



16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

Tema: "40 anos da "Virada" do Serviço Social"

Brasília (DF, Brasil), 30 de outubro a 3 de novembro de 2019

Eixo: Política Social e Serviço Social.

Sub-Eixo: Ênfase em Gestão.

A EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA DO MUNICÍPIO DE LIMEIRA-SP

Rayoni Ralfh Silva Pereira Salgado¹

Resumo: A Educação Permanente compreende à construção de espaços de trabalho que possibilitem saberes, sentidos e significados, visando fortalecer a política de Assistência Social e seus operadores, em uma perspectiva interdisciplinar e intersetorial. Desta forma, o presente relato de experiência tem por objetivo apresentar algumas das iniciativas e ações desenvolvidas pelo NMEP²/SUAS de Limeira-SP.

Palavras-chave: Assistência Social; Educação Permanente; Trabalhadores do SUAS.

Abstract: Permanent Education comprises the construction of workspaces that enable knowledge, senses and meaning, aiming to strengthen Social Assistance policy and its operators, in an interdisciplinary and intersectoral perspective. Thus, this description of the experience aims to present some of the initiatives and actions developed by the NMEP/SUAS of Limeira-SP.

Keywords: Social Assistance; Permanent Education; SUAS workers.

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal brasileira, promulgada em 1988 trouxe grandes avanços no campo da Seguridade Social e a Assistência Social, torna-se política pública através dos artigos 203 e 204 do referido documento. Em 1993, é publicada a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, através da Lei n. 8.742³ e em 2004 essa política de direito é organizada por meio da Política Nacional de Assistência Social – PNAS, a qual resultou, em 2005, no Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

A partir dessas legislações, os trabalhadores do SUAS aparecem como protagonistas na oferta qualificada de serviços socioassistenciais à população usuária. Nesse sentido, a estruturação do trabalho, a qualificação profissional e a valorização desses agentes devem ser prioridade para a efetivação da Assistência Social como política pública.

A Política Nacional de Capacitação do SUAS – PNC/SUAS (BRASIL, 2011a) visa atender às pautas de qualificação dos trabalhadores, de forma continuada e

¹ Profissional de Serviço Social, Centro de Promoção Social Municipal, E-mail: ray.asocial@hotmail.com.

² Núcleo Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social.

³ Atualizada a partir da Lei Nº. 12.345/2011.

programada e tem como objetivos: promover a capacitação dos gestores, trabalhadores (da rede pública e privada) e conselheiros da assistência social. Tal política se ancora nos princípios da Educação Permanente e da Interdisciplinaridade⁴, com vistas ao aprimoramento da gestão do SUAS e a qualificação dos serviços e benefícios socioassistenciais. A Educação Permanente, segundo a PNC/SUAS,

Constitui-se no processo contínuo de construção de conhecimentos pelo trabalhador, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele. Compreende a formação profissional, a qualificação, a requalificação, a especialização, o aperfeiçoamento e a atualização. Tem o objetivo de melhorar e ampliar a capacidade laboral dos trabalhadores, em função de suas necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que trabalha, das necessidades dos usuários e da demanda social (BRASIL, 2011a, p.16).

Fruto de vários movimentos e discussões em Conferências Nacionais, Estaduais e Municipais, em 2013 foi publicada a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS⁵. A consolidação do SUAS e a valorização dos seus trabalhadores compreende que a implementação dessa política requer o aprimoramento e qualificação constante daqueles que a operam.

A PNEP/SUAS tem como princípios a centralidade dos processos de trabalho e práticas profissionais, a interdisciplinaridade, a aprendizagem significativa, a historicidade e o desenvolvimento de capacidades e competências requeridas no trabalho ofertado no SUAS.

A PNEP/SUAS apresenta uma concepção político-pedagógica na Assistência Social, sendo de competência dos entes federados e cabendo aos municípios: o desenvolvimento de ações pedagógicas que visem à capacitação introdutória (nivelamento); capacitações para atender agendas pactuadas nacionalmente; atualização; aperfeiçoamento, bem como, capacitar a rede socioassistencial privada do SUAS e cumprir as metas previstas no II Plano Decenal da Assistência Social (2016-2026)⁶.

⁴ Superação de uma visão fragmentada do conhecimento. “O enfoque interdisciplinar é adotado como processo de trabalho no âmbito do SUAS, a partir da compreensão de que o principal objeto de ação da política de assistência social - as vulnerabilidades e riscos sociais - não são fatos homogêneos e simples, mas complexos e multifacetados, que exigem respostas diversificadas alcançadas por meio de ações contextualizadas e para as quais concorrem contribuições construídas coletivamente e não apenas por intermédio do envolvimento individualizado de técnicos com diferentes formações” (BRASIL, 2011a, p.19-20).

⁵ Resolução CNAS Nº. 04, de 13 de março de 2013.

⁶ Disponível

em:

<https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/II_Planos_Decenal_AssistenciaSocial.pdf>. Acesso em 05 mai. 2019.

As ações de capacitação e formação dos trabalhadores da área social devem ser planejadas e executadas de forma continuada, participativa, sistemática, respeitando as especificidades do trabalho e diversidades dos sujeitos, conforme preconiza a NOB/RH/SUAS⁷.

Nesse sentido, a Educação Permanente é compreendida como uma estratégia que viabiliza processos de aprendizado mediante os saberes e necessidades que emergem nos processos de trabalho. As experiências e conhecimentos dos trabalhadores possibilitam o reconhecimento e valorização destes no âmbito do SUAS, abrindo espaços de formação e capacitação ancoradas na *práxis* profissional.

Essa concepção de trabalho enfatiza que as experiências e vivências dos trabalhadores produzem novos conhecimentos que, socializados, garantem processos educativos, promovendo a valorização destes saberes, possibilitando transformações em uma dada realidade.

A Educação Permanente é entendida como um processo reflexivo que emerge a partir das vivências e necessidades existentes no cotidiano do trabalho, possibilitando a formulação de estratégias que visem ao enfrentamento e à resolutividade dos problemas. Tal processo possibilita a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade e das condições de trabalho dos agentes públicos.

Constitui público-alvo das ações de Educação Permanente no âmbito do SUAS: trabalhadores de todos os níveis de escolaridade que atuam na rede socioassistencial (unidades estatais e organizações de assistência social), gestores e conselheiros, no exercício de suas competências e responsabilidades.

Conforme mencionado acima, os principais agentes de mudança são os próprios trabalhadores. A criação de espaços para trocas de experiências e conhecimentos possibilita que a realidade seja problematizada e estratégias sejam pensadas coletivamente, com vistas ao aprimoramento e qualificação profissional.

O Centro de Promoção Social Municipal – CEPROSOM, autarquia gestora da política de Assistência Social em Limeira-SP, dispõe de um quadro de trabalhadores, majoritariamente efetivos, garantindo a continuidade na prestação dos serviços socioassistenciais.

TABELA 1.

Quadro de Recursos Humanos do CEPROSOM

⁷ Norma Operacional Básica dos Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (BRASIL, 2006).

Categories	Efetivos	Comissionados	Efetivos-Comissionados	CLT	TOTAIS
Ensino Fundamental Incompleto	4	1	0	0	5
Ensino Fundamental Completo	10	2	2	0	14
Ensino Médio Incompleto	0	0	0	0	0
Ensino Médio Completo	65	12	4	1	82
Ensino Superior Incompleto	4	2	0	0	6
Ensino Superior Completo	89	14	8	1	115
Pós-Graduação	36	5	0	0	41
Mestrado	7	0	0	0	7
Doutorado	0	0	0	0	0
Estagiários de Ensino Superior					28
TOTAL	215	36	14	2	298

Fonte: Departamento de Recursos Humanos (Maio/2019)

No ano de 2016, foi instituído o Núcleo Municipal de Educação Permanente – NMEP/SUAS, através do Decreto n. 44 de 12 de fevereiro. Esse documento preconiza que esse núcleo deve ser composto de forma multidisciplinar, por profissionais da autarquia, com a responsabilidade de elaborar e implementar a política de Educação Permanente do SUAS no âmbito municipal.

Dessa forma, o presente relato de experiência tem por objetivo apresentar algumas das iniciativas e ações desenvolvidas pelo NMEP/SUAS de Limeira entre os anos de 2018 e 2019. Espera-se que tais experiências contribuam e incentivem outros municípios a implantarem e implementarem a Política de Educação Permanente em suas respectivas secretarias de Assistência Social, como forma de potencializar os servidores e serviços socioassistenciais, bem como fortalecer o SUAS no país.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 O Núcleo Municipal de Educação Permanente NMEP/SUAS

O NMEP/SUAS⁸ está vinculado à Diretoria de Vigilância Socioassistencial⁹, na área de Formação e Capacitação Continuada, sendo coordenada por um Assistente Social, ao qual participa de comissões organizadoras de eventos, produz materiais de apoio, inscrições, avaliações e monitora o desenvolvimento de ações nesse campo. O

⁸ Portaria n.112/2018 – Composição do núcleo.

⁹ Composta por um diretor (Psicólogo), três técnicos de nível superior (Assistentes Sociais) e um técnico de nível médio.

núcleo é um órgão colegiado de caráter consultivo, responsável por elaborar e acompanhar a execução do Plano Municipal de Educação Permanente – PNEP/SUAS.

A comissão do núcleo é composta por 14 (quatorze) membros, sendo 07 (sete) titulares e 07 (sete) suplentes. Há representantes do Órgão Gestor, Proteção Social Básica e Especial, Vigilância Socioassistencial, Recursos Humanos e Desenvolvimento Social. O grupo se reúne mensalmente para o planejamento e desenvolvimento das atividades, conforme agenda preestabelecida.

O PNEP/SUAS¹⁰ é elaborado coletivamente e todos os trabalhadores do SUAS são consultados¹¹ sobre suas necessidades de formação e capacitação continuada. As ações a serem desenvolvidas são planejadas na perspectiva da Educação Permanente, buscando envolver os servidores para que os mesmos se sintam pertencentes e valorizados nos processos político-pedagógicos. O plano é quadrienal (2018/2021), sendo revisto anualmente e, se necessário, modificado. Também é apreciado e aprovado pelo Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS¹².

As ações de formação e capacitação continuada são financiadas com recursos provindos do orçamento municipal e dos repasses federais e estaduais, conforme a disponibilidade financeira. São custeadas ações no município (cursos, seminários e eventos), bem como o traslado e pagamento de diárias/hospedagem para servidores participarem de congressos e encontros regionais, estaduais e federais, no âmbito do SUAS.

Os trabalhadores são estimulados a realizarem pesquisas e escreverem artigos com os relatos das experiências, visando à disseminação de informações e conhecimentos produzidos na política de Assistência Social.

2.2 Grupo de Estudos

Mensalmente¹³ ocorre o Grupo de Estudos dos Trabalhadores do SUAS, espaço de trocas de experiência e discussão de conteúdos referentes aos processos de trabalho na Assistência Social¹⁴. Embora o grupo seja mediado pelo coordenador da área de Formação e Capacitação Continuada, as construções e deliberações sobre as temáticas são coletivas. Em cada encontro são exibidos vídeos, documentários,

¹⁰ Disponível em <<http://www.ceprosom.sp.gov.br/portal2/wp-content/uploads/2015/10/PEP-SUAS-2018-2021.pdf>>. Acesso em 20 mai. 2019.

¹¹ Através de rodas de conversa descentralizadas nos equipamentos públicos e preenchimento de formulário eletrônico específico para diagnóstico, monitoramento e avaliação.

¹² Resolução n. 24/2018.

¹³ Agenda disponível em <<http://www.ceprosom.sp.gov.br/portal2/forma/>>. Acesso em 20 mai. 2019.

¹⁴ O grupo é aberto ao público e conta com a participação de servidores da rede direta e indireta, estagiários, conselheiros municipais e servidores de outras políticas setoriais.

filmes e em seguida o tema é debatido com base nos textos de apoio (livros/artigos científicos), correlacionando a teoria com a prática dos trabalhadores.

Algumas das temáticas abordadas entre os anos de 2018/2019:

- O trabalho em Equipe.
- A Empatia nas Relações Interpessoais.
- Agressividade e Relações Violadoras (trabalho; família; sociedade).
- Comunicação Não-Violenta.
- Habilidades Socioemocionais
- O que é preconceito? Como ele se expressa no cotidiano? Como enfrentá-lo?
- A mulher na Política de Assistência Social.
- Pautas Feministas na atualidade.
- Diversidade.

Após a realização do grupo é elaborado um relatório com a memória das discussões, registros fotográficos e sugestões para os próximos encontros. São emitidos certificados de participação para que os servidores os utilizem como pontuação para projeção de carreira.

Criou-se um grupo de whatsapp denominado “*Grupo de Estudos*”, com foco na divulgação de eventos e ações formativas, ofertadas no município e/outras localidades. Essa iniciativa permite que os trabalhadores conheçam e participem de vários espaços formativos oferecidos pelas instituições do município e região.

2.3 Parcerias

As parcerias são fundamentais para o desenvolvimento das atividades da Área de Formação e Capacitação Continuada. O município conta com a assessoria técnica da EDESP – Escola de Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo, com o objetivo de implementar e organizar as ações no âmbito da Educação Permanente, buscando tornar-se referência nessa área.

A Diretoria Regional de Assistência e Desenvolvimento Social – DRADS, também participa das construções junto à EDESP. Há o apoio na implementação das ações de educação permanente e sempre disponibilizam técnicos do governo estadual para capacitações aos trabalhadores do município e/ou da região.

A Câmara Municipal de Limeira, por meio da Escola Legislativa “Paulo Freire”, também é parceira do CEPROSOM e propiciou a realização de curso para servidores

sobre Formulação, Implementação e Avaliação de Políticas Públicas e outras atividades com os equipamentos da Proteção Social Básica.

A aproximação entre as instituições ocorreu devido à execução de ações conjuntas com o envolvimento de trabalhadores e usuários do SUAS. Os coordenadores das respectivas áreas, reuniram-se e elaboraram o Termo de Parceria n. 02/2018, o qual foi firmado pelos presidentes das duas instituições.

Mensalmente ocorrem várias ações formativas em Limeira, desenvolvidas pelo órgão gestor da Assistência Social, pelas demais políticas públicas e instituições de ensino¹⁵. Os servidores são estimulados e autorizados a participarem dessas atividades, reafirmando o compromisso da gestão municipal com a formação continuada.

2.4 Ações Significativas

O NMEP/SUAS tem realizado ações junto ao Departamento de Recursos Humanos da autarquia, desenvolvendo treinamentos aos trabalhadores, objetivando qualificá-los e instrumentalizá-los de conhecimentos para melhor atendimento à população. As atividades se fundamentam na Gestão do Trabalho, através do planejamento, da organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e estruturação do processo de trabalho institucional, envolvendo os desenhos organizacionais, educação permanente, desprecarização do trabalho, avaliação de desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS, processos de negociação do trabalho, sistemas de informação e planos de cargos, carreira e salários, entre outros aspectos.

Outra experiência exitosa é a elaboração e desenvolvimento de uma Política de Estágio¹⁶, buscando valorizar esse campo e qualificar os processos de aprendizagem na Assistência Social. Foi constituída uma comissão¹⁷ responsável por elaborar e executar o Plano de Estágio. São realizados momentos de integração entre os supervisores e estagiários, para trocas de experiências e reflexões acerca do trabalho nos serviços socioassistenciais.

¹⁵ SENAC; SESI; SENAI; ISCA Faculdades; Faculdade Anhanguera; Faculdade Einstein; FAAL; Organizações da Sociedade Civil; Conselhos e Comissões Municipais, etc. Alguns servidores também participam na qualidade de alunos especiais e regulares do Programa de Mestrado Interdisciplinar em Ciências Humanas e Sociais Aplicadas na Faculdades de Ciências Aplicadas – FCA/UNICAMP.

¹⁶ CEPROSOM foi das organizações finalistas na 10ª edição do Prêmio CIEE de Melhores Programas de Estágio, realizado no dia 04/04/2019 no Espaço Sociocultural - Teatro CIEE, em parceria com Associação Brasileira de Recursos Humanos do Estado de São Paulo – ABRH-SP e o instituto *The Gallup Organization*.

¹⁷ Portaria n. 131/2018.

Os trabalhadores de nível fundamental e médio também participam dos percursos formativos. Destaca-se que a educação permanente deve fortalecer e abranger todas as categorias profissionais.

O apoio e acompanhamento das Organizações da Sociedade Civil – OSC's também está entre as ações do NMEP/SUAS junto ao Fundo Municipal de Assistência Social, que presta assessoramento e oferece capacitações para melhor planejamento e prestação de serviços pela rede conveniada ao SUAS.

São várias as iniciativas que fortalecem a educação permanente em Limeira, todavia, não é possível descrevê-las todas neste relato de experiência. Saliencia-se que as equipes do SUAS têm muito potencial e qualidades, desta forma, os trabalhadores devem estar motivados e disporem de espaços formativos que os estimulem a produzirem conhecimentos e refletirem sobre suas experiências cotidianas. Os gestores da Assistência Social devem possibilitar a existência e manutenção de tais espaços, pois, além de valorizar e aprimorar os saberes daqueles operam a política pública, possibilita a oferta de trabalho qualificado à população usuária.

2.5 Registros Fotográficos de ações realizadas entre 2018 e 2019.

IMAGEM 1.

Curso Fortalecimento do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente



Fonte: Área de Formação e Capacitação Continuada

IMAGEM 2.

Encontro “Onde está, o que é e como evoluiu a pobreza em Limeira (2000-2017)”?



Fonte: Área de Formação e Capacitação Continuada

IMAGEM 3.

Capacitação Terceiro Setor, Assistência Social e Parcerias



Fonte: Área de Formação e Capacitação Continuada

IMAGEM 4.

Grupo de Estudos



Fonte: Área de Formação e Capacitação Continuada

**IMAGEM 5.**

Semana Integrada de Serviço Social



Fonte: Área de Formação e Capacitação Continuada

IMAGEM 6.

Integração com os Estagiários



Fonte: Área de Formação e Capacitação Continuada

IMAGEM 7.

Curso para Auxiliares e Assistentes Administrativos



Fonte: Área de Formação e Capacitação Continuada

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relato de experiência teve por objetivo apresentar algumas das iniciativas e ações desenvolvidas pelo NMEP/SUAS de Limeira-SP. A Educação Permanente tem um lugar de destaque nesta publicação e compreende a construção de espaços de trabalho que possibilite saberes, sentidos e significados, visando fortalecer a política de Assistência Social e seus operadores, em uma perspectiva interdisciplinar e intersetorial.

O CEPROSOM, junto a suas parcerias, tem propiciado momentos reflexivos, onde o debate horizontal favorece a troca de saberes, fortalece os processos de trabalho a partir de uma perspectiva educativa transformadora.

Espera-se que as boas práticas aqui destacadas estimulem gestores e trabalhadores da área social a implantar e implementar núcleos e ações com foco na Educação Permanente, pois, além de cumprir as normativas técnicas do SUAS, fortalece os trabalhadores, potencializa e qualifica o trabalho ofertado à população usuária da política de Assistência Social.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Simone Aparecida e SILVA, Mônica Alves. A Educação Permanente no SUAS: perspectivas e desafios. In: Gestão do Trabalho e Educação Permanente no SUAS em Paula/Organizador: José Ferreira da Cruz. et. al. – Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2014, 300p.

BRASIL. Constituição da República do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, alterada pela Lei nº. 12.435, de 6 de julho de 2011b.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferências de Renda no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. Brasília: MDS, 2009b.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004. Brasília, 2005.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Lei Orgânica de Assistência – LOAS ANOTADA. Brasília, 2009a.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais. Brasília: MDS, 2009c.

_____. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013, 57p.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Política Nacional de Capacitação do SUAS. Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011a. 60 p.; 23.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Norma Operacional Básica –NOB/SUAS. Brasília, 2005.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. SUAS: Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS- NOB-RH/SUAS. Brasília, 2006.

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, CNAS. Resolução no. 17, de 20 de junho de 2011.