem o escopo da proteção social desta política, com incremento na quantidade e formação das equipes profissionais que atuam nos serviços, programas e projetos; recursos para ampliação da capacidade de compra dos benefícios; revisão da lógica do benefício eventual auxílio funeral; manutenção e ampliação do cofinanciamento federal e estadual para garantia dos atendimentos; políticas mais inclusivas em todas as esferas de governo, de forma que não haja o aumento das situações de

desproteção social.

8- Se 'capacitação' for um dos itens apontados para implementação dos ODS, em qual campo deveria ser a capacitação? (Ex. Agenda ODS, indicadores, processos trabalho, etc.)

Capacitação é, sem dúvida, uma iniciativa essencial e está contemplada na capacidade de gestão e de trabalho acima citadas. Uma das questões a serem abordadas nessa direção é o sentido dos ODS's, sua importância para assegurar as condições mínimas de sobrevivência digna para a população e sua garantia dessas condições para as próximas gerações. Também é fundamental abordar sua relação com questões cotidianas e de planejamento na esfera pública; além dos indicadores e processos de trabalho sugeridos.

Também creio que a abordagem referente às consequências de medidas de negação de direitos e de irresponsabilidade social e ambiental podem ser importantes para orientar possíveis tomadores de decisão na esfera pública, buscando formar consciência quanto aos riscos de morte das pessoas e do planeta caso sejam tomadas medidas que degradam a condição humana e socioambiental.

Entrevistada 03

1- Qual sua Formação profissional?

Graduação: Serviço Social.

Especialização: Recursos Humanos: Gestão de Pessoas e Competências

Mestrado: Serviço Social e Política Social

2- Qual a sua função na smas na época de elaboração do último ppa?

Coordenação do CREAS 2

3- Qual sua trajetória de participação profissional na elaboração dessa peça orçamentária na política de assistência social?

Particpei, enquanto comissão, somente dessa última peça, uma vez que entrei na PML em 2015.

4- Você conhece os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável? Como conheceu?

Sim. Conheci por meio da atuação no âmbito privado.

5- A partir deste conhecimento você avalia ser possível alinhar o PPA da SMAS aos ODS? Poderia descrever como?

Sim, mas seria necessário primeiramente uma capacitação sobre os Objetivos

de Desenvolvimento Sustentável tentando fazer uma vinculação desses, ao cotidiano da Política de Assistência Social

6- Você avalia que o município de Londrina precisa dos ODS? Porquê?

Apesar de se tratar de uma agenda mundial, seria importante que os municípios, como o de Londrina, na sua microrealidade, possa debater e incorporar os objetivos elencados, em suas estratégias de ação. Os temas, divididos nas quatro dimensões (social, econômica, ambiental e institucional), têm intrínseca relação com a execução de políticas públicas e, nesse caso, inclusive da Política de Assistência Social.

7- O que a SMAS precisaria para implementar os ODS?

Primeiramente, se apropriar dessa agenda e do conteúdo de tais objetivos. Incluir o debate dessa agenda, no momento de elaboração, monitoramento e avaliação dos instrumentos de gestão, como por exemplo: PPA, LOA, propostas das Conferências Municipais, Estratégias dos Planos Municipais ou até mesmo planejamentos estratégicos, que por ventura possam ser construídos. Envolver servidores, rede não governamental, conselheiros e usuários dessa política. Isso tudo no caso dos objetivos afetos à Assistência Social.

8- Se 'capacitação' for um dos itens apontados para implementação dos ODS, em qual campo deveria ser a capacitação? (Ex. Agenda ODS, indicadores, processos trabalho, etc.)

Acredito que a capacitação sobre essa agenda, deva ser um dos temas que irão compor um Plano de Capacitação continuada mais amplo. Não basta conhecer os objetivos, mas é importante fazer a articulação dos ODS com a prática, com a realidade do município, da política, inclusive considerando nossos limites, forças, fraquezas e oportunidades.