

**CONTRIBUIÇÕES DA EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA O EXERCÍCIO
PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES NO SISTEMA ÚNICO DE
ASSISTÊNCIA SOCIAL**

**CONTRIBUTIONS FROM PERMANENT EDUCATION TO THE EXERCISE
PROFESSIONAL WORKERS IN THE UNIQUE SOCIAL ASSISTANCE SYSTEM**

¹Clenilton Martins Faria

² Simone Maria Fernandes

RESUMO

No Brasil a institucionalização do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) inaugura um novo cenário na organização da Política Nacional de Assistência Social. Nesta direção, a gestão do trabalho e a educação permanente é introduzida na gestão do SUAS como um dos seus objetivos definidos por intermédio da Lei nº 12.435, de 06 de julho de 2013, se mostrando imprescindível para garantir o desenvolvimento de habilidades e competências dos colaboradores interligados ao SUAS, promover respostas positivas às demandas dos usuários, e promover a efetivação e a oferta de uma política pública de assistência social qualificada e resolutiva. Desta forma, o presente estudo tem como objetivo investigar a importância da educação permanente para o exercício profissional dos trabalhadores no SUAS. O Método utilizado foi a pesquisa bibliográfica feita por meio da leitura de livros, marcos normativos, artigos e publicações técnicas relacionados ao tema, disponíveis no Google Acadêmico, Scielo e Biblioteca Virtual do Ministério da Cidadania. Este estudo demonstra que, o aprimoramento do SUAS, assim como a efetivação e ampliação dos direitos socioassistenciais passam pelo reconhecimento e efetivação dos princípios da educação permanente em uma perspectiva sistemática, continuada, sustentável, nacionalizada, descentralizada e participativa, pois, esta contribui para a disseminação de conhecimentos promotores de habilidades, potencialidades e competências técnicas, éticas e gerenciais capaz de possibilitar a todos os colaboradores deste Sistema a obtenção de ferramentas mais qualificadas para o exercício de suas funções. Entretanto, para efetivação desta área são necessárias a transposição de práticas arraigadas e contrárias aos avanços legais, assim como o comprometimento e a participação de todos os atores e equipamentos interligados a este Sistema, uma vez que o conhecimento é necessário para a transformação social.

Palavras - Chave: Política de Assistência Social. Educação Permanente no SUAS. Gestão do Trabalho.

¹ Graduado em Psicologia pela Universidade Vale do Rio Doce (UNIVALE). Especialista em Psicologia Social pela Universidade Santo Amaro (UNISA). Especialista em Psicologia da Saúde pela Faculdade Cidade Verde (FCV). Mestrando em Ciências da Educação pela Universidad Tecnológica Intercontinental(UTIC).

² Graduada em Serviço Social pela Universidade Vale do Rio Doce (UNIVALE). Especialista em Psicanálise e Educação pela Faculdade FASSEM.

ABSTRACT

In Brazil, the institutionalization of the Unified Social Assistance System (SUAS) inaugurates a new scenario in the organization of the National Social Assistance Policy. In this sense, work management and permanent education is introduced in the management of SUAS as one of its objectives defined through Law No. 12,435, of July 6, 2013, proving to be essential to ensure the development of employees' skills and competences interconnected to SUAS, promote positive responses to users' demands, and promote the implementation and offer of a qualified and resolute public social assistance policy. Thus, this study aims to investigate the importance of continuing education for the professional exercise of workers at SUAS. The method used was the bibliographic search made by reading books, normative frameworks, articles and technical publications related to the theme, available on Google Scholar, Scielo and Virtual Library of the Ministry of Citizenship. This study demonstrates that the improvement of SUAS, as well as the realization and expansion of socio-assistance rights, involves the recognition and realization of the principles of permanent education in a systematic, continuous, sustainable, nationalized, decentralized and participatory perspective, as this contributes to the dissemination of knowledge that promotes skills, potential and technical, ethical and managerial skills capable of enabling all employees of this System to obtain more qualified tools for the exercise of their functions. However, for this area to be effective, it is necessary to transpose ingrained practices that are contrary to legal advances, as well as the commitment and participation of all the actors and equipment connected to this System, since knowledge is necessary for social transformation.

Keywords: Social Assistance Policy. Permanent Education at SUAS. Work Management.

1 - INTRODUÇÃO

No Brasil a institucionalização da Política de Assistência Social na forma de Sistema Único, descentralizado, e participativo, requer centralidade na efetiva estruturação das condições necessárias para o avanço deste importante pacto de cidadania unitário em todo território nacional. Nesta direção, este Sistema cumpre as diretrizes da Constituição Federal de 1988 (CF88) e da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), que introduzem a assistência social no campo da seguridade social e da proteção social brasileira como um direito de todos e dever do Estado. (BRASIL, 2004)

Desta forma, o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) se materializa por meio da oferta de programas, serviços e benefícios socioassistenciais destinados a população que necessita da garantia da proteção social pública. O conjunto de

trabalhadores nas diferentes funções e formações que integram o SUAS, cumprem a função de mediação entre as garantias legais e a entrega das ofertas socioassistenciais aos cidadãos. Assim, têm a perspectiva de torná-las efetivas por meio da construção de estratégias coletivas e intersetoriais junto a outras políticas públicas de direito. (BRASIL, 2004)

Segundo levantamento feito pela Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação (SAGI), por meio de análise do Censo SUAS, as Gestões Municipais informaram no Censo SUAS em 2017, ter 239.262 trabalhadores exercendo funções/atividades ligadas à assistência social. Este mesmo estudo, informa ainda que cerca de 50 milhões de pessoas utilizam essa política, representando 25% da população brasileira.

Neste contexto, este estudo tem como temática a importância da educação permanente para o exercício profissional dos trabalhadores no SUAS. O estudo proposto, busca aprofundar esta reflexão e se justifica apontando que, a estruturação do trabalho, a qualificação continuada, e a valorização dos seus trabalhadores é uma estratégia de fundamental importância para a oferta qualificada dos serviços socioassistenciais prestados a sociedade.

Desta forma, este artigo tem como objetivo: analisar qual a importância da educação permanente para o exercício profissional dos trabalhadores no SUAS.

O problema a ser analisado no decorrer deste estudo será: qual a importância da educação permanente para o exercício profissional dos trabalhadores no SUAS?

Este trabalho será desenvolvido sob a hipótese de que a educação permanente dos trabalhadores do SUAS é essencial para imprimir qualidade e profissionalização a esse Sistema, pois, contribui para que gestores, equipes técnicas, e demais profissionais ligados a este adquiram novas habilidades e competências profissionais necessárias ao planejamento, operacionalização, monitoramento, avaliação, e controle social, no que diz respeito a execução da política de assistência social.

Portanto, a necessidade de um processo formativo continuado é imprescindível para garantir o desenvolvimento de habilidades e competências nos colaboradores interligados ao SUAS, promover respostas positivas às demandas dos usuários, e para efetivar esta política pública de Estado conforme os princípios e diretrizes definidos e regulamentados por intermédio de seus marcos normativos.

O diferencial dessa função estratégica e sua importância para profissionalização do SUAS e para a condução de um projeto societário

emancipatório, e garantidor de direitos é o que culminou na elaboração deste trabalho e o que se pretende abordar nas sessões a seguir.

No primeiro momento, foram apresentadas as concepções teóricas, conceituais, e as regulamentações que orientam a educação permanente e no segundo, foi abordado os caminhos encontrados para que esta seja implementada.

O Método utilizado para a elaboração deste estudo foi a pesquisa bibliográfica, realizada por meio da leitura de livros, marcos normativos, artigos, teses e publicações técnicas relacionados ao tema, disponíveis no Google Acadêmico, Scielo e Biblioteca Virtual do Ministério da Cidadania.

As palavras-chave: Política de Assistência Social, Educação Permanente no SUAS, e Gestão do Trabalho foram selecionadas com a perspectiva de facilitar o processo de consulta do material nos bancos de dados nas plataformas mencionadas acima.

Quanto ao recorte temporal, foram escolhidas publicações a partir do ano de 2004 até o ano atual de 2020. Considerou-se este marco, pois, foi em 2004 que a gestão do trabalho foi introduzida na política de assistência social por meio da publicação da Política Nacional de Assistência Social /PNAS 2004.

2 – GESTÃO E EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: CONCEITOS, IMPORTÂNCIA E RESPONSABILIDADES DOS ENTES FEDERADOS

O cenário histórico de precarização das condições do trabalho no âmbito da política pública de assistência social e os processos recentes que expressam os compromissos institucionais pela estruturação da gestão do trabalho, em seus mecanismos regulatórios, estratégias e instâncias, configuram uma conjuntura propícia à indução da qualificação permanente das condições de trabalho e das respostas técnicas e éticas na prestação dos serviços e no desenvolvimento das funções de gestão (BRASIL, 2011, p.15).

Esse cenário de precarização do trabalho provoca entre outros, instabilidade; ausência de perspectiva; dificuldade de progressão e qualificação profissional e até mesmo adoecimento profissional, além de comprometer a qualidade do provimento das ofertas socioassistenciais (BRASIL, 2013).

Nesta direção, a gestão do trabalho foi inaugurada pela Política Nacional de Assistência Social, PNAS (2004), reafirmada na Norma Operacional de Recursos Humanos do SUAS - NOBRH (2006), na Norma Operacional Básica do SUAS,

NOBSUAS (2012) e na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, PNEP/SUAS (2013). Essas representam um marco legal para a profissionalização da assistência social e uma direção para o aperfeiçoamento dos serviços socioassistenciais.

Importa destacar, que a gestão do trabalho no SUAS integra o Pacto Federativo entre União, Estados e Municípios, conforme estabelece as normativas que definem as responsabilidades de cada ente da federação a esse respeito. De acordo, com a NOB/SUAS (2012), é a área administrativa da gestão que planeja, organiza e estrutura o planejamento das ações de valorização do trabalhador e a estruturação do processo de trabalho institucional. Essa norma ainda preconiza, que essa área deve ser criada e financiada por cada um dos entes para o cumprimento das responsabilidades compartilhadas (BRASIL, 2012).

A gestão do trabalho é considerada estratégica para a implementação do SUAS e para o cumprimento de seus objetivos e responsabilidades. Entre essas responsabilidades, estão a garantia da educação permanente dos trabalhadores. Deve ainda promover a desprecarização dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da terceirização; realizar o planejamento estratégico; garantir a gestão participativa com controle social e integrar e alimentar o sistema de informação. (BRASIL, 2011).

Assim “a educação permanente é uma necessidade para as diferentes profissões e áreas do conhecimento”. A sociedade contemporânea passa por grandes transformações e crises complexas. Esta realidade dinâmica e veloz precisa ser compreendida e analisada em suas particularidades e em suas múltiplas determinações. Tais determinações, impactam na prática interventiva dos profissionais, exigindo práticas respaldadas pelo campo técnico e científico. (CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL, 2012).

A educação permanente é um grande avanço, uma conquista e um direito dos trabalhadores, conselheiros e gestores da área. Segundo o texto da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS-PNEP/SUAS é assim compreendida:

Entende-se por educação permanente o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos e científicos disponíveis. Processo este mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e

valores pré-existent e que orientam a ação desse sujeito no contexto organizacional da própria sociedade. (BRASIL, 2013. p.34)

A PNEP/SUAS, estabelece os princípios e diretrizes da política pedagógica que orienta a educação permanente no SUAS. Nesta perspectiva, reconhece o desenvolvimento de processos regidos por duas dimensões: do trabalho, (que considera os processos, as atividades e procedimentos, e a pedagógica, (que direciona os processos continuados de capacitação e formação). Essas, seguem uma perspectiva de planejamento participativo a partir do contexto e das dificuldades encontradas nos processos de trabalho, visando encontrar estratégias que contribuam para as soluções e para superação de práticas que não agregam resultados (BRASIL, 2013).

Nesta direção, as dimensões do trabalho e pedagógica, corroboram para uma intervenção profissional crítica e reflexiva que considera as múltiplas condições de vulnerabilidades sociais e econômicas; os riscos e seus agravos e situações de violações de direitos que estão expostas as populações mais vulneráveis. Além disso, contribui para o reconhecimento e defesa da proteção social pública da assistência social, fruto de uma construção histórica, com potencial de destaque para superar a cultura do assistencialismo e paternalismo arraigados nas políticas de proteção social no país (BRASIL, 2013).

O II Plano Decenal de Assistência Social - 2016/2006, aponta como uma de suas metas: “ampliar e aprimorar as ações de capacitação e de formação com base nos princípios da educação permanente, fomentando a rede nacional de educação permanente no SUAS”. Isso demonstra a direção do governo federal em avançar na consolidação da educação permanente no SUAS (BRASIL, 2016).

Segundo a PNEP/SUAS à Rede Nacional de Educação Permanente no SUAS é formada por instituições educacionais, públicas e privadas e tem como papel contribuir com os gestores na implementação dessa política, visando: Elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação; Planejamento instrucional de ações de formação e capacitação; Estruturação de observatórios de práticas; Estruturação de núcleos de pesquisa dedicados a diferentes temas afetos ao SUAS; Oferta e execução, em parceria ou sob a forma de relação contratual com os órgãos gestores do SUAS nos três níveis federativos.

As normativas citadas agregam avanços teórico-conceitual substanciais, e apontam as dimensões política, ético e técnico como pilares fundamentais para a

construção de uma sociedade mais justa e igualitária. No entanto, para o alcance de resultados mais perenes na prática cotidiana seja na prestação dos serviços socioassistenciais, na gestão, ou controle social, estes avanços teóricos e normativos precisam ser efetivados e aprofundados (BRASIL, 2013).

Entende-se que um dos possíveis caminhos, para o avanço da implementação da Gestão do Trabalho está na compreensão dos princípios da gestão descentralizada, democrática e participativa, previstos na legislação da assistência social. Esses culminaram em um vasto arcabouço legal, fruto de uma trajetória sólida, alcançada pela participação dos diversos atores ligados a política de assistência social; a saber: órgão de defesa de direitos; organizações e entidades privadas de assistência social; instâncias colegiadas de gestores e de profissionais; trabalhadores; conselheiros e usuários do SUAS (BRASIL, 2004).

Portanto, a implementação da gestão do trabalho somente concretiza-se por meio da cooperação entre a união, estados e municípios. Faz-se necessária, à criação do setor ou equipe responsável pela gestão do trabalho, além das condições materiais e financeiras para a estruturação e desenvolvimento desta área, como está regulamentada na NOB/SUAS (BRASIL, 2012).

O Pacto de Aprimoramento do SUAS, aprovado pela Resolução nº 18, de 15 de julho de 2013, segue essa direção e estabelece as prioridades necessárias para a gestão municipal do SUAS para o quadriênio 2014/2017. Entre as metas e prioridades, está a estruturação de áreas essenciais para a gestão do SUAS, incluindo entre elas, a Gestão do Trabalho (BRASIL, 2013).

No que se refere à efetivação da perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente do SUAS, deve ser efetivada por meio de mecanismos organizativos referentes a operacionalização e ao planejamento das atividades, mediados em processo democrático e participativo. A realização de diagnósticos de competências e necessidades de qualificação, bem como, o planejamento das ações de capacitação merece destaque. Outro ponto, diz respeito a estruturação e instituição de Núcleos de Educação Permanente territorializados, para se garantir a unidade nacional dessas ações e efetivação das ações prioritárias (BRASIL, 2013).

A PNEP/SUAS, determina que os Núcleos de Educação Permanente devem ser criados nas três esferas de governo. Para a implementação das ações necessárias ao planejamento e a oferta de capacitação, devem ser consideradas: a problematização do saber e dos processos de implementação do SUAS; as

experiências de produção de conhecimentos voltados ao trabalho e ao controle social; a elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação do trabalhador; o planejamento e o acompanhamento das ações de formação e capacitação realizadas; os tipos de ação de capacitação conforme os percursos formativos definidos nesta política, entre outros (BRASIL, 2013).

Os entes federados também são responsáveis pela elaboração, execução e cofinanciamento dos planos de capacitação, podendo para tanto, instituir parcerias com instituições de ensino, integrantes da Rede Nacional de Educação Permanente do SUAS. É orientado que os cursos certifiquem os trabalhadores e gerem progressão funcional (BRASIL, 2013).

Feita essa consideração, afere-se que os Planos de Educação Permanente devem ser desenvolvidos de forma integrada a partir das três funções da assistência social, conforme prevê a PNAS/04. Sendo elas, a proteção social, a vigilância socioassistencial e a defesa de direitos dos usuários. Estas funções, definem as diretrizes para a atuação da assistência social e precisam se desenvolver de forma integrada e articulada. Na prática do SUAS, essa integração é elementar e orienta um trabalho sistêmico e alinhado que favorece o planejamento das ações de qualificação e o provimento das ofertas socioassistenciais. (BRASIL, 2004).

Ensina Marcondes et al (2013) que a importância dessa integração se dá pelo fato dos processos de educação permanente precisarem ser articulados em uma visão integrada entre os diferentes atores do SUAS, eles não podem se tornar burocráticos à espera de condições ideais de realização.

3 - CONCLUSÃO

O propósito deste estudo ao evidenciar a importância da educação permanente para o exercício profissional dos trabalhadores do SUAS foi contribuir para uma melhor compreensão deste direito que deve ser garantido a todos os equipamentos e colaboradores da assistência social, assim como salientar que é dever do poder público garantir aos usuários uma oferta de serviços públicos resolutiva e qualificada.

Buscou-se para tanto, apontar as diretrizes legais que respaldam a efetivação desta área da gestão do SUAS que é considerada essencial para a consolidação dos direitos socioassistenciais.

No entanto, ultrapassar as barreiras para a garantia dos objetivos propostos pelo SUAS no que tange a promoção da qualificação permanente de seus colaboradores não é tarefa fácil. As instâncias representativas nas esferas de articulação, pactuação e deliberação, por meio dos gestores; trabalhadores; conselheiros; usuários e entidades parceiras, devem estar envolvidos na luta e resistência pela manutenção dos direitos legalmente adquiridos. Além disso, cabe ressaltar a importância da necessária mobilização de toda a sociedade no sentido de recuperar as responsabilidades de cada ente federativo no efetivo cumprimento de suas responsabilidades.

Deste modo, retomando o objetivo deste estudo que consiste em investigar a importância da educação permanente para o exercício profissional dos trabalhadores no SUAS é possível concluir que o percurso formativo executado por meio da educação permanente é essencial para que os atores do SUAS tenham as condições necessárias para exercerem práticas cada vez mais inclusivas e qualificadas, e principalmente para que os usuários sejam respeitados como cidadãos de direito e incluídos no processo de emancipação e resgate de sua cidadania.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social**. Brasília, DF, 2004.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **NOB-RH SUAS: anotada e comentada**. Brasília: 2012.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Gestão do trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito sociassistencial**. Brasília: 2011. 15 p.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. Brasília: 2013. 34 p.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **II Plano Decenal da Assistência Social (2016/2026) “Proteção Social para todos/as os/as brasileiros/as”** – Brasília: 2016.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Censo SUAS 2017: Análise dos componentes sistêmicos da Política Nacional de Assistência Social**. Brasília: SAGI, 2018.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. (Org.) **Política de Educação Permanente do Conjunto CFESS-CRESS**. Brasília: 2012. Disponível em:<www.cfess.org.br>. Acesso em: 20 de Ag. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. Resolução CNAS nº 18, de 15 de julho de 2013. **Dispõe acerca das prioridades e metas específicas para a gestão municipal do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, para o quadriênio 2014-2017, pactuadas pela Comissão Intergestores Tripartite - CIT**. Brasília: CNAS, 2013.

_____. Resolução CNAS nº 33, de 12 de dezembro de 2012. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social**. Brasília: CNAS, 2013
MARCONDES, N. A. V. *et al.* **Educação permanente**: propostas e desafios para os assistentes sociais. *Serv. Soc. & Saúde*, Campinas, SP v. 13, n. 2 (18) p. 299-322, 2014.