



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 ARTICULAÇÃO REGIONAL CRIANDO PROCESSOS DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL: A EXPERIÊNCIA DO GECCATS

Tatiana Roberta Borges Martins¹

Resumo: O relato aborda a trajetória de formação e atuação do Grupo de Estudo e Capacitação Continuada de Trabalhadores do SUAS (GECCATS), que se configura em uma experiência de educação permanente desenvolvida regionalmente. A necessidade de aprimoramento profissional se dá pela institucionalização do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), visando à qualificação da oferta de serviços públicos.

Palavras-chave: Política Social. Assistência Social. Educação Permanente.

Abstract: The report approaches the training and performance trajectory of the Study Group and Continued Training of Workers of SUAS (GECCATS), which is configured in a permanent education experience developed regionally. The need for Professional improvement is due to the institutionalization of the Unified Social Assistance System (SUAS), aimed at qualifying the provision of public services.

Keywords: Social Policy. Social assistance. Permanent Education.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho destaca a assistência social, que foi reconhecida como política pública na Constituição Federal de 1988, mas o modelo de proteção social foi instituído somente em 2003, quando foram deliberadas, na V Conferência Nacional, as bases para a implantação legal do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), normatizado pela Lei 12.435 de 2011. O SUAS desencadeou um processo intenso de construção de normativas institucionais e direcionamentos políticos e técnicos, que impulsionaram o redesenho do trabalho social desenvolvido com a população, o que tem exigido das/os trabalhadoras/es da área um alinhamento conceitual dos princípios e objetivos da assistência social inscritos na proteção social brasileira, mas sobretudo, profissionais cada vez mais comprometidos eticamente com a consolidação dos direitos socioassistenciais. (BRASIL, 2011a).

As novas requisições para o trabalho na assistência social exigem a capacidade de exercer a autonomia, a crítica e a criatividade, nos processos de desenvolvimento de protagonismo, autonomia e participação no projeto de ampliação de direitos e dos mecanismos democráticos com a reestruturação do setor público na assistência social. (SILVEIRA, 2011, p.30).

¹ Estudante de Pós-Graduação, Universidade Estadual Paulista, E-mail: tatiana_eduarda@yahoo.com.br.

Em outras palavras, este formato de política pública como um sistema único passou a requerer dos profissionais que operam o SUAS novos conhecimentos e posturas, pois imprimiu mudanças de concepção e atuação, não somente da gestão, como também do provimento dos serviços, programas, projetos e benefícios, buscando alterar as práticas e formas de trabalho para responder às necessidades das famílias e indivíduos, de modo que a atuação das trabalhadoras/es esteja em consonância com os avanços da legislação que regula a assistência social, o que necessariamente implica em novas competências e novos fundamentos teóricos, técnicos e operativos, visando à qualidade dos serviços prestados à população. (BRASIL, 2011b).

Neste sentido, fica claro que as legislações e orientações técnicas produzidas não são automaticamente aplicáveis, tampouco garantem por si só a preparação dos profissionais para as ações no SUAS; é preciso a criação de espaços para que, além de se atualizarem, as/os trabalhadoras/es possam refletir e produzir sentido para aquilo que foi normatizado, bem como para as práticas profissionais.

Ao evidenciar a trajetória de formação e atuação do Grupo de Estudo e Capacitação Continuada de Trabalhadores do SUAS (GECCATS), a pretensão é analisar se este coletivo se configura como um espaço privilegiado de aprimoramento para as/os profissionais que atuam no SUAS em uma determinada região do estado de São Paulo e, se favorecem às/aos assistentes sociais e participantes o cumprimento de um dos compromissos ético-político adotado pela profissão e expressado nos princípios fundamentais pautados no Código de Ética Profissional que é o “compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional” (CFESS, 2011).

2 O PAPEL ESTRATÉGICO DAS/OS TRABALHADORAS/ES NA CONSOLIDAÇÃO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL COMO POLÍTICA PÚBLICA

Ao adquirir caráter de política pública, a assistência social passou a integrar o tripé da seguridade social, juntamente com as políticas de saúde e previdência social, constituindo-se como dever do Estado e direito do cidadão.

A inserção da Assistência Social como política pública integrante da seguridade social, como direito e responsabilidade estatal, complementares à saúde e previdência social, conforme estabelecido na Constituição Federal, nos artigos 194 a 204 tem como desafio responder de maneira decisiva, em escala de massas, às necessidades sociais da população brasileira. (PAIVA, 2006, p.13).

Este processo de construção da política de assistência social e a discussão sobre a formulação e a implementação de um sistema público descentralizado e participativo culminou na atual Política Nacional de Assistência Social (PNAS, 2004), com a previsão da sua gestão por meio do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), orientado pela Norma Operacional Básica (NOB/SUAS, 2012), cujo conteúdo enfoca a proteção social, expressada através de seguranças indispensáveis ao desenvolvimento pleno dos cidadãos, com a garantia de direitos e com o envolvimento efetivo de todas as esferas de governo. (BRASIL, 2012).

O Sistema Único de Assistência Social dá materialidade aos princípios e diretrizes da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) de 1993, atualizada pela Lei nº. 12.345 de 2011, pois estabelece uma organização das ações da política de assistência social de acordo com a complexidade dos serviços, constituindo “um modelo de gestão pública que visa promover e ampliar o acesso e cobertura do atendimento às demandas das necessidades sociais de responsabilidade da assistência social” (BRASIL, 2008a, p.10). Este modelo de gestão da política de assistência social no país supõe um pacto federativo, especialmente no que diz respeito às responsabilidades das três esferas governamentais: União, Estados e Municípios (BRASIL, 2004).

De acordo com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (2013), este processo de institucionalização do modelo de proteção social, como responsabilidade pública e estatal da assistência social, repercutiu fortemente nas práticas e no trabalho profissional, o que implica na necessidade não só da profissionalização, como também da valorização das/os trabalhadoras/es, da qualificação e formação para e pelo trabalho, sendo este o tema do presente relato de experiência.

Por ser uma área de prestação de serviços cuja mediação principal é o próprio profissional (SPOSATI, 2006), o trabalho da assistência social está estrategicamente apoiado no conhecimento e na formação teórica, técnica e política do seu quadro de trabalhadores qualificados, e nas condições institucionais de que dispõe para efetivar sua intervenção (RAICHELIS, 2011, p.44).

A qualidade dos serviços públicos prestados depende diretamente da estruturação do trabalho profissional e como avanço há o respaldo da NOB-RH/SUAS (2006), que se refere à gestão do trabalho e ao lugar institucional das/os trabalhadoras/es na política de assistência social, pois prevê a formação de equipes de referência constituídas por servidoras/es efetivas/os, de nível superior e médio², responsáveis pela organização e oferta

² A Resolução CNAS 17/2011 ratifica a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS e reconhece as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções

dos serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social, levando em consideração o número das famílias e indivíduos referenciados por porte de municípios, tipos de atendimentos e aquisições e direitos que devem ser garantidos aos usuários e usuárias do sistema público. No entanto, “a concretização da NOB-RH/SUAS ainda é um desafio, se considerarmos as dificuldades para a sua aprovação e os entraves para sua implementação nos estados e municípios.” (RAICHELIS, 2011, p.40).

Ademais, não se pode desconsiderar que grande parte das/os trabalhadoras/es desta política sofrem com a atual configuração do mundo do trabalho, com vínculos não protegidos pelo estatuto público, baixos salários, refletindo a instabilidade, a insegurança e a precarização, não só pela fragilidade de vínculos, como de estrutura e de recursos, que apontam para, entre outras questões, os desafios postos à gestão do trabalho, além da insuficiente formação e qualificação das/os trabalhadoras/es.

Essa situação não apenas penaliza os trabalhadores. Ela também representa grande barreira à melhoria da qualidade do provimento dos serviços e benefícios ofertados pelo SUAS e grave ameaça à efetiva consolidação da Assistência Social enquanto política pública de direito. (BRASIL, 2013, p.14).

Ao reconhecer os desafios éticos, políticos e técnicos, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP, 2013) se interpõe no conjunto de iniciativas nacionalmente adotadas³, desde a deliberação do SUAS para a ampliação da valorização das/os trabalhadoras/es e a profissionalização do sistema e reverbera a necessidade “de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos” (BRASIL, 2013, p.16).

Sendo assim, este relato se insere em um contexto o qual evidencia uma estratégia que privilegia um processo de aprendizado constante, partindo das reais necessidades das/os trabalhadoras/es, ao mesmo tempo em que contribui para o reconhecimento e valorização dos saberes construídos nas experiências cotidianas, criando oportunidades de formação diretamente ligadas às práticas profissionais e possibilidades de transformações de determinadas realidades.

essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, quais sejam: Assistente Social, Psicólogo, Advogado, Administrador, Antropólogo, Contador, Economista, Economista Doméstico, Musicoterapeuta, Pedagogo, Sociólogo, Terapeuta Ocupacional. A Resolução CNAS 9/2014 Ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS –NOB-RH/SUAS.

³“Como estratégia de superação dessa situação, uma série de mecanismos políticos e institucionais vem sendo implementados ou estão em processo de construção, visando à estruturação de carreira profissional do SUAS. Dentre os já implementados, ressalta-se: a) a autorização do uso dos recursos oriundos do cofinanciamento federal para a contratação de profissionais necessários às equipes de referência; b) a estruturação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente no âmbito dos entes federados; c) o reconhecimento das categorias profissionais que compõem o Sistema” (BRASIL, 2013, p.14).

3 GECCATS: OBJETIVOS E METODOLOGIA DE AÇÃO

A implantação do SUAS colocou em evidência um novo formato de atualização e renovação das práticas profissionais no âmbito da política pública de assistência social. Nesta linha, no ano de 2009 houve um processo de capacitação descentralizada, desenvolvido pela Secretaria Estadual de Desenvolvimento Social (SEDS), voltado às/aos trabalhadoras/es do SUAS em todo o estado de São Paulo, com o objetivo de implantação e aprimoramento dos Centros de Referência da Assistência Social (CRAS), processo este que teve início e fim no mesmo ano.

Na ocasião, as assistentes sociais do Núcleo de Avaliação e Supervisão da Diretoria Regional de Assistência e Desenvolvimento Social (DRADS) propuseram às/aos trabalhadoras/es da Proteção Social Básica e das gestões dos 23 municípios abrangidos por esta regional, a formação de um grupo de estudo como forma de aprofundar as reflexões desencadeadas nesta capacitação e manter um processo contínuo de estudo para preparar estas equipes para a etapa da política de assistência social que se inicia. Como evolução, o modo de funcionamento do GECCATS foi se aperfeiçoando, as interlocuções pontuais com as/os trabalhadoras/es da Proteção Social Especial trouxeram a necessidade de ampliação de suas ações para o conjunto das proteções sociais, integrando trabalhadoras/es e coordenadoras/es do CRAS e Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS).

Assim, o GECCATS foi gestado em um momento bastante incipiente do processo de institucionalização do SUAS no país, quando se buscava construir caminhos para a implantação efetiva dos CRAS em uma região composta predominantemente por municípios de pequeno porte, onde a sensação de isolamento profissional é presente e os processos de capacitação bastante escassos.

Via de regra, os municípios de menor porte populacional demandam maior apoio técnico das equipes estaduais, pelas características e condições institucionais mais frágeis que os municípios de médio e grande porte, outrossim, tal atribuição da gestão estadual está claramente garantida nas regulações do SUAS reconhecendo esta responsabilidade de apoio técnico, uma das grandes motivações para a criação do grupo foi à necessidade de maior aproximação da equipe do estado, representada pelas profissionais da DRADS, com as dos municípios, muito embora esta iniciativa das trabalhadoras da Diretoria Regional não tenha tido correspondência a nenhum plano ou orientação da SEDS. (FERREIRA, 2015).

Naquele momento, todas as dúvidas advindas das prerrogativas do Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF) pairavam sobre as equipes e, a tradicional forma de supervisão e assessoria do estado de São Paulo, até então organizada e difundida de forma verticalizada, mostrou-se insuficiente. Dessa maneira, havia o consenso que a implantação de um sistema público exigia inovação, produção coletiva e mudança da tônica da supervisão do Estado, no sentido de deslocamento do poder instituído na cultura da SEDS.

Há, portanto, uma ideia inerente à problematização e que diz respeito à produção de mudanças ou 'soluções' parciais e contingentes, mas nem por isso, menos importantes e significativas como experiência coletiva de trabalhadores, usuários e educadores. Mudanças capazes de produzir deslocamentos nos modos de exercer o poder e de produzir os saberes necessários para o SUAS. Afinal, não se trata de "política pobre para pobres". Trata-se de construir, pelo trabalho vivo em ato, uma política pública à altura da dignidade dos usuários. (FERREIRA, 2015, p.166).

Isto posto, o grupo se estruturou com o objetivo principal de propiciar um espaço privilegiado de trocas de experiências, estudo e reflexão acerca dos processos de trabalho no SUAS, de forma participativa, horizontal, descentralizada e intergovernamental, tendo como base as legislações e documentos de orientações existentes. Os debates e discussões partem da reflexão sobre a realidade da gestão do SUAS, do provimento dos serviços e benefícios às/aos usuárias/os, das vivências, dos saberes acumulados, da promoção da troca, do diálogo, do compartilhamento e das necessidades locais existentes para então poder formular estratégias que podem ajudar a minimizar os problemas, sem desconsiderar tanto os aspectos institucionais, quanto os aspectos sociais, econômicos, políticos e culturais dos territórios. (PNEP, 2013).

Ao longo dos seus dez anos de existência, o modo de funcionamento do GECCATS foi se aperfeiçoando ao ponto de contar com um regimento interno construído coletivamente e atualizado sistematicamente, no qual se definem as condições necessárias para o cumprimento dos objetivos do grupo: participação das/os trabalhadoras/es gestoras/es; representação por porte de municípios; forma de desenvolvimento dos temas; encontros regionais mensais; encontros descentralizados; comissões organizadoras para cada encontro; comissões temáticas de estudo em sub-regiões, comunicação, avaliação, entre outras.

Os encontros regionais acontecem mensalmente e são desenvolvidos temas específicos que são propostos a partir das necessidades emergentes da prática profissional cotidiana, apontados pelas/os participantes do grupo como prioritários. Todavia, são consideradas também as temáticas propostas de maneira individual, uma vez que "a

intenção do grupo é reconhecer a legitimidade e operacionalizar estudos de forma democrática e participativa”. (GECCATS, 2011, p. 04).

Todo o processo é mediado pela problematização, reflexão das vivências e valores, comunhão dos saberes, em consonância com a perspectiva da Educação Permanente, não perdendo de vista que “o momento fundamental é o da reflexão crítica sobre a prática. É pensando criticamente a prática de hoje e de ontem que se pode melhorar a próxima prática” (FREIRE, 1996, p.39).

É possível afirmar que, ao fomentar encontros e trocas profissionais, buscando a qualidade dos serviços e o aprimoramento dos processos de trabalho, o GECCATS exercita a gestão democrática e participativa, pois o grupo está estruturado em bases horizontais: “estando todos os membros em situação de paridade, tendo voz e a opinião de igual valor”. (GECCATS, 2011, p. 04). Acredita-se que a construção coletiva de situações problemáticas supera a hierarquização e aproxima as experiências das equipes, com o aprendizado e a finalidade do trabalho.(FERREIRA, 2015).

Participam do grupo, gestoras/es e técnicas/os de nível superior de 23 municípios e da DRADS, totalizando 76 profissionais: assistentes sociais, psicólogas/os, pedagogas/os e terapeutas ocupacionais, categorias profissionais que compõem o SUAS, lotadas/os nos CRAS, CREAS e Órgãos Gestores dos municípios desta região, o que certamente favorece maior aproximação das equipes profissionais, para a formulação de respostas às dificuldades que emergem no cotidiano dos processos de trabalho. (BRASIL, 2013).

Esse esforço de incorporar a interdisciplinaridade é essencial a uma perspectiva pedagógica que pretende qualificar trabalhadores que atuam no contexto de equipes multidisciplinares e que cotidianamente mobilizam processos laborais e práticas profissionais que lidam com contextos de vida experimentados por indivíduos e famílias, cuja compreensão não é possível por meio da perspectiva de disciplinas isoladas.(BRASIL, 2013, p.17).

O grupo conta com a participação e coordenação de três assistentes sociais da DRADS, que incorporam esta atividade como parte da rotina diária de trabalho, suas atribuições específicas no GECCATS são:

- I- Sediar as reuniões das comissões organizadoras e, alternadamente, os encontros;
- II- Planejar junto com as comissões organizadoras os encontros centrais e descentralizados;
- III- Fomentar iniciativas de capacitação e participação;
- IV- Apoiar as comissões organizadoras dos encontros;
- V- Arquivar as documentações e registros;
- VI- Encaminhar pautas, bibliografias, relatórios, avaliações e outros materiais disponibilizados nos encontros para as/os gestoras/es e participantes do grupo. (GECCATS, 2011, p.04).

A admissão de participantes é realizada mediante inscrições, duas vezes ao ano, sendo respeitada a representatividade de cada município, ou seja, o número de participantes é definido de acordo com o porte da cidade, o nível de formação e a lotação no CRAS, CREAS ou Órgão Gestor da Assistência Social. Estas regras refletem o zelo pelo foco do grupo, face ao risco de rotatividade de participantes, podendo prejudicar a continuidade dos processos de estudo.

Para cada encontro é instituída uma comissão organizadora que divide responsabilidades de forma que o grupo prime pelo “caráter democrático e participativo, além de propiciar dinâmica pedagógica de aprendizagem de condução de atividades coletivas, já se traduzindo em processos que agregam à competência profissional”. (GECCATS, 2011, p.04).

As comissões organizadoras são compostas por representantes de no mínimo dois municípios da região administrativa, juntamente com a equipe da DRADS em forma de rodízio, ou seja, a lógica adotada é que através de revezamento todos os municípios componham a comissão organizadora ao menos uma vez por ano. (GECCATS, 2011).

Compete à comissão organizadora a preparação do encontro, a organização dos materiais e equipamentos necessários, a divulgação (folder/boletim) e a relatoria do mesmo. Nestes dez anos foram debatidos importantes assuntos, todos relacionados intrinsecamente ao trabalho desenvolvido na política de assistência social e, para isso, ocasionalmente o grupo contrata especialistas para aprofundar as temáticas, sempre com o intuito de trazer novas perspectivas de trabalho com indivíduos e famílias usuárias dos serviços públicos socioassistenciais.

As atividades de cada encontro conciliam “explicações, apresentações, dinâmicas, trabalhos em subgrupos e em comissões, estudos sociais e relatos de boas práticas sendo desenvolvidas em um processo de interdependência e complementariedade, potencializando a assimilação do conteúdo abordado”. (GECCATS, 2011, p.05).

Ao final de cada encontro é realizada uma avaliação, visando levantar indicadores de aproveitamento quanto ao conteúdo, ao planejamento, à organização, às metodologias adotadas, à relevância do tema para o trabalho desenvolvido, à estrutura física, ao comprometimento pessoal, bem como resultados efetivos de aprendizagem, o que permite reconduzir os trabalhos e dar novos direcionamentos aos encontros, quando necessário. (GECCATS, 2011).

Os dados das avaliações são compilados pela equipe da DRADS e socializados com o grupo. Aspectos como assiduidade, contribuições de cada membro, relatos de aplicabilidade da metodologia e resultados das atividades também servem como dimensão

da avaliação do desempenho do próprio grupo. Ao final de cada ano é realizado um encontro específico para avaliar as atividades realizadas durante todo o ano e planejar as reuniões para o ano subsequente. (GECCATS, 2011).

O GECCATS conta, ainda, com uma Comissão de Ética cuja criação resultou da necessidade dos integrantes participarem do grupo de forma comprometida. Esta comissão é permanente e tem por finalidade, além de incentivar a ética na sua prática cotidiana e promover a corresponsabilidade pelo GECCATS, difundir o regimento interno que dispõe sobre a forma de funcionamento do grupo.

Este grupo, apesar de utilizar a estrutura da DRADS, não oferece ônus financeiro para o estado de São Paulo, conta com a participação e coordenação de três profissionais, os municípios apoiam o grupo no fornecimento do lanche, cabendo àqueles que compõem a organização de cada encontro esta responsabilidade. Desta forma, ocorre a otimização de recursos humanos e materiais já existentes para as atividades do GECCATS, contudo, considera-se fundamental agregar investimentos financeiros direcionados a educação permanente para potencializar especificamente as ações como estas, sobretudo para o pagamento de especialistas, estudiosas/os da área e pesquisadoras/es que contribuem com o aprofundamento dos debates no âmbito do grupo e que, quando é possível, são custeados pelos municípios participantes.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a PNEP, a educação permanente “não se confunde com os modelos tradicionais de educar por meio da simples transmissão de conteúdos” (BRASIL, 2013, p.17), dando autorização para afirmar que o GECCATS, ao seu modo, possibilita o aprendizado contínuo, trazendo repercussões positivas para toda a região, pois as/os profissionais que atuam na assistência social ganharam um espaço onde trocam experiências, discutem os conceitos da política de assistência social, sendo possível construir novos conhecimentos e desenvolver um trabalho mais assertivo que pode culminar na prestação de serviços com mais qualidade para a população.

Por conseguinte, o GECCATS vem se fortalecendo cada vez mais como um espaço de proximidade das técnicas do estado de São Paulo e municípios, no qual ocorre um processo de apoio mútuo, o que permite a horizontalidade entre estes entes federados, obedecendo ao que é definido pela Constituição Federal (1988) e normativas do SUAS quanto à participação dos três entes na construção do sistema, em um contexto de transição que implica em “muitos desafios, mas também em oportunidades de criação e inovação, que

dependem da intensificação do debate, do enfrentamento de resistências e da necessária conquista de adesões e formação de consensos”. (BRASIL, 2008b, p.44).

O GECCATS integra gestoras/es e trabalhadoras/es da proteção social básica e especial, facilitando o exercício do trabalho inter proteção e realiza uma forma de educação permanente, não a forma estruturada e totalmente desenhada nas legislações, mas que possui continuidade e metodologia participativa, fazendo valer a premissa de que a educação permanente não se reconhece como um modelo engessado “de formação e capacitação de pessoas, baseados na apartação dos que pensam, dirigem e planejam, dos que produzem, operam e implementam. Ela também não admite a hierarquização e a fragmentação disciplinar do conhecimento e dos saberes” (BRASIL, 2013, p.17).

O que se procura fortalecer com esta experiência de articulação regional são as estratégias coletivas, tanto na sua maneira de planejar e conduzir os encontros e os processos de aprendizagem, como nos conteúdos que o GECCATS dissemina, porque há o entendimento das equipes envolvidas que dessa forma é possível enfrentar determinadas situações de desproteção social e vislumbrar estratégias de fortalecer a política pública da assistência social, que se encontra altamente tensionada, face às tendências regressivas e de evidências de retrocessos na atual conjuntura. (SILVEIRA, 2017).

No último encontro de avaliação do GECCATS foram pontuadas melhorias a serem implementadas, como, por exemplo, comissões específicas de estudo nas quatro microrregiões existentes, que ficam limitadas pelos poucos profissionais que compõem as equipes de referências nos municípios da região. Outro ponto a ser aperfeiçoado é a atuação das/os participantes como multiplicadoras/es dos conteúdos do GECCATS nos municípios, bem como a ampliação do financiamento do estado de São Paulo especificamente para ações deste tipo.

Nesta perspectiva, a implantação da educação permanente no SUAS exige novas formas de gestão de trabalho, que implica na ampliação do número de trabalhadoras/es, através da realização de concurso público, elaboração de planos de carreira, melhoria das condições de trabalho com remuneração compatível, entre outras, dando materialidade ao que propõe a NOB-RH/SUAS (2006), uma vez que os recursos humanos se constituem na “tecnologia básica”, ou seja, “a mediação principal é o próprio profissional” (BRASIL, 2008b, p.34).

Para que o processo de educação permanente previsto na Política Nacional (2013) se consolide por completo é preciso uma série de iniciativas conjuntas, envolvendo a participação e o financiamento de todos os entes federados, das universidades e das organizações públicas diretas e indiretas. Por outro lado, não se pode negar que o

GECCATS, ao possibilitar esta mobilização e articulação regional executada, de uma forma particular, o papel atribuído à gestão estadual de fomentar capacitações de atualização técnica, além de pactuar e disseminar conteúdos para os trabalhadores do SUAS. (BRASIL, 2013).

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 06 jun. 2019.

_____. **Lei nº 12.435 de 06 de julho de 2011**. Altera a Lei nº. 8.742, de 07 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Diário Oficial da União. Poder Legislativo, Brasília, DF, 2011c. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12435.htm>. Acesso em: 06 jun. 2019.

_____. **Lei nº 8.742 de 07 de dezembro de 1993**. Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS). Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União. Poder Legislativo, Brasília, DF, 1993. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L8742.htm>. Acesso em: 06 jun. 2019.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Capacita SUAS**. SUAS: Configurando os eixos da mudança. Instituto de Estudos Especiais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Brasília, DF: MDS, 2008b. 136p.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS**: uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial. Secretaria Nacional de Assistência Social. Brasília, DF: MDS, 2011a. 174p.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Capacitação do SUAS**. PNC/SUAS. Secretaria Nacional de Assistência Social. Brasília, DF: MDS, 2011b. 60p.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente no SUAS**. Secretaria Nacional de Assistência Social. Brasília, DF: MDS, 2013. 57 p.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução CNAS nº 145 de 15 de outubro de 2004**. Aprova a Política Nacional de Assistência Social. Diário Oficial da União. Brasília, DF: MDS, 2004. 175 p.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução CNAS nº 269 de 13 de dezembro de 2006**. Aprova a Norma Operacional Básica de

Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social - NOB-RH/SUAS. Diário Oficial da União. Brasília, DF: MDS, 2006. 44p.

_____.Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Revista CREAS:** Centro de Referência Especializado de Assistência Social.Ano 02, n. 1. Brasília, DF: MDS, 2008a.

_____.Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução CNAS nº 33 de 12 de dezembro de 2012.** Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/SUAS. Diário Oficial da União. Brasília, DF: 2012.

CONSELHO FEDERAL DO SERVIÇO SOCIAL (CFESS). **Código de Ética Profissional do Assistente Social.** Lei 8.662/93 de regulamentação da profissão. 9. ed. rev. e atual. Brasília, DF: Conselho Federal de Serviço Social: 2011. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP2011_CFESS.pdf>. Acesso em 06 jun. 2019.

FERREIRA, Stela da Silva. **Educação permanente no Sistema Único de Assistência Social:** gestão democrática para uma ética pública. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Faculdade de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia:** Saberes necessários á prática educativa: São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GRUPO DE ESTUDO E CAPACITAÇÃO CONTINUADA DE TRABALHADORES DO SUAS (GECCATS). **Regimento Interno do GECCATS.** Franca, SP: 2011.

PAIVA, Beatriz Augusto de. **O SUAS e os direitos socioassistenciais.** *In:* Revista Serviço Social e Sociedade n. 87. Ano XXVII, set. 2006, p. 05-24.

RAICHELIS, Raquel. O trabalho e os trabalhadores do SUAS:o enfrentamento necessário na assistência social.*In:* BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS:** uma contribuição necessária. Brasília, DF: MDS/SNAS, 2011. 174p.

SILVEIRA, Jucimeri Isolda. Gestão do Trabalho:concepçãoe significado para o SUAS. *In:* BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS:** uma contribuição necessária. Brasília, DF: MDS/SNAS, 2011. 174p.

_____.**Assistência social em risco:** conservadorismo e luta social por direitos.*In:* Revista Serviço Social e Sociedade, São Paulo, n. 130, p. 487-506, set./dez. 2017.