



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

**III CONGRESSO INTERNACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL:
DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS
IV SEMINÁRIO NACIONAL DE TERRITÓRIO E GESTÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS
III CONGRESSO DE DIREITO À CIDADE E JUSTIÇA AMBIENTAL**

Política Social, Seguridade Social e Proteção Social.

**A educação permanente e a gestão do trabalho no Sistema
Único de Assistência Social (SUAS)**

Solange Emilene Berwig¹
Gissele Carraro²
Monique Damasceno³

Resumo: Este artigo objetiva refletir a relevância da política de educação permanente do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Trata-se de um estudo qualitativo de caráter exploratório, e tem como base fontes bibliográficas e documentais. Os aspectos centrais deste artigo dedicam-se a estudar dois pontos fundamentais, a gestão do trabalho no SUAS e a educação permanente, entendidos como eixos estruturantes do SUAS, seguidos das considerações finais. O estudo aponta para a criação de uma cultura de educação permanente, bem como, para os reflexos da educação permanente na organização e construção do saber no SUAS junto aos trabalhadores desta política.

Palavras-chave: Educação permanente; trabalhadores do SUAS; Gestão do trabalho.

Abstract: This article aims to reflect the relevance of the Single System of Social Assistance. This is a qualitative exploratory study and is based on bibliographic and documentary sources. The central aspects of this article are devoted to studying two fundamental points, work management at SUAS and education permanent, understood as the structural axes of SUAS, followed by the final considerations. The study points to the creation of a culture of permanent education, the reflexes of continuing education in the organization and construction of knowledge in SUAS with the workers in this politics.

Keywords: Permanent education; Workers of SUAS; Work management.

¹ Assistente Social. Docente do Curso de Serviço Social da Universidade Federal do Pampa – Campus São Borja/RS. Doutora em Serviço Social. Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho, Formação Profissional em Serviço Social e Política Social na América Latina. E-mail: solangeberwig@unipampa.edu.br

² Assistente Social. Bolsista PNP/DCAPES e Professora Colaboradora do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da PPGSS/PUCRS. Doutora em Serviço Social. Integrante do Grupo de Teoria Marxiana, Ensino e Políticas Públicas.

³ Assistente Social. Bolsista PNP/DCAPES e Professora Colaboradora do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da PPGSS/PUCRS. Doutora em Serviço Social. Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho, Formação Profissional em Serviço Social e Política Social na América Latina e do Grupo de Teoria Marxiana, Ensino e Políticas Públicas.



I – INTRODUÇÃO

Os estudos que antecedem este artigo vêm cercando o tema da gestão do trabalho na perspectiva de análise enquanto eixo estruturante do Sistema Único de Assistência Social, no entanto, para além desta importante dimensão outros aspectos vêm sendo observados e evidenciados, como a ampliação dos quadros profissionais da política de Assistência Social, o repasse de recurso federal para remuneração de servidores concursados, a implantação da gestão do trabalho no SUAS, a construção de planos de carreira cargos e salários, e a educação permanente como princípio fundamental da estruturação do trabalho no SUAS.

Elegeu-se para este trabalho discorrer sobre os processos de educação permanente que vem sendo desenvolvidos, na perspectiva de adensar sobre esta importante ferramenta de desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores do SUAS e de contribuição para a qualificação do exercício profissional junto aos serviços socioassistenciais.

II GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS

A busca pela implementação de um novo modelo de gestão na política de Assistência Social culmina numa nova forma de gestão do trabalho com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social, em 2006, a NOB-RH/SUAS. A proposta dessa Norma visa à consolidação da Assistência Social como política pública, reforçando a ampla participação da sociedade civil (BRASIL, 2006). A NOB-RH/SUAS, define a gestão do trabalho no SUAS como,

[...] a gestão do processo de trabalho necessário ao funcionamento da organização do sistema, que abarca novos desenhos organizacionais, educação permanente, desprecarização do trabalho, avaliação do desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS, processos de negociação do trabalho, sistemas de informação e planos de carreira, cargos e salários, entre outros aspectos. (BRASIL, 2011, p. 103).

Para que se efetive o proposto e esse modelo de gestão torne-se uma realidade é necessário que se considerem alguns aspectos relevantes, salientados na NOB-RH/SUAS: a descentralização, o financiamento da política, o controle social e a política de Recursos Humanos. A política de Recursos Humanos ganha destaque neste estudo por se entender que estes são fundamentais para a qualidade dos serviços na política de Assistência Social,



e também por entender que a qualificação na oferta dos serviços passa necessariamente pela valorização dos trabalhadores, através de uma política de qualificação, e valorização das carreiras profissionais.

Para a implementação do SUAS, aspectos importantes da gestão têm sido apontados como fundamentais: a descentralização, o financiamento, o controle social e a política de recursos humanos. O SUAS vem se consolidando, e a gestão dos recursos humanos na assistência social carece de uma atenção maior devido a sua importância para a consolidação do Sistema (BRASIL, 2006, p.3). Grosso modo, pode-se dizer que a política de Recursos Humanos é uma via de mão dupla, porque, ao mesmo tempo em que ela prevê melhores condições aos trabalhadores do SUAS, pretende por esta via proporcionar serviços de qualidade, oferecer um espaço digno, e trabalhadores qualificados e inteirados da política. (BRASIL, 2006).

É elementar observar que o objetivo do SUAS, a partir da obtenção de trabalhadores competentes, é poder ofertar serviços de qualidade. Dessa forma, para que os processos se qualifiquem no âmbito da política pública de Assistência Social, a NOB-RH/SUAS (2006) regulamenta as condições de gestão. Ela surge como um grande desafio aos gestores, que têm na realidade um cenário de “precarização dos recursos humanos, financeiros, físicos e materiais no setor público”, o que contribuiu para a fragilização da política de Assistência Social. (BRASIL, 2006, p. 5).

Diante do desafio apresentado, a NOB-RH/SUAS (2006) tem por finalidade, em seus princípios e diretrizes, estabelecer parâmetros que orientem a gestão dos Recursos Humanos a ser implementada na área da assistência social. Sobre as diretrizes, alguns pontos devem ser considerados para a gestão de recursos humanos:

[...] o financiamento dos recursos humanos, a política de capacitação permanente, os planos de carreira, cargos e salários (PCCS), o papel dos entes públicos envolvidos, o papel da rede socioassistencial privada, equipe multiprofissional responsável pela execução dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, o Cadastro Nacional dos Trabalhadores do SUAS; A participação da sociedade civil. (BRASIL, 2006, p.6).

Tais diretrizes e orientações constantes, na NOB-RH/SUAS, são como um manual de gestão dos Recursos Humanos para a política de Assistência Social. Elas trazem, em seu teor, os principais pontos da gestão pública do trabalho e propõem mecanismos que regulam a relação entre gestores, prestadores de serviços socioassistenciais e trabalhadores. (BRASIL, 2006).

Em relação às diretrizes específicas para a gestão de pessoas, a NOB-RH/SUAS (2006) sugere iniciar o processo reconhecendo os profissionais que atuam na política, na busca de caracterizar suas expectativas de formação e capacitação para a construção do



SUAS. Através desse reconhecimento, verificar junto aos trabalhadores, servidores e gestores quais os compromissos que necessitam ser firmados para a execução de um trabalho que vise à prestação de serviços permanentes ao cidadão com qualidade.

A implementação da NOB-RH/SUAS (2006), representa uma possibilidade para o aumento dos serviços oferecidos pelo município. De um lado, o município tem representado no seu orçamento um aumento dos custos para dar conta da contratação de trabalhadores, por outro, oferece serviços continuados e desempenhados por trabalhadores em sintonia com a comunidade. “A NOB-SUAS aponta a política de recursos humanos como um dos eixos estruturantes do SUAS, ao lado da descentralização, do financiamento e controle social”. (FERNANDES, 2009. p.211).

A partir do diagnóstico realizado através de uma pesquisa sobre a gestão de pessoas na área da Assistência Social no Brasil, determinaram-se algumas metas para nortear os trabalhos de gestão de pessoas no I Plano Decenal 2005-2015 da Assistência Social, descritas na NOB-RH/SUAS, que visam desde ampliar o quadro funcional, até a implementação da gestão desses recursos humanos, implantação de uma política de capacitação continuada, e garantir as condições adequadas de trabalho (BRASIL, 2006).

Há uma dicotomia entre os termos utilizados pela NOB-RH/SUAS, pois, no âmbito administrativo a gestão de pessoas é diferente da gestão de recursos humanos, os trabalhadores podem aí ser entendidos como pessoas ou recursos, e isso pressupõe modelos de gestão diferentes. A gestão de pessoas requer compreender sua “personalidade e individualidade - aspirações, valores, atitudes, motivações e objetivos pessoais”, portanto, é necessário um tratamento pessoal e individualizado, reconhecendo o sujeito que faz parte do processo. Já a gestão de recursos requer identificar as “habilidades, capacidades, experiências, destrezas e conhecimentos necessários” e, portanto, o tratamento desse recurso vai acontecer pela via da regulação, como sujeitos genéricos, iguais, não reconhece o potencial das particularidades dos sujeitos, mas sim as habilidades e capacidades para atender determinadas necessidades no processo de trabalho. (CHIAVENATTO, 2000, p.73).

Além dos desafios próprios da gestão pública, do cenário em que se formula e tenta-se implementar as ações da gestão do trabalho no SUAS, destaca-se ainda o desafio de superar os modelos técnicos gerenciais de recrutamento, seleção e gestão de recursos humanos, considerando-se a possibilidade de construir um modelo de gestão de pessoas para a política de Assistência Social que vise à melhoria da prestação dos serviços, melhoria das condições de trabalho e qualificação dos processos de trabalho junto a essa política. Nesse sentido, defende-se a necessidade de pensar sobre a dinâmica da gestão do trabalho, em uma perspectiva que englobe a dimensão subjetiva, não desapropriando os trabalhadores de seus processos de trabalho, mas incorporando-os ao processo de gestão,



que sejam os protagonistas das estratégias de organização das condições técnicas e éticas do trabalho, superando modelos de gestão centralizados e verticais.

As normas orientam a construção da gestão de recursos humanos para a política de assistência social. Essas determinações surgem, no que é denominado pela própria normativa de “momento de reestruturação e requalificação do setor público no Brasil” (BRASIL, 2006, p.3). Embora esse processo de reestruturação tenha suas limitações no que tange à realidade das condições de trabalho no cenário brasileiro, compreende-se que o movimento de aprovação da normativa é um ganho importante para a consolidação do SUAS, considerando-se a composição de quadros profissionais para os serviços da Assistência Social. A proposição de um quadro com definição de equipes mínimas de referência para os serviços, uma política de ingresso e qualificação dos trabalhadores do SUAS, é um avanço, ao se considerar o histórico de desprofissionalização e descontinuidade nas ações na Assistência Social brasileira.

A gestão do trabalho é um dos eixos estruturantes do SUAS, ao lado de outros aspectos da política de assistência social. O acesso ao fundo público está condicionado ao cumprimento de requisitos e de reordenamentos na gestão do trabalho, como a “constituição das equipes de referência conforme os níveis de gestão e a estruturação de condições mínimas de funcionamento das instâncias da gestão”. (BRASIL, 2011, p.16).

Além da reordenação de quadros profissionais, há a orientação de qualificar os processos e formação e qualificação continuada dos trabalhadores atuantes na política. Mais que exigir qualificação profissional, a política revela aspectos importantes para o trabalhador, inclusive a previsão de investimento em planos de carreira, cargos e salários como valorização e estímulo ao trabalhador em sua carreira profissional.

As metas apresentadas no I Plano Decenal 2005-2015 revelam a orientação de investimento na máquina administrativa estatal e nos trabalhadores públicos, que ainda são identificados como servidores. Os investimentos objetivam a implementação de um novo modelo de gestão do trabalho, e, sobretudo, orienta a construção de espaços de trabalho adequado, condizentes com as necessidades dos trabalhadores no atendimento das demandas atendidas pela política em questão. Essas metas remetem a uma realidade totalmente nova dentro da política pública, pois compreende que o trabalhador é fundamental para o sucesso do Sistema e não nega a obrigação da Esfera pública de oferecer condições de trabalho, com equipamentos e estrutura física adequadas, e ainda condições laborais favoráveis ao desenvolvimento profissional.

O profissional que atua nesse espaço público está no uso de suas atribuições trabalhando em uma política que prevê o atendimento do interesse coletivo, pois esse, como visto anteriormente, é o papel do Estado. Portanto, para que as diretrizes citadas e as



normas mencionadas efetivem-se na prática e façam efeito sobre a gestão pública, faz-se necessária a adesão dos gestores a NOB-RH/SUAS. A própria norma esclarece:

[...] como consequência da concepção do Estado mínimo e de política restritiva de direitos, a precarização do trabalho e a falta de renovação de quadros técnicos, com defasagem de profissionais qualificados, com enorme contingente de pessoal na condição de prestadores de serviço, sem estabilidade de emprego, sem direitos trabalhistas e sem possibilidade de continuidade das atividades, traz a necessidade e tratamento adequado aos recursos humanos de toda a rede socioassistencial, inclusive a rede privada, como forma de garantir a eficácia, eficiência e efetividade à política de Assistência Social. (BRASIL, 2006, p.7).

Conforme discutido anteriormente, as relações de trabalho com a esfera pública se desgastaram no modelo de estado neoliberal, isso porque tal modelo de gestão repassou ao mercado atribuições que antes se davam somente no âmbito estatal. A partir dos processos de privatização de espaços estatais⁴ o mercado assume algumas empresas e serviços, antes públicas, e o terceiro setor ocupa um espaço importante prestando serviços em áreas como educação, saúde, segurança pública, etc., isso reflete sobre os trabalhadores estatais. (MALDONADO,1997).

O advento da NOB-RH/SUAS (2006) e as mudanças no campo das políticas sociais ocorrem pelo plano de governo que se fortalece num modelo de gestão ampliado para o Estado. Surge na contramão de um contexto de aprofundamento de flexibilização das relações de trabalho em razão da reestruturação produtiva. É um contexto permeado por contradições, em que o Estado aprova junto aos órgãos de controle social as normativas para valorização dos trabalhadores em meio um cenário que ele próprio não vem garantindo as condições e relações no âmbito das relações trabalhistas.

Essa melhoria dos serviços prestados pelo Estado é o que certamente a sociedade espera. O que o cidadão quer: “é encontrar, do outro lado do balcão um servidor que reúna a isenção, a impessoalidade e a presteza técnico-normativa do burocrata com a agilidade, a iniciativa e a criatividade do gerente moderno”. (NOGUEIRA, 2005, p. 124). Esse sentimento se processa na sociedade porque se construiu uma imagem de que o mercado oferece melhores serviços que o Estado. Nogueira (2005) destaca que isso ocorre devido a “uma campanha contra o Estado, que incentiva as pessoas acharem que tudo aquilo que é público tem menor qualidade” (NOGUEIRA, 2005, p.122).

Nesse contexto de expectativa da sociedade em receber serviços qualificados, a partir de trabalhadores qualificados, é que se acredita na política de recursos humanos como a gestão do trabalho, capaz de promover uma reformulação do quadro funcional em

⁴ Segundo Maldonado (1997, p.23) para que os países adaptem-se o mundo globalizado é necessário: “abrir a economia à concorrência internacional, propiciar ampla liberdade de movimento ao capital, desregular os mercados internos, em especial o mercado de trabalho, e realizar uma ampla privatização das empresas estatais”.



busca da melhoria dos serviços socioassistenciais. Todo o esforço apresentado pela NOB-RH/SUAS com viés de gestão participativa, descentralizada, investimento nos recursos humanos valorizando os profissionais da assistência social, legitimando o espaço dos trabalhadores como parte do processo de construção de um sistema, o Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

Considerando que os passos dados são conquistas e avanços que ainda estão ocorrendo, torna-se importante discutir sobre o processo de educação permanente no SUAS como ferramenta para a ampliação do conhecimento dos trabalhadores da política de assistência social.

III – EDUCAÇÃO PERMANENTE E OS PRINCÍPIOS DA GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS

A proposição de educação permanente no SUAS é resultante do processo histórico e reivindicatório dos trabalhadores da política de assistência social na busca pela edificação e consolidação de uma cultura de valorização e qualificação de profissionais, de serviços, programas, projetos, benefícios e ações, e, conseqüentemente da gestão, contribuindo para avançar na materialização dos direitos socioassistenciais.

Para tanto, a construção da educação permanente no SUAS foi realizada nos moldes da educação permanente do Sistema Único de Saúde⁵, contemplando premissas, objetivos, diretrizes, eixos estruturantes, metodologias, estratégias de implantação, etc., para organização de uma política que promova a qualificação das diferentes dimensões da gestão, da implementação e do controle social na área da assistência social.

Nessa direção, a formação de quadros profissionais, como aspecto inerente do processo de organização e gestão do SUAS (como o SUS), ganha destaque a partir do novo paradigma da assistência social como responsabilidade pública e estatal, num contexto de mudanças culturais, econômicas, políticas e sociais do País. Isso têm exigido novos conhecimentos, habilidades e ações por parte de gestores e trabalhadores da área, implicando em necessários processos de formação e capacitação na perspectiva de acompanhamento dos processos sociais em curso. Logo, o processo de educação continuada e permanente deve contribuir para a apreensão das demandas e necessidades

⁵ Desde a institucionalização do Sistema Único de Saúde (SUS), a partir da Constituição Federal de 1988, a questão da formação profissional tem sido mencionada como fundamental, e é a que vem sofrendo o maior processo de desregulamentação dentro da política do Estado no país. Os ideais de cidadania e dignidade da pessoa humana, como direitos fundamentais, foram inscritos no texto constitucional elevando à condição de relevância pública as ações e os serviços de saúde, na medida em que ordena a saúde um direito fundamental do cidadão. (BERTANI, 2015, s/p.).



da população, bem como para a formulação de respostas qualificadas no desenvolvimento de ações no âmbito dessa política.

Assim, para avançar na consolidação do SUAS, um dos marcos centrais foi a aprovação da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB/RH-SUAS (2006), onde a “Capacitação e educação permanente” é um dos itens que a compõem. Em relação à proposta de qualificação, como já sugere o nome, em caráter “permanente” dos trabalhadores da política de assistência social. Outro marco fundamental refere-se ao I Plano Decenal 2005-2015, que estabeleceu o prazo para atendimento da meta sobre a implantação e implementação da política de educação permanente e valorização dos trabalhadores, o qual encerrou no ano de 2010. No entanto, operacionalmente este item das metas ainda não foi contemplado plenamente, e tem uma série de dificuldades de ser implantado, em decorrência da necessidade de orçamento, organização e planejamento.

O I Plano Decenal de 2005-2015, trata ainda deste tema quando se refere à gestão do trabalho, apresentando, nas estratégias nacionais, uma série de elementos fundamentais com seus respectivos prazos para implementação e implantação, quais sejam: elaboração de uma política de educação permanente; criação de Planos de carreira, cargos e salários; dotação e organização do espaço de trabalho na assistência social; adequando espaço físico, equipamentos, materiais de consumo e permanente, entre outros. O compromisso com a gestão do trabalho é renovado no II Plano Decenal 2016-2026, sob a perspectiva de continuidade.

Sobre as metas 1, 5, 6, 7 e 10 do I Plano Decenal 2005-2015, vinculadas a propostas de formação e educação permanente, observa-se que, em parte, foram cumpridas, pois foi instituído, no ano de 2012, o Programa Nacional de Capacitação dos Trabalhadores do SUAS – CapacitaSUAS, e formada a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS – RENEPSUAS, composta por instituições de ensino superior, escolas de governo e institutos federais. Essa rede foi formada pelas instituições, através de sua adesão, em resposta às chamadas públicas realizadas pelo Ministério do Desenvolvimento Social. Além disso, a proposta de instituição de uma residência profissional junto ao Ministério da Educação – MEC não foi concluída.

Por outro lado, destaca-se, ainda, que Estados e Municípios registraram ações de educação permanente, conforme a proposta de articulação com instituições de ensino superior, tendo como pressuposto as diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEPSUAS, aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social através da resolução nº 04, de 13 de março de 2013. (BRASIL, 2013). Neste mesmo ano, com a forte participação dos trabalhadores do SUAS, através do movimento dos



Fóruns dos trabalhadores do SUAS, em dezembro de 2013 foi instituída a Mesa Nacional da Gestão do Trabalho do SUAS, oportunizando um espaço de diálogo dos trabalhadores com gestores, no entanto, cabe destacar que as mesas de negociação não foram instituídas conforme a meta que previa as mesas para as três esferas de governo (BRASIL, 2016).

Em observância às metas do planejamento, permaneceram como desafios para a continuidade das ações previstas: a elaboração e aprovação de planos de carreira, cargos e salários nas três esferas de governo; e, a implantação das equipes técnicas de referência para realização da vigilância socioassistencial, a fim de efetivar os processos de monitoramento e avaliação dos serviços, programas, projetos e benefícios.

Após avaliação dos primeiros dez anos, com as discussões ocorridas na X Conferência Nacional de Assistência Social (2015), elaborou-se o II Plano Decenal da Assistência Social de 2016 a 2026, nominado “Proteção Social para todos/as os/as brasileiros/as”. O plano constitui-se em um importante instrumento do processo de planejamento, previsto na Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS (2012). O II Plano Decenal tem a finalidade de subsidiar a construção do pacto de aprimoramento do SUAS, observando suas diretrizes da universalização, com o objetivo de torná-lo acessível a todos, respeitando a diversidade, a heterogeneidade dos indivíduos, territórios e famílias. É um processo contínuo de aperfeiçoamento institucional do SUAS, integração dos dispositivos de segurança de renda na gestão do sistema nas três esferas de governo e a integralidade da proteção socioassistencial. (BRASIL, 2016).

Destaca-se, no II Plano Decenal 2016-2026, a continuidade das ações para a ampliação e aprimoramento da educação permanente, conforme apresenta uma das metas do II Plano que objetiva “[...] ampliar e aprimorar as ações de capacitação e o de formação com base nos princípios e diretrizes da Educação Permanente do SUAS, fomentando a Rede Nacional de Educação Permanente do SUAS” (BRASIL, 2016, p. 36). Para que esse e outros objetivos sejam, de fato, efetivados, é necessário consolidar as parcerias estabelecidas com a rede de instituições de ensino, além da necessidade de ampliação dos recursos federais para pagamento dos trabalhadores e custeio dos serviços, visando sua manutenção. Mesmo que estes itens tenham sido avaliados positivamente no decênio 2005-2015, são questões estruturais para o SUAS e devem estar na agenda da política ininterruptamente.

A educação permanente é um dos eixos que compõe a gestão do trabalho na área da Assistência Social, por isso tem sido um dos temas recorrentes na articulação dos fóruns de trabalhadores⁶. Segundo o I Plano decenal 2005-2015, o prazo para atendimento da

⁶ A organização dos trabalhadores do SUAS e as proposições alinhavadas nos espaços das Conferências de Assistência Social ganham contornos formais com a constituição do “Fórum Nacional de Trabalhadoras e



meta sobre a implantação e implementação da política de educação permanente e valorização dos trabalhadores encerrou no ano de 2010, no entanto, a aprovação da Política Nacional de Educação Permanente (PNEP) só ocorreu em 2013.

Aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, por meio da Resolução nº 04, de 13 de março de 2013, a Política Pública de Assistência Social é fruto de deliberações de oito conferências nacionais. Trata-se de um marco histórico que resulta de um amplo processo de debate, pactuação e de deliberação, envolvendo gestores dos entes federados, Entidades de Classe, Centrais Sindicais, Especialistas, Instituições de Ensino Superior, Trabalhadores, Conselheiros e Usuários reafirmando uma gestão descentralizada, democrática e participativa do SUAS (BRASIL, 2013. p.7).

De 2013 em diante os debates e propostas que se consolidam na política de educação permanente para o SUAS têm contribuído para o processo de formação dos trabalhadores da Assistência Social, ainda que com algumas dificuldades de implementação em decorrência da necessidade de orçamento, organização e planejamento. É mister destacar que a proposta de educação permanente como ferramenta de qualificação das políticas públicas não é uma novidade, por exemplo, o Sistema Único de Saúde (SUS) já tem, na sua estrutura, de forma consolidada, a organização da política de educação permanente, compreendendo-a como uma ferramenta, ou um processo fundamental para organização do sistema e sua manutenção. Desde a institucionalização do Sistema Único de Saúde a questão da formação profissional tem sido debatida como fundamental.

Do mesmo modo, observa-se mais recentemente esse movimento no SUAS. O objetivo geral da PNEP do SUAS é “institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação”. (BRASIL, 2013, p. 27).

O objetivo geral da PNEP/SUAS desdobra-se em onze objetivos específicos⁷ que apontam para o desenvolvimento de processos de planejamento que contemplem estudos,

Trabalhadores do SUAS – FNTSUAS”, que é o reconhecimento da mobilização e organização dos trabalhadores e de suas reivindicações históricas. A criação do FNTSUAS ocorreu durante a VII Conferência Nacional de Assistência Social, no ano de 2009, em sessão plenária nacional dos trabalhadores presentes na sétima Conferência.

⁷ A PNEP/SUAS estabelece-os como objetivos específicos: “[...] a) Desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros condições para que possam distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão no processo de gestão e no desenvolvimento das atenções em benefícios e serviços; b) Desenvolver junto aos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais; c) Desenvolver junto aos conselheiros da Assistência Social as competências e capacidades requeridas para a melhoria contínua da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS; d) Instituir mecanismos institucionais que permitam descentralizar para estados, municípios e Distrito Federal atribuições relacionadas ao planejamento, oferta e implementação de ações de formação e capacitação; e) Instituir mecanismos institucionais que



pesquisas, formação, capacitação para o pensar crítico e o agir qualificado das ações de trabalhadores, gestores, conselheiros e usuários (cidadãos/ãs) da assistência social em termos de conhecimentos e habilidades, tendo em vista à consolidação da educação continuada e permanente. Nesse sentido, a proposta da Política de Educação Permanente

[...] não se refere apenas a processos de educação formal. Em um sentido mais amplo, ela diz respeito à formação de pessoas visando a 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 (BRASIL, 2013, p. 33).

Fernandes (2018, s/p) chama a atenção para uma certa confusão entre o que é educação permanente e educação continuada, “[...] em muitas situações observamos as pessoas falando de educação continuada como se tivesse o mesmo significado da educação permanente”. A educação permanente é um processo de ensino-aprendizagem coletivo que possibilita a troca de experiências e a produção de conhecimentos a partir do cotidiano de trabalho profissional nas instituições, a partir de problematizações, reflexões e sobre demandas identificadas, limites e dificuldades enfrentadas, etc, assim como estratégias para seu enfrentamento.

Cabe destacar que a educação permanente que se busca enquanto processo de construção do conhecimento é uma proposta que vai além da educação formal, dos bancos das escolas e academia, mas uma educação construída no campo das relações sociais e intervenções profissionais no sentido de (re)significar os processos de trabalho e construir conhecimento a partir da realidade profissional. (FREIRE, 1979).

A educação permanente difere da educação continuada em decorrência desta última compreender somente os espaços formais e as práticas escolarizadas de formação.

permitam a participação dos trabalhadores e dos usuários do SUAS, dos conselheiros da Assistência Social e das instituições de ensino, as quais formam a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, nos processos de formulação de diagnósticos de necessidades, planejamento e implementação das ações de formação e capacitação; f) Criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação; g) Ofertar aos trabalhadores Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS; h) Ofertar aos conselheiros de Assistência Social Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequadas às qualificações requeridas ao exercício do controle social; i) Criar meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho; j) Criar meios e mecanismos institucionais que permitam articular o universo do ensino, da pesquisa e da extensão ao universo da gestão e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, de forma a contribuir para o desenvolvimento das competências necessárias à contínua e permanente melhoria da qualidade do SUAS. k) Consolidar referências teóricas, técnicas e ético-políticas na Assistência Social a partir da aproximação entre a gestão do SUAS, o provimento dos serviços e benefícios e instituições de ensino, pesquisa e extensão, potencializando a produção, sistematização e disseminação de conhecimentos. (BRASIL, 2013, p. 12).



Entretanto, uma modalidade de educação não sobrepõe nem inviabiliza a outra, sendo apenas diferentes em sua operacionalização e nos seus processos de ensino-aprendizagem. Pode-se dizer que se complementam. O que se deseja, espera com os processos de educação permanente no SUAS é que a perspectiva desse formato de educação para os trabalhadores do SUAS sejam um princípio reorganizador dos processos educativos vivenciados pelos trabalhadores. (FERNANDES, 2018).

As pesquisas que vem se debruçando sobre o tema⁸ demonstram entre outros aspectos, sobre a percepção dos trabalhadores em relação à educação permanente no SUAS, a compreensão está pautada aos processos de treinamentos, que são efetuados sistematicamente com vistas a instrumentalizar a ação profissional em relação aos programas, projetos e serviços prestados pela política de assistência social. Porém, a educação permanente não se refere exclusivamente a esses processos, ela pretende ir além.

O exercício do trabalho qualificado no campo da política de assistência social, em uma perspectiva emancipatória, exige que a formação dos trabalhadores conjugue três dimensões absolutamente necessárias no processo de construção da identidade profissional: a dimensão política, a dimensão ética e a dimensão técnica. Em verdade é preciso primar pela formação de quadros profissionais com capacidade plena de pesquisar, diagnosticar, planejar, coordenar, monitorar e avaliar programas, projetos, serviços e benefícios no âmbito do SUAS, encarnado um pensamento crítico, enraizado em valores ético. (BRASIL, 2011, p. 165).

Considerar as dimensões políticas, éticas e técnicas é imprescindível para contribuição das ações profissionais junto à política de Assistência Social. Para isso, há que utilizar-se do espaço de trabalho para problematizar as vivências e experiências; criar momentos e grupos de estudo da política; estabelecer diálogo entre todos os responsáveis pela execução desta e capacitar-se internamente como grupo; criar estratégias para liberação dos trabalhadores no caso de participação em eventos e palestras que envolvam a dinâmica de seu trabalho; autorizar dispensa do trabalhador do local de trabalho para cursos de pós-graduação; estabelecer parcerias com instituições de ensino superior e criar espaços de debate, fóruns, discussões que possam ampliar o olhar e qualificar as equipes em torno das demandas institucionais sem desperdiçar o conhecimento dos trabalhadores, já que são eles que atuam diariamente no atendimento dos serviços e certamente conhecem as

⁸ Maiores informações sobre o tema podem ser encontradas no Blog “Trajetórias da Educação Permanente no SUAS”, do Grupo de Pesquisa Educação, Trabalho e Políticas Sociais – GPETPS, coordenado pela professora pesquisadora Dra. Rosa Maria Castilhos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, no endereço: <https://www.ufrgs.br/epsuas-rs/2017/05/31/sejam-bem-vindasos/>.



nuances e dinâmicas, então, devem ser parte da troca de experiências e conhecimentos a partir do planejamento da educação permanente.

IV – CONCLUSÃO

A discussão da educação permanente no SUAS não se esgota neste ensaio, compreendendo que este tema merece aprofundamento teórico sob a perspectiva da concepção de educação, e mesmo sob o tema e concepção da gestão do trabalho na política de assistência social. No entanto, compreende-se que a educação permanente é um eixo importante no processo de construção do conhecimento acerca do trabalho na assistência social e que os trabalhadores têm a possibilidade de ampliar e consolidar um espaço de formação continuada a partir das prerrogativas da NOB-RH/SUAS que institui o lugar da gestão do trabalho para estes trabalhadores. Entende-se que se faz necessário ampliar os espaços de formação no SUAS, a fim de dar materialidade para os processos formativos, constituindo assim, um espaço de formação continuada que reflita no acúmulo de conhecimento pelos trabalhadores que instrumentalizados podem romper com práticas assistencialistas e promover uma política pública de direito, e ainda constituir um lugar qualificado para os trabalhadores desta política.

REFERÊNCIAS

BERTANI, Iris. **Perspectivas da educação permanente em saúde**. Disponível em: <file:///C:/Users/Solange/Downloads/2765-6706-2-PB.pdf> Acesso em: 05 jul. 2018.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria nacional de Assistência Social. **Plano Decenal da Assistência Social**. Brasília 2005. Disponível em <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/secretaria-nacional-de-assistencia-social-snas/cadernos/plano-decenal-suas-plano-10/plano-decenal-suas-plano-10>>. Acesso em 05 jun. de 2018.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS**. Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006, publicada no DOU de 26 de dezembro de 2006. Brasília, 2006.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **NOB-RH/SUAS: anotada e comentada**. Brasília, DF. Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política nacional de Educação Permanente do SUAS**. Brasília (DF). 1ª edição, 2013.



Londrina PR, de 02 a 05 de Julho de 2019.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Secretaria Nacional de Assistência Social. **II Plano Decenal da Assistência Social (2016 – 2026)**. Brasília (DF), 2016. Disponível em: <<http://blog.mds.gov.br/redesuas/wp-content/uploads/2016/05/II-Plano-Decenal-de-Assistencia-Social.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2018.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta. 6ª Ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2000.

FERNANDES, Rosa Mª. Castilhos. **A gestão do trabalho no Sistema Único de Assistência Social brasileiro: um processo em construção**. In: MENDES, Jussara, PRATES, Jane C. AGUINSKY, Beatriz G. (orgs). O Sistema Único de Assistência Social: entre a fundamentação e o desafio da implantação. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009.

_____. **Educação Permanente e educação continuada: do que estamos falando?** 2018. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/epsuas-rs/2018/04/24/educacao-permanente-e-educacao-continuada-do-que-estamos-falando/>>. Acesso em: 14 out. 2018.

FREIRE. Paulo. **Educação e mudança**. 12ª. Edição, Paz e Terra. Rio de Janeiro. 1979.

MALDONADO, Maria Tereza. **Os construtores da paz: caminhos de prevenção da violência**. São Paulo: Moderna, 1997.

NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Um Estado para a sociedade civil: temas éticos e políticos da gestão democrática**. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.