



**V CONGRESSO INTERNACIONAL DE POLÍTICA SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL:
DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS
VI SEMINÁRIO NACIONAL DE TERROTÓRIO E GESTÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS
V CONGRESSO DE DIREITO À CIDADE E JUSTIÇA AMBIENTAL**

EIXO GESTÃO DE POLÍTICAS SOCIAIS

**A educação permanente na qualificação dos serviços no
Sistema Único de Assistência Social – SUAS**

Uilson José Gonçalves Araujo ¹
Esther Luiza de Souza Lemos ²

Resumo: A expansão do SUAS exige a reconfiguração, a qualificação e o aprimoramento da capacidade de gestão e do exercício profissional. A NOB-SUAS (2005/2012), a NOB-RH/SUAS (2006) e a PNEP/SUAS (2013) impõem processos de implantação e implementação da política de educação permanente para os(as) trabalhadores(as) do SUAS nos benefícios, serviços, programas e projetos em todos os níveis de proteção social e no controle social. O objetivo deste estudo foi analisar a relação entre educação permanente e trabalho na política de assistência social para qualificar os serviços ofertados aos(as) usuários(as) na política de assistência social.

Palavras-chave: Assistência Social; Trabalhadores(as) do SUAS; Educação Permanente e Profissionalização.

Abstract: The expansion of SUAS requires the reconfiguration, qualification and improvement of management capacity and professional practice. NOB-SUAS (2005/2012), NOB-RH/SUAS (2006) and PNEP/SUAS (2013) impose processes of implementation and implementation of the permanent education policy for SUAS workers in benefits, services, programs and projects at all levels of social protection and social control. The objective of this study was to analyze the relationship between continuing education and work in social assistance policy to qualify the services offered to users in social assistance policy.

Keywords: Social assistance; SUAS workers; Continuing Education and Professionalization.

1. INTRODUÇÃO

Para a consolidação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS como política pública de direito, os municípios têm o grande desafio de operacionalizar a gestão do SUAS, como sistema articulador e provedor de ações de proteção social básica e proteção social especial, alicerçador de seguranças sociais, com o monitoramento e avaliação de suas ações. Todos os dias, os(as) trabalhadores(as) do SUAS se defrontam com novos desafios ao operar e consolidar a política pública de assistência social no Brasil.

¹ Assistente Social, consultor e assessor em políticas públicas, Mestre em Serviço Social (UNIOESTE). E-mail: uilson.assistentesocial@gmail.com.

² Assistente Social, docente da UNIOESTE – Campus de Toledo, Dra. em Serviço Social (UFJR). E-mail: esther.lemos@unioeste.br.



A expansão de um sistema tão complexo e recente requer a reconfiguração, qualificação e aprimoramento da capacidade de gestão e do exercício profissional para a garantia e consolidação de direitos. Por conseguinte, a formação dos(as) trabalhadores(as) integra uma agenda institucional de capacitação para a gestão dos benefícios, implantação e execução de programas, projetos ou serviços, com foco na centralidade da política de assistência social e na educação permanente.

A Política Nacional de Educação Permanente – PNEP/SUAS é de responsabilidade dos entes federados por meio da implantação das ações de gestão do trabalho e nela as ações relativas à formação no âmbito dos Municípios, Estados, Distrito Federal e União, bem como para as entidades e organizações de assistência social estabelecidas na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB-RH/SUAS (2006). Cabe aos municípios realizarem a capacitação introdutória, ou seja, o nivelamento, a atualização e supervisão técnica da rede socioassistencial estatal e conveniada do SUAS.

De acordo com a PNEP/SUAS, a construção de conteúdo para os processos formativos orienta-se pelo reconhecimento dos saberes construídos nas práticas profissionais partindo de situações concretas vivenciadas pelos(as) trabalhadores(as) do SUAS, ao mesmo tempo em que amplia estes saberes com a disseminação de conhecimentos científicos e com a troca de experiências. Portanto, é necessário desenvolver uma metodologia no processo de formação que contemple os princípios de uma educação transformadora e autêntica, onde os(as) profissionais se percebam como sujeitos da sua ação e com possibilidades efetivas de transformá-la. Este é o grande desafio a ser enfrentado na área da formação.

Importante ressaltarmos que a formação não ocorre pelo acúmulo de cursos, palestras e técnicas, mas, por um trabalho de reflexão crítica sobre as práticas e reconstrução permanente de uma identidade pessoal e profissional. Por isso, é tão importante investir nos(nas) trabalhadores(as) e valorizar o saber da experiência, sempre em relação de alteridade.

O processo de educação permanente caracteriza-se como uma busca constante de novos temas, conteúdos, referências e estratégias para mobilizar elementos da escolarização formal e/ou não formal, bem como experiências vividas no cotidiano laboral. Visa à inserção, melhoria e ampliação da capacidade de trabalho frente aos desafios cotidianos da gestão e das equipes de trabalho.

Deve ser desenvolvida segundo o princípio orientador da Política de Educação Permanente, favorecendo a universalidade, permanência e continuidade dos processos formativos, considerando a participação coletiva, a regionalização, descentralização e controle social. Constitui elemento para a progressão dos(as) trabalhadores(as) na carreira



do SUAS. Enfim, possui importância estratégica para a consolidação da política pública de assistência social e a ampliação dos direitos no país.

2. EDUCAÇÃO E TRABALHO NO PROCESSO DE PROFISSIONALIZAÇÃO DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Em contexto de contrarreformas, a consolidação do processo coletivo de trabalho na política de assistência social e a materialização do SUAS requer efetiva reforma democrática do Estado. Por conseguinte, a estruturação do quadro de trabalhadores(as) deve se orientar por princípios democráticos e compromissos ético-políticos com justiça e equidade. A atuação deve ter em vista a permanente relação da assistência social com a seguridade social, por fim, a gestão não é de pessoas, mas do trabalho, ou seja, de condições necessárias e adequadas de trabalho que permitam aos(as) trabalhadores(as) efetivarem a política e seus direitos.

A relação educação e trabalho no processo de profissionalização da assistência social percorre o caminho da garantia dos direitos dos(as) trabalhadores(as) com a instituição do quadro de trabalhadores(as) especializados de acordo com o tipo e natureza do trabalho. Contratos de trabalho estáveis e efetivos através de concurso público, assim como, a instituição da educação permanente, de forma sistemática e que contemple uma formação ética, política e profissional, que enfrente a cultura do favor que persiste na política de assistência social.

Quem são os(as) trabalhadores(as) do SUAS? Responder a esta questão sem historicizar as determinações postas na realidade brasileira conduzem a equívocos. Como temos desenvolvido no presente estudo, a política de assistência historicamente foi reconhecida como espaço da “não política”. Tardiamente com a Constituição Federal de 1988 e posteriormente com a LOAS em 1993 tem-se o reconhecimento formal do Estado e da sociedade de seu estatuto como política social que está no campo da Seguridade Social.

Sendo uma conquista histórica de civilidade para a cidadania brasileira, a LOAS teve sua implementação marcada pelo contexto de contrarreformas neoliberais. Neste sentido, os avanços não são concessões do Estado, mas fruto das pressões e lutas sociais de sujeitos organizados em diferentes movimentos e organizações.

O reconhecimento dos espaços sócio-ocupacionais existentes na política de assistência social só é possível por meio do conhecimento da organização estrutural e ideológica da educação, confrontando-o com a prática profissional efetivada na realidade concreta vivida pelos sujeitos sociais. Tendo como princípio que é a partir da visão de mundo e de sociedade que construímos o agir pessoal e profissional.



No que tange aos desafios pessoais e profissionais, a educação se traduz para os(as) trabalhadores(as) do SUAS, por um conjunto de experiências educacionais destinadas a seu desenvolvimento após a profissionalização com o propósito de aprimoramento e atualização de conhecimentos, conceitos, capacidades, motivações e aspirações. Deve permitir ao(à) trabalhador(a) manter, aumentar ou melhorar sua qualidade de trabalho, sua consciência crítica e suas responsabilidades no atendimento das necessidades da população com a qual trabalha. Nesse sentido, traz a exigência de que os(as) trabalhadores(as) da assistência social sejam sujeitos de sua própria educação e não objeto dela.

Portanto sujeitos ativos na construção de seu conhecimento, assumindo a direção de sua educação, procurando meios que levem ao seu crescimento e aperfeiçoamento. Estamos assim diante de um processo dinâmico e contínuo que permite o desenvolvimento do pensamento livre e da consciência crítico-reflexiva comprometida com a ação. (Yazbeck, 2014, p. 135)

Educar é fazer emergir experiências de aprendizagem e criatividade para a construção de novos conhecimentos. Não se trata, portanto, apenas da aquisição de conhecimentos prontos e disponíveis, mas do desenvolvimento da capacidade de aprender. Trata-se do aprender a aprender, para construir novos conhecimentos e habilidades, para saber acessar fontes de informação sobre as realidades com que trabalhamos. Fontes que considerem sua diversidade, suas particularidades nas diversas realidades des implantação e consolidação dos Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e Centros de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) em municípios de pequeno porte e nas metrópoles, no mundo rural e no urbano, na Amazônia e no sul do país. Pesquisas vêm mostrando que as identidades dos CRAS e CREAS são múltiplas e em movimento (Yazbek, 2014, p. 135).

No que tange as questões relacionadas ao trabalho no SUAS, Konno (2020) afirma que como trabalhadores(as) inseridos(as) na divisão sociotécnica do trabalho, por conseguinte, vendedores(as) da força de trabalho ao(a) empregador(a) representado pelo Estado. Neste sentido

Compreendemos que o trabalhador do SUAS é um trabalhador que vende a sua força de trabalho em troca de salário, e, portanto, um trabalhador assalariado, que possui um contrato de trabalho, cujas relações de trabalho são mobilizadas pelos constrangimentos da alienação e das determinações sociais que abatem a coletividade dos trabalhadores na sociabilidade do capital. E como tal, admite a apropriação de parâmetros institucionais e trabalhistas que regulam as relações de trabalho, estabelecidas no contrato de trabalho que indicam as condições em que este trabalho se realiza: intensidade, jornada, salário, controle do trabalho, etc. Também, são dados pelo Estado/SUAS as funções e atribuições pertinentes à regulação do trabalho coletivo daquele locus ocupacional. Todas as atividades de trabalho são atravessadas pelas demandas sociais que expressam necessidades dos sujeitos/usuários, que se transformam em demandas profissionais, são reelaboradas sob a ótica do Estado/SUAS que responde sob a forma de serviços sociais. Sendo assim, os trabalhadores do SUAS atuam no âmbito da reprodução



das relações sociais, pois se inscrevem na operacionalização dos serviços sociais, materializados em direitos sociais. (Konno, 2020, p. 77 e 78)

Esta dimensão se configura como um grande desafio intelectual e técnico interventivo para o(a) trabalhador(a), no sentido da captação, das mediações concretas que articulam trabalho, acumulação e “questão social”, tendo em vista avançar no processo de conhecimento e de intervenção na realidade numa perspectiva crítico-dialética. Diante do exposto, podemos dizer que as transformações nas relações entre capital e trabalho, articuladas a precarização do trabalho e as tendências de incremento dessa superexploração, nos oferece as mediações concretas e essenciais para apreensão dessas particularidades na contemporaneidade.

Neste sentido, a educação que se requer, é uma educação que permita apreender criticamente as contradições presentes no trabalho concreto no âmbito da política de assistência social e ao mesmo tempo permita construir coletivamente mediações concretas no sentido de alcançar o padrão de civilidade expresso nas finalidades pactuadas socialmente. Nesta direção, o Serviço Social brasileiro tem contribuído e a presente pesquisa tem como objetivo analisar e publicizar na sua particularidade.

As mudanças ocorridas a partir de 2004, com a regulamentação da PNAS por meio da configuração do SUAS que prevê a articulação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, hierarquizados por níveis de gestão de acordo com a complexidade da proteção a ser garantida e do porte de cada município da federação exigiu também novos modos de organização, processamento, produção e gestão do trabalho na assistência social.

A execução do SUAS exige novas formas de estruturação, organização e gestão do trabalho e, seguramente, trabalhadores com vínculo por meio de concurso público com remuneração compatível é condição primordial, junto de processos continuados de formação e qualificação, definição de cargos e carreiras e salários, bem como a caracterização de perfis das equipes e dos serviços. Todas estas questões incidem no debate sobre percentual do fundo público destinado à política de assistência social e seu respectivo financiamento. Sem recursos financeiros não se amplia e nem se qualifica recursos humanos!

Ao mesmo tempo, destaca-se que a concretização da NOB-RH/SUAS ainda é um desafio (Raichelis, 2011). A NOB-RH/SUAS define mecanismos de gestão do trabalho e profissionalização da assistência social, orientando procedimentos para composição de equipes de referência, equipes estas que ainda não estavam constituídas nos municípios.

A NOB-RH/SUAS, como ferramenta normativa qualificada para definir diretrizes e responsabilidades no contexto da política do trabalho na área da assistência social (Brasil, 2007), é gestada no âmbito federal, estadual e municipal. Para cada ente governamental,



são previstas e definidas claramente quais suas respectivas responsabilidades e atribuições representadas pelas ações operacionais, administrativas e técnico-políticas.

No intuito de romper com a lógica do conservadorismo e do clientelismo no âmbito do SUAS, exige-se dos(as) seus(suas) trabalhadores(as) e gestores(as) um esforço considerável em busca da melhoria das condições de trabalho. Para dar conta da prestação de serviços no âmbito de toda essa estrutura, existe um significativo quadro de profissionais atuando para a mediação e garantia de direitos. Portanto, para que se efetive seu papel de executores da proteção social, deve-se assegurar a esses profissionais seus direitos respectivos, uma carreira estável com acesso via concurso público, um plano de carreira digno, cargos com respectiva remuneração e capacitação ancorada nos princípios da educação permanente e da interdisciplinaridade (Braga, 2014, p. 41).

As equipes de trabalhadores(as) têm um perfil profissional destacado na NOB-RH/SUAS ratificado pela Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011, que se definem em dois tipos de funções, os de serviços socioassistenciais: assistente social; psicólogos; advogados; antropólogos; economista doméstico; pedagogo; sociólogo; terapeuta ocupacional e musicoterapeuta; a função de gestão: assistente social; psicólogo; advogado; administrador; antropólogo; contador; economista doméstico; pedagogo e sociólogo.

Os(as) trabalhadores(as) do SUAS são designados como “recursos humanos” necessários para o desenvolvimento da ação, tais como os recursos físicos, materiais, financeiros, dentre outros. Nesse sentido, a intervenção nesta área deve ser pautada em condições adequadas de trabalho, garantia de condições técnicas e éticas e, por fim, garantia das competências e atribuições profissionais nas três esferas de governo.

Conforme Raichelis (2011) a assistência social entre suas particularidades, é caracterizada por seus profissionais prestarem serviços diretamente ao público, ou seja, o trabalho na assistência social está diretamente ligado ao conhecimento e a formação que esse trabalhador(a) possui, além das condições institucionais de que dispõe para efetivar sua intervenção, que é direta. Nesse contexto de intervenção direta, o(a) trabalhador(a) enfrenta situações de precariedade do seu trabalho, afetando diretamente a demanda a ser atendida. Como garantir a qualidade e o direito, partindo das reais condições de trabalho no SUAS? Esta contradição posta se coloca no cotidiano do trabalho e tem mobilizado esforços teóricos, políticos, institucionais e organizativos.

A questão dos “recursos humanos” é um dos desafios na medida em que na assistência social a principal mediação é o próprio profissional que trabalha. Sendo assim, “o trabalho da assistência social está estrategicamente apoiado no conhecimento e na formação teórica, técnica e política do seu quadro de pessoal, e nas condições institucionais de que dispõe para efetivar sua intervenção”, como aponta Couto, Yazbek e Raichelis (2012, p. 80).



Desse modo, pensando o fortalecimento da agenda do SUAS, a gestão do trabalho e a política de educação permanente fazem parte de um processo de debate dentro da assistência social, para que sejam aprovadas legislações e programas voltados para essa temática.

3. A CONCEPÇÃO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

A educação defendida como permanente se coloca como relata Martinelli (2013) disseminadora de possibilidades com vistas à consolidação da “identidade crítica”³, termo na medida em que acompanha o movimento inerente ao contexto sócio-histórico no qual a identidade profissional se encontra. O(a) assistente social necessita afirmar sua competência nas dimensões teórico-metodológica, técnico-operativa, investigativa e formativa, ancoradas em pressupostos éticos e políticos, seja por meio da busca autônoma, seja pelo recebimento de contínuos investimentos ou incentivos por parte também do órgão gestor da política de assistência social.

Conforme Iamamoto (2008), a atuação profissional está voltada para a efetivação da política social do Estado, juntamente com o enfrentamento das diferenciadas manifestações das desigualdades que se apresentam como necessidades emergentes para os profissionais na edificação, afirmação e materialização dos direitos de cidadania, especialmente dos direitos sociais dos indivíduos. Entretanto, isso não exaure o conteúdo ético transformador da profissão, o que minimizaria a intervenção do(a) assistente social ao estreito aperfeiçoamento das políticas sociais, imprimindo um caráter por especializado à ação.

Referente a efetivação prática da educação permanente contida na NOB-RH, é necessário minimizar a distância entre aquilo que se apresenta no dispositivo normativo e o que tem ocorrido de fato na prática, e isso deve ser assumido tanto pelos sujeitos coletivos conscientes e ativos dos espaços sócio-ocupacionais quanto pela vontade política dos órgãos gestores da política de assistência social. Imprescindível considerar que, na operacionalização da política de assistência social, estão presentes outros trabalhadores

³ A construção/reconstrução críticas das identidades, como processo de identificação em curso, como permanente movimento, relação e busca, exige: - Leitura ético-política da realidade; - Desvendamento crítico das forças sociais em presença; - Ações efetivas que deem concretude e materialidade às formas de ser/aparecer da profissão. Assim sendo, mais do que perguntar por identidade devemos nos perguntar por identidades, por processos de identificação em curso, pois as identidades são, fundamentalmente, condição de ser e possibilidade, são permanências, e são transformações. As identidades se constroem e se objetivam na práxis, pela mediação das formas sociais de aparecer das profissões. Tais formas sociais expressam as respostas construídas profissionalmente para atender às demandas que incidem em seu campo de ação. (Martinelli, 2013, p.146).



sociais, além do assistente social. Para todos eles é defendida igual educação permanente, o que seguramente é indispensável, afinal, a própria PNAS pressupõe o diálogo entre as áreas do conhecimento, como condição de atendimento qualificado às demandas postas na realidade social.

A PNAS considerada como política pública, dever do Estado e direito de cidadania, busca direcionar os instrumentos normativos que a respaldam no enfrentamento dos riscos sociais, além de consubstanciar sua atuação na prevenção destes riscos. Dessa forma, tal política reafirma os preceitos da Constituição Federal e da LOAS, estabelecendo uma harmonia entre estas diretrizes e princípios, culminando com a implantação do SUAS.

O SUAS foi construído a partir da promulgação da LOAS, em 1993, e chegou ao estabelecimento de sua base com a aprovação da PNAS, no final de 2004. Por se tratar de um sistema descentralizado e participativo, preconiza que o Governo Federal deve rever seu papel, bem como fomentar a autonomia dos municípios para atuar na política da assistência social, possibilitando que os estados ofereçam maior suporte aos municípios. Neste sentido, o território é central na solidificação dos princípios contidos na LOAS (Behring; Boschetti, 2010).

Como consequência de debates realizados pela sociedade brasileira por quase duas décadas na luta pela efetivação da assistência social como política de seguridade social, juntamente com a saúde e a previdência social, o SUAS se apresenta como um sistema público não contributivo, descentralizado e participativo, cuja finalidade precípua é a gestão da matéria específica da assistência social no campo da proteção social brasileira (BRASIL, 2005).

Do ponto de vista político, a elaboração de uma ampla *política de capacitação* se deu no seio das Conferências Nacionais de Assistência Social, desde sua primeira edição em 1995. Esta se colocou como uma demanda fundamental para os(as) trabalhadores dessa área, na luta pela oferta serviços socioassistenciais com qualidade na sua efetivação, reconhecendo os(as) usuários(as) como sujeito de direitos.

A educação permanente é uma necessidade em todas as profissões e áreas do conhecimento, particularmente na atual realidade social. Sendo esta, dinâmica, complexa e em transformação, produz aceleradamente questões que precisam ser desveladas e analisadas. Partindo da compreensão de que o significado de formação e educação extrapola a univocidade dos conceitos, acentuando sua flexibilidade etimológica, almeja-se agora refletir sobre o processo formativo. De acordo com o Conselho Federal de Serviço Social (2012, p. 27): “A educação permanente deve contemplar também a dimensão do aprimoramento teórico-metodológico, técnico-operativo e ético-político, no sentido de potencializar uma análise da realidade social de forma a qualificar a intervenção profissional do/a assistente social.”



É importante reconhecer que ultimamente tem ocorrido uma disseminação do termo educação permanente abrangendo tudo relacionado à formação das pessoas, em diversas modalidades e em espaços formais e informais, entre outras situações que erroneamente excluem a perspectiva crítica, política e ética associada a essa categoria. Surgem questionamentos sobre a compreensão real atribuída à educação permanente, em um momento em que algo que não foi suficientemente valorizado na história da educação e formação da humanidade está sendo valorizado (Fernandes, 2016).

Sendo assim, Fernandes (2016) faz alusão a,

Conforme os argumentos expostos, a concretização de processos de educação permanente está diretamente relacionada a um conjunto de fatores interligados. Entre esses fatores, está a capacidade de problematização do próprio significado da educação permanente, de detectar necessidades no próprio processo de trabalho, à luz de contextos específicos que irão iluminar os caminhos para a construção de saberes necessários para enfrentamento das adversidades pertinentes ao campo das políticas sociais e dos cidadãos que as utilizam por direitos conquistados. Entre as adversidades, está a restrição dos direitos dos cidadãos e deveres do Estado, características do cenário contemporâneo em que o desmonte das políticas sociais vai desobrigando o próprio Estado da primazia na condução e consolidação dessas políticas. É neste contexto que os profissionais que atuam nas políticas sociais exercem um papel estratégico e fundamental, de agentes críticos dos rumos e das tendências da política social que operacionalizam e de ampliação dos direitos dos cidadãos. (Fernandes, 2016, p.57)

De acordo com Konno (2020) a educação permanente parte da premissa em reconhecer os usuários como sujeitos de direitos, com potencialidades para interferir na realidade social, no entanto, essa atitude profissional, requer a reflexão crítica, investigativa e propositiva dos saberes experienciados nas situações de trabalho. Destarte a autora referencia que,

Importante ressaltar, que o entendimento de competência no âmbito da Educação Permanente no SUAS, refere-se “[...] a um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções e atribuições de um trabalhador, visando ao alcance dos objetivos, princípios e diretrizes do SUAS” (BRASIL, 2013, p.39). Portanto, despreza a redução do termo à dimensão eminentemente técnica, descontextualizada da dimensão ética e política. Se assim o fosse, limitar-se-ia, a aplicação de habilidades motoras repetitivas, métodos e técnicas previamente definidos e aplicados como treinamento. (Konno, 2020, p. 166)

A educação permanente, na sua dimensão teleológica, condensa realidades amplas, na medida em que se considera que a educação permanente, além de trazer em seu cerne a possibilidade de ampliação do conhecimento, desdobra-se também na socialização desse conhecimento adquirido, o que potencializa a capacidade de edificar novas formas de compreender os contextos (Sposati, 2007) e, assim, produzir conhecimentos constituídos por subsídios teórico-metodológicos, que estejam de acordo com as exigências da sociedade (Bourguignon, 2007).

A educação permanente instrumentaliza o(a) trabalhador(a) na tarefa de sistematização da realidade social, sendo justamente essa sistematização o contributo para um agir mais seguro e mais propenso a emitir respostas mais adequadas aos dilemas impostos. Portanto, em concordância com Bourguignon (2007), para desenvolver um caráter



crítico nas ações, bem como assumir uma postura propositiva no contexto nacional, se faz premente a compreensão de que o processo de produção do conhecimento, ou ainda a aquisição dele, se constitui de uma mola propulsora para transformação do cenário social.

A criação da Política Nacional de Educação Permanente – PNEP, descrito como “engenharia” que foi desenvolvida para operacionalizar a política de educação permanente ampliou o vínculo com as Instituições de Ensino Superior – IES e distintas universidades nos diferentes territórios. Além de oportunizar a realização de projetos de extensão, ampliação de pesquisas e referência de produção de conhecimento a partir de distintas realidades locais, respondeu a uma necessidade formal: a “certificação” dos percursos formativos, permitindo a “progressão” funcional, luta dos(as) trabalhadores(as) especialmente nas

A educação permanente oportuniza espaços privilegiados para a construção do conhecimento com vistas à qualificação dos serviços prestados à população demandária da assistência social, porém quase sempre os órgãos gestores não assumem um compromisso nessa direção. Isso contribui para dificultar o estabelecimento de diretrizes municipais na direção da qualificação dos “recursos humanos” e na ampliação da capacidade de gestão dos(as) assistentes sociais dentro da política de assistência social.

A aquisição de novos conhecimentos pela via da educação permanente deve constituir-se num processo contínuo de modo a facilitar a busca da qualidade que se almeja imprimir nas intervenções.

A NOB-RH/SUAS conceitua educação permanente como “[...] a formação profissional, a qualificação, a requalificação, a especialização, o aperfeiçoamento e a atualização considerando as necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que se trabalha, das necessidades dos usuários e da demanda social.” (Brasil, 2006, p. 37).

A consolidação e a manutenção de uma prestação de serviços de qualidade, favorecendo o acesso da população a esse direito, pressupõem que o profissional busque sem cessar sua educação permanente, defendendo também a propiciação de momentos dentro das Organizações Governamentais e das Não Governamentais, e mesmo fora delas, para estudo e reflexão sobre sua prática interventiva, bem como sobre todas as realidades que tensionam seu agir profissional (Raichelis, 2010).

A educação permanente possibilita que se coloque em discussão o direcionamento político do exercício profissional e a qualidade dos serviços socioassistenciais, contribuindo para a viabilização e a concretização de processos interventivos que promovam protagonismos, especialmente dos usuários. Sendo assim, quanto mais preparado o(a) assistente social e demais trabalhadores(as) estiverem, maior será o padrão de qualidade das ações executadas na direção da consolidação de uma cultura democrática e de direitos (Raichelis, 2010).



Podemos evidenciar e analisar a apreensão e os avanços na concepção de “capacitação” e “educação permanente”, historicizando e problematizando seus conteúdos. Ao mesmo tempo, a análise apresenta os desafios para sua implementação frente ao contexto da precarização das condições e relações do trabalho na sociabilidade capitalista. A criatividade, inovação, iniciativa são expressões basilares que caracterizam o desempenho do(a) assistente social e do conjunto de trabalhadores(as) do SUAS na política de assistência social. O novo rumo impresso às ações socioassistenciais, após implantação do SUAS, tem logrado, com muito esforço, garantir a necessidade e a legitimidade dos espaços consagrados aos processos reflexivos sobre educação permanente. Portanto, de forma incontestável, assegura-se que o compromisso com a educação permanente é determinante para qualificar os(as) trabalhadores(as) do SUAS e na implementação e efetivação do direito à assistência social.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A perspectiva analítica aqui produzida, pautada na teoria social crítica, a qual induz à reflexão e atuação dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, considera-se estar diante de uma possibilidade para o investimento na qualificação profissional. A luta pela emancipação dos(as) usuários(as) da assistência social, se coloca na disputa dos projetos de educação que estão postos na sociedade. O arcabouço legal da política de assistência social possibilita a sustentação jurídica, motiva e direciona os(as) trabalhadores(as) do SUAS, aprofundando e consolidando a importância da educação permanente.

O SUAS sem dúvida é uma conquista para a consolidação da LOAS e do direito à política de assistência social. Após um longo percurso de frágil regulamentação, é inegável o *status* que o SUAS vem conquistando no cenário político das políticas sociais. Em um primeiro momento desta pesquisa, constatou-se que a PNAS no âmbito do SUAS foi se consolidando. Desde 2004, a direção foi de induzir os municípios brasileiros a se adequarem as novas exigências, regulamentada pela NOB-SUAS (2005/2012), considerando o processo que se iniciou com a Constituição Federal de 1988 e com a LOAS de 1993.

O SUAS evidencia um novo desenho protetivo para a área da assistência social, além disso, a disseminação cada vez mais expandida do reconhecimento da centralidade das intervenções unificadas e a consolidação de ações voltadas à educação permanente, que não se configurem como cursos fragmentados, fazem-se presentes na atualidade.

Entende-se que a NOB-RH/SUAS, enquanto parte integrante desse processo no conjunto de outras regulamentações, constitui-se em um dos significativos avanços da PNAS. Nessa direção, NOB-RH/SUAS apresenta-se também, ao lado da PNEP/SUAS,



como referencial nacional para a busca da qualificação continuada, implicando na direção do exercício profissional dos(as) trabalhadores(as) do SUAS no contexto sócio-histórico no qual se encontram.

Compreendeu-se, então, que a NOB-RH/SUAS possibilita, como gestão do trabalho no âmbito da administração pública, o enfrentamento da desprecarização das condições de trabalho com a contratação de equipes de referência através de concurso público; implantação do programa de capacitação na perspectiva de educação permanente; processos de avaliação de desempenho com adequação de perfis profissionais às necessidades do SUAS; organização de espaços de negociação do trabalho; manutenção de sistemas de informação e estruturação de planos de carreira, cargos e salários.

A NOB-RH/SUAS e a PNEP/SUAS configuram-se como relevantes instrumentos na democratização da importância da qualificação profissional contínua. Apesar de se saber que, do ponto de vista da gestão da assistência social, o investimento em educação permanente muitas vezes se apresenta como desnecessário, é preciso assumir uma postura de resistência. A resistência é o primeiro passo para os(as) trabalhadores(as) do SUAS pois o ambiente do cotidiano da intervenção profissional é vivenciado por estes sujeitos.

Considera-se que a qualidade da educação permanente precisa ser revisada em seus aspectos teórico-conceituais de forma a diminuir a distância entre os conhecimentos adquiridos e sua efetivação prática. Evidenciou-se, ainda a questão do vínculo existente entre educação permanente e a busca pelo aprimoramento profissional com consequente ampliação da qualidade dos serviços prestados pelos(as) trabalhadores(as) do SUAS, pois o acesso à qualificação continuada possibilita formar profissionais mais capacitados(as) para atuarem nas políticas públicas.

Cabe ressaltar que educação permanente é processo de longo prazo, materializando-se no decorrer da vida profissional por período indeterminado. As possibilidades colocadas pela implementação da PNEP/SUAS e a complexidade da temática, que relaciona educação e trabalho no âmbito da assistência social por si só demandariam bem mais que a pretensão de esgotar o tema neste trabalho, sugerindo espaço para novas pesquisas que se relacionem com o objeto deste estudo.

A concepção político-pedagógica da educação permanente para os(as) trabalhadores(as) do SUAS leva em consideração as ações profissionais cotidianas, tanto no âmbito da gestão quanto do provimento de serviços e benefícios socioassistenciais. Surgiu como proposta e deliberação no decorrer das Conferências Nacionais que se realizaram a partir de 1995 e que esteve nas pautas de discussão das outras reuniões, sendo deliberada até a instituição pelo Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS por meio da Resolução nº 04/2013, da – PNEP/SUAS.



Dessa forma a PNEP/SUAS avança na profissionalização e fortalecimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, apesar de o contexto de reestruturação produtiva impor aos sujeitos desse processo condições precarizadas de inserção profissional e de atuação técnica. Entre esses avanços destaca-se a definição da constituição das equipes multidisciplinares, criação de núcleos de educação permanente, fortalecimento da transferência de recursos federais e estaduais para pagamento de profissionais que atuam nos municípios, etc. Porém ainda é frágil a quantidade de dados relacionados ao monitoramento e avaliação da execução dos programas, pois a PNEP/SUAS ainda está em processo de implementação em alguns estados.

É inegável a importância do reconhecimento dos(as) trabalhadores(as) do SUAS como uma das principais condições para a efetivação da política de assistência social enquanto política pública, isto é, de intervenção estatal e direito de cidadania. Afinal, são eles que efetivam cotidianamente o SUAS, por meio do trabalho concreto. Portanto, é fundamental que os(as) trabalhadores(as) do SUAS, independentemente de suas especificidades, tenham garantidos os direitos trabalhistas e condições adequadas ao exercício do seu trabalho.

A consolidação do SUAS requer cada vez mais o reconhecimento legal da Assistência Social como política pública, pois não conseguirá alcançar esse patamar apenas com a ampliação e definição do quadro de trabalhadores(as). Compreende-se que a política de gestão do trabalho vai além da composição de equipes de referência. Dessa forma, não se trata apenas gerir as equipes de que se dispõe, mas qualificá-las para a execução da política de assistência social.

Faz-se necessário, como uma maneira para resistirmos a este cenário, nos apropriarmos do conteúdo das políticas que regulamentam o trabalho no SUAS e defendermos a educação permanente enquanto estratégia no sentido de instrumentalizar os(as) trabalhadores(as) para o exercício de funções, visando garantir que estes(as), gestores(as) e usuários(as), efetivamente participem do processo de construção de respostas às demandas a partir de seus saberes/experiências.

Considera-se, esta tarefa necessária e um desafio complexo, dado os desafios postos à política de assistência social, bem como às particularidades dos(as) trabalhadores(as), com formações diversificadas e perfis variados, além da população usuária que demanda uma série de respostas às expressões da “questão social” vivenciadas. Faz avançar a defesa da Seguridade Social como política de Estado e da política de assistência social como garantidora de direitos para os(as) trabalhadores(as) do SUAS e para a população usuária. A profissionalização da política de assistência social contou com o protagonismo de trabalhadores(as) ensejando que as novas gerações profissionais avancem nesta luta. A implementação da política de educação permanente no



SUAS continua sendo grande desafio para a categoria e para a política de assistência social.

REFERÊNCIAS

- BEHRING, Elaine Rosseti. Trabalho e Seguridade Social: o neoconservadorismo nas políticas sociais. In: BEHRING, E. R.; ALMEIDA, M. H. T. de. (Orgs). **Trabalho e Seguridade Social: Percursos e Dilemas**. 2 ed. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: FSS/UERJ, 2010.
- BOURGUIGNON, Jussara Ayres. **A particularidade histórica da pesquisa no Serviço Social**. Revista Katálysis, Florianópolis: Edufsc, v.10, n. especial. p. 46-54, 2007.
- BRAGA, Lea Lúcia Cecílio. A Ética como Princípio das Equipes de Referência no SUAS: Concepção e o Desafio da Interdisciplinaridade. In: **Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta**. MDS, Brasil. 2014.
- BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **CapacitaSUAS Vol. 1, 2 e 3**. IEE. São Paulo. 1^o ed. Brasília: MDS, 2008.
- BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Lei Orgânica de Assistência – LOAS Anotada**. MDS. Brasília, 2009.
- BRASIL. Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica – NOB/SUAS**, aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social por intermédio da Resolução nº 130, de 15 de julho de 2005 e publicada no Diário Oficial da União-DOU em julho de 2005.
- BRASIL. Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Assistência Social – PNAS**, aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social por intermédio da Resolução nº145, de 15 de outubro de 2004 e publicada no Diário Oficial da União-DOU em outubro de 2004.
- BRASIL. **NOB-RH/SUAS: Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS**. Brasília, DF: Senado Federal, 2006.
- BRASIL. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1^a Ed. – Brasília: MDS, 2013, Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf. Acesso em 01 out. 2022.
- CFESS. **Política de Educação Permanente do Conjunto CFESS-CRESS**. Brasília: [s.n.], 2012. Disponível em: https://www.cfess.org.br/arquivos/BROCHURACFESS_POL-EDUCACAO-PERMANENTE.pdf. Acesso em: 10 jun. 2022.
- FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. [PINTO, Eliana Bellini](#); BINKOWSKI, Jéssica Sulis. **Educação Permanente no Âmbito das Políticas Sociais: Uma Reflexão Necessária Para Formação Profissional**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Porto Alegre, 2015.
- IAMAMOTO, Marilda Vilela. **Serviço Social em Tempo de Capital Fetiche: Capital Financeiro, Trabalho e Questão Social**. 3^a ed. São Paulo: Cortez, 2008.
- _____. **O Serviço Social na Contemporaneidade: Trabalho e Formação Profissional**. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2001.
- KONNO, Cristiane Carla. **A Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social: Trabalho e Educação na Consolidação do SUAS**. Tese (Doutorado em Serviço Social). Universidade Estadual de Londrina – UEL. Londrina. 313 p., 2020.
- RAICHELIS, Raquel. **Esfera Pública e Conselhos de Assistência Social – Caminhos da Construção Democrática**. 7^a Ed. São Paulo, Cortez, 2015.
- _____. O Assistente Social como Trabalhador Assalariado: Desafios Frente às Violações de seus Direitos. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 107, p. 420-437, jul./set., 2011. Disponível em: www.scielo.br/j/sssoc/a/xJZpht8LVt96vSvn7cPNQMR/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 22 mar 2022.



_____. Intervenção Profissional do Assistente Social e as Condições de Trabalho no SUAS. **Serviço Social & Sociedade**. São Paulo, nº 98, p. 750-772, out/dez, 2009. Disponível em: www.scielo.br/j/sssoc/a/cSK3XgKqNLzD8NJPYJbvH5R/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 22 mar 2022.

YAZBEK, Maria Carmelita. A Dimensão Política do Trabalho do Assistente Social. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 120, p. 677-693, out./dez. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/4RNYGqckdySpPrJ6cTmsBSQ/>. Acesso em: 01 de mar. 2022.

_____. Políticas Sociais e Implementação do SUAS. In: BRASIL. **CapacitaSUAS** volume 1. Brasília, DF: Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome/Instituto de Estudos Especiais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, p. 79-136, 2008.