



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: Serviço Social, Fundamentos e Formação Profissional.

Sub-Eixo: Formação Profissional.

CAPACITA SUAS: O DESAFIO DA CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO PERMANENTE NO ESTADO DO AMAZONAS EM 2018

Gilmara Araújo Teles¹
Joselene Gomes de Souza²

Resumo: Este trabalho tem como objetivo refletir sobre a importância da formação profissional continuada para os trabalhadores do SUAS a partir da experiência vivenciada no Capacita Suas segunda fase no Amazonas. Assim, essa experiência possibilitou uma gama de aprendizado e comprovou a necessidade da continuidade da efetivação da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

PALAVRAS-CHAVE: Capacita Suas, Formação Profissional, Relato de Experiência.

Abstrac This study aims to reflect on the importance of continuing vocational training for SUAS workers based on the experience of the second stage in the Amazon. Thus, this experience enabled a range of learning and proved the need for continuity of the implementation of the National Policy of Permanent Education of SUAS.

INTRODUÇÃO

Este trabalho busca realizar uma reflexão sobre a experiência vivida pelos docentes que participaram como mediadores das atividades desenvolvidas na segunda fase do Capacita Suas no Amazonas em 2018. É uma pesquisa qualitativa que como tal se preocupa com a realidade e com os aspectos mais profundos das relações (Minayo, 2011). Para cumprir com os objetivos, realizamos a observação participante, pois estávamos em contato direto com os sujeitos envolvidos e as atividades realizadas, o que nos permitiu compreender a realidade vivenciada e captar a variedade de informações e situações.

O processo de formação dos trabalhadores do SUAS se desenvolveu no decorrer de uma semana. Claro que existiu um processo longo e árduo anteriormente, que possibilitou esses dias de formação com aproximadamente oito horas diárias de muito conhecimento. Este é um trabalho que privilegia o relato das experiências de duas professoras responsáveis pelas turmas de Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS e Atualização para Elaboração de Planos da Assistência Social. Essas pesquisadoras

¹ Professor com formação em Serviço Social, Centro Universitário do Norte, E-mail: joselenegomes30@gmail.com.

² Profissional de Serviço Social, Fundação Hospital Adriano Jorge, E-mail: joselenegomes30@gmail.com.

compreenderam a importância e a necessidade de relatar a experiência vivida e com ela contribuir qualitativamente com as próximas formações.

I. CONHECENDO O CAPACITA SUAS

Em 2006, foi aprovada a Política Nacional de Norma Operacional Básica de Recursos Humanos-NOB-RH, que é resultado de um amplo processo de discussão e que consolida os eixos para gestão do trabalho: os princípios éticos para os trabalhadores da área, as equipes de referência, as diretrizes para a Política Nacional de Capacitação, entre outras (BRASIL, 2006).

Fundamentada nessa normativa, a Política de Recursos Humanos se destaca como eixo estruturante do SUAS, ao lado da descentralização, do financiamento e do controle social (BRASIL, 2005). Desse modo, esse marco legal é importante para ressaltar que a qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade depende da estrutura do trabalho, da qualificação e valorização dos trabalhadores atuantes no SUAS (BRASIL, 2006, p.19).

Nos anos entre 2012 e 2014, muitos avanços ocorrem. Esses têm como resultado a Resolução 08/2012, que instituiu o Programa Nacional de Capacitação do SUAS (Capacita SUAS) idealizado na perspectiva da Educação Permanente – cuja Política Nacional se formalizou em 2013 –, e da Resolução 04/2013, do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), que instituiu a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP-SUAS), que tem como objetivo geral “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 11).

Ao longo desses últimos anos, a consolidação desses avanços e a superação de novos desafios, em especial, do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), vêm exigindo novas estratégias para a garantia da formação permanente e qualificada dos trabalhadores envolvidos na prestação dos serviços e programas.

É por meio desse contexto, que foi formulado em 2012 o Programa Nacional de Capacitação do SUAS (Capacita Suas), com o objetivo de desenvolver as competências necessárias à melhoria da qualidade da gestão, dos serviços e dos benefícios ofertados. O programa é operacionalizado através de parcerias pela Secretaria Nacional de Assistência Social, Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação do MDS e Secretarias Estaduais de Assistência Social, contando com o apoio de Instituições de Ensino Superior.

O Capacita Suas visa promover a oferta permanente de ações de formação e capacitação para os trabalhadores e conselheiros do SUAS nos estados e municípios, e

considerando os desafios intrínsecos de um novo programa operado a várias mãos, sua implementação foi concebida por etapas, iniciando-se com a oferta de um leque reduzido de cursos de introdução e atualização de curta duração, com a elaboração de matrizes pedagógicas e materiais didáticos validados por diferentes instâncias.

Boschetti (2009) destaca que uma política social e seus programas não podem ser entendidos como fatos isolados, pois são parte de um todo, de uma realidade social, pois “na verdade, os fatos expressam um conhecimento da realidade se são compreendidos como fatos de um todo dialético, isto é, determinados e determinantes desse todo” (BOSCHETTI, 2009, p.581).

Nesse sentido, o programa apresenta como proposta uma perspectiva de ampliação tanto das temáticas trabalhadas quanto da oferta dos cursos, aspirando-se às modalidades em nível técnico, especialização e mestrado profissional, na busca por dotar os profissionais de conhecimentos dialéticos imprescindíveis para sua atuação profissional, corroborando com o pensamento de Mészáros (2008) que nos diz que a “aprendizagem é a nossa própria vida”, fortalecendo o entendimento de que a teoria e a prática devem caminhar juntas.

Dessa forma, o Capacita Suas orienta suas ações e estratégias de ensino-aprendizagem, observando os elementos da prática e do contexto em que o trabalhador-aprendiz está inserido. Logo, a figura do formador ultrapassa a mera transmissão de conhecimento, estabelecendo uma aprendizagem colaborativa e motivadora, construída a partir da postura e da prática cotidiana do trabalhador em seu espaço de atuação, considerando os vários fatores que influenciam na dinâmica de sua atuação profissional. Esse modelo de formação, a troca de experiências, a correlação entre conhecimento, realidade e dialogicidade norteiam todo o processo de ensino-aprendizagem. Tal perspectiva é ainda mais importante no contexto de operação de políticas e programas como o da Política Nacional de Assistência Social, em que se valoriza a colaboração intersetorial e Inter Federativa, o diálogo e a participação social como mecanismos de pactuação de compromissos e busca de resultados.

O entendimento sobre capacitação no âmbito do SUAS, destina-se a todos os sujeitos no âmbito da assistência social, e prima pelo investimento em múltiplas formas de execução, adotando instrumentos criativos e inovadores, através de metodologias que favoreçam a troca de experiências e tecnologias diversificadas, porém observando a necessidade de adequação aos diferentes públicos, bem como as peculiaridades territoriais. Também, importante será adequar-se aos diferentes públicos a quem se destinarão as atividades de capacitação, ou seja, planejar as atividades considerando os sujeitos que estarão envolvidos no processo formativo, as necessidades e demandas sociais, as

especificidades profissionais, as peculiaridades territoriais que precisam desse olhar aproximado com a realidade.

II. OPERACIONALIZANDO O CAPACITA SUAS NO ESTADO DO AMAZONAS E A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO CONTINUADA

A Segunda Fase do Capacita SUAS foi estruturada através da parceria entre Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), Universidade do Estado do Amazonas (UEA) e Secretaria Estadual de Assistência Social, responsáveis pela capacitação e formação dos trabalhadores da assistência social.

Assim, a UEA ficou responsável pela seleção do corpo docente, de acordo com EDITAL N 48/2017 – GR/UEA, sendo sua maioria constituídas por assistentes sociais e seguidas por sociólogos, administradores e contadores, com titulação de doutores, mestres e especialistas, com experiência e atuação profissional na área da assistência social, gestão pública, contratados por meio da modalidade de prestação de serviços. Ao todo foram selecionados 21 profissionais, sendo subdivididos em três eixos de atuação: Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS, Atualização para elaboração de Planos da Assistência Social e Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS.

Essa formação do corpo docente lhe confere uma característica interdisciplinar, o que contribui para o processo de ampliação de saberes no próprio contexto profissional dos cursistas, uma vez que é observada essa diversificação de profissionais atuando na área de assistência social. De acordo com Yamamoto (2002, p.41), são as “diferenças de especializações que permitem atribuir unidade à equipe, enriquecendo-a e, ao mesmo tempo, preservando aquelas diferenças”.

Após a seleção dos docentes, iniciou-se a fase de planejamento das ações e formação docente, através de reuniões e oficinas de alinhamento com as equipes da SEAS, UEA e MDS. Vale ressaltar que esta fase foi muito importante, pois foi possível a troca de conhecimentos e expectativas entre os envolvidos. A equipe da SEAS organizou apresentações através de seus técnicos, considerando os eixos da capacitação e priorizando em suas falas os desafios encontrados na gestão da política de assistência social junto aos municípios. Destaca-se a apresentação dos sistemas operacionais a exemplo do SAGI, que são utilizados pelos trabalhadores da assistência.

Outro processo a ser destacado foi a formação docente da (IES) com gestores e técnicos do MDS. Nessa fase preparatória, também se contou com a participação de gestores e técnicos estaduais, em que foram socializadas experiências por parte dos técnicos do MDS em outras regiões, destacando avanços e pontos vulneráveis. Foi dada

ênfase à metodologia a ser trabalhada na sala de aula, com modelo mais ativo, focado no cursista, priorizando uma interação dialógica. Segundo Dewey, a utilização de desafios educacionais no formato de problemas mostra-se coerente com o modo como as pessoas, naturalmente, aprendem. Segundo esse autor, a educação deve voltar-se à vivência de experiências ao invés da transmissão de temas abstratos. Essa metodologia norteou os docentes na elaboração do plano de ensino, com formato mais ampliado, e priorizando o contexto social, econômico, político e cultural de cada participante.

A SEAS planejou inicialmente a operacionalização dos cursos em 6 polos (Parintins, Manicoré, Itacoatiara, Tabatinga, Tefé e Manaus I e II), com duas ofertas na capital Manaus. Posteriormente essa estrutura sofre modificação, integrando o polo de Itacoatiara a Manaus. Essa organização levou em consideração a maior viabilidade das secretarias municipais localizadas em 61 municípios,³ de estarem enviando seus trabalhadores para locais mais próximos de seus municípios, a fim de garantir a maior participação dos mesmos, o que não se caracteriza como uma tarefa fácil, dadas as condições de acesso, a maioria pela via fluvial. Esse deslocamento precisa ocorrer com recursos dos próprios municípios, como contrapartida na participação no programa.

No entanto, ressalta-se que alguns municípios, os de pequeno porte, não conseguem enviar os trabalhadores, ou quando o fazem, apresentam números reduzidos. Esse fator acaba se tornando um risco, pois a não participação pode acarretar um processo de precarização profissional desses trabalhadores, uma vez que eles não conseguem ter acesso ao processo da educação permanente e eficaz, colocando-os em risco de uma atuação superficial e meramente tecnicista e burocrática.

Quadro 01- Compreendendo a divisão dos polos.

Polos	Municípios participantes	Status
Parintins	Boa Vista do Ramos; Barreirinha, Nhamundá e Parintins	Executado em 2017 com 96 alunos cursistas.
Manaus	Anamã, Anori, Autazes, Beruri, Caapiranga, Careiro, Careiro da Várzea, Coari, Codajás, Manacapuru, Manaquiri, Manaus, Novo Airão, Rio Preto da Eva, Iranduba, Urucará e São Sebastião do Uatumã.	Executado em 2018 Com 247 alunos cursistas.
Manicoré	Apuí, Humaitá, Novo Aripuanã, Borba e Manicoré.	Planejado para execução em 2019
Tabatinga	Amaturá, Atalaia do Norte, Benjamin Constant, Tabatinga,	Planejado para

³ A informação da forma de organização para participação dos municípios na capacitação foi extraída do Cronograma Capacita Suas 2ª Fase, recebido por e-mail pela equipe técnica da UEA.

	Tonantins, Santo Antônio do Içá e São Paulo de Olivença.	execução em 2019
Tefé	Alvarães, Fonte Boa, Japurá, Jutai, Maraã, Uarini, Tefé e Juruá.	Planejado para execução em 2019
Manaus II	Canutama, Lábrea, Tapauá, Eirunepé, Carauari, Envira, Ipixuna, Itamarati, Guajará, Barcelos, Presidente Figueiredo, São Gabriel da Cachoeira, Santa Isabel do Rio Negro e Boca do Acre.	Planejado para execução em 2019

Fonte: Cronograma Capacita Suas 2ª Fase, arquivos da UEA.⁴

Logo, a participação desses trabalhadores assim como dos gestores é imprescindível para efetivação dessa proposta e principalmente para a qualidade dos serviços prestados à população, considerando o contexto em que suas atividades profissionais são desenvolvidas cotidianamente.

No início dessa segunda fase, vale ressaltar que se notou um grande interesse por parte dos gestores em estarem enviando os trabalhadores da assistência social. Mesmo com as dificuldades já relatadas, foi possível registrar uma expressiva participação quantitativa dos trabalhadores.

Os cursos dos polos Parintins e Manaus I ocorreram nos meses julho e janeiro de 2018 e nesse período conseguiu capacitar 343⁵ cursistas, o que representa uma adesão significativa por parte das secretarias municipais. Contudo, precisamos fazer valer todo o aprendizado acumulado, e para isso os trabalhadores também necessitam de condições de trabalho, de parcerias e empenhos das secretarias e dos gestores municipais, porque não basta apenas o esforço para qualificar o trabalhador do SUAS. É preciso urgentemente criar e/ou fortalecer os ambientes e os serviços prestados, buscar realmente colocar teoria e prática para andar de mãos dadas. Assim, todo o esforço que envolve esse processo de formação valerá apenas, pois

O SUAS, cujo modelo de gestão é descentralizado e participativo, constitui-se na regulação e organização em todo o território nacional das ações socioassistenciais. Os serviços, programas, projetos e benefícios têm como foco prioritário a atenção às famílias, seus membros e indivíduos e o território como base de organização, que passam a ser definidos pelas funções que desempenham, pelo número de pessoas que deles necessitam e pela sua complexidade. Pressupõe, ainda, gestão compartilhada, cofinanciamento da política pelas três esferas de governo e definição clara das competências técnico-políticas da União, estados,

⁴ Esse cronograma inicialmente foi planejado para ser executado nos anos de 2017 e 2018. Porém, com as mudanças na Gestão governamental, apenas os polos de Parintins e Manaus foram executados. Essa mudança governamental acarretou a postergação do cronograma, causando uma série de transtornos, inclusive na não credibilidade para alguns gestores municipais, que não acreditavam na retomada das atividades em 2019. Isso exigiu maiores esforços por parte da SEAS.

⁵ Informação extraída do Relatório Final do Capacita Suas 2018. Arquivos da UEA 2018.

Distrito Federal e municípios, com a participação e mobilização da sociedade civil, e estes têm o papel efetivo na sua implantação e implementação **(Cartilha orientação para conselhos de assistência social 2007) P.13**

Pressupõe principalmente compromisso e comprometimento da sociedade civil organizada, participação, controle social e estratégia para o enfrentamento, justamente porque o conhecimento adquirido precisa ser disseminado como ferramenta de defesa de um amplo sistema de proteção social e combate às desigualdades sociais.

Esse processo de formação é antes de tudo uma ferramenta de luta e resistência, possibilidade de fortalecimento social, pois o conhecimento gera posicionamento, questionamento e enfrentamentos diários tão necessários no fazer profissional. Contudo, é preciso que os sujeitos percebam e aproveitem da melhor forma possível o momento do aprendizado e utilizem o conhecimento para fazer transformações diárias que só serão efetivadas a partir da reflexão e da mudança de postura. Bem como cita Faleiros (2009):

as instituições sociais passariam de mecanismos para o alcance de objetivos públicos a fins em si mesmas, transformando seus usuários em meios para realização das metas institucionais e profissionais, ou seja, é nesse contexto que a profissionalidade do assistente social é construída, demarcando tal ator como um operador de políticas sociais, um profissional de linha, e não de staff. [...] o assistente social seria uma espécie de “intelectual orgânico” com potencial para intervir nas disputas institucionais.

O simples fato de podermos reunir numa única sala de aula trabalhadores do SUAS de vários município do Amazonas, pessoas com poucas ou muitas experiências e vivências na assistência, ou em outras áreas e realidades territoriais diversas, se constitui em possibilidades imensuráveis de reflexões e aprendizados que, se forem aproveitadas, já valem o período de formação.

Pois como reafirma KOGA (2003), o território não seria apenas um acidente de percurso. Ele é fundamental nas trajetórias de grupos sociais e de indivíduos na configuração de situações de exclusão. O conceito de território aí colocado se aproxima daquele desenvolvido por Milton Santos: o território é conceituado a partir de seu uso e aparece como resultado de um sistema de objetos e um sistema de ações (SANTOS, 2004 e 2008), onde não apenas se apreende as ações dos diferentes agentes que em suas relações sociais o produzem como espaço da vida, mas também, e como contraponto, comparecem projetos antagônicos que o produzem como estratégia de dominação, principalmente econômica.

Assim, o conhecimento teórico, aliado às experiências vivenciadas nos territórios e aos processos que envolvem os sujeitos, deve ser respeitado, pois como afirma Sposati:

Território é mais do que um lócus, no sentido de definição de um lugar, não é algo estático como um endereço ou uma nomenclatura. Ainda que estes atributos

façam parte do território, sua caracterização ocorre por vivências, significados e relações que constroem identidades individuais e coletivas. (2013, p.2).

Portanto, fica evidente o compromisso dos atores sociais, justamente porque são as relações construídas e historicizadas que vão conferir materialidade e possibilitar o conhecimento sobre o caminho a ser percorrido e sobre o próprio movimento da história. Assim, compreenderemos o caráter político do território, ou seja, [...] inserir, concretamente, o cotidiano do homem ou da mulher que vive do trabalho e o que este(a) oferece enquanto padrão de dignidade e condição humana de viver. (Sposati, 2013, p.5).

Em suma, este momento de formação com os trabalhadores do SUAS é ímpar e repleto de significados, pois não podemos esquecer em hipótese alguma o longo caminho percorrido para a construção dos direitos no Brasil e a luta diária para efetivação e a manutenção da proteção social, assim como as dificuldades no acesso a formação, visto que os trabalhadores de modo geral ainda têm de se adequar às exigências do trabalho, e estas muitas vezes não permitem formação profissional permanente.

III. EXPERIÊNCIAS VIVENCIADAS NO CAPACITA SUAS

Pensar sobre a experiência vivenciada e em vivência, durante a segunda fase de formação do Capacita Suas no Amazonas, nos faz refletir e compreender uma infinidade de questões que talvez ficassem implícitas no cotidiano. A vivência nesse processo direciona nosso olhar, principalmente para a formação profissional de modo geral e para a necessidade e a urgência de cada município e cada trabalhador da assistência social. Além da realidade da questão geográfica do Estado do Amazonas e da mercantilização do ensino, a experiência vivida nos mostra como esse processo é conduzido nas mais variadas situações, especificidades locais e como situações limites comprovam o acerto na mudança de paradigmas na assistência social, na valorização dos territórios e na gestão participativa.

Compreender a necessidade e a importância da capacitação continuada é reafirmar o compromisso com os serviços, programas, projetos e benefícios direcionados aos cidadãos brasileiros, assim como valorizar o trabalho e os trabalhadores da assistência social como um todo. Isso porque foi perceptível durante as aulas o entusiasmo da turma e a vontade de aprender mais a cada assunto abordado. Contudo, eles sempre deixavam clara a impossibilidade diante da jornada de trabalho e dos entraves gerais para buscar o conhecimento cotidianamente, além da falta de incentivo por parte dos gestores. Muitos destacavam o descompasso entre teoria e prática; deixavam claro que no seu município as coisas não funcionavam tal qual as legislações e a teoria aplicada.

Ainda é possível identificar o ranço da história que, mesmo diante de um Estado de Direito construído a duras penas, sustenta políticas que ainda mantem um caráter

meramente assistencialista, pois muitas vezes não trazem alternativas concretas. Os critérios utilizados são sempre excludentes. Os auxílios e serviços garantidos por lei e executados pelas políticas sociais geralmente aparecem como favores oferecidos à população e muitas vezes o próprio operador da assistência não consegue fazer a distinção entre assistência e assistencialismo.

Vale destacar que o contexto político e econômico que estamos falando é de puro individualismo e de aumento da produtividade para obter maiores lucros, gerando assim a desumanização do homem, que passa de um fim para um meio de valorização do capital. Entendendo ainda que o mercado é o melhor regulador das relações sociais. Logo, compreende-se que o agente público deve priorizar os interesses da coletividade. Pois [...] na esfera pública não há espaço para a discussão sobre assuntos particulares ou da ordem da necessidade, que ficaram para a esfera privada [...]. (ARENDR, 2007).

Dessa forma, o sistema atual de acumulação ocasiona alto índice de desemprego e paga salários cada vez mais baixos, o que confronta com os objetivos da NOB-RH/SUAS, que preconiza a valorização da mão de obra, a estabilidade empregatícia e a qualidade dos serviços prestados. Na contramão, é possível verificar o aumento da produtividade e, conseqüentemente, a precarização das relações de trabalho e a exploração do trabalhador. O resultado de tudo isso é que a população passa a ser excluída tanto econômica como socialmente.

Nessa dinâmica, é possível constar a trajetória que esse sistema deverá percorrer e a dimensão das possibilidades de enfrentamento de seus próprios limites. Ancorados nas referências, podemos afirmar que há, portanto, impresso nesse contexto, a construção de uma nova cidadania. Isto posto, percebemos os espaços públicos destinados a ouvir a voz da sociedade civil com a implementação dos conselhos, fóruns e outras instancias participativas.

Mas, a magnitude desse desafio é abordada no âmbito da urgência de se auxiliar as classes trabalhadoras para o enfrentamento e a travessia em direção ao mundo público dos direitos e da cidadania de fato e de direito. Assim, mesmo diante de todas as dificuldades que envolvem a efetivação da participação e da formação profissional como um todo, pois estamos falando do Estado do Amazonas e além disso, da própria dificuldade das secretarias para efetivar a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS e fomentar a participação social da sociedade civil, foi é possível perceber, além da necessidade de formação continuada, a boa vontade dos trabalhadores que estavam participando diretamente desse momento de extrema relevância e produção de conhecimento.

Vale destacar também que uma grande dificuldade para concretização do Capacita Suas no Amazonas não está apenas ligada à questão da geografia (mesmo que este fator

seja preponderante), considerando que para se chegar aos polos é preciso deslocamento pelas vias aérea, terrestre e fluvial, sendo esta última a mais utilizada, e isso implica horas de viagem e intenso investimento por parte das secretarias municipais, e muitas dessas não dispõem de recursos para esse investimento.

Um outro aspecto está relacionado à alta rotatividade dos trabalhadores do SUAS no quadro funcional na área da assistência, motivo de duras críticas por parte dos trabalhadores (pois a maioria não é servidora pública). Esta descontinuidade no serviço, leva a descontinuidades na formação e com isso estaríamos começando sempre do início; o conteúdo abordado não terá a devida compreensão, justamente porque o trabalhador não participou da fase anterior.

Como professores, podemos destacar que, mesmo diante do avanço tecnológico e da chamada modernidade, ainda encontramos dificuldades durante as aulas com equipamentos e materiais de modo geral. É imperativo destacar a burocracia como um gargalo e até mesmo desvalorização da mão de obra profissional docente, que enfrentou problemas principalmente no que refere a pagamento pelas aulas, dada a burocracia estatal. Mesmo assim, a experiência vivenciada pode ser entendida como positiva, visto a gama de aprendizado adquirido em cada sala de aula e nos municípios visitados.

E nesse movimento foi possível a compreensão da importância de reconhecer o cotidiano e as experiências vividas como fonte de riquezas acumuladas, divisão de experiências que possibilitam desvelar o real, pois as experiências humanas, as vivências e a pluralidades na dialética da História intercalam-se em tempos múltiplos que, unidos às experiências singulares/coletivas, constituem-se de originalidade e substância. (Souza, 2017, p.16).

Sendo assim, como naufragos contemporâneos, os indivíduos muitas vezes veem a vida passar, não há reflexão sobre as situações vivenciadas e experiências que podem ajudar a entender a importância de construir histórias e rememorar-la, pois, a vida cotidiana com todas as suas nuances e acontecimentos nos transforma quase sempre em máquinas, perdendo, assim, o espaço da reflexão e da percepção do valor da experiência vivida em cada momento de nossas vidas. (Souza, 2017.p 38).

O real desvelado nos mostrou ainda que os professores nos municípios muitas vezes são vistos como representantes do Estado e por isso passam por situações difíceis com os alunos, que aproveitam o momento para desabafar e colocar suas revoltas e dificuldades trabalhista no momento das aulas. Algo compreensível, ainda mais se levarmos em consideração a situação dos municípios, que por vezes estão abandonados.

Assim, entre idas e vindas durante o processo de efetivação do Capacita Suas, podemos afirmar e destacar o valor dessa experiência, tanto para os profissionais/alunos como para os professores, que qualificam mais ainda o seu trabalho, justamente pela oportunidade de verificar na prática a teoria ensinada e, dessa forma, conhecer a realidade

da assistência social nos municípios do Amazonas a partir da compreensão das especificidades locais.

IV. À GUIA DE CONCLUSÃO

O processo de formação e capacitação permanente para os trabalhadores do SUAS sempre foi colocado como um desafio para efetivação da Política Nacional de Educação Permanente – PNEP/SUAS, uma vez que, ao longo desses últimos anos, pretendeu-se a consolidação de avanços e a superação de novos desafios, em especial, do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

É inegável os avanços adquiridos a partir da NOB-RH SUAS, garantindo a formação permanente e qualificada dos trabalhadores envolvidos na prestação dos serviços e programas, e sucessivamente a qualidade nos serviços prestados.

Mesmo assim, vale destacar que ainda temos muito a avançar, visto que estamos falando da realidade e sua dinamicidade, do real e do ideal, do descompasso entre as garantias legais e a realidade vivenciada por cada sujeito que compõe a dinâmica das lutas históricas pela efetivação dos direitos sociais, da vida vivida nos territórios e do trabalho.

Por isso, é imprescindível refletir sobre a atividade desenvolvida para provocar inquietações, justamente porque o conhecimento se perpetua nessa dinâmica e as ações profissionais precisam ser cotidianamente pensadas e repensadas, analisadas na perspectiva do crescimento gradual. Isso destaca o compromisso profissional com o trabalho realizado, além do crescimento intelectual adquirido nesse processo.

Nesse sentido, foi possível perceber além da necessidade individual e coletiva da capacitação permanente, a possibilidade de conhecimento sobre a realidade da assistência social nos municípios, a complexidade que envolve o processo de execução do Capacita SUAS no Amazonas. Foi perceptível também a vontade dos cursistas de aprender mais e a carência desse tipo de capacitação, o que reforça ainda mais a importância da continuidade dessa política, principalmente diante das situações adversas, pois estamos falando do Amazonas. E por isso mesmo precisamos compreender as diferenças regionais, os espaços públicos e privados para respeitar os sujeitos e qualificar nossas ações profissionais diárias.

Em suma, não podemos pensar que o trabalho desenvolvido através do Capacita Suas “representa apenas mais do mesmo”, mas que ele se reestrutura nessa dinâmica de contradições e possibilidades e, acima de tudo, do acesso aos trabalhadores da assistência social, refletindo a partir de seus contextos profissionais, e com eles a partir de suas

experiências de vida, na perspectiva de pensar em novas estratégia para garantir à sociedade o acesso às políticas sociais de forma efetiva.

V. REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Assistência Social- PNAS**. Secretaria Nacional de Assistência Social. Norma Operacional Básica - NOB/SUAS. Brasília, 2005.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/ SUAS)**. Secretaria Nacional de Assistência Social. Versão preliminar. Brasília, DF, 2006.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. **Política de Educação Permanente da Política Assistência Social**. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/cnas/noticias/cnas-aprova-politica-nacional-de-educacao-permanente-do-suas>. Acesso em 09 de abril de 2013.

BOSCHETTI, Ivanete. **Avaliação de políticas, programas e projetos sociais**. IN: CFESS/ABEPSS. Serviço Social: Direitos Sociais e Competências. Brasília-DF, 2009. P.576-591.

DEWEY J. **A escola e a sociedade**; a criança e o currículo. Lisboa: Relógio d'Água; 2002.

FALEIROS, V. de P. **Saber profissional e poder institucional**. 7ª edição. São Paulo: Cortez, 2007.

IAMAMOTTO, Marilda. **Projeto profissional, espaços ocupacionais e trabalho do(a) assistente social na atualidade: atribuições privativas do(a) assistente social em questão**. Brasília, DF: Conselho Federal de Serviço Social (CFESS), 2002.

KOGA, D. **Medidas de cidades. Entre territórios de vida e territórios vividos**. São Paulo: Cortez, 2003.

MÉSZÁROS, Istvan. **A Educação Para Além do Capital**. São Paulo: Boitempo, 2008.

http://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo_2001.pdf. Acessado em 22/06/19

<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/18423/14620>. Acessado dia 22/06/2019.