

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS - IH  
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL - SER  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL - PPGPS**

**RENATA MARIA DA CONCEIÇÃO DE FREITAS**

**A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA  
TRABALHADORES DO SUAS**

Limites, possibilidades e perspectivas

**BRASÍLIA - DF  
2017**

**RENATA MARIA DA CONCEIÇÃO DE FREITAS**

**A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA  
TRABALHADORES DO SUAS**

Limites, possibilidades e perspectivas

Dissertação de mestrado apresentada para banca de defesa como requisito para obtenção do título de mestre no Programa de Pós-Graduação em Política Social – PPGPS do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília - UnB

**Orientador:** Prof. Dr. Reginaldo Guiraldelli.

**BRASÍLIA - DF  
2017**

dp Freitas, Renata Maria da Conceição de

A Política Nacional de Educação Permanente para Trabalhadores do SUAS: Limites, possibilidades e perspectivas. / Renata Maria da Conceição de Freitas; orientador Reginaldo Guiraldelli. -- Brasília, 2017.

88 p.

1. Trabalho. 2. Educação. 3. Educação Permanente.  
4. Política Social. 5. Assistência Social. I.

**RENATA MARIA DA CONCEIÇÃO DE FREITAS**

**A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA  
TRABALHADORES DO SUAS**

Limites, possibilidades e perspectivas

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Prof. Dr. Reginaldo Guiraldelli  
Professor Orientador - SER/UnB

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ângela Vieira Neves  
Professor - SER/UnB

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Iêda Maria Nobre de Castro  
Examinadora Externa

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Míriam de Souza Leão Albuquerque  
Suplente - SER/UnB

**BRASÍLIA- DF  
2017**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha família, que sempre me deu seu apoio em meus estudos, em especial à minha mãe Liliane e minha tia Marlene, meus primos Andressa e Jeferson e ao meu esposo Lucas de Freitas, pelas horas de paciência, auxílio e compreensão.

Agradeço ao meu professor orientador Reginaldo Guiraldelli pelo apoio e dedicação prestados e a todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica. Agradeço a todo corpo docente do Departamento de Serviço Social da UnB, bem como a todos os colegas de curso, pelo companheirismo. Um agradecimento especial ao pessoal do MDS, atualmente denominado Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário pela colaboração na pesquisa.

## **EPIGRAFE**

*Nestas terras, o que assistimos não é a infância selvagem do capitalismo, mas a sua cruenta decrepitude.*

*O subdesenvolvimento não é uma etapa do desenvolvimento. É sua conseqüência.*

*O subdesenvolvimento da América Latina provém do desenvolvimento alheio e continua a eliminá-lo. Impotente pela sua função de servidão internacional, moribundo desde que nasceu, o sistema tem pés de barro. Postula a si próprio como destino e gostaria de confundir-se com a eternidade.*

*Toda memória é subversiva porque é diferente. Todo projeto de futuro também.*

*Obrigam zumbi a comer sem sal: o sal, perigoso, diferente. Todo projeto de futuro também. Obrigam zumbi a comer sem sal: o sal, perigoso, história dos homens, cada ato de destruição encontra sua resposta - cedo ou tarde - num ato de criação.*

**EDUARDO GALEANO**

## RESUMO

Esta dissertação propõe-se a analisar a Política Nacional de Educação Permanente para os trabalhadores do Sistema Único da Assistência Social - PNEP/SUAS, com foco nos limites e perspectivas de sua implementação. Diante da natureza complexa da temática, foi delimitado um recorte temporal da pesquisa, demarcando o período de constituição da Política Nacional de Assistência Social – PNAS em 2004, até a divulgação do Censo do Sistema Único de Assistência Social realizado em 2015. Em meio a um contexto marcado pela precarização do trabalho em todo o país e com graves conseqüências para os trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), busca contribuir para o debate sobre as reais condições de trabalho, formação e capacitação visando o alcance da qualidade da gestão, do provimento dos serviços, benefícios socioassistenciais. Esta pesquisa tem como objetivos específicos compreender como a PNEP/SUAS está sendo efetivada e identificar as dificuldades, considerando as contradições postas na ordem capitalista; analisar quais aspectos desta política foram executados e suas repercussões. Considerando esses objetivos, a construção do marco teórico em torno deste objeto proposto ficou delimitado aos temas de educação permanente, política de assistência social, condições e mudanças de trabalho no capitalismo e constituição do SUAS. Podemos dividir este trabalho em cinco operações metodológicas: (1) revisão de literatura; (2) pesquisa exploratória com perguntas a serem respondidas; (3) definição do objeto e objetivos (4) definição dos indicadores para análise da política; (5) definição da descrição e interpretação da política nacional de educação permanente. Nessa divisão de operações metodológicas foi necessário definir quais indicadores seriam mais adequados para a análise da PNEP/SUAS, sendo o (1º) vínculo formal, já que objetivamos conhecer aproximadamente as condições de trabalho no âmbito do SUAS; (2º) nível de formação, para compreender como está disposta a formação acadêmica considerando o quadro de trabalhadores do SUAS; (3º) apresentação das particularidades regionais, pois esse indicador possibilita mapear as áreas que possuem mais fragilidades em relação ao quadro de trabalhadores que não tiveram acesso a educação permanente ofertada pela política. Entre os achados de pesquisa está a concepção da educação permanente enquanto dimensão ética e política para o aprimoramento das ações no campo da proteção social no Brasil em um momento no qual o receituário neoliberal impõe um sistemático ataque aos direitos sociais dos trabalhadores e dos usuários do SUAS. No seio das correlações de força e no embate para entre o atual MDSA e os estados da federação, surge uma proposta de pacto federativo para a implementação do programa CapacitaSUAS que coloca essa iniciativa como fundamental para a estratégia de organizar e planejar as ações de formação e capacitação previstas pelo programa. Porém, a implementação da PNEP enfrenta as condições estruturais das flexibilizações do trabalho, as terceirizações e a constituição de relações de trabalho com base em vínculos precários, alta rotatividade que impacta o programa e a prestação dos serviços e benefícios socioassistenciais, em um cenário de crescente precarização das condições de trabalho do conjunto dos trabalhadores.

**Palavras-Chave:** Trabalho. Educação. Educação Permanente. Política Social. Assistência Social

## ABSTRACT

This dissertation proposes to analyze the National Policy of Permanent Education for the workers of the Unified Social Assistance System (PNEP / SUAS), focusing on the limits and perspectives of its implementation. In view of the complex nature of the issue, a temporal cut in the research was delineated, marking the period of constitution of the National Social Assistance Policy (PNAS) in 2004, until the Census of the Single Social Assistance System in 2015 was published. A context marked by the precariousness of work throughout the country and with serious consequences for the workers of the Unified Social Assistance System (SUAS), seeks to contribute to the debate on the real conditions of work, training and qualification aiming at achieving the quality of management, Provision of services, socio-welfare benefits. This research has as specific objectives to understand how the PNEP / SUAS is being carried out and to identify the difficulties, considering the contradictions placed in the capitalist order; Analyze which aspects of this policy were implemented and their repercussions. Considering these objectives, the construction of the theoretical framework around this proposed object was limited to the themes of permanent education, social assistance policy, conditions and changes of work in capitalism and constitution of SUAS. We can divide this work into five methodological operations: (1) literature review; (2) exploratory research with questions to be answered; (3) definition of the object and objectives (4) definition of indicators for policy analysis; (5) definition of the description and interpretation of the national policy of permanent education. In this division of methodological operations it was necessary to define which indicators would be more adequate for the analysis of the PNEP / SUAS, being the (1) formal link, since we aim to know approximately the working conditions within the SUAS; (2nd) level of training, to understand how the academic training is considered considering the workforce of SUAS; (3 °) presentation of the regional particularities, since this indicator makes it possible to map the areas that have the most weaknesses in relation to the workforce that did not have access to the permanent education offered by politics. Among the research findings is the conception of permanent education as an ethical and political dimension for the improvement of actions in the field of social protection in Brazil at a time when the neoliberal prescription imposes a systematic attack on the social rights of workers and users of SUAS . Within the power correlations and in the clash between the current MDSA and the states of the federation, a federative proposal for the implementation of the CapacitaSUAS program arises, which places this initiative as fundamental to the strategy of organizing and planning training and Program. However, the PNEP implementation faces the structural conditions of work flexibility, outsourcing and the establishment of labor relations based on precarious ties, high turnover that impacts the program and the provision of services and socio-welfare benefits, in a scenario of growing Precarious conditions of work for all workers.

**Keywords:** Work. Education. Permanent Education. Social Policy. Social Assistance.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Gráfico da relação de Trabalhadores por Formação Superior.....	33
Figura 2 - Cronograma de Execução do Programa CapacitaSUAS .....	62

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- ABEPSS - Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social
- CFESS - Conselho Federal de Serviço Social
- CCQs - Círculos de Controle de Qualidade
- CNAS - Conselho Nacional de Assistência Social
- CIBs - Comissões Intergestores Bipartites -
- CIT - Comissões Intergestores Tripartite
- CRAS - Centros de Referência da Assistência Social
- CREAS - Centros de Referência Especializados da Assistência Social
- CRESS - Conselho Regional de Serviço Social
- DOU - Diário Oficial da União
- ENESSO - Executiva Nacional dos Estudantes de Serviço Social
- FNTAS - Fórum Nacional dos Trabalhadores da Assistência Social
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- LOAS - Lei Orgânica da Assistência Social
- MDSA - Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário\*
- NOB - Normas Operacional Básica
- NOB/RH/SUAS - Norma Operacional de Recursos Humanos
- PNEP/SUAS - Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social
- PNAS - Política Nacional de Assistência Social
- PNC/SUAS - Política Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social
- SUAS - Sistema Único de Assistência Social
- MUNIC - Pesquisa de Informações Básicas Municipais

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>Percurso Metodológico .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO 1 - CONTEXTUALIZAÇÃO SÓCIO-HISTÓRICA DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA TRABALHADORES DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL.....</b>	<b>16</b>
<b>1.1 – A Gestão do Trabalho e sua relação com a PNEP/SUAS.....</b>	<b>26</b>
<b>1.2 – A Política Nacional de Educação Permanente para Trabalhadores do SUAS – uma política necessária .....</b>	<b>36</b>
<b>CAPÍTULO 2 - TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: PERSPECTIVAS PARA UMA MEDIAÇÃO CRÍTICA .....</b>	<b>45</b>
<b>2.1 - Processos de Trabalho no SUAS .....</b>	<b>45</b>
<b>2.2 – A perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente no SUAS .....</b>	<b>53</b>
<b>CAPÍTULO 3 – A PNEP/SUAS: INSTITUCIONALIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE, DESENVOLVIMENTO E LIMITES .....</b>	<b>58</b>
<b>3.1. O CapacitaSUAS: um programa de experiência em Educação Permanente .....</b>	<b>58</b>
<b>3.2. A implementação do CapacitaSUAS: resultados, dificuldades e desafios .....</b>	<b>67</b>
<b>3.3 Análise de algumas Experiências no Âmbito do CapacitaSUAS.....</b>	<b>70</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>78</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>80</b>

## INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objeto a política de educação permanente para os trabalhadores do SUAS, identificando seus limites e possibilidades. Destaca no decorrer das análises um contexto marcado pela precarização do trabalho e com graves conseqüências para os trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS (CNAS, 2013) se coloca como um desafio a todos os trabalhadores da assistência social, em suas diversas funções, desde aqueles responsáveis pela prestação dos serviços socioassistenciais, aos que compõe a esfera da gestão e aos membros dos conselhos de assistência social.

A proposta de implementação de uma política de capacitação por meio de percursos formativos demonstra a dinamicidade do próprio SUAS e da heterogeneidade da composição do conjunto de seus trabalhadores e a PNEP/SUAS se coloca como paradigma para a formatação e oferta das ações de formação e qualificação no âmbito do SUAS, definindo percursos formativos que compreendam desde a gestão do SUAS, os provimentos de serviços e benefícios socioassistenciais até o controle social exercido no âmbito dos conselhos.

Do ponto de vista político, a elaboração de uma ampla política de capacitação se deu no seio das Conferências Nacionais de Assistência Social, já que esta se colocou como uma demanda fundamental para os trabalhadores dessa área, pois a assistência social constituiu-se em uma rede integrada que oferta serviços de proteção socioassistenciais e que deve garantir a qualidade desses serviços, para que se efetive o direito à proteção social.

As Conferências Nacionais se apresentam como espaço de participação no qual são definidas as pautas consideradas as mais importantes para os trabalhadores da assistência social e nesse caso identificam-se avanços e desafios para a categoria, para a prestação dos serviços, as condições estruturais que interferem na operacionalização da política, entre outras questões cruciais para o desenvolvimento da política social no país.

Entre 1995 a 2013 aconteceram nove Conferências nacionais, nas quais recorrentemente se demandava a necessidade de formação e capacitação dos trabalhadores e gestores da rede, demonstrando que existiam disputas de projetos políticos relacionados à questão da educação e trabalho no âmbito da assistência social.

A importância de ações de formação e capacitação no âmbito da assistência social se dá pelo fato de sua institucionalização, o que conduz a necessidade de fortalecimento das ações profissionais específicas nos processos de trabalho na gestão ou na prestação de serviços e benefícios que demandam conhecimentos que não são atributos exclusivos de

assistentes sociais, sendo reconhecida a importância e participação de outras áreas nesse contexto.

Também fica evidente que não há um nivelamento em relação à escolaridade desses trabalhadores, conforme demonstrado pelo CensoSUAS 2014, no qual a composição dos trabalhadores está distribuída em nível fundamental (15%), nível médio (49%) e superior (36%). Demonstrando que há espaço para um aprofundamento teórico e analítico sobre as questões que tocam o cotidiano dos trabalhadores do SUAS.

O capítulo 1 trata do percurso de debates no âmbito das primeiras oito Conferências nacionais e suas propostas de capacitação e qualificação dos trabalhadores da assistência social e apresenta a PNEP/SUAS como decorrência das discussões que ocorreram nesse espaço, a partir de um amplo debate sobre as necessidades de qualificação dos trabalhadores da assistência social.

O capítulo 2 discute a proposta de educação permanente e sua concepção pedagógica, demonstrando que esta representa uma mudança em relação à educação formal, já que permite considerar a problematização das questões cotidianas dos processos de trabalho visando à compreensão da totalidade das relações sociais por parte do sujeito, pelo menos como proposta pedagógica. Também se coloca no plano prático como possibilidade de troca de experiências e visa não apenas desenvolver habilidades específicas, mas problematizar os pressupostos e os contextos dos processos de trabalho e das práticas profissionais realmente existentes.

O capítulo 3 traça um quadro da implementação da primeira fase do programa CapacitaSUAS por meio da análise de algumas experiências de execução das ações de formação e capacitação em alguns estados. Essa primeira etapa do CapacitaSUAS teve vigência entre 2012 e 2014 e possibilitou verificar por meio das publicações disponibilizadas no site do MDSA que apesar de terem sido exitosas do ponto de vista de uma análise meramente institucional, resta compreender em qual contexto estão sendo prestados os serviços e benefícios socioassistenciais, com precarização das condições de trabalho decorrentes das transformações societárias do mundo do trabalho e que afetam diretamente os trabalhadores do SUAS.

### ***Percurso Metodológico***

O percurso de análise seguido neste trabalho tem como base teórico-metodológica o método materialista histórico-dialético, que se propõe a ser um parâmetro crítico e científico que não apenas pretende analisar superficialmente a realidade, separando-a em partes, mas

decompondo sua aparência, por aproximações sucessivas. Aproximações sucessivas que partem da aparência para a essência dos fenômenos sociais, com a intenção de alcançar os nexos causais mais concretos e compreender a totalidade do processo nas suas múltiplas determinações e contradições (TANEZINI, 2010).

A partir desta base teórica de parâmetro crítico de análise da realidade social, definiu-se o objeto deste estudo que é analisar a Política Nacional de Educação Permanente para Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social - PNEP/SUAS (2013), considerando seus limites, possibilidades e alcances. Com relação ao objeto, que possui uma ampla e significativa riqueza de conteúdo, conforme observado no decorrer da pesquisa foram levantadas perguntas iniciais que levaram a construção deste estudo.

O processo de pesquisa considerou as seguintes perguntas: (1) Como a PNEP/SUAS pode contribuir para a melhoria dos serviços prestados e para a qualificação dos trabalhadores? (2) Como está sendo implementada a PNEP/SUAS no contexto de precarização do trabalho? (3) Nas atuais condições de trabalho no sistema capitalista de exploração, é possível garantir educação permanente para a classe trabalhadora, como é o caso dos trabalhadores do SUAS?

Assim, partindo dessas perguntas, ficou definido o objetivo geral dessa pesquisa, que é analisar a Política Nacional de Educação Permanente para trabalhadores do SUAS à luz da precarização do trabalho no interior do modo de produção capitalista. Diante da natureza complexa da temática, foi delimitado um recorte temporal da pesquisa, demarcando o período de constituição da Política Nacional de Assistência Social – PNAS em 2004, até a divulgação do Censo do Sistema Único de Assistência Social realizado em 2015.

Esta pesquisa ainda possui como objetivos específicos: compreender como a PNEP/SUAS está sendo efetivada, considerando as contradições postas na ordem capitalista; analisar quais aspectos da PNEP/SUAS foram executados e suas repercussões; além de identificar dificuldades de implementação da PNEP/SUAS. Considerando esses objetivos, a construção do marco teórico em torno deste objeto proposto ficou delimitado aos temas de educação permanente, política de assistência social, condições de trabalho no capitalismo e constituição do SUAS.

A dissertação pode ser dividida em duas fases que acontecem concomitantemente na pesquisa, que são a exploratória e a descritiva, que abarcam os momentos de observação, indicação do objeto e respectivos objetivos, da descrição e interpretação e conclusão (LOPES, 2005). Podemos dividir este trabalho em cinco operações metodológicas: (1) revisão de literatura; (2) pesquisa exploratória com perguntas a serem respondidas; (3) definição do

objeto e objetivos (4) definição dos indicadores para análise da política; (5) definição da descrição e interpretação da política nacional de educação permanente.

Nessa divisão de operações metodológicas foi necessário definir quais indicadores seriam mais adequados para a análise da PNEP/SUAS, sendo o (1º) vínculo formal, já que objetivamos conhecer aproximadamente as condições de trabalho no âmbito do SUAS; (2º) nível de formação, para compreender como está disposta a formação acadêmica considerando o quadro de trabalhadores do SUAS; (3º) as particularidades regionais, pois esse indicador possibilita mapear as áreas que possuem mais fragilidades em relação ao quadro de trabalhadores que não tiveram acesso a educação permanente ofertada pela política.

Com base nisso, é necessário problematizar a política para compreender quais os limites e possibilidades que ela apresenta, tendo em vista a atual configuração do mundo do trabalho no capitalismo. Desse modo, fez se necessárias visitas ao antigo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS, no período de abril a julho de 2016. A intenção dessas visitas institucionais foi a de conhecer em qual realidade política institucional a PNEP/SUAS foi construída, além de compreender quais as concepções e posicionamentos dos gestores sobre tal construção.

Foram contatados dois gestores à época que integravam o quadro do MDS, lotados na Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação (SAGI<sup>1</sup>), sendo importante destacar a necessidade de se manter o anonimato das identidades para se garantir os cuidados éticos necessários em relação à pesquisa, sendo escolhido como metodologia de obtenção de dados o uso do diário de campo, já que foram realizadas perguntas gerais e abertas aos referidos gestores durante as visitas.

Diante disso, esta dissertação propõe analisar a PNEP/SUAS, a fim de compreender como ela tem sido implementada, considerando seus desafios e possibilidades. É importante ressaltar as limitações que esta pesquisa apresenta, já que não é possível esgotar um tema tão rico e abrangente, como é o caso de uma política pública, sobretudo partindo da perspectiva materialista histórico-dialético, em que podemos observar apenas um prisma da totalidade social, tendo em vista sua complexidade.

---

<sup>1</sup>A SAGI “é a unidade do Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário (MDSA) responsável pelas ações de gestão da informação, monitoramento, avaliação e capacitação de agentes sociais”. Disponível em: <<http://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/portal/index.php?grupo=164>>.

## CAPÍTULO 1 - CONTEXTUALIZAÇÃO SÓCIO-HISTÓRICA DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA TRABALHADORES DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

A Assistência Social, antes de ser base da seguridade social<sup>2</sup> teve início como parte de ações e práticas de caridade, de cunho assistencialista<sup>3</sup>. No decorrer das lutas pela redemocratização do país entre o período da abertura política pós-ditadura de 1964 até a promulgação da Constituição Federal de 1988, a assistência social passou a compor uma política pública mais ampla que tem o propósito de garantir a proteção social<sup>4</sup> de quem dela necessitar, sendo afirmada como um dever do Estado e direito de cidadania<sup>5</sup>.

A proteção social é um conceito que abarca as formas institucionais que o Estado promove para proteger o conjunto dos cidadãos, um sistema de proteção contra riscos sociais que comprometem as condições de vida. A proteção social parte do Estado na perspectiva da política social, sob condições históricas particulares, conforme o desenvolvimento do capitalismo em cada situação e suas contradições (BEHRING; BOSCHETTI, 2010).

Segundo Ivo et al (2014, pp. 168-169):

“O debate contemporâneo sobre proteção social é dominado pela gramática do emprego e do salário”. O pressuposto institucional das discussões sobre formalidade versus informalidade, emprego versus desemprego, políticas salariais, políticas previdenciárias, entre outros temas é a existência de contratos de emprego como

---

<sup>2</sup> Na década de 1970 surgiu a proposta do Estado de Bem Estar Social (*Welfare State*), guardadas suas devidas particularidades regionais e econômicas, tinha por objetivo estabelecer um sistema de seguridade social que garantia uma espécie de salário indireto ao trabalhador, além de ser gestada juntamente com políticas sociais que tinham por base a manutenção de serviços públicos gratuitos, consoante a proposta fordista de liberar o salário do trabalhador para o consumo, com foco no desenvolvimento de uma economia de pleno emprego e de consumo em massa (BEHRING e BOSCHETTI, 2010).

<sup>3</sup> O *Welfare State* não altera o cerne da questão social, apenas tenta regular alguns direitos. Pelos seus ideais, todo indivíduo possui direitos do seu nascimento até sua morte, que fariam parte de um conjunto organizado de serviços, regulando a sociedade civil. Direitos como: educação pública, assistência médica pública, auxílio desemprego, assistência aos inválidos, aposentadorias, de forma a investir na área social para amenizar os conflitos de classes servindo como um segundo salário (salário indireto). No Brasil, podemos perceber que as ações não possuem esse refinamento de garantir um segundo salário, mas nota-se a tentativa de amenizar os conflitos de classe constantemente, a exemplo das ações da Legião Brasileira de Assistência (LBA), fundada em 1942 e que tinha como foco a promoção de ações de caridade, buscando manter essa “paz social”, atuando por meio de práticas assistencialistas, que não tinham a menor pretensão de servir como segundo salário, mas sim como ações que particularizam e culpabilizam os indivíduos pelas expressões da questão social que os envolve (BEHRING; BOSCHETTI, 2010).

<sup>4</sup> Refere-se à intervenção estatal, por meio da regulação econômica visando garantir políticas sociais, contribuindo com a ampliação das atribuições do Estado, passando a constituir um sistema de proteção do cidadão com o objetivo de dar respostas às expressões da “questão social”.

<sup>5</sup> Para Rousseau (2003) um traço importante na concepção de cidadania é a preocupação em não separar a igualdade (mais ligada ao aspecto econômico) da liberdade (cujo vínculo é mais político). Isso fica mais claro quando ele reitera que nenhum homem pode ser tão rico a ponto de sua posição lhe permitir comprar o outro, e tampouco tão pobre a ponto de se vender.



forma padrão de contratação de mão-de-obra. Esse instituto jurídico é o centro de todo um vocabulário institucional. O contrato de emprego é a porta de entrada para todos os benefícios sociais, desde a criação de direitos por via legislativa passando pela previdência social. [...] no que diz respeito à previdência social, a depender do tempo de contribuição, o empregado torna-se elegível para receber uma série de benefícios.

Portanto, países periféricos e centrais respondem diferentemente às vulnerabilidades sociais de seus cidadãos. No Brasil, a proteção social se estrutura basicamente em dois grandes eixos: saúde, assistência social e previdência social (IVO *et al*, 2013). Assim, torna-se imprescindível analisar a sua institucionalização para compreender que como parte de um processo histórico, ela ganha corpo de direito e busca se desvincular da perspectiva assistencialista. É no contexto de debate político que os trabalhadores da assistência social apontam a necessidade de uma política de capacitação que se diferencie das antigas práticas caritativas, garantindo a qualidade dos serviços prestados de acordo com o novo caráter da assistência social como um dever do Estado a garantia de prestar um direito ao cidadão, além de buscar a valorização do trabalho nessa área que foi historicamente desvalorizada.

Nesse sentido, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS (2013) é uma política voltada para a qualificação dos trabalhadores que compõe os recursos humanos da assistência social, dispondo sobre os princípios e diretrizes para aprimorar os serviços prestados por essa política. Como um dever do Estado desde a Constituição de 1988, a assistência social constituiu-se em uma rede integrada que oferta serviços de proteção socioassistenciais e que deve garantir a qualidade desses serviços, para que se efetive o direito à proteção social<sup>6</sup>.

A PNEP/SUAS ganhou notoriedade e forma no decorrer das discussões que aconteceram no entre as oito Conferências Nacionais de Assistência Social, de 1995 até 2011 (PNEP/SUAS, 2013). Trata-se de um amplo processo de debates e deliberações sobre a necessidade de qualificação para os trabalhadores da assistência, para que os serviços ofertados fossem prestados com qualidade, diferenciando de atendimentos assistencialistas.

A assistência social, em todo seu momento de construção e reconstrução, precisa se firmar como uma política garantidora de direitos, portanto as forças políticas progressistas tornaram a assistência social parte do tripé da seguridade social, positivada na Carta

---

<sup>6</sup> O novo arcabouço legal, incluindo a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) de 1993, coloca a questão da Seguridade e Proteção Social, a partir de um viés de direitos sociais com base na universalização e na responsabilidade do Estado, num processo que tem por objetivo culminar em uma política pública e de direitos. Representa um grande progresso, na medida em que permite que a assistência social, passa de um caráter essencialmente assistencialista e clientelista para a institucionalização de uma Política Social, como Política de Estado que visa defender e atender as demandas dos setores mais carentes da sociedade (YAZBEK, 1995, p. 10).

Constituinte de 1988. Logo em 1993, a regulamentação da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS explicita quais deveres o Estado teria que garantir para com os usuários por meio da criação de uma rede socioassistencial.

Em 2004, a Política Nacional de Assistência Social (2004) – PNAS estabeleceu os procedimentos, princípios e diretrizes que deveriam colocar em execução a LOAS (1993), além da operacionalização proposta pela Norma Operacional Básica – NOB/SUAS/2005, NOB/SUAS/2012 e NOB/RH/SUAS/2006 que contribuíram para modelar a estrutura da assistência social. Ou seja, foi se constituindo uma estrutura no âmbito da política de assistência social que necessitava de profissionais qualificados e por isso, essas demandas ganharam evidência nas Conferências Nacionais de Assistência Social.

A I Conferência em 1995 trazia como tema: A assistência Social como um direito do cidadão e dever do Estado, que tiveram como deliberações as propostas de que o CNAS (Conselho Nacional de Assistência Social) e a SAS (Secretaria Nacional de Assistência Social) promovessem programas de capacitação, além de construírem uma política de qualificação sistemática e continuada de recursos humanos (PNEP/SUAS, 2013). O que os trabalhadores da assistência reivindicavam eram as demandas que surgiam no posto de trabalho da necessidade de capacitações, que foram propostas em debates nessa conferência.

A II Conferência Nacional de Assistência Social, de 1997, trouxe como tema: O Sistema Descentralizado e Participativo da Assistência Social: Construindo a Inclusão e a Universalidade de Direitos, em que já se falava em implantação do processo de capacitação permanente (PNEP/SUAS, 2013). Para assegurar direitos, a assistência social precisava garantir que os trabalhadores dessa política tivessem acesso a uma capacitação permanente que abarcasse o novo sentido democrático que tal política trazia.

Na III Conferência em 2001, com o tema: Política de Assistência Social: Uma Trajetória de Avanços e Desafios, a questão da qualificação dos profissionais da assistência estava latente, sendo proposto como deliberação elaborar e implementar uma política nacional de capacitação continuada, com financiamento nas três esferas de governo e descentralizada (PNEP/SUAS, 2013). A necessidade apresentada nas conferências aumenta a cada nível para que seus trabalhadores sejam valorizados e que sua qualificação seja garantida de forma contínua e precisa.

Foi discutida a corresponsabilidade entre os três entes federados no financiamento do quadro de recursos humanos, defendendo inclusive a contratação no setor público, porém foi na IV Conferência Nacional de Assistência Social, em 2003, que foram constituídos fóruns de formação para discussão de uma política específica para os trabalhadores da assistência (PNEP/SUAS, 2013). O tema desta conferência foi: Assistência Social como Política de

Inclusão: uma Nova Agenda para a Cidadania – LOAS 10 anos, que definiu as diretrizes da criação do Sistema Único de Assistência Social, o SUAS.

Temos então a V Conferência Nacional de Assistência Social com a temática: SUAS – PLANO 10: Estratégias e Metas para a implementação da Política nacional de Assistência Social realizada em 2005, que deliberou sobre a implantação de uma política de capacitação continuada, que fosse orientada por princípios éticos, políticos, profissionais, visando à qualidade no atendimento prestado na assistência social (PNEP/SUAS, 2013). Essa Conferência contribuiu para a consolidação da agenda do trabalho, que levaram à discussão da importância de uma política nacional de capacitação que seria estrategicamente um fator crucial para a qualidade dos serviços.

Para além do apontamento da necessidade da criação de uma política nacional de capacitação, ocorreu a organização da demanda de uma NOB específica para tratar os recursos humanos dentro da assistência social, que ocorreu em 2006. A VI Conferência, realizada em 2007, abordou o tema: Compromissos e Responsabilidades para Assegurar Proteção Social pelo Sistema Único de Assistência Social, e tinha como base a NOB-RH/SUAS (2006) que trazia em seus princípios a estruturação do trabalho, a qualificação e valorização dos trabalhadores no SUAS.

Nessa Conferência foi proposta para a Política Nacional de Capacitação, como diretriz, a observância aos princípios éticos, políticos e profissionais, votando-se para a qualidade dos serviços socioassistenciais (PNEP/SUAS, 2013). A VII Conferência Nacional (2009), com o tema: Participação e Controle Social no SUAS, apresentou a necessidade da criação de espaços de diálogos entre os trabalhadores, continuando com o apontamento da necessidade de qualificação para esses trabalhadores.

A partir dessa Conferência discute-se a capacitação em “continuada e permanente”, que apareceu como apontamento, promover a capacitação permanente, com o cofinanciamento dos Entes federados, respeitando diferenças sociais e regionais, com interface de outras políticas públicas (PNEP/SUAS, 2013). Com a aprovação da Resolução CNAS n. 109, de 11 de novembro de 2009, que delibera sobre a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais, ressalta-se a urgência de uma política específica para a qualificação dos trabalhadores.

A VIII Conferência Nacional de Assistência Social, ocorrida em 2011, contava com avanços propostos pelas conferências anteriores, como também pela LOAS que foi alterada pela lei nº 12.435, de 06 de julho de 2011, visando garantir a utilização de recursos do cofinanciamento federal, voltados para ações continuadas dentro da assistência social, como o

pagamento de profissionais efetivos que integram as equipes de referência<sup>7</sup> (PNEP/SUAS, 2013). Essa lei que alterou a LOAS também positiva a implantação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente para a Assistência Social.

A oitava conferência foi crucial no trato dos avanços em relação à educação permanente no âmbito da política de assistência social, pois debateu temas como: a) a estruturação da Gestão do Trabalho; b) os Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS); c) o concurso público na área; d) a política de educação permanente e continuada (PNEP/SUAS, 2013). O tema dessa conferência foi: Avançando na consolidação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS com a valorização dos trabalhadores e a qualificação da gestão, dos serviços, programas, projetos e benefícios. Assim, podemos notar como ao longo da construção das conferências a temática da educação permanente ganha uma relevância para o debate da Assistência Social como política de proteção social.

Considerando as deliberações da oitava conferência, temos duas deliberações que se destacam em relação à construção da PNEP /SUAS, que são a implantação da Gestão do Trabalho, a partir da NOB-RH/SUAS/2006, nos entes federados, visando à qualificação das práticas de trabalho do SUAS, considerando análise do número de trabalhadores necessários para a demanda de serviços prestados; e a Construção de uma Política de Capacitação Continuada, de acordo com a NOB-RH/SUAS, com recursos dos entes federados, voltada para os trabalhadores da assistência social, orientando-se pelo princípio da profissionalização, ética e atendimento aos usuários como sujeitos de direitos (PNEP/SUAS, 2013). Dessa forma, buscou-se garantir e incentivar cursos para a profissionalização dos trabalhadores do SUAS.

Concomitante ao processo de elaboração da Política Nacional de Educação Permanente em 2012 ocorria a implementação do Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS) por meio da Resolução nº 08. Esse programa tinha como objetivo garantir a oferta de formação permanente, capacitar técnicos e gestores do SUAS e implementar planos estratégicos dos entes federados (PNEP/SUAS, 2013). Esse programa foi uma primeira experiência de pacto nas três esferas do governo, de implantação de ações de formação continuada, que possibilitou o diagnóstico de severas limitações no modelo executado.

A PNEP/SUAS (2013) aponta alguns aspectos das ações de capacitação implementadas até então no âmbito do CapacitaSUAS: a) caráter fragmentado e descontínuo

---

<sup>7</sup> “**Equipes de referência** são aquelas constituídas por servidores efetivos responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial, levando-se em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e as aquisições que devem ser garantidas aos usuários”. (Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS. Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006. DOU 26/12/2006. Aprova a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS).

das ações de capacitação; b) ausência de um plano global de formação; c) falta de uma perspectiva político-pedagógica para orientação das ações no plano nacional; d) cursos com baixa qualidade acadêmica e de pouca aplicabilidade prática. Assim, foi possível ter um panorama inicial de demandas e mudanças que precisavam ser implementadas, exigindo uma reformulação do programa.

A conclusão desse balanço foi que precisávamos de uma capacitação que garantisse de acordo com os princípios e objetivos da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (2013, pp. 24-26):

- a) Orientar o planejamento e a oferta das ações de formação e capacitação sob a perspectiva político-pedagógica da Educação permanente e sob os princípios da interdisciplinaridade, da aprendizagem significativa e da historicidade;
- b) Descentralizar atribuições de diagnósticos de necessidades de formação e ao planejamento, formatação e oferta de ações de formação e capacitação, garantindo, ao mesmo tempo, respeito à diversidade regional e à unidade nacional do processo de qualificação;
- c) Fundar o planejamento instrucional sobre efeitos diagnósticos de necessidades de formação e capacitação, centrando-os nos problemas e questões que emergem dos processos de trabalho;
- d) Desenvolver as capacidades e competências necessárias e essenciais à melhoria da qualidade da gestão, dos serviços e benefícios ofertados e do atendimento dispensado à população;
- e) Promover a oferta sistemática e continuada de ações de formação e capacitação de diferentes tipos e modalidades, que possibilitem aos trabalhadores e conselheiros explorarem diferentes percursos formativos;
- f) Incluir o conjunto de trabalhadores e agentes públicos e sociais envolvidos na gestão descentralizada e participativa do SUAS e no provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;
- g) Permitir o aprimoramento permanente por meio do monitoramento e avaliação das ações implementadas.

A PNEP tem assim, novas possibilidades, que devem considerar o caminho percorrido pelas oito conferências, devendo ressaltar os marcos legais da área, como a LOAS, já alterada pela lei nº 12.435 de 2011, a PNAS/2004, a NOB-RH/SUAS/2006 e a NOB/SUAS/2012, além de outras fontes que visam à profissionalização da Assistência Social no Brasil.

Conforme apresentação, em linhas gerais, das Conferências Nacionais da Assistência Social que constituíram a PNEP/SUAS de 2013, pode-se destacar também os pontos principais das normativas da área da assistência social para reforçar a preocupação que se teve na efetivação da educação permanente como política pública, nesse progresso histórico

representado inicialmente pela inserção da assistência social na CF/88 como direito social até a atualização da NOB que orientam a sistematização e organização dessa política pública.

De acordo com a LOAS (1993), revisada pela lei nº 12.435 de 2011, em seu capítulo III da Organização e da Gestão da Assistência Social, traz como objetivo da Assistência Social (SUAS): “V – implementar a gestão do trabalho e a educação permanente na assistência social” (2013, p.14). Esse objetivo é posto em prática nas discussões realizadas nas conferências de assistência social, abrindo caminho para o debate e sua positivação também pela PNAS/2004.

A Política Nacional de Assistência Social de 2004 apresenta a preocupação em estabelecer oito eixos estruturantes para a organização do SUAS, dentre eles encontra-se o eixo da Política de Recursos Humanos. Esse eixo é estruturante, pois as mudanças sofridas no mundo do trabalho tem acarretado precarizações na prestação dos serviços pelo Estado, afetando sobremaneira os recursos humanos. Assim, para que se possa oferecer qualidade nas ações, a política fala que “[...] a produtividade e qualidade dos serviços oferecidos à sociedade no campo das políticas públicas estão relacionados com a forma e as condições como são tratados os recursos humanos” (PNAS, 2004, p. 53).

Em consonância com as transposições das diretrizes da LOAS (1993) em dispositivos democráticos na PNAS (2004), a NOB-SUAS (2005), NOB-RH-SUAS (2006)<sup>8</sup> e NOB-SUAS (2012) apresenta novos paradigmas de acordo com a orientação dessa gestão democrática e descentralizada para a PNEP (2013). Nesses termos podemos observar a NOB-SUAS (2012) que traz por meio da resolução nº 33, de 12 de dezembro de 2012, como responsabilidades comuns dos Entes Federados, incisos que visam destacar a temática da qualificação dos recursos humanos:

- XXX – elaborar, implantar e executar a política de recursos humanos, de acordo com a NOB/RH – SUAS;
- XXXI – implementar a gestão do trabalho e a educação permanente;
- XXXII – instituir e garantir capacitação para gestores, trabalhadores, dirigentes de entidades e organizações, usuários e conselheiros de assistência social.

Essa demanda constituída na NOB-SUAS (2012) considera as orientações da NOB-RH-SUAS (2006) que se preocupa com a formação dos quadros de trabalhadores do SUAS, objetivando a necessidade de garantir que todos os Entes, de forma igualitária, se responsabilizem pelas demandas regionais de seus territórios, com o intuito de tornar os

---

<sup>8</sup>BRASIL. **POLÍTICA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL.** Disponível em: <<http://www.crpsp.org.br/portal/orientacao/outros-de-int-categoria/resolucao-145-2004.pdf>>. Acesso em 08/06/17.

serviços prestados pela assistência equiparados e uniformes para garantir a qualidade das ações assistenciais que constituem direitos. De acordo com a PNAS (2004):

A concepção da assistência social como direito impõe aos trabalhadores da política que estes superem a atuação na vertente de viabilizadores de programas para a de viabilizadores de direitos. Isso muda substancialmente seu processo de trabalho.

Com essa mudança no processo de trabalho é construído para a política de assistência social uma NOB-RH, específica para o SUAS, que foi discutida em Conferência Nacional da assistência social como já mencionado. A NOB-RH/SUAS (2006) apresenta como apontamentos relacionados com a educação permanente e a profissionalização da política de assistência social os seguintes princípios e diretrizes nacionais voltados para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS:

[...] 2 - Para a implantação do SUAS e para se alcançar os objetivos previstos na PNAS/2004, é necessário tratar a gestão do trabalho como uma questão estratégica. A qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos trabalhadores atuantes no SUAS;

3 - para tanto, é imperioso que a gestão do trabalho no SUAS possua como princípios e diretrizes disposições consoantes às encontradas na legislação [...];

4 - Neste aspecto, é importante ressaltar o caráter público da prestação dos serviços socioassistenciais, fazendo-se necessária a existência de servidores públicos responsáveis por sua execução;

5 - Nos serviços públicos, o preenchimento de cargos, que devem ser criados por lei, para suprir as necessidades dos serviços, deve ocorrer por meio de nomeação dos aprovados em concursos públicos, conforme as atribuições e competências de cada esfera de governo, compatibilizadas com seus respectivos Planos de Assistência Social [...], a partir de parâmetros que garantam a qualidade da execução dos serviços;

[...] 7 - Assim, para atender aos princípios e diretrizes estabelecidos para a política de Assistência Social, a gestão do trabalho no SUAS deve ocorrer com a preocupação de estabelecer uma Política Nacional de Capacitação, fundada nos princípios da educação permanente, que promova a qualificação de trabalhadores, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, com a possibilidade de supervisão integrada, visando o aperfeiçoamento da prestação dos serviços socioassistenciais.

8 - A gestão do trabalho no âmbito do SUAS deve também:

- Garantir a “desprecarização” dos vínculos dos trabalhadores do SUAS e o fim da terceirização,

- Garantir a educação permanente dos trabalhadores,
- Realizar planejamento estratégico,
- Garantir a gestão participativa com controle social,
- Integrar e alimentar o sistema de informação.

Vale à pena destacar o ponto de desprecarização do trabalho que a NOB-RH/SUAS apresenta, pois considera as atuais mudanças sofridas no mundo do trabalho, precarização essa que o capital impõe como forma de produção nesse sistema. Tal precarização do trabalho, que atinge também trabalhadores da assistência social, considerando sua dimensão estrutural, ocorre pela chamada flexibilização do trabalho, que, de acordo com David Harvey:

[...] acumulação flexível, parece enquadrar-se como uma recombinação simples das duas estratégias de procura de lucro (mais-valia) definidas por Marx. A primeira chamada de mais-valia *absoluta*, apóia-se na extensão da jornada de trabalho com relação ao salário necessário para garantir a reprodução da classe trabalhadora num dado padrão de vida. A passagem para mais horas de trabalho associadas com uma redução geral do padrão de vida através da erosão do salário real ou da transferência do capital corporativo de regiões de altos salários para regiões de baixos salários representa uma faceta da acumulação flexível de capital. [...] Nos termos da segunda estratégia, denominada de mais-valia *relativa*, a mudança organizacional e tecnológica é posta em ação para gerar lucros temporários para firmas inovadoras e lucros mais generalizados com a redução dos custos dos bens que definem o padrão de vida do trabalho [...] No final, com efeito, o que conta é o modo particular de combinação e de alimentação mútua das estratégias absoluta e relativa (2013, p. 174-175).

Assim, a acumulação flexível advinda do processo de exploração do capital, deteriora as formas mais diversas de trabalho, colocando-se como um desafio também para os trabalhadores inseridos na política de assistência social. A terceirização é uma expressão desse processo de flexibilização do trabalho, que de acordo com Marcelino (2013, p. 50): “Terceirização é todo o processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas”.

São consideradas novas relações de trabalho a categoria do “trabalho flexível” pelo fato de hoje se diferenciarem na exploração da jornada de trabalho, que aumenta intensamente, além da redução drástica no valor real do trabalho, locais de trabalho reestruturados para diminuir o trabalho vivo dentro das empresas. Dessa forma, a partir dos anos 2000, as relações de trabalho flexíveis instauram a nova condição salarial que apresentam novas determinações no processo de precarização do trabalho (ALVES, 2013).

Considerando essas mudanças, a NOB-RH/SUAS orienta a contratação por concurso público, visto que garante o vínculo empregatício, além de direitos trabalhistas específicos, que tem por objetivo valorizar os profissionais da assistência social. Essa valorização é



necessária para garantir a autonomia e a segurança do trabalhador para que este possa prestar um serviço de qualidade sem se sujeitar às condições estranhas ao seu trabalho ou mesmo de precarização.

Segundo Alves, por causa da flexibilização aumenta-se a presença de “trabalhadores precários” no Brasil, sendo:

[...] uma experiência de precariedade que não diz respeito tão somente ao vínculo empregatício (trabalho-emprego), mas também às relações de sociabilidade (trabalho-vida), como observamos no tocante às alterações da forma de remuneração e jornada de trabalho. O que coloca a necessidade de uma nova percepção da idéia de precariedade (e precarização) ainda vinculada à relação trabalho-emprego. E pior: uma relação trabalho-emprego caracterizada apenas pela quantidade (e não pela qualidade) dos empregos formais criados no mercado de trabalho (2013, p. 95).

Essa nova morfologia global do trabalho apresenta um desafio para a assistência social não só pelo fato da precarização e transtornos que traz ao trabalhador vinculado a essa política, mas também pelo fato de que a assistência social é considerada historicamente uma área fragilizada pela relação vivenciada de assistencialismo e desprofissionalização das suas práticas. De acordo com Couto, Yazbek e Raichelis a assistência social é:

[...] uma área de prestação de serviços, cuja mediação principal é o próprio profissional, o trabalho da assistência social está estrategicamente apoiado no conhecimento e na formação teórica, técnica e política do seu quadro de pessoal, e nas condições institucionais de que dispõe para efetivar sua intervenção (2011, p. 58).

Assim, a implantação de uma legislação que objetive esforços para enfrentar essas condições é mais que necessária, e, por isso, a NOB-RH-SUAS defende a desprecarização do trabalho e apresenta orientações éticas aos profissionais, definindo equipes de referências que devem respeitar o concurso público, além de estabelecer as diretrizes para a política nacional de capacitação do SUAS. Também define o conceito de educação Permanente como:

Constitui-se no processo de permanente aquisição de informações pelo trabalhador, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, de 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 do trabalhador, em função de suas necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que trabalha, das necessidades dos usuários e da demanda social (NOB-RH/SUAS, 2013, p. 99).

Esse conceito de educação permanente é incorporado na PNEP (2013), e se apóia nas diretrizes propostas pela NOB-RH/SUAS (2006), tendo como impulso a demanda para que se

aprove uma política crítica que vise valorizar o trabalhador e compreender em que contexto histórico tal trabalhador se encontra. No próximo tópico se discute as orientações para a contratação na assistência social e a formulação da Gestão do Trabalho, pontos essenciais para a análise da PNEP/SUAS (2013).

### **1.1 – A Gestão do Trabalho e sua relação com a PNEP/SUAS**

Para a assistência social, a educação permanente como processo formativo é um projeto reivindicado para atender os profissionais que atuam no âmbito do SUAS, considerando que a rede de assistência social possui atualmente cerca de 23.741 equipamentos distribuídos em 8.088 Centros de Referência da Assistência Social (CRAS<sup>9</sup>) de atuação nacional, 2.372 Centros de Referência Especializados da Assistência Social (CREAS<sup>10</sup>), 215 Centros POP, 7.882 Centros de Convivência e 5.184 Unidades de Acolhimento (MDS, Censo SUAS 2015). A extensão da rede de proteção social necessita de uma formação que auxilie na qualidade dos atendimentos prestados por essa rede. Nesse sentido, os dados sobre o perfil de trabalhadores do SUAS da rede socioassistencial se apresenta da seguinte forma:

Segundo o Censo SUAS (2015), no que se refere à escolaridade, no âmbito da Gestão Municipal são 37.283 trabalhadores com ensino fundamental; 115.863 com ensino médio e 91.332 com ensino superior, com total de 244.478 trabalhadores nessa esfera. No âmbito da Gestão Estadual são 2.254 trabalhadores com ensino fundamental; 5.805 com ensino médio e; 5.558 trabalhadores identificados com ensino superior, sendo um total de 13.617. Os dados se referem a um universo de 258.095 trabalhadores respondentes da pesquisa.

---

<sup>9</sup> “O CRAS é uma unidade pública estatal descentralizada da política de assistência social sendo responsável pela organização e oferta dos serviços socioassistenciais da Proteção Social Básica do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) nas áreas de vulnerabilidade e risco social dos municípios e DF”. Disponível em: <http://www.assistenciasocial.al.gov.br/programas-projetos/protexcao-social-basica-1/cras-paif>>. Acesso em: 21/03/17.

<sup>10</sup> CREAS é uma “unidade pública que oferta serviço especializado e continuado a famílias e indivíduos (crianças, adolescentes, jovens, adultos, idosos, mulheres), em situação de ameaça ou violação de direitos, tais como: violência física, psicológica, sexual, tráfico de pessoas, cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto, situação de risco pessoal e social associados ao uso de drogas, etc. O CREAS busca construir um espaço para acolhimento dessas pessoas, fortalecendo vínculos familiares e comunitários, priorizando a reconstrução de suas relações familiares. Dentro de seu contexto social, deve permitir a superação da situação apresentada. Os serviços ofertados nos CREAS são desenvolvidos de modo articulado com a rede de serviços da assistência social, órgãos de defesa de direitos e das demais políticas públicas. Realiza ações conjuntas no território para fortalecer as possibilidades de inclusão da família em uma organização de proteção que possa contribuir para a reconstrução da situação vivida. Os CREAS podem ter abrangência tanto local (municipal ou do Distrito Federal) quanto regional, abrangendo, neste caso, um conjunto de municípios, de modo a assegurar maior cobertura e eficiência na oferta do atendimento”. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/observatoriocrack/cuidado/centro-referencia-especializado-assistencia-social.html>>. Acesso em: 21/03/17.

Em relação ao vínculo empregatício, no âmbito da Gestão Municipal, o Censo SUAS (2015) aponta que entre trabalhadores com ensino fundamental, observam-se os seguintes dados: Estatutário (41,67%), Celetista (11,30%), Comissionado (10,65%) e Outros (36,39%). Ou seja, somando-se os cargos comissionados e outros vínculos (consultores, servidores cedidos, terceirizados, estagiários, etc.), têm-se 47,04% de vínculo, ou seja, baseados em contratações precarizadas.

Quando se analisa os dados dos trabalhadores com ensino médio tem-se: Estatutário (30,83%), Celetista (10,57%), Comissionado (16,35%) e Outros (42,25%). Ou seja, novamente se observa a prevalência de vínculos precários, somando comissionados e outros, o que equivale a 58,06%. Em relação a trabalhadores com ensino superior, no âmbito da Gestão Municipal, o quadro é o seguinte: Estatutário (40,82%), Celetista (10,95%), Comissionado (18,79%) e Outros (29,44%). Nesse caso, a porcentagem de trabalhadores com vínculos precários, somando outros e comissionados, é de 48,23%.

Nesse sentido, verifica-se que em todos os níveis de escolaridade analisados os percentuais a respeito da ocorrência de trabalhadores atuando com vínculos precarizados no âmbito da Gestão Municipal gira em torno de 50% dos dados identificados.

No âmbito da Gestão Estadual verifica-se uma atenuação desse quadro, porém os índices continuam altos entre os participantes do Censo SUAS (2015). Para trabalhadores com ensino fundamental os dados informam: Estatutário (59,32%), Celetista (15,79%), Comissionado (4,61%) e Outros (20,28%), sendo 24,89% considerando-se os dois últimos dados, envolvendo comissionados e outros.

Para trabalhadores com ensino médio, na Gestão Estadual, os dados apresentam: Estatutário (42,12%), Celetista (25,06%), Comissionado (13,87%) e Outros (19,95%); num total de 32,82% de vínculo mais precário. O índice se amplia na análise dos dados de trabalhadores com ensino superior: Estatutário (41,67%), Celetista (7,68%), Comissionado (25,75%) e Outros (24,90%); representando 50,65% de vínculo precarizado, no âmbito da Gestão Estadual<sup>11</sup>.

Assim, a política de assistência social, a partir da modificação trazida pela Lei nº 8.742/93 pela Lei nº 12.435, de 06 de julho de 2011, fruto das deliberações e debates desenvolvidos nas Conferências Nacionais de Assistência Social, busca fortalecer institucionalmente a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente no âmbito da gestão do SUAS em face de um sistema assistencial que advém de um histórico de fragilidades e

---

<sup>11</sup> Importante esclarecer que o entendimento aqui exposto é no sentido de que os estatutários e celetistas não estão isentos de relações trabalhistas precarizadas, mas comparativamente é que entendemos que os cargos comissionados e outros de fato são vínculos mais frágeis.

precariedade, surge como proposta necessária à implantação de uma rede de proteção social própria do SUAS. Para compreender como essa educação permanente pode ser importante para o SUAS, é necessário conhecer como funciona a gestão do trabalho na assistência social.

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

Devem-se dar condições dignas para que os trabalhadores possam prestar seus serviços em condições de atender as demandas, principalmente sem o risco do vínculo precário e da instabilidade funcional. Porém, o SUAS é formado não só pela rede institucionalizada do Estado, mas também são incluídas na sua estrutura as entidades privadas que presta serviços socioassistenciais que disputam recursos e espaço dentro da política de assistência social, o que acaba por precarizar o vínculo de trabalho desses profissionais. Considerando a rede institucionalizada pelo Estado, a gestão de trabalho no SUAS surge como proposta para desenvolver competências e habilidades, tanto do ponto de vista técnico-gereencial quanto direcionado aos preceitos éticos do trabalho (CRUS, 2014).

Segundo Hora (2015, p. 160),

O Suas contribuiu para ampliação do acesso aos direitos assistenciais e forneceu mecanismos concretos de organização e direcionamento para profissionais da área. Porém, o ambiente municipal vem dificultando que esses profissionais atuem na concretização dos direitos. São as ausências de recursos e de um espaço físico adequado, assim como os vínculos precários feitos através de processo seletivo obscuro e com alta rotatividade, dificultando as ações de potencialização do trabalho e de capacitação permanente para os profissionais, que precisam ser superados. Quando o profissional é concursado, ele possui maior autonomia para se recusar a participar de manipulações políticas.

Para compreender a lógica de funcionamento da gestão do trabalho no SUAS, é importante lembrar-se da formação desse sistema que surgiu com as diretivas da Constituição de 1988 e da lei orgânica da assistência social - LOAS (lei n.8.742/93), assim constituindo o Sistema Único de Assistência Social - SUAS, que inaugura uma nova forma de lidar com a

questão social<sup>12</sup>. O SUAS constitui parte do processo de democratização e de qualificação do acesso a direitos por meio do Estado.

Com a publicação da lei 12.435/11 positiva-se a estruturação da rede de proteção social na perspectiva da gestão do trabalho como central na sua nova reformulação, a partir dos debates do Grupo de Trabalho no âmbito das Conferências e também do Fórum Nacional de Trabalhadores do SUAS. Isso acontece porque o SUAS está na base de frente dos embates da questão social, que se expressa na desigualdade estrutural, transformando a política de Assistência Social em uma política chave para a agenda pública. Assim, a gestão do trabalho reflete como a política está conseguindo lidar com esses embates, quais princípios está seguindo e como investem na prática os atendimentos às demandas sociais (SILVEIRA, 2011).

O novo estágio do SUAS como política estratégica participativa da democratização do Estado e da sociedade exige da rede e de seus trabalhadores um aprimoramento de suas responsabilidades de gestão, ética e inclusive técnica de trabalho. Afinal o SUAS tinha que dar conta da adesão federativa, da nova organização público-privado, com o seu repasse de recursos regular, fundo a fundo, elementos da nova democracia que perpassam seu processo formativo como política pública (SILVEIRA, 2011).

A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos - NOB/RH/SUAS é considerada um marco político para os trabalhadores do SUAS, pois estabelece elementos essenciais para o trabalho e regula requisitos relacionados ao financiamento e a adesão dos entes federados ao SUAS. A NOB/RH/SUAS define a coordenação do CRAS e do CREAS a serem ocupados por profissionais de nível superior, do quadro próprio e com experiência em trabalhos comunitários e gestão de serviços, programas, projetos e benefícios (NOB/RH/SUAS, 2011).

Conforme a Política Nacional de Assistência Social - PNAS/2004, para que exista qualidade nos serviços socioassistenciais prestados pelo SUAS, a gestão do trabalho deve estrategicamente estruturar o trabalho, qualificar e valorizar os profissionais da rede. É explícita a intenção de criar uma rede de qualidade com base na educação permanente em que a gestão do trabalho tem papel fundamental:

7. Assim, para atender aos princípios e diretrizes estabelecidos para a política de Assistência Social, a gestão do trabalho no SUAS deve ocorrer com a preocupação de estabelecer uma Política Nacional de Capacitação, fundada nos princípios da

---

<sup>12</sup> Para Iamamoto; Carvalho (1995), a **Questão social** “[...] não é senão as expressões do processo de formação e desenvolvimento da classe operária e de seu ingresso no cenário político da sociedade exigindo seu reconhecimento como classe por parte do empresariado e do Estado. É a manifestação, no cotidiano da vida social, da contradição entre o proletariado e a burguesia, a qual passa a exigir outros tipos de intervenção mais além da caridade e da repressão” (p.77).

educação permanente, que promova a qualificação de trabalhadores, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, com a possibilidade de supervisão integrada, visando o aperfeiçoamento da prestação dos serviços socioassistenciais (NOB/RH/SUAS, p.16, 2011).

Exige dessa forma uma estratégia que extrapole os mecanismos meramente gerenciais de capacitação pontual, ou seja, a gestão do trabalho compete realizar a inserção de uma formação crítica e capaz de lidar com a realidade complexa que as demandas sociais apresentam para a rede. Essa demanda social que envolve as expressões da questão social apresenta uma realidade complexa da qual o profissional da assistência social deve ter capacidade de atender e auxiliar na defesa do direito dessa demanda.

A gestão do trabalho proposta pela NOB/RH/SUAS visa a “desprecarização” dos vínculos de trabalho no SUAS e a garantia de educação permanente para os trabalhadores. Nesse sentido ganham destaque na disputa política algumas pautas para valorização da categoria, tais como: a admissão por concurso público, remuneração condigna, diminuição da jornada de trabalho, condições éticas e técnicas adequadas ao trabalho, equipes de referência na gestão dos serviços, saúde do trabalhador, adequação dos planos de carreiras, cargos e salários PCCS e a implementação da Política Nacional de Capacitação, direcionada pelo princípio da educação permanente (SILVEIRA, 2011).

A política de assistência social apresenta-se em um contexto complexo e contraditório. Logo, a gestão do trabalho que visa constituir a efetivação da educação como processo formativo vai enfrentar essa dimensão complexa. Alguns pontos dessa configuração complexa foram destacados por Silveira (2011, p. 17):

- Trabalho que sofre os efeitos das determinações da sociedade desigual no usufruto da riqueza produzida socialmente e das respostas insuficientes do Estado, diante da hegemonia de projetos que reproduzem a desigualdade de classe, cedendo em reformas que pouco interferem na estrutura da sociedade;
- Trabalho constrangido pelas determinações da formação social, com rebatimentos diretos na vida da população atendida, na cultura política identificada no cotidiano do exercício profissional, nas instâncias e dinâmicas institucionais;
- Trabalho social realizado em condições adversas, herdeiras da prevalência do privado, da redução do Estado sob a cultura neoliberal, constrangendo a ampliação dos direitos reclamáveis, dentre eles o direito ao trabalho e os mecanismos e possibilidades sociais e políticas para o pleno desenvolvimento dos indivíduos sociais, quanto às capacidades humanas.

Essas dimensões estão postas nas relações de trabalho, como conseguir realizar as diretrizes propostas de desprecarização do vínculo de trabalho se vivemos um período de precarização do trabalho e mais intensificação deste, como alcançar o princípio da educação

permanente, ou seja, uma educação mais reflexiva se os trabalhadores estão presos a determinadas condições de alienação e conservadorismo impostas pelo sistema do capital. São questões que devem considerar qual a realidade vivenciada no cotidiano da política de assistência social brasileira.

O Censo SUAS (2015) aponta um alto índice de precarização do vínculo (somando-se os dados de comissionados, consultores, servidores cedidos, terceirizados, estagiários, etc.) sendo cerca de 50% no âmbito da Gestão Municipal, considerando-se os três níveis de escolaridade; e em relação à Gestão Estadual têm-se 24,89% de vínculos não estáveis dos trabalhadores com ensino fundamental, 32,82% para trabalhadores com ensino médio e 50,65% entre trabalhadores com ensino superior.

A situação de trabalhadores da assistência social, em um contexto de luta pela valorização do seu trabalho, tem a possibilidade de expansão dos seus direitos, porém concomitantemente se depara com a precarização do seu trabalho e direitos, pois as relações de trabalho dentro do sistema capitalista são sempre relações de exploração (RAICHELIS, 2011). Assim, o trabalhador encontra-se em uma constante disputa por sua autonomia e por seus direitos, em face das condições estruturantes do trabalho no século XXI.

De acordo com Silveira:

A questão central é que o trabalho desenvolvido na assistência social tende a ser funcional à reprodução da subalternidade, sustentando-se em matrizes conservadoras, ainda que os direcionamentos dos projetos profissionais fundamentais afirmem um projeto político democrático. As conseqüências são amplamente conhecidas e alimentam o histórico de clientelismo e “primeiro damismo”; a centralidade na microatuação para o controle do espaço privado, das singularidades; as práticas orientadas pelas evidências empíricas, do senso comum e dos tipos ideais de comportamento dos indivíduos; o controle social burocratizado e aprisionado, juntamente com o usuário, no poder simbólico de quem detém o domínio (2011, p. 18-19).

Essas relações conservadoras dificilmente são superadas sem um rigor teórico-metodológico e direção ético-político e é nesse contexto que a educação permanente se coloca como uma possibilidade para ultrapassar essa conjuntura adversa. A educação permanente visa criar novas posturas críticas, com o fim de abordagens conservadoras, tuteladoras e maniqueístas. A PNEP/SUAS (2013) tem entre seus objetivos específicos:

“(e) Instituir mecanismos institucionais que permitam a participação dos trabalhadores e dos usuários do SUAS, dos conselheiros da Assistência Social e das instituições de ensino, as quais formam a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, nos processos de formulação de diagnósticos de necessidades, planejamento e implementação das ações de formação e capacitação (p. 27).

Nesse sentido, as questões do mundo do trabalho afetam profundamente as relações de trabalho na assistência social, sendo possível identificar tendências de precarização dos vínculos dos técnicos em suas estruturas. Apesar disso, o Censo SUAS (2015, p. 103), demonstra que:

[...] ao longo dos últimos anos, é possível observar, com relação à quantidade de trabalhadores das Secretarias Municipais de Assistência Social em todo o Brasil, que houve gradativo aumento em números absolutos. Os dados mostram que o quantitativo partiu de aproximadamente 221 mil trabalhadores em 2010 e passou para mais de 256 mil em 2014, o que representa incremento de 36 mil novos profissionais atuando nos municípios ao longo desses anos.

Nos municípios, a questão é ainda mais crítica, visto que o número de rotatividade é alto, despreparo para as funções, existe também um grande número de vínculos precários (comissionados, consultores, servidores cedidos, terceirizados, estagiários, etc.) e até mesmo ilegais, tornando difícil a garantia de direitos (SILVEIRA, 2011). Na análise realizada pelo Censo SUAS percebe-se que existe uma queda acentuada na porcentagem de técnicos com vínculo obtido por concurso público, como servidores estatutários nas Secretarias Municipais de Assistência Social. Os dados mostram que em 2014 houve 35,1% de redução de servidores estatutários, enquanto que por outro lado houve um crescimento de 37% de técnicos com vínculos não-estáveis.

Apesar dessas circunstâncias de precariedade do trabalho, a assistência social pleiteia por meio do Conselho Nacional Assistência Social - CNAS a institucionalização de serviços socioassistenciais pela Resolução/CNAS nº 109/2009 que aprova a tipificação desses serviços. Dessa forma, a assistência social coloca em jogo a necessidade de ter equipes de gestão preparadas para os atendimentos de serviços que agora são socioassistenciais reconhecidos pela rede de assistência.

Em relação à formação dos técnicos, o Censo SUAS (2015), “*analisando a série histórica, identifica-se crescimento do percentual dos que concluíram o Ensino Superior e encolhimento do percentual de trabalhadores que possuem apenas o Ensino Fundamental* (p. 108)”. Nesse sentido, a porcentagem de profissionais nas Secretarias Municipais de Assistência Social saltou de 30,7% com escolaridade de nível superior em 2010, para 35,5% em 2014. Os de escolaridade com nível médio passou de 45,7% em 2010 para 48,9%, no caso dos profissionais com nível fundamental houve um decréscimo de 23,7% em 2010 para 15,6% em 2014.

Nesse contexto, a formação das equipes de referências em oposição ao trabalho individual é fortalecida pela criação da resolução/CNAS nº 17/2011 e nº 09/2014 que ratifica



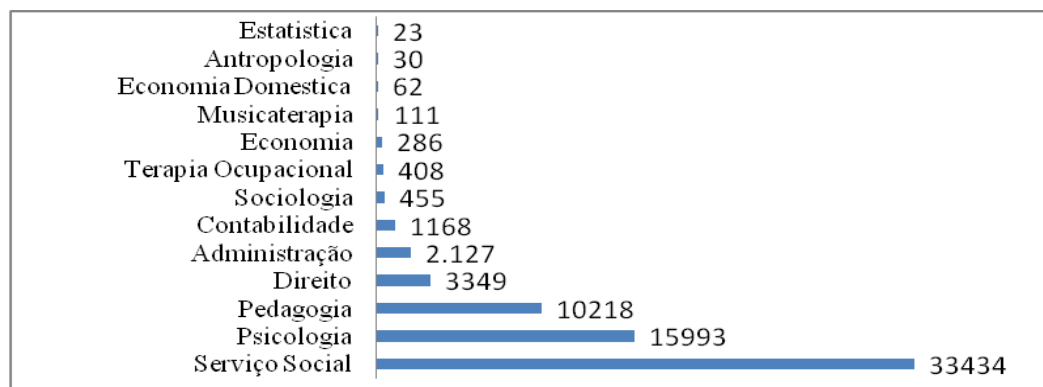
as equipes de referência e reconhece as categorias profissionais de nível superior. Podemos definir as equipes de referência do SUAS como:

São aquelas constituídas por servidores efetivos responsáveis pela organização e ofertas de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial, levando-se em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e as aquisições que devem ser garantidas aos usuários (RESOLUÇÃO do CNAS Nº 32, DE 28 DE NOVEMBRO DE 2011, p. 02).

Essas equipes têm um perfil profissional destacado na NOB/RH/SUAS (2007) ratificado pela Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011, que se definem em dois tipos de funções, os de serviços socioassistenciais: assistente social; psicólogos; advogados; antropólogos; economista doméstico; pedagogo; sociólogo; terapeuta ocupacional e musicoterapeuta, e a função de gestão: assistente social; psicólogo; advogado; administrador; antropólogo; contador; economista doméstico; pedagogo e sociólogo. Assim, a assistência social busca o caminho da profissionalização em seus serviços.

Nesse quesito o Censo SUAS (2015) demonstra que a quantidade de trabalhadores com formação superior, considerando-se a Gestão Municipal e Estadual por perfil é o seguinte:

**Figura1: Gráfico da Relação de Trabalhadores por Formação Superior**



Fonte: MDS, Censo SUAS (2015). Gráfico elaborado pela autora

Conforme Yazbek (2014), não se deve esquecer como a assistência social teve funcionalidade a projetos conservadores, com a aplicação de programas pontuais e moralizantes da questão social e dos comportamentos tidos como desviantes. Isso significa que certos valores hegemônicos da classe dominante são incorporados pelas classes que vivem para o trabalho e estas reproduzem esses valores conservadores sem perceber a relação de subserviência contida nelas.

As categorias profissionais não estão imunes a esses valores conservadores, porém acreditar que a educação permanente pode auxiliar na mudança desse quadro pode ser de uma

pretensão muito grande. É certo que a assistência social avançou muito, considerando seu “histórico de desprofissionalização”, mas devemos considerar que a educação permanente não desfaz nenhuma mazela advinda da contradição entre capital e trabalho<sup>13</sup>, ou seja, a educação permanente não vai libertar os trabalhadores nem cessar as expressões da questão social, mas pode criar condições para que esses projetos conservadores sejam revistos de certa maneira. Ou seja, é importante contextualizar a educação permanente no contexto contraditório de profundas transformações societárias, reconhecendo seus limites, possibilidades e alcances.

A gestão do trabalho busca na educação permanente a qualificação adequada para que a questão social seja vista de forma crítica, constituindo uma base teórico-metodológica das tendências históricas que orientam a assistência social, sobretudo sua racionalidade reprodutora de relações de subserviência, visando consolidar uma nova trajetória democrática no âmbito da política de assistência social. Assim, conforme Silveira (2011, p. 32), guiados pela educação permanente, o cotidiano de trabalho seria um espaço onde:

[...] os trabalhadores apreendem o direito socioassistencial como uma mediação fundamental no desenvolvimento de autonomia, capacidades, na construção de novos projetos de vida, e de fortalecimento dos processos democráticos. Trata-se da construção de novas práxis de novos processos coletivos no enfrentamento à questão social [...] Assim, emergem novas exigências quanto às respostas técnico-políticas, especialmente das profissões regulamentadas, considerando as implicações éticas no exercício profissional.

O capitalismo contemporâneo (que é constituído pela financeirização da economia e expansão de produção com base nas tecnologias da informação) apresenta diversas mudanças no mundo do trabalho, que colocam a organização do trabalho como flexibilizada, trabalhadores informalizados, precarizados, desprotegidos de direitos sociais, além de estarem desprotegidos em relação a sua forma de organização coletiva (ANTUNES, 2010). Isto é, o sistema capitalista, com suas reestruturações, impõe mudanças drásticas ao trabalhador, que é o elo mais fraco dessa relação tensa e conflituosa.

---

<sup>13</sup> De acordo com Druck (2011, p. 41), essa contradição entre capital e trabalho está relacionada com as novas formas de acumulação do capital “[...] o processo de acumulação ilimitada de capital que comanda a sociedade, numa busca insaciável pelo lucro, pela produção do excedente, cada vez mais estimulada pela concorrência intercapitalista no plano mundial. Um processo que dissocia o capital e as formas materiais de riqueza (valores de uso), conferindo-lhes um caráter abstrato, cuja valorização através do trabalho excedente garante perpetuar-se a acumulação. Entretanto, na história do capitalismo, estabeleceram-se diferentes padrões de acumulação, frutos de um conjunto de fatores econômicos, sociais e políticos, destacadamente as lutas de resistência dos trabalhadores, que colocaram limites à acumulação, redefinindo e implementando direitos sociais e trabalhistas, assim como a aceitação e legitimação, pela sociedade e pelo Estado, da proteção social como um direito a ser garantido.

De acordo com Druck:

Na era da acumulação flexível, as transformações trazidas pela ruptura com o padrão fordista geraram outro modo de trabalho e de vida pautado na flexibilização e na precarização do trabalho, como exigências do processo de financeirização da economia, que viabilizaram a mundialização do capital num grau nunca antes alcançado. Houve uma evolução da esfera financeira, que passou a determinar todos os demais empreendimentos do capital, subordinando a esfera produtiva e contaminando todas as práticas produtivas e os modos de gestão do trabalho, apoiada centralmente numa nova configuração do Estado, que passa a desempenhar um papel cada vez mais de “gestor dos negócios da burguesia”, já que ele age agora em defesa da desregulamentação dos mercados, especialmente o financeiro e o de trabalho. (2011, p. 42).

Essa flexibilização é contrária a qualquer projeto que vise desprecarizar as condições de trabalho e assegurar formação crítica aos trabalhadores, já que precisa que estes continuem reproduzindo valores que apoiem sua constituição como hegemônica. Druck (2011, pp. 47-53) seleciona cinco indicadores dessas transformações que o capitalismo contemporâneo apresenta, partindo do receituário neoliberal:

- O primeiro tipo da precarização do trabalho: vulnerabilidade das formas e inserção e desigualdades sociais - As formas de mercantilização da força de trabalho produziram um mercado de trabalho heterogêneo, segmentado, fragilizado, marcado por uma vulnerabilidade estrutural e com formas de inserção precarizadas, sem proteção social, cujo desemprego é alto;
- Segundo tipo de precarização: intensificação do trabalho e terceirização - Os padrões de gestão e organização do trabalho tem intensificado o trabalho, levando a condições extremamente precárias, além de imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, etc. A terceirização é sustentada por uma gestão de medo, nas formas de abuso de poder, através do assédio moral, pela desproteção social, por um vínculo fragilizado de emprego;
- Terceiro tipo de precarização social: insegurança e saúde no trabalho - Tratam-se das precárias condições de segurança e saúde no trabalho, que são resultados dos padrões de gestão, que desrespeitam o necessário treinamento, as informações sobre riscos, as medidas preventivas coletivas, etc., na busca de maior produtividade a qualquer custo, inclusive de vidas humanas;
- Quarto tipo de precarização social: perda das identidades individual e coletiva - é a condição de desempregado e ameaça permanente da perda do emprego, que tem se constituído numa eficiente estratégia de dominação no âmbito do trabalho. O isolamento e a perda de enraizamento, de vínculos, de inserção, de uma perspectiva de identidade coletiva, resultantes da descartabilidade, da desvalorização e da exclusão, são condições que afetam decisivamente a solidariedade de classe;
- Quinto tipo de precarização do trabalho: fragilização da organização dos trabalhadores - é a dificuldade de organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores, decorrentes da violenta concorrência entre eles próprios, da sua heterogeneidade e divisão, implicando uma pulverização dos sindicatos, criada, principalmente, pela terceirização.

Esses indicadores da situação de precarização do trabalho contemporâneo apresentam uma situação crítica a ser enfrentada pela classe trabalhadora organizada de forma coletiva, e

os trabalhadores do SUAS estão incluído nessa precarização, que tem dimensão estrutural. Assim, é fato que o campo público da assistência social é um espaço de disputa de projetos políticos e seus profissionais vão enfrentar diversas formas de precarização que não necessariamente vão ser amenizadas e/ou sanadas pela política de educação permanente.

Conforme Raichelis (2011) a assistência social tem um ponto chave, pois seus profissionais prestam serviços diretamente ao público, ou seja, o trabalho da assistência social está diretamente ligado ao conhecimento e a formação que esse profissional possui, além das condições institucionais de que dispõe para efetivar sua intervenção, que é direta. Nesse contexto de intervenção direta, se o profissional enfrenta situações de precariedade do seu trabalho, logo isso afeta diretamente a demanda a ser atendida, como garantir a qualidade e o direito, partindo das reais condições de trabalho no SUAS.

Desse modo, pensando em uma nova agenda para o SUAS, a gestão do trabalho e a política de educação permanente fizeram parte de um processo de debate dentro da assistência social, para que fossem aprovadas legislações e programas voltados para essa temática. Assim, vamos discutir no próximo tópico o contexto do surgimento da Política Nacional de Educação Permanente - PNEP/SUAS (2013), considerando como ela está estruturada no âmbito da política de assistência social, quais são seus objetivos, princípios e desafios.

## **1.2 – A Política Nacional de Educação Permanente para Trabalhadores do SUAS – uma política necessária**

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) é uma política construída no âmbito da assistência social, respeitando orientações anteriores postas na Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004), Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS/1993, pautadas nos três níveis de governo e nas Conferências Nacionais da Assistência Social, até serem aprovadas (CNAS, 2013). Essa política tem como público alvo os trabalhadores do SUAS com ensino fundamental, médio e superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, além de contemplar aos gestores e agentes de controle social<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> No âmbito deste trabalho se entende por *controle social* a possibilidade da participação dos cidadãos e da sociedade na execução e acompanhamento das políticas sociais que ocorre segundo Perez & Passone (2010, p. 665), paralelamente ao processo de elaboração e implementação das políticas sociais [...] o período de redemocratização se caracterizou pela reforma administrativa do Estado, que envolveu a descentralização e a municipalização de políticas públicas e, também, a institucionalização do controle social, com a criação de conselhos e espaços públicos de interlocução e co-gestão política, bem como a mobilização e participação social de diversos setores da sociedade civil.

Essa política possui diretrizes, objetivos e princípios que visam atingir metas relacionadas à qualidade dos serviços, acompanhamento das novas demandas sociais, objetivando uma mudança nos paradigmas históricos da assistência social. Mudança que está relacionada ao trabalhador do SUAS, reconhecendo seu protagonismo, qualificação e competência profissional.

A PNEP define educação permanente como:

[...] 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, científicos e tecnológicos disponíveis. Processo esse mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade (PNEP/SUAS, 2013, p. 34).

Esse conceito de educação permanente foi constituído e debatido ao longo das Conferências Nacionais de Assistência Social, em GTs de trabalhos, em um processo de ampla discussão realizada com trabalhadores da área, com o objetivo de encontrar uma perspectiva político-pedagógica que atendesse as reais demandas por uma formação crítica e compreendesse a realidade de trabalho na assistência social. A discussão acerca da conceituação de educação permanente envolve uma discussão ampla e aprofundada sobre as diversas concepções pedagógicas para os sujeitos-trabalhadores.

É nesse sentido que a reflexão sobre o desenvolvimento de atividades de ensino, que busquem uma transformação e conscientização por meio da práxis, se apresenta como campo de estudo profícuo, já que procura analisar de que maneira se articulam os diversos aportes de cunho subjetivo, social e institucional no desenvolvimento desses sujeitos, a partir dos limites e possibilidades da percepção e do exercício da educação permanente.

A lógica capitalista e o predomínio das políticas neoliberais de cunho mercadológico exigem dos sujeitos uma árdua luta por sua empregabilidade, com demandas de qualificação cobradas excessivamente, tendo em vista o foco na produtividade e na geração de mais-valia. As instituições se configuram a partir de sistemas de controle dos trabalhadores, para que estes produzam mais, com maior qualidade e com menos custos, e isso exige um processo de trabalho exaustivo e com constante vigilância sobre o desempenho do sujeito.

Portanto, esse modelo de processo de trabalho deve ser analisado, criticado e denunciado, pois coloca o trabalhador como mero objeto de uso em busca de taxas de produtividade cada vez mais absurdas, que se utiliza de instrumentos de gestão de desempenho como forma de controle do corpo, mente e alma do indivíduo, levando-o ao

processo de adoecimento físico e/ou mental. Por isso a importância do debate sobre a educação permanente, que antes de tudo visa à valorização do trabalhador em seu processo de trabalho, sendo uma concepção contra-hegemônica que rompe com o paradigma de uma organização de trabalho imutável, buscando não só a melhoria dos serviços prestados, mas a satisfação dos sujeitos-trabalhadores (SILVA *et al*, 2010).

A educação permanente é uma proposta de educação compartilhada, na qual ensino e aprendizagem se congregam no dia-a-dia do trabalho e da instituição. Essa perspectiva visa à transformação das práticas laborais e da organização a partir da reflexão e ação dos sujeitos por meio de uma práxis inovadora e reflexiva, com foco no desenvolvimento de elevados níveis de consciência do sujeito-trabalhador acerca de seu processo de trabalho. Ou seja, é por meio dessa práxis que se espera a instituição de novas formas de ser e agir, com base em uma nova consciência de si e de seu labor (SILVA *et al*, 2010).

O ensino baseado na imitação ou repetição, base da educação formal e técnica não se colocam como crítica da realidade, enquanto a proposta de educação permanente visa interferir no desenvolvimento de um grau mais elevado de consciência do sujeito. Por isso, a perspectiva da educação permanente propõe uma alteração qualitativa no processo de educação para o trabalho. É nesse contexto que a proposta de uma educação permanente pode contribuir para o desenvolvimento de uma nova práxis para os trabalhadores do SUAS, em uma perspectiva de desenvolvimento pessoal e da coletividade, pela transformação que sua prática pode propiciar para si e para os outros.

A concepção marxista de práxis se refere ao processo dialético de modificação material que o ser humano realiza pela transformação da natureza, modificando a si próprio, suas relações sociais e a sociedade, é uma atividade de ação-reflexão. Essa atividade que modifica e transforma a matéria natural e a realidade social se coloca objetivamente, a partir de fins determinados pela consciência objetiva, pela práxis, pela ação-reflexão-ação (VÁZQUEZ, 2007).

As bases de uma educação permanente se instituem dessa maneira, buscam por meio da ação-reflexão da realidade do trabalho a transformação dos serviços prestados, com desenvolvimento de uma nova consciência e engajamento por parte dos sujeitos-trabalhadores. Através dessa práxis inovadora e criativa suplanta-se o discurso, unificando teoria e prática pela transformação da realidade social. Portanto, a educação permanente é questionadora do momento e da realidade que a cerca, representando um projeto com potencial transformador das práticas e realidades vividas, conformando saberes e inter-relações dos diferentes atores sociais envolvidos, inculcando nestes a responsabilização para com a coletividade por meio de seus serviços (MERHY; FEUERWERKER; CECCIM, 2006).

Essa proposta pedagógica tem como público-alvo as equipes, inclusive multiprofissionais/multidisciplinares em detrimento de propostas formais de ensino que visam capacitar trabalhadores a partir de uma concepção corporativa e, nesse sentido, foca a interdisciplinaridade no processo de ensino-aprendizagem. Por isso, a importância de se acompanhar as experiências de educação permanente e se estas estão sendo desenvolvidas a partir de uma práxis criadora e crítica, na perspectiva da transformação da realidade social.

A educação permanente se contrapõe às propostas de educação meramente reprodutora de caráter repetitivo e imitativo, posto que estas últimas perspectivas pedagógicas reforçam continuamente o poder instituído e o local de subjugação do trabalhador frente às hierarquias e a burocracia institucionalizada e imutável, incapaz de apreender as subjetividades em questão, ou seja, se baseia na lógica mercadológica de eficiência e controle de metas. Ao contrário, a concepção de educação permanente busca a transformação, a quebra de paradigmas sociais estabelecidos e implica novas formas de ação-reflexão particulares para as áreas nas quais está sendo implementada, impugnando o trabalho vivo em suas atividades cotidianas, sendo contrária às propostas de práxis meramente reiterativa (SILVA *et al*, 2010).

A perspectiva da educação permanente envolve a percepção global de uma área de atuação, e que a modificação dos aspectos cotidianos é possível na medida em que se desenvolve uma postura diferenciada a partir da consciência de seu papel no processo de trabalho, buscando modificar uma realidade determinada estruturalmente, dando atenção ao contexto no qual se coloca a prática profissional do sujeito-trabalhador.

Transpor a teoria para a prática requer uma reflexividade crítica por parte dos sujeitos-trabalhadores, sendo que esta deve ser incorporada ao processo de trabalho, e para isso a educação permanente busca preparar esses atores para uma atuação integral e interdisciplinar, que possibilite uma melhoria em seu ambiente de trabalho, nas condições de trabalho e um maior cuidado para com a coletividade que busca os serviços prestados por esses trabalhadores. Essa perspectiva pedagógica deve ser implementada de forma coletiva, levando-se em consideração a conjuntura do trabalho, bem como a realidade de cada situação e suas demandas sociais mais urgentes, sempre com base nos princípios de uma práxis transformadora (CECCIM, 2005).

Nesse sentido, Silva *et al* (2010, p. 559) afirma que:

Na concepção marxista, os sujeitos são produtos do seu próprio trabalho, porque este produz objetos e relações sociais com um caráter que pode ser alienante em ambos os casos. Nesta perspectiva, a libertação dos sujeitos ocorre quando o processo educativo, desenvolvido simultaneamente ao processo de trabalho, esteja voltado à desalienação dos trabalhadores. Tal desalienação se efetiva a partir da ação e da

reflexão, por meio de uma práxis que permita aos mesmos serem sujeitos de suas transformações, pois é transformando a si que se transforma a sociedade.

Portanto, a aplicação dos preceitos de uma educação permanente para os profissionais da assistência social, visa ultrapassar o mero ensino voltado para aperfeiçoamento técnico e capacitação profissional já que propõe um projeto de emancipação aos sujeitos-trabalhadores, para que estes se tornem cidadãos autônomos, em uma perspectiva multidimensional que fundamente a proposta de desalienação do sujeito a partir de um processo pedagógico instituído pela organização na qual atua (FREIRE, 2005).

As possibilidades e desafios colocados por uma educação permanente se apresentam conforme se pretende estabelecer uma práxis criativa e transformadora da realidade do sujeito-trabalhador, por meio de um projeto de conhecimento coletivo, de valorização do ser humano enquanto imerso em seu processo de trabalho, de reconhecimento de seu saber calcado em suas experiências e no produto advindo dessas trocas para seu crescimento e desenvolvimento de sua consciência crítica (FERRAZ *et. al*, 2006).

A integração entre a teoria e a prática cotidiana no processo de ensino-aprendizagem é um dos preceitos da proposta de educação permanente, já que se refere a uma dinâmica relacional em um movimento de ação-reflexão-ação, em um constante refazer-se, reelaborar-se, sendo a partir daí compreendido como estratégia de transformação, fazendo com que os sujeitos-trabalhadores desenvolvam uma percepção sobre si em uma perspectiva de cidadania em seu processo de trabalho (RICALDONI & SENA, 2006).

Por isso essa concepção pedagógica busca superar a práxis reiterativa apresentada pela educação de cunho formal e meramente tecnicista, domesticadora, de reprodução sem desenvolvimento de uma consciência crítica, baseada em repetição de rotinas pré-determinadas e treinamentos exaustivos de repetição, visando adestrar o indivíduo para o exercício de uma função técnica e burocrática, e não para o desempenho de uma atividade livre e transformadora de sua própria realidade e dos outros cidadãos. A proposta de uma educação permanente vai de encontro a essa perspectiva formalista e busca instituir novas formas de agir e pensar a si e sua presença no mundo social, visando uma transformação individual e profissional mais ampla (SILVA, 2007).

A busca pela potencialização do sujeito na compreensão de sua participação no processo de trabalho se coloca como o principal desafio dessa proposta. Em uma perspectiva transformadora deve-se também permitir articular teoria e prática no processo educativo, mas também é necessário que haja uma política institucional que garanta efetivamente a aplicação desses preceitos, assegurando um processo de mudança por meio das ações pedagógicas da



educação permanente, buscando transpor os modelos clássicos de educação formal, colocando em foco o contexto sócio-histórico no qual o sujeito se encontra inserido, bem como suas particularidades econômicas, sociais, políticas e éticas (MERHY; FEUERWERKER; CECCIM, 2006).

Ou seja, enfatizando uma práxis transformadora de sua realidade, de desalienação do sujeito, pois como ensina Freire (2005), na produção material e reprodução social os sujeitos se alienam e sua libertação exige um processo de ensino-aprendizagem que se desenvolva concomitantemente ao processo de trabalho, a partir da ação-reflexão e de uma práxis transformadora, que possibilite ao sujeito-trabalhador construir sua própria história de mudança social, transformando a si e a sociedade no qual (sobre) vive, a partir de uma educação problematizadora.

Essa ênfase em uma construção coletiva de saberes, a partir da perspectiva dos sujeitos-trabalhadores e de seu processo de trabalho, proporciona o fundamento para uma práxis transformadora, baseada na busca pela liberdade do cidadão e de sua coletividade permeada nos princípios de uma cidadania emancipadora, que se traduza em transformação social. Enfim, a proposta da educação permanente instiga o debate reflexivo acerca da práxis criadora, a partir de sua implementação nas diversas instituições que se propõe a executá-la.

Nesse debate sobre educação permanente foram excluídos outros conceitos de educação que se diferenciam das propostas da educação permanente. Dentre essas diferentes conceituações que não compartilham a mesma concepção da educação permanente, está à educação para o trabalho, educação em serviço, educação continuada, treinamento em serviço. Estes diversos conceitos relacionam-se com propostas de programas de treinamentos pontuais de adestramento até projetos de educação visando atualização profissional e científica, técnica, porém não devem ser confundidos, pois algumas concepções têm como intuito uma perspectiva transitória, de duração definida, enquanto outras se concebem dentro de uma formação contínua no processo de trabalho (PEIXOTO *et al*, 2013).

A educação continuada, por exemplo, vem de uma lógica de capacitação formal, ou seja, distinta da proposta de educação permanente. De acordo com Massaroli e Saupe (2005, p. 02), a Organização Mundial de Saúde OMS conceitua Educação Continuada como:

[...] um processo que inclui as experiências posteriores ao adestramento inicial, que ajudam o pessoal a aprender competências importantes para o seu trabalho. A educação continuada também é definida como algo que englobaria as atividades de ensino após o curso de graduação com finalidades mais restritas de atualização, aquisição de novas informações, com atividades de duração definida e através de metodologias tradicionais.

A educação continuada possui um objetivo mais restrito de aprendizado se comparado à ideia de educação permanente, pois esta última pressupõe o enriquecimento da essência humana e sua subjetividade e integra múltiplas abordagens. Segundo Peixoto et al “A educação continuada é definida como um conjunto de atividades educativas para atualização do indivíduo, onde é oportunizado o desenvolvimento do funcionário assim como sua participação eficaz no dia-a-dia da instituição” (2013, p. 331).

Já o que se entende por educação em serviço é a concepção de uma prática pedagógica associada ao processo de educação no trabalho, com destaque para as inter-relações pessoais no âmbito do trabalho, visando ao desenvolvimento cognitivo e psicomotor do indivíduo, bem como sua atualização técnico-científica frente às inovações tecnológicas, com o objetivo de agregar valor ao profissional e à instituição.

Para Peixoto et al (2013, p. 336):

[...] “a educação em serviço objetiva o desenvolvimento profissional, provendo os serviços de profissionais mais capacitados para o trabalho”, ou seja, é prática inerente ao processo de trabalho, composta por ações educativas no ambiente de trabalho para fazer com que o profissional consiga relacionar o que lhe está sendo transmitido à sua prática diária.

Essas propostas foram consideradas insuficientes para dar conta da realidade do trabalho dentro da assistência social, pois a necessidade de uma visão crítica sobre as condições de trabalho eram uma demanda de trabalhadores do SUAS. Nesses termos, a construção histórica da PNEP compreendeu que a educação permanente era a proposta político pedagógica mais adequada às demandas da assistência social, já que busca oferecer subsídios para a resolução de problemas baseado na aprendizagem significativa, que se utiliza dos saberes consolidados e dos novos conhecimentos à disposição dos trabalhadores envolvidos, buscando ampliar as estratégias de prestação de serviços que dêem respostas às demandas da comunidade (SARRETA, 2009).

Em relação à sua concepção teórica, Ferreira (2010, p. 218) conceitua que educação permanente,

[...] constitui-se no processo de permanente aquisição de informações pelo trabalhador, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, de 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 do trabalhador, em função de suas necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que trabalha, das necessidades dos usuários e da demanda social.

Podemos notar que a PNEP/SUAS (2013) busca com essa concepção de educação permanente compreender a realidade institucional e possibilitar que o trabalhador possa criar estratégias a partir da sua realidade para lidar com as demandas de trabalho a partir da institucionalização da educação permanente. O objetivo geral da PNEP é “institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente [...]” (PNEP/SUAS, 2013, p. 27).

A política de educação permanente do SUAS possui onze objetivos específicos a serem alcançados, sendo eles:

- a) Desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros condições para que possam distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão no processo de gestão e no desenvolvimento das atenções em benefícios e serviços;
- b) Desenvolver junto a trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;
- c) Desenvolver junto a conselheiros da Assistência Social as competências e capacidades requeridas para a melhoria contínua da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS;
- d) Instituir mecanismos institucionais que permitam descentralizar para estados, municípios e Distrito Federal atribuições relacionadas ao planejamento, oferta e implementação de ações de formação e capacitação;
- e) Instituir mecanismos institucionais que permitam a participação de trabalhadores e usuários do SUAS, de conselheiros da Assistência Social e das instituições de ensino, as quais formam a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, nos processos de formulação de diagnósticos de necessidades, planejamento e implementação das ações de formação e capacitação;
- f) Criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações de usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação;
- g) Ofertar a trabalhadores Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;
- h) Ofertar a conselheiros de Assistência Social Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequadas às qualificações requeridas ao exercício do controle social;

- i) Criar meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado contínuo e permanente de trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho;
- j) Criar meios e mecanismos institucionais que permitam articular o universo do ensino, da pesquisa e da extensão ao universo da gestão e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, de forma a contribuir para o desenvolvimento das competências necessárias à contínua e permanente melhoria da qualidade do SUAS.
- k) Consolidar referências teóricas, técnicas e ético-políticas na Assistência Social a partir da aproximação entre a gestão do SUAS, o provimento dos serviços e benefícios e instituições de ensino, pesquisa e extensão, potencializando a produção, sistematização e disseminação de conhecimentos.

Esses objetivos específicos devem ser observados para delimitação do campo de análise da política, servindo como base para avaliação crítica das ações que estão em andamento por meio do programa de capacitação (CapacitaSUAS) que se encontra em outra fase de implantação. A partir desses objetivos, podemos observar a efetividade da política.

## **CAPÍTULO 2 - TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: PERSPECTIVAS PARA UMA MEDIAÇÃO CRÍTICA**

### **2.1 - Processos de Trabalho no SUAS**

O trabalho social no âmbito do SUAS é resultado da combinação dos esforços dos profissionais que atuam nesse sistema, sendo nesse sentido os mediadores entre o aparato legal-institucional e normativo que preceitua os direitos socioassistenciais, determina a composição organizacional de órgãos e a estrutura de cargos e funções e a efetivação do direito dos usuários e beneficiários.

Dessa forma, pode-se compreender o trabalho na esfera do SUAS como estruturado em funções distintas e que se complementam, que devem buscar reconhecer os direitos socioassistenciais: a função de gestão e a de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Ambas importantes para a execução das políticas nessa área, porém cada função possui uma especificidade no que se relaciona a seus objetivos, aos processos de trabalho e à questão das especialidades e corpo técnico-profissional (SPOSATI, 2004).

Para tanto essa complementaridade depende da capacidade de organização dos trabalhadores do SUAS, a partir de uma visão de totalidade dos direitos socioassistenciais pelo próprio profissional que o integra como viabilizador desses direitos. Conforme a PNEP/SUAS “o trabalho relacionado à função de provimento de serviços e benefícios é fundado essencialmente em relações sociais e intersubjetivas” (2013, p. 30). Relações essas que vão impactar diretamente no desenvolvimento das funções desenvolvidas no SUAS.

Assim, o trabalho é pautado pelo conjunto dos conhecimentos teórico, metodológico e tecnológico de cada profissional, influenciado pelo contexto histórico, econômico, político e socioculturais, que faz com que este profissional direcione suas ações de acordo com o que compreende dentro dessa estrutura de elementos que integram o mundo do trabalho. Por isso as práticas profissionais devem sempre ser compreendidas em uma perspectiva crítica, bem como os processos de trabalho relacionados com o objeto da atuação do assistente social, qual a seja a questão social (IAMAMOTTO & CARVALHO, 1995).

Nesse sentido, os processos de trabalho no âmbito do SUAS estão relacionados à dinâmica de reprodução social dos homens que se inter-relacionam e reproduzem essas relações sociais na medida de sua complexidade, conforme suas determinações históricas. Essas relações estão baseadas no atendimento das necessidades sociais reais, envolvendo um conjunto de práticas sociais historicamente desencadeadas. Nesse sentido Braz & Teixeira (2009, p. 04) afirmam que:

Essas diversas formas de prática trazem em si projeções individuais e coletivas, desenvolvidas pelos diversos sujeitos individuais e coletivos, que participam dos variados interesses sociais. [...] Todo projeto e, logo, toda prática, numa sociedade classista, têm uma dimensão política [...] Ou seja, se desenvolvem em meio às contradições econômicas e políticas engendradas na dinâmica das classes sociais antagônicas. Na sociedade em que vivemos (a do modo de produção capitalista), elas são a burguesia e o proletariado.

Nesse contexto, essas práticas de trabalho, é também um projeto político, considerando-se que se encontram dentro da dinâmica das desigualdades sociais que estruturam o modo de produção capitalista e refletem nas disputas de projeto coletivo da sociedade, assim, projetos e práticas na sociedade de classes possuem dimensão política e nesse sentido se desenvolvem em meio às contradições político-econômicas produzidas na dinâmica de classes sociais opostas, nas quais burguesia e proletariado são os protagonistas, sendo o projeto profissional (e sua prática), um projeto político ou político-profissional no caso do Serviço Social e considerando a natureza da atuação dos trabalhadores do SUAS, qual seja a prestação de serviços e benefícios socioassistenciais, estes também se inserem nessa perspectiva política.

Essa disputa entre projetos políticos dentro do campo da assistência social é perceptível em vários aspectos dentre eles o das diversas tentativas de desmonte da política de assistência social como parte da seguridade social, o incentivo ao assistencialismo, a precarização dos vínculos de trabalho, o discurso da ajuda e não a do direito como base para a assistência brasileira. É nesse espaço de contradições e disputas que o projeto de educação permanente foi construído pelos trabalhadores e usuários do sistema de assistência social e apresentado como caminho para a melhoria dos serviços e das ações profissionais.

A educação permanente é um projeto que deseja mais que uma simples educação formal aos trabalhadores do SUAS, ela representa uma mudança de paradigmas no sentido que visa auxiliar o trabalhador a tomar a partir da sua práxis caminhos que facilitem o acesso dos usuários aos seus direitos, que o trabalhador possa compreender a totalidade que o cerca para tomar decisões. De acordo com a PNEP/SUAS,

[...] a Educação Permanente no SUAS deve buscar não apenas desenvolver habilidades específicas, mas problematizar os pressupostos e os contextos dos processos de trabalho e das práticas profissionais realmente existentes. Via pela qual se buscará desenvolver a capacidade crítica, a autonomia e a responsabilização das equipes de trabalho para a construção de soluções compartilhadas, visando às mudanças necessárias no contexto real das mencionadas práticas profissionais e processos de trabalho (2013, p. 30).

O trabalho na política da assistência social de provimento de serviços socioassistenciais necessita de trabalhadores capazes de ações intersubjetivas além de trabalhar em equipes, pois o contato com o usuário é direto, envolvendo questões complexas de um trabalho de execução. Assim, o trabalhador ganha um papel fundamental na efetivação de direitos socioassistenciais. Portanto a constituição da política de educação permanente é crucial para essa efetivação considerando todo o contexto de precarização vivido no mundo do trabalho.

A relação do homem, a partir do seu trabalho com a natureza, no sistema capitalista sofre distorções específicas do modo de exploração desse sistema. De acordo com Iamamoto e Carvalho,

O processo capitalista de produção expressa, portanto, uma maneira historicamente determinada de os homens produzirem e reproduzirem as condições materiais da existência humana e as relações sociais através das quais levam a efeito a produção. Neste processo se reproduzem, concomitantemente, as ideias e representações que expressam estas relações e as condições materiais em que se produzem, encobrendo o antagonismo que as permeia [...] a produção social não trata de produção de objetos materiais, mas de relação social entre pessoas, entre classes sociais que personificam determinadas categorias econômicas [...] o capital é a relação social determinada que dá a dinâmica e a inteligibilidade de todo o processo da vida social (2009, p. 30).

Nessa perspectiva histórica de que o capital rege a vida social é que iremos tratar do trabalho como trabalho alienado<sup>15</sup> que afeta toda a vida social, incluindo a política de assistência social, pois seguindo essa lógica, nada está fora do sistema de produção capitalista. Para tanto é importante discutir qual a compreensão da função do trabalho para o a humanidade, que de acordo com Guiraldelli:

O trabalho, compreendido em sua dimensão concreta, como atividade essencialmente humana e núcleo efetivo do ser social, é responsável pela criação da realidade de homens e mulheres, contribuindo como elemento organizador da vida societária, para atender às necessidades fundamentais da reprodução humana (2016, p.33).

Por isso o ser social não se reduz ao seu trabalho, nem se distancia totalmente de sua parte biológica, não se resume a mero produtor de mercadorias, pois para que o trabalho tenha caráter social é necessário primeiro um sistema de comunicação que faça parte dessa práxis. Conforme Netto e Braz (2011, pp. 43-44):

---

<sup>15</sup> Alienação segundo Bottmore (1993, p. 05): “ No sentido que lhe é dado por Marx, ação pela qual (ou estado no qual) um indivíduo, um grupo, uma instituição ou uma sociedade se tornam (ou permanecem) alheios, estranhos, enfim, alienados aos resultados ou produtos de sua própria atividade (e à atividade ela mesma), e/ou à natureza na qual vivem, e/ou a outros seres humanos, e - além de, e através de, - também a si mesmos (às suas possibilidades humanas constituídas historicamente)”.

[...] tudo isso requer um sistema de comunicação que não deriva de códigos genéticos, uma vez que se relaciona fenômenos que não se configuram como processos naturais, mas a fenômenos surgidos no âmbito do ser que trabalha - por isso, o trabalho requer e propicia a constituição de um tipo de linguagem (a linguagem articulada) que, além de aprendida, é condição para o aprendizado. [...] a comunicação é tanto mais necessária se se leva em conta que o trabalho jamais é um processo capaz de surgir, de se desenvolver ou, ainda, de se realizar, em qualquer tempo, como atividade isolada de um ou outro membro da espécie humana. O trabalho é, sempre, atividade coletiva.

Concordando com a constituição do ser social a que se refere Lukács, os autores Netto e Braz (2011) atribuem esse surgimento do ser social a capacidade teleológica do ser humano em fazer associações desvinculadas de um determinismo puramente orgânico. Desta forma, o ser humano por meio do seu trabalho não transforma só a natureza, mas a si mesmo, por meio de um processo histórico de conhecimento.

No entanto, o ser social não é somente trabalho, pois por meio da práxis<sup>16</sup> o ser social tem não só o seu produto de trabalho, mas objetivações humanas que transcendem o mundo do trabalho (NETTO; BRAZ, 2011, p. 53). Significa que vê na práxis sua capacidade criativa, produtiva e contraditoriamente também observa seu estranhamento em relação ao seu próprio trabalho, já que uma práxis alienada, realizada no capitalismo pode levar a condições reais de trabalho que expropriem do trabalhador seu trabalho e faça-o perceber por meio de objetivações e valores que ele não é dono de seu trabalho.

A alienação é parte da sociedade em que existe a divisão social do trabalho e a propriedade privada dos meios de produção fundamentais, sociedade que expropria a força de trabalho humano. No capitalismo, a práxis objetifica uma relação alienada da dimensão abstrata do trabalho, de forma que o trabalho passa por um processo de fetichização, respondendo diretamente a lógica expansiva de acumulação de capital para satisfazer necessidades criadas pelo próprio sistema (GUIRALDELLI, 2016).

Nesse contexto de desenvolvimento capitalista percebemos o quanto esse sistema distorce a visão real sobre o trabalho humano e seu produto, criando condições de alienação e fetichização sobre o trabalho e seu produto. Segundo Iamamoto e Raul Carvalho o capital tem seu valor expresso em mercadorias, que supõe:

[...] o monopólio dos meios de produção e de subsistência por uma parte da sociedade - a classe capitalista - em confronto com trabalhadores desprovidos das condições materiais necessárias à materialização de seu trabalho. Supõe o trabalhador, que para sobreviver, só tem a vender a sua força de trabalho. O capital supõe o trabalho assalariado e este, o capital (2009, pp. 35-36).

---

<sup>16</sup> Para Lukács (2004) é a explicitação do fundamento ontológico e se constitui em poder social real, ato ou atividade transformadora, reprodução social e objetividade que a partir do natural torna-se social, resultado do trabalho e que cria novas práticas e condições de reprodução e existência.



O ser social passa a ser dividido em classes antagônicas que servem aos interesses do capital, sendo que a classe opressora, a burguesia, expropria do trabalhador o produto essencial para a acumulação capitalista, que não é apenas o valor de uso e de troca, mas sim a mais-valia<sup>17</sup>. A mais-valia decorre do prolongamento extensivo do trabalho excedente, funcionando para o capital como um sobrevalor não pago do tempo de trabalho da classe trabalhadora, sendo uma forma de expropriação para lucrar com a exploração do trabalho humano (IAMAMOTO; CARVALHO, 2009, p. 36).

O trabalho passa a ser posto como uma mercadoria, além de ser o único meio de subsistência para a classe trabalhadora, ele está vinculado aos processos de surgimento de pactos sociais visando uma seguridade social aos indivíduos que estão desprotegidos. Pois nesse contexto de expropriação da vida humana para garantir o valor do trabalho e sua subsistência, quem perde essa capacidade de vender sua mão de obra necessita de proteção social, porém quase sempre é relegado à formação do exército de reservas<sup>18</sup> próprio desse sistema.

Assim, a classe trabalhadora que é a que só possui sua força de trabalho pra vender, torna-se mercadoria, que serve ao interesse do capital, suas relações sociais reproduzem a desigualdade vivida na produção do seu trabalho. Nessa sociabilidade marcada pela mercantilização e coisificação das relações sociais nada escapa desse jogo desumano do capital que se reproduz na ideologia dominante e impõe seus valores à classe trabalhadora.

Nesse contexto, novos processos de trabalho surgem com o processo de reestruturação do capitalismo, buscando padrões de produtividade mais vantajosos para o capital, surgindo à flexibilização do trabalho, novas formas de gestão do trabalho, menos rígidas, como Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) voltados para a “qualidade total<sup>19</sup>”, gestão participativa em

---

<sup>17</sup> Marx (2014) compreende a mais-valia como a forma concreta do processo de exploração capitalista, ou o que o diferencia em relação aos outros modos de produção. De maneira que o capitalista se apropria do excedente por meio do lucro referente ao valor do produto ser acima do que o trabalhador recebe como salário. Para Marx (2013, p. 293): “O que diferencia as várias formações econômicas da sociedade, por exemplo, a sociedade da escravidão daquela do trabalho assalariado, é apenas a forma pela qual esse mais-trabalho é extraído do produtor imediato, do trabalhador”. Para Bottomore (1993, p. 227): “Lucro e salário são, ambos, DINHEIRO e, portanto, uma forma objetificada do trabalho que só se torna possível em função do conjunto de mediações historicamente específicas onde o conceito de mais-valia é crucial.

<sup>18</sup> Segundo Bottomore (1993, p. 144): “A existência de uma reserva de força de trabalho desempregada e parcialmente empregada é uma característica inerente à sociedade capitalista, criada e reproduzida diretamente pela própria acumulação do capital, a que Marx chamou exército de reserva do trabalho ou exército industrial de reserva.

<sup>19</sup> Conforme Mônaco e Guimarães (2000) “O Programa de Qualidade Total é uma técnica de administração aperfeiçoada no Japão, a partir de idéias americanas ali introduzidas logo após a Segunda Guerra Mundial. [...] é baseado em elementos de várias fontes: emprega o método cartesiano, aproveita muito do trabalho de Taylor, utiliza o controle estatístico de processo, adota os conceitos sobre comportamento humano lançados por Maslow e aproveita todo o conhecimento ocidental sobre a qualidade, principalmente o trabalho de Juran”. Percebe-se

que o trabalhador é imerso em uma cultura institucional para que absorva os valores da empresa e se sinta parte dela, invisibilizando sua exploração. Flexibilizam não apenas os processos de trabalho, mas os direitos trabalhistas, exigindo do trabalhador sua especialização na execução de atividades, isolando o trabalhador em apenas um ponto específico do processo de produção, causando estranhamento do produto final (ANTUNES, 2010).

A reestruturação desse sistema traz o processo de mundialização do capital especulativo que amplia o espaço do mercado, realizando sua expansão e fetichização. Sobre isso Chesnais (2009, pp. 65-66) afirma que:

O triunfo do fetichismo financeiro provocou um salto do fetichismo inerente a mercadoria. A extensão e a liberdade quase completa adquiridas pelo capital dentro do quadro de globalização também contribuíram muito para isso. Adicionando o espaço sobre o qual o capital pode evoluir livremente para abastecer-se, produzir e vender com ganância, mais empresas - de forças desiguais - e seus assalariados podem ser colocados em dúvida a larga distância e agora em sites virtuais; [...] a mundialização do capital se apresenta como sendo o âmbito onde “a relação social dos produtores com o conjunto do processo de trabalho” aparece mais uma vez e com uma força renovada “como uma relação social externa, uma relação entre objetos”.

A lógica do capitalismo em meio a essa mundialização aponta para a apropriação do “espírito toyotista” que visa enxugar ao máximo a indústria, a produção e transferir os investimentos para a constituição de capital “morto” (fixo), acreditando que pode se sustentar pelas formas derivadas de criar valor com o mercado financeiro. Este valor que vem do dinheiro e não da produção falseia as relações de trabalho e de geração de valor, mesmo que na produção do valor existam atividades improdutivas como atividades de vendas, nada justifica a grande especulação que o mercado financeiro criou alcançando inimagináveis cifras sem valor real e maquiagem as relações do trabalho como uma simples relação entre coisas (ALVES, 2013).

Nesse movimento de acumulação flexível do capital o que importa é lucrar, sendo que o trabalhador deve mostrar qualificação para ser inserido no mercado de trabalho, assim começa um ideário de culpabilização do trabalhador pelo seu desemprego, não sendo por falta de estrutura de trabalho, mas sim pela falta de competência individual. Nesse contexto emerge a noção de “empregabilidade”, que impõe ao trabalhador a obrigação de se tornar um “profissional empregável”, “flexível”, “criativo”, de outra maneira estaria condenado ao

---

como este conceito revela a verdadeira origem da QT, com base nos programas tayloristas de racionalização e eficiência, no produtivismo, e considerando as bases behavioristas com o objetivo de manipulação dos trabalhadores”.

desemprego na sua dimensão estrutural, já que não busca se “qualificar” e se “preparar” para a inserção no mercado de trabalho.

Todos esses argumentos são a base para um discurso da competência e da exigência de qualificação, tendo em vista o aumento da competitividade entre os trabalhadores pelos postos de trabalho, aliado ao risco do desemprego e do emprego precário, exigindo extenuante produtividade por parte daqueles que estão em seus empregos (SANTANA, 2005).

Nesse sentido, todo esse processo de desestruturação do trabalho e reestruturação produtiva<sup>20</sup> do capital trouxe conseqüências tenebrosas para a realidade dos trabalhadores do século XXI, começando pela insegurança no trabalho, a precarização das condições de trabalho, a flexibilização das legislações trabalhistas, a terceirização, o contrato temporário, o aumento de horas de trabalho sem respectivo pagamento, superexploração, feminização do trabalho precário, desigualdade nas relações salariais (ALVES, 2013).

No contexto desse processo temos o receituário neoliberal desresponsabilizando o Estado de prestar serviços públicos, pela privatização, flexibilização, aprofundando a questão social vivida nesses países, além de obrigar que eles mantenham superávit para garantir seus investimentos no país. Esse processo resulta em um grande desafio para as políticas sociais, como é o caso da política de assistência social, pois o fundo público que contém a riqueza social é apropriado para pagar juros da dívida pública e salvar bancos, não tendo como prioridade políticas da seguridade social.

O que se apresenta então é uma situação caótica em que o sistema capitalista tenta se reestruturar rebaixando o fator humano às piores condições de existência possível, culpabilizando o trabalhador, tornando o trabalho um âmbito de superexploração e enfraquecendo políticas sociais prestadas pelo Estado. Tempos de desemprego estrutural que tornam a crise latente. Em relação a isto, Alves (2013, pp. 40-41) explica que:

A crise estrutural do capital não significa a estagnação e colapso da economia capitalista mundial, mas sim incapacidade do sistema produtor de mercadorias realizar suas promessas civilizatórias. [...] Para além de uma ótica economicista, a crise do capital em sua fase de decadência histórica é, de fato, hoje, a “crise de civilização” que expressa com vigor na degradação do metabolismo social homem-natureza: seja a *natureza humana* expressa no cataclismo social, com seus milhões de trabalhadores precários e a massa de desempregados sem perspectivas de futuro digno e vítimas do adoecimento físico e mental; seja a *natureza natural* com o cataclismo climático marcado pelo aquecimento global e deriva climática.

---

<sup>20</sup> Segundo Josiane Santos (2012, p. 270), reestruturação produtiva é o procedimento de natureza diversificada que os capitalistas adotam para reorganizar os processos produtivos tentando aumentar a margem de lucro. São medidas como os investimentos em tecnologia que aceleram a produção; demissões e contratações que variam de acordo com a demanda do produto no mercado, entre outras.

O trabalho técnico especializado de cada trabalhador separa-se em hierarquias que estão divididas em níveis e dependem em sua maioria de não concursados, ou terceirizados. Esse processo impacta diretamente na área da assistência social, conseqüência da reestruturação do capital. Reestruturação essa que inclusive fortaleceu o chamado terceiro setor, que faz parte de uma estratégia de dominação ideológica do projeto neoliberal para enfrentamento da questão social, que está inserido nesse atual processo de reestruturação do Capital.

Nesse sentido, a tendência de precarização do trabalho afeta diretamente as condições de trabalho dos profissionais do SUAS, o elevado número de profissionais temporários dificulta a possibilidade de direção política do trabalho no âmbito desse sistema e anula o desenvolvimento de uma capacidade crítica e de participação dos trabalhadores na defesa de melhores serviços para a população e condições de trabalho (CARIAGA et al, 2016).

Essa precariedade das relações trabalhistas impostas a esses profissionais que atuam na esfera da assistência social se apresenta como estratégia do capital em prol de seu projeto de acumulação e dominação. A alienação, a falta de garantia e a retirada sub-reptícia da estabilidade funcional do trabalhador impossibilitam sua mobilização, bem como, a dominação ideológica funcionam como estratégias de manutenção de poder por parte do capital e de seu grupo social, por meio da violência simbólica e do controle intelectual do processo de trabalho.

No curso da submissão do trabalho ao capital surgem projetos de dominação calcados nas ideologias burguesas de controle das esferas de vida do homem, sendo a educação, ontologicamente compreendida nesse sentido e vinculada ao trabalho. Assim, é necessário tratar da educação e da categoria trabalho de maneira histórico-ontológica para compreender o processo de legitimação das desigualdades na sociedade capitalista.

A partir desse contexto, a PNEP/SUAS tem um grande desafio que é o de articular medidas para além dos limites que a realidade capitalista apresenta, portanto sua implementação deve respeitar perspectivas pactuadas em outras instâncias decisórias anteriores e nas que foram definidas no seu próprio espaço. No contexto da realidade das diversas ofensivas do capital contra o trabalhador é que a política de educação permanente formulada teve que elencar suas prioridades para tentar garantir processos de trabalho mais críticos e qualificados.

## 2.2 – A perspectiva político-pedagógica da educação permanente no SUAS

A PNEP/SUAS apresenta uma proposta que não se refere apenas ao processo de educação formal. Ela apreende um sentido mais amplo, visando dotar os trabalhadores do SUAS de ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir respostas adequadas e estratégicas quanto as demandas do trabalho advindas do sistema de exploração capitalista. Para tanto se apropria da perspectiva político-pedagógica da NOB/RH/SUAS/2006 que traz pontos a serem seguidos nesse processo de construção e continuação da política, sendo dentre eles a defesa pela qualidade dos serviços, o incentivo a participação, descentralização, monitoramento, avaliação, primando por múltiplas formas de capacitação e formação, respeitando a diversidade e as especificidades territoriais, com a intenção de ampliar os espaços de debates entre as instâncias gestoras, além de buscar pelo controle social, cooperação com instituições educacionais (PNEP/SUAS, 2013, p. 33).

A perspectiva político- pedagógica da educação permanente no SUAS considera também a centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais, o princípio da interdisciplinaridade, da aprendizagem significativa e o da historicidade, além de buscar referências no desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS para definir seu campo de trabalho. De acordo com o entendimento da PNEP/SUAS é necessário construir meios para a ação educativa dentro da perspectiva político-pedagógico da educação permanente que “[...] estimula uma postura crítica, investigativa e propositiva acerca das experiências vividas no cotidiano do trabalho e sua efetiva implementação exigirá a incorporação do ensino e da aprendizagem ao cotidiano do SUAS [...]” (2013, p. 36).

O projeto pedagógico proposto pela PNEP/SUAS objetiva uma perspectiva que foge ao simples formato de ensino, pois está pautado em uma perspectiva diferenciada de aprendizagem que compreende e envolve a relação direta do indivíduo com a sociedade integrando um contexto mais amplo de educação. Segundo Lighia Horodynski (2011), a educação em si se apresenta em um contexto mais amplo que o determinado pelo ensino, que não corresponde apenas a atividades didáticas, pois a educação é voltada para a realidade cotidiana da sociedade, promovendo saberes socialmente conhecidos, ou seja, é a prática social sendo utilizada como aspecto importante para a formação.

Essa perspectiva político-pedagógica mostra a necessidade de uma educação que seja capaz de permitir ao trabalhador que possa compreender e modificar sua realidade. Nesse sentido, Mészáros (2011) aponta que a educação pode ser um ponto de transformação do indivíduo em um ser político, que abre as possibilidades de emancipação do homem das

correntes do capital por meio do trabalho transformador que o sujeito político é capaz de produzir.

Por isso é necessário compreender as perspectivas da PNEP/SUAS observando o que ela apresenta para os seus trabalhadores a partir do desenvolvimento de projetos que visam a capacitação e formação como é o caso do CapacitaSUAS. Porém, não podemos esquecer que o mundo do trabalho é um campo de luta constante e que essa perspectiva com a centralidade no trabalho valorizando a educação permanente deve ser avaliada podendo modificar suas ações, já que o trabalho está inserido como reprodução social com base na lógica das relações sociais objeto de manipulação do capital, os quais se articulam aos valores de legitimidade, às funcionalidades determinadas e aos objetivos, conhecimentos teórico-metodológicos, etc., demonstrando a dinamicidade das relações e suas contradições (FERRAREZ, 2016).

As perspectivas político-pedagógicas, no entanto, devem respeitar os princípios positivados na PNEP/SUAS, que são: o princípio da interdisciplinaridade, o princípio da aprendizagem significativa e o princípio da historicidade. Sobre a interdisciplinaridade, partimos da concepção de que não é possível compreender a realidade das famílias e dos indivíduos por meio de uma única disciplina isolada, mas sim por equipes multidisciplinares que não hierarquizam ou fragmentem os conhecimentos apontados pelos profissionais. Nesse sentido considera-se uma perspectiva de totalidade, de considerar as mediações e contradições no processo de trabalho.

O princípio da aprendizagem significativa corresponde à necessidade da educação permanente trazer uma formação que tenha significado aos profissionais, pois não adianta apresentar um curso fora da realidade do trabalho desenvolvido pelos profissionais dentro da rede SUAS. Por significativo é compreendido o processo de aprendizagem que se desenvolve pela interiorização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes a partir do saber e experiência do próprio trabalhador que realiza o curso (PNEP/SUAS, 2013).

O último princípio é o da historicidade que permite a compreensão do SUAS a partir de um determinado contexto histórico, de uma dada sociedade, com um determinado tipo de Estado. Esse princípio é essencial para possibilitar a capacidade dos profissionais de entenderem em que realidade estão inseridos e como podem agir nesses espaços de trabalho, qual a autonomia para atuar na perspectiva da lógica do SUAS. De acordo com a PNEP/SUAS,

O princípio da historicidade permite, ao mesmo tempo: a) a fuga à abordagem empirista do real, que dá exclusividade e primazia às técnicas de coleta, como se o real se revelasse aos sujeitos em estado de pureza, sem mediações conceituais; b) a fuga do idealismo objetivo, em que as categorias e conceitos pretendem ser eternas, anteriores e independentes do mundo real, material; c) fuga do idealismo subjetivo,

em que as categorias são entendidas como simples nomações fenomênicas e do espírito, e não expressões do real (2013, p.38-39).

Esse princípio traz a necessidade de que a formação dos trabalhadores atente para o movimento das coisas, afirmando o conhecimento como obra ativa da ação do homem em relação ao objeto, transformando paradigmas da visão do sujeito com o mundo. Esses aspectos e princípios formam uma base para compreender como funciona a PNEP/SUAS e se realmente ela está conseguindo alcançar esses objetivos nos processos formativos que ela se propõe a realizar.

A PNEP/SUAS organiza seus princípios e objetivos para desenvolver as capacidades e competências requeridas pelo SUAS, no intuito de oferecer aos seus profissionais oportunidades de formação crítica que permitam seu auto conhecimento como parte operante da política de assistência social. Isso significa “oportunidades de formação e capacitação que permitam a consciente e sistemática reflexão dos trabalhadores quanto ao conteúdo teórico-metodológico e ético-político das atitudes subjacentes às suas práticas profissionais” (PNEP/SUAS, 2013, p. 40).

Para tanto a PNEP/SUAS dispõe das orientações do percurso formativo e das ações de formação e capacitação que podem ser utilizadas para a sua operacionalização por meio de modalidades de educação presencial e a distância (EAD)<sup>21</sup>. Porém nenhuma modalidade deve fugir às exigências do percurso formativo evidenciados na PNEP/SUAS, sejam elas ações de capacitação ou de formação.

O percurso formativo funciona como um caminho que guia a aprendizagem, evidenciando uma maneira de desenvolvimento de competências profissionais que considera as suas aspirações e os interesses da organização, compreendendo quais competências precisa desenvolver. Os percursos formativos dispostos na PNEP/SUAS são três:

a) Gestão do SUAS: engloba as diferentes ações de formação e capacitação destinadas à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de gestão do SUAS, em consonância às normativas vigentes.

b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais: inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de provimento de serviços e benefícios, relacionadas às: a) competências individuais relacionadas ao desempenho da função e atribuição laboral que cada profissional desempenha no quadro das

---

<sup>21</sup> Na modalidade EAD deve ser previsto encontros presenciais com o mínimo de 10% (dez por cento) da carga horária total do curso (PNEP/SUAS, 2013 p. 41).

Equipes de Referência ou nas atividades de apoio finalístico a estas; b) relacionadas à articulação e combinação sinérgica dessas competências individuais para a resolução de problemas e a consecução de objetivos comuns às equipes.

c) Controle Social do SUAS: inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de controle social do SUAS (2013, pp. 42-43).

Esses percursos são exigência da política para a orientação da operacionalização das ações de capacitação que se divide em três tipos: a) capacitação introdutória: que prevê ações de capacitação com uma carga horária menor (entre 20 e 40 horas/ aula de duração) que promovam o nivelamento de competências basilares ao desenvolvimento das três funções do trabalho no SUAS ou ao possível desenvolvimento de cada uma especificamente. O segundo tipo é a capacitação de atualização: que é a oferta de capacitações com carga horária maior (entre 40 e 100 horas/ aula de duração) com a intenção de atualizar e manter o conhecimento já adquirido. Já o terceiro tipo é a supervisão técnica que visa capacitações em serviço, com o objetivo de acompanhar equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão e de provimento de serviços socioassistenciais (PNEP/SUAS, 2013).

Os tipos de formação que também devem seguir as orientações do percurso formativo da PNEP/SUAS obedecem ao Ministério da Educação (MEC), sendo o primeiro a formação técnica, que se destina aos trabalhadores de nível médio, de longa duração, com a finalidade de promover reflexões críticas quanto aos desafios e possibilidades visando à garantia dos direitos socioassistenciais e desenvolver habilidades voltadas para técnicas que ampliem o desempenho das atividades de orientação social. O segundo tipo de formação é o aperfeiçoamento, que visa atender as necessidades dos trabalhadores que já possuem nível superior, com a intenção de aprimorar competências. O terceiro é a especialização que deve permitir o aprofundamento dos profissionais e desenvolver pesquisas em uma área específica. Por fim o mestrado que é uma ação de elaboração de pesquisas e estudos mais aprofundados (PNEP/SUAS, 2013).

Nesse caso as competências para a execução das ações de formação e capacitação foram compartilhadas entre os entes federados, devendo cada estado desenvolver suas respectivas ações com base em seu plano de demandas e considerando as particularidades regionais. A intenção desse método de gestão é a descentralização de diagnósticos e planejamentos em relação a cada espaço que corresponde a um Ente federado, assim fazendo jus a perspectiva democrática e participativa de implementação da política. Importante lembrar que nesse campo de construção da aprendizagem realizada pelas instituições é



necessário ter consciência de que a história é um campo de lutas e não de progresso dado, ou seja, cada Ente federado possui um espaço de disputa que deve ser considerado na avaliação das ações desenvolvidas pela PNEP/SUAS (FERREIRA, 2015).

A PNEP/SUAS vai ter que lidar com esse campo de luta que é posto na realidade das instituições e também do mundo do trabalho como um todo e que mesmo seguindo as perspectivas de formação pela via da educação permanente encontrará momentos de não consolidação. A pergunta a ser feita deve ser: mas se já existem dispositivos legais que protejam a implementação da PNEP/SUAS qual a dificuldade que a política pode encontrar no âmbito institucional e estrutural para colocar em prática sua perspectiva político-pedagógica orientada pela educação permanente?

E voltamos a uma questão central a ser debatida para a compreensão da PNEP/SUAS que é a precarização do trabalho, como ela pode afetar o desenvolvimento dessa política. De acordo com Janice Sodré devemos observar dois pontos importantes para compreender como essa precarização interfere, “[...] a existência de precedentes legais para subcontratação dos trabalhadores do SUAS<sup>22</sup> no setor público e a fiscalização insuficiente nos aparelhos e instituições que prestam serviços de assistência e que são espaços de trabalho destes trabalhadores do SUAS (2015, p. 6).

Conforme a Constituição Federal de 1988, a contratação temporária pela administração pública pode ser realizada considerando três requisitos, tempo determinado, situação excepcional e existência de legislação que autorize a contratação. Esses processos, nesse sentido, acabam fragilizando a política de assistência social e a respectiva PNEP/SUAS, visto que por vezes ficam atrelados as já conhecidas práticas clientelistas e patrimonialistas, sendo utilizada como estratégia para adiar a realização de concursos públicos e contribuindo para a precarização das relações de trabalho na assistência social (SODRE, 2010).

Vamos compreender como está à implementação e o funcionamento da PNEP/SUAS considerando a precarização que está posta nesse sistema de superexploração do trabalho humano, frente as perspectiva político-metodológicas que ela apresenta dessa realidade visando a educação permanente no próximo capítulo. Nesse sentido, vimos que a PNEP/SUAS apresenta princípios e perspectivas positivadas, portanto torna-se importante conhecer suas ações e observar se elas estão de acordo com suas orientações.

---

<sup>22</sup> A Constituição Federal de 1988, traz em seu artigo 37 uma lacuna legal que pode obrigar e desobrigar a contratação por via de concurso público. O Artigo 37 exige concurso público apenas para cargos e empregos públicos que estejam elencados no inciso IX da CF/88 abrindo precedentes jurídicos para a contratação por tempo determinado e para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (BRASIL,1988).

## CAPÍTULO 3 – A PNEP/SUAS: INSTITUCIONALIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE, DESENVOLVIMENTO E LIMITES

### 3.1. O CapacitaSUAS: um programa de experiência em Educação Permanente

Em relação à implementação político-institucional e com base nos princípios normativos relacionados ao desenvolvimento dos programas de assistência social, a partir da regulamentação da Constituição Federal de 1988, Lei nº 8.742/1993, PNEP/SUAS/2013, PNAS/2004, NOB/SUAS/2005, NOB/RH/SUAS/2006 e as deliberações das Conferências Nacionais é que se estrutura o Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único da Assistência Social - SUAS (CapacitaSUAS<sup>23</sup>).

Esse programa é um instrumento de apoio aos Estados e ao Distrito Federal para implementação dos Planos Estaduais de Capacitação do SUAS, tendo por objetivo aprimorar o avanço da gestão por meio da qualificação dos técnicos responsáveis pela prestação dos serviços e benefícios socioassistenciais tendo por base a concepção político-pedagógica da educação permanente. A LOAS/1993, em seu artigo 24 prevê que:

**Art. 24.** Os programas de assistência social compreendem ações integradas e complementares com objetivos, tempo e área de abrangência definidos para qualificar, incentivar e melhorar os benefícios e os serviços assistenciais.

A referida legislação ao instituir o Sistema Único de Assistência Social como modelo de gestão da assistência social no país estabeleceu como objetivo deste sistema a implementação da Gestão do Trabalho e a Educação Permanente na Assistência Social. Em conformidade, o CapacitaSUAS foi construído pelas demandas dos trabalhadores da assistência social, com finalidade de capacitar e apresentar propostas de educação permanente para os trabalhadores do SUAS que participam do processo de prestação de serviços e benefícios socioassistenciais (gestores, técnicos e integrantes de conselhos) para a construção de um novo perfil profissional, pautado na ética e com compromisso com a prestação dos serviços socioassistenciais (BOAS; FERRARI; CASTRO, 2015).

---

<sup>23</sup> O Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS, foi instituído em 2012, por meio da Resolução CNAS, nº 08, de 16 de março de 2012 e da Portaria Ministerial nº 142, de 05 de julho de 2012, do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS, atualizado nos termos da Resolução CNAS nº 28, de 14 de outubro de 2014. *In*: BRASÍLIA, Caderno de Orientações Técnicas Sobre os Gastos no Pagamento dos Profissionais das Equipes de Referência do SUAS / Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Organizador: José Ferreira da Cruz *et al.* - Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2015, 88 p. Disponível em: <[www.fas.curitiba.pr.gov.br/baixarMultimedia.aspx?idf=9080](http://www.fas.curitiba.pr.gov.br/baixarMultimedia.aspx?idf=9080)>. Acesso em: 08/06/17.

Nesse sentido o programa se baseia na organização do tripé da Seguridade Social naquilo que prevê a CF/88, que executa programas, serviços e projetos continuados em conjunto com a saúde e previdência, conforme previsto em seu marco regulatório, prevendo práticas de gestão do trabalho que visa comprometer os profissionais na garantia de direitos e deveres aos trabalhadores do SUAS (BOAS; FERRARI; CASTRO, 2015).

A primeira etapa do programa teve vigência entre 2012 e 2014, sendo prevista a repactuação a cada ano pela Comissão Intergestores Tripartite (CIT) e submetido à aprovação do CNAS, o número de vagas, as metas, os níveis formativos e a estimativa orçamentária do MDS para a referida ação. As entidades que executam o CapacitaSUAS são Instituições de Ensino Superior (IES) credenciadas pelo MEC e cadastradas após edital público de convocação, que estruturam a Rede Nacional de IES com instituição e coordenação por parte do MDS. Dessa maneira o processo de contratação das entidades executoras deve garantir prioritariamente a contratação daquelas IES cadastradas no programa que terão a responsabilidade de juntamente com os entes federados, certificar todos os trabalhadores do SUAS que concluírem as capacitações, gerando impacto na progressão funcional e em consonância com as diretrizes dos Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS).

O CapacitaSUAS tem como público alvo técnicos da rede pública e privada que atuam na assistência social, bem como gestores da rede de prestação de serviços e benefícios socioassistenciais e membros conselheiros no exercício de suas atribuições e responsabilidades. Essa oferta de qualificação aos trabalhadores da assistência social é uma demanda que surge no âmbito da primeira Conferência Nacional de Assistência Social em 1995. Conforme pactuado pela CIT o cofinanciamento dessa ação foi realizado por meio de transferências do próprio MDS, de recursos financeiros destinados à execução do CapacitaSUAS no âmbito dos estados e do Distrito Federal, cuja meta inicialmente traçada para o exercício de 2012 era alcançar cerca de 37 mil trabalhadores do SUAS (MDS, 2015).

Sobre a operacionalização do CapacitaSUAS e seu arranjo institucional, ficou estabelecido que a coordenação tem o objetivo de promover essa qualificação dos trabalhadores do SUAS, estruturando as equipes do MDS, especificamente o DFD (Departamento de Formação e Disseminação e o DGSUAS (Departamento de Gestão do SUAS), para de maneira colaborativa implementar a primeira proposta do programa, juntamente com a equipe do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS), responsável pela estruturação do arranjo financeiro. Posteriormente se apresentou essa versão às equipes dos Estados responsáveis pela gestão do trabalho e ao Fórum Nacional de Secretários de Estado da Assistência Social (FONSEAS) tendo como resultado após aprovação a Resolução CNAS nº 08, de março de 2012, que institui o programa de maneira oficial (MDS, 2015).

Essa estrutura organizacional consiste em um conjunto de mecanismos institucionais destinados a coordenar em âmbito federativo, ao financiamento, organização e execução das atividades de formação dos trabalhadores do SUAS, visando à valorização do papel do ente federativo estadual, que de maneira resumida representa disponibilizar apoio técnico aos município no âmbito do programa, bem como realizar as qualificações no âmbito de suas responsabilidades (BOAS; FERRARI; CASTRO, 2015).

Dessa forma Crus (2015, p. 06) afirma que:

Nos últimos anos, a consolidação desses avanços e a superação de novos desafios, em especial, do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), vêm requerendo uma estratégia ainda mais vigorosa e continuada de formação e qualificação dos trabalhadores envolvidos na prestação dos serviços e programas. É nesse contexto que se formulou em 2012 o Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSuas), com o objetivo de desenvolver as competências necessárias à melhoria da qualidade da gestão, dos serviços e dos benefícios ofertados.

As habilidades e atitudes necessárias aos trabalhadores do SUAS estão relacionadas à compreensão da totalidade das relações sociais nas quais estão inseridos os processos de trabalho, que por sua natureza se envolvem com as expressões da questão social. Para compreender a subjetividade desses processos de trabalho, partimos da perspectiva de Lucaks (2004) na qual, conhecimentos e habilidades em confronto com o mundo, permite ao sujeito verificar a validade de seus saberes e o desenvolvimento e aquisição de novos conhecimentos.

Assim, uma formação técnica, ética e política devem considerar conhecimentos necessários para lidar com a multiplicidade de questões envolvidas na prestação dos serviços socioassistenciais, quais sejam as questões relativas à raça, gênero, etnia, orientação sexual entre outras que se evidenciam no atendimento a situações concretas de vulnerabilidade social.

Segundo Mota (2010, p. 190),

[...] cabe ressaltar dois aspectos contemplados com a instituição do SUAS: a possibilidade de superar a histórica cultura assistencialista brasileira, levada a efeito pelo patrimonialismo da classe dominante, cujos traços principais são a ideologia do favor, da ajuda, da dádiva, aliados às práticas fisiológicas e ao nepotismo; a outra refere-se à superação da ideologia da caridade e do *primeiro-damismo* através da criação de parâmetros técnicos e da profissionalização da execução da Assistência Social, como dão indícios as competências requeridas para implementação da proposta.

Ou seja, o programa CapacitaSUAS visa o aprimoramento das funções exercidas, capacidades e competências gerenciais, de prestação de serviços, programas e projetos, benefícios, transferência de renda no âmbito do SUAS. A estrutura de coordenação federativa deste programa estabelece a responsabilidade de uma equipe de coordenação nacional sob a

égide da SAGI (Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação) e SNAS (Secretaria Nacional de Assistência Social), bem como as respectivas equipes de coordenação nos Estados e no Distrito Federal, as quais serão de responsabilidade das secretarias de assistência social.

No que se refere à estrutura de financiamento o mecanismo institucional é a transferência de recursos financeiros e orçamentários da União<sup>24</sup>, com base no cofinanciamento federal dessas ações de capacitação, utilizando-se do FNAS diretamente para os Fundos Estaduais de Assistência Social (FEAS), desde que o ente federativo tenha se credenciado por meio do Termo de Aceite do CapacitaSUAS<sup>25</sup>, documento que credencia e define as responsabilidades dos entes estaduais em relação ao cofinanciamento federal, envolvidos, as ações de formação e capacitação deverão ser desenvolvidas, o valor a ser transferido e o estabelecimento das metas a serem alcançadas, sendo este o instrumento formal de contrato entre o órgão gestor federal e as respectivas secretarias estaduais de assistência social (ou equivalentes).

Nessa estrutura institucional as coordenações no âmbito estadual ficam responsáveis por formular seus planos próprios de capacitação, no qual conste o diagnóstico de necessidades de formação e capacitação a partir da análise das demandas dos trabalhadores do SUAS; planejar a execução de suas ações de formação e capacitação em seus respectivos territórios; realizar o gerenciamento dos contratos com as IES executoras do programa; e realizar a pactuação com os entes municipais de sua competência a repartição das metas e definir as responsabilidades relacionadas à execução do programa a nível local.

Essa estrutura descentralizada é necessária para que cada esfera institucional possa apresentar suas demandas conforme duas particularidades locais e regionais, ensejando uma maior autonomia de cada esfera na condução dessa política de capacitação, na busca pelo

---

<sup>24</sup> No ano de 2014 o MDS destinou cerca de R\$ 27,3 milhões para o CapacitaSUAS visando capacitar trabalhadores, gestores e conselheiros de Assistência Social com o objetivo de qualificar os serviços e benefícios ofertados à população. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2013/11/capacitasuas-ja-qualificou-mais-de-2-mil-pessoas>>. Acesso em 08/06/17.

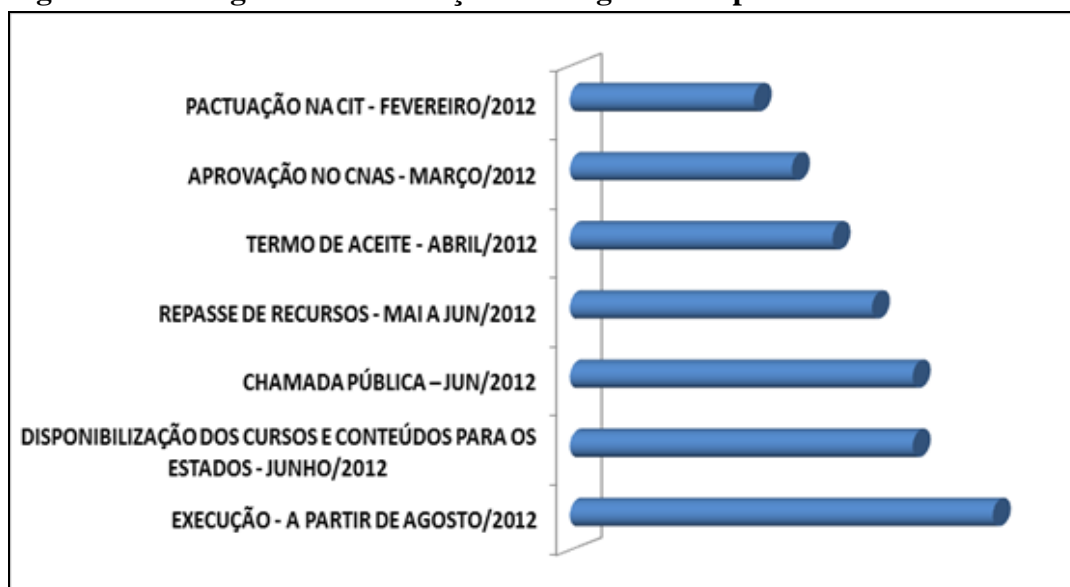
<sup>25</sup> Segundor Crus (2015, p. 29): “Esse documento estabelece as responsabilidades das coordenações estaduais do programa: 1) formular os planos estaduais de capacitação, contendo diagnóstico de necessidades e demandas de formação e capacitação, e enviá-los à coordenação nacional; 2) montar arranjo de execução das ações em seu território; 3) gerir os contratos ou quaisquer outros instrumentos usados para definir a relação com as instituições executoras das ações do CapacitaSUAS; 4) pactuar com os municípios sob sua jurisdição a distribuição das metas de capacitados e responsabilidades relativas à execução do programa em nível local. A coordenação nacional, por sua vez, tem as seguintes responsabilidades: 1) identificar as demandas comuns e mais recorrentes expressas nos Planos Estaduais de Capacitação; 2) pactuar com os estados as metas de capacitados, o montante de recurso a ser transferido a título de cofinanciamento federal e outras responsabilidades relativas à execução do programa; e 3) elaborar os projetos pedagógicos dos cursos cuja oferta tenha sido pactuada e disponibilizá-los às coordenações estaduais”.

fortalecimento da participação popular e na reafirmação do papel do Estado na execução da política de assistência social (PAULA; ORLANDINI; UTZIG; KONNO, 2014).

Cabe à coordenação nacional a responsabilidade pela identificação das demandas mais recorrentes nos planos estaduais de capacitação; realizar a pactuação com os estados e estabelecer as metas de capacitação, o montante de recursos financeiros a serem transferidos a título de cofinanciamento entre outras atribuições relativas ao programa; e definir os projetos pedagógicos dos cursos ofertados, disponibilizando-os às coordenações estaduais. Essa é uma experiência de relações intergovernamentais que busca institucionalizar as ações de formação e capacitação no âmbito da educação permanente e gestão do trabalho.

Conforme previsto inicialmente a 1ª fase do programa CapacitaSUAS teve vigência entre 2012 e 2014 e foi estruturado segundo o cronograma de execução a seguir:

**Figura 2: Cronograma de Execução do Programa CapacitaSUAS - 1ª fase 2012-2014**



Fonte: MDS, CapacitaSUAS

Da análise da estrutura institucional é possível verificar que cabe às coordenações de nível nacional e estadual realizar o planejamento das atividades do CapacitaSUAS, enquanto que a execução fica a cargo das IES cadastradas que fazem parte da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS (RENEP/SUAS). Esta rede foi criada em 2012, por meio de chamada pública de responsabilidade da SAGI/MDS com o objetivo de cadastrar as entidades executoras do programa, em 2014 sendo realizada uma segunda chamada pública para ampliar a capacidade de atingir a maior parte dos estados, aumentando sua capilaridade para estados como Acre, Tocantins e Rondônia, contando também com a inclusão dos Institutos Federais de Ciência e Tecnologia (IFEs) e das Escolas de Governo.

A RENEP/SUAS serve como base para o MDSA, bem como os entes estaduais e o Distrito Federal realizar as contratações, conforme as normas estabelecidas, das entidades cadastradas para que executem as ações pertinentes ao programa, tais como<sup>26</sup>:

- a) elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação;
- b) planejamento instrucional de ações de formação e capacitação;
- c) estruturação de observatórios de práticas;
- d) estruturação de núcleos de pesquisa dedicados a diferentes temas afetos ao SUAS;
- e) oferta e execução de cursos em várias modalidades, na perspectiva da formação permanente.

A criação desta rede teve por objetivo garantir um padrão de qualidade dos cursos e ações de formação realizadas no âmbito de todo o território nacional, portanto a chamada pública para cadastramento das entidades executoras tem esse objetivo, já que se utiliza de financiamento federal para sua realização. As exigências para inserção das instituições eram desde desenvolvimento de atividades de pesquisa relacionadas ao tema do enfrentamento da pobreza e da desigualdade social, passando pela exigência de um prazo mínimo de funcionamento regular, boa avaliação pelo Ministério da Educação e atividades de extensão correlatas.

Esse processo de execução impôs novas responsabilidades à coordenação nacional do CapacitaSUAS, já que passou a ser responsável pela coordenação da RENEP/SUAS e pela oferta das Oficinas de Alinhamento Pedagógico e de Conteúdos para as equipes das IES definidas pelos entes estaduais para realizar as ações de formação e capacitação. Nesse caso cabe às coordenações estaduais garantir que as equipes responsáveis participem ativamente nas oficinas de alinhamento anteriormente à oferta dos cursos (MDS, 2015).

As oficinas se apresentam como instrumentos estratégicos para adequada execução dos cursos em âmbito estadual, já que configuram espaços formais de integração entre técnicos do ministério, das IES e entre as equipes dos Estados responsáveis pela gestão do programa, visando um processo de debate, reflexão e problematização dos conteúdos apresentados, bem como sobre a proposta pedagógica preconizada. São também responsáveis pela interação entre os gestores estaduais, coordenadores dos cursos e os técnicos responsáveis pelas apresentações do curso, com estrutura definida de atividades que vão desde as boas-vindas, apresentação e contextualização até discussão da metodologia e dos projetos pedagógicos.

---

<sup>26</sup>

Assim, realizou-se a 1ª etapa da pactuação do CapacitaSUAS, com intenção fortalecer as equipes de Gestão do Trabalho do SUAS a partir dos plenos estaduais de capacitação enviados ao MDS, que após análise e sistematização das demandas mais recorrentes formulou as primeiras ofertas dos cursos do programa. O CIT foi o responsável por definir por meio da Resolução CIT 01, de 29 de fevereiro de 2012, os critérios e procedimentos destinados ao cofinanciamento federal, determinando os montantes financeiros<sup>27</sup> a serem transferidos, a forma de adesão e prestação de contas.

Da análise da disponibilidade dos cursos ofertados na primeira fase do programa CapacitaSUAS estão<sup>28</sup>:

- **Curso 1:** Introdução ao provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à implementação de Ações do Brasil Sem Miséria (BSM). **Público-alvo:** profissionais de nível superior que atuam na provisão dos serviços socioassistenciais no âmbito dos CRAS, CREAS, Centros POP, Serviços de Acolhimento Institucional e Serviços Volantes. **Objetivo:** realizar nivelamento dos profissionais de nível superior que atuam no provimento dos serviços socioassistenciais quanto aos conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais e à implementação das ações do BSM.
- **Curso 2:** Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do Brasil Sem Miséria (BSM). **Público-alvo:** Gestores e técnicos de nível superior das secretarias de assistência social dos estados, do Distrito Federal e dos municípios e coordenadores de CRAS e CREAS. **Objetivo:** Capacitar gestores e técnicos estaduais e municipais para realizar diagnósticos, levando em consideração o contexto socioeconômico e a dimensão da pobreza nos estados e municípios, de forma a subsidiar a elaboração dos Planos Municipais de Assistência Social, bem como o acompanhamento dos programas e ações do SUAS e BSM.
- **Curso 3:** Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS. **Público-alvo:** Técnicos de nível médio e superior que atuam diretamente nas atividades de gestão dos fundos de assistência social. **Objetivo:** Fornecer aos trabalhadores que atuam diretamente nas atividades de gestão dos Fundos de Assistência Social subsídios conceituais e tático-operativos atualizados quanto aos processos e procedimentos relacionados ao sistema de planejamento orçamentário brasileiro e à gestão financeira e orçamentária do SUAS.

Coube ao MDS, por meio da SAGI disponibilizar antecipadamente a matriz de conteúdo respectivo de cada curso<sup>29</sup>, com seus projetos pedagógicos, as competências a serem desenvolvidas, as ementas, indicar os recursos didáticos e pedagógicos e os objetivos instrucionais. Nesse sentido o MDS elaborou e disponibilizou materiais didáticos específicos

<sup>27</sup> “Entre 2012 e 2013 foram repassados R\$ 57.389.808,00 aos Estados, por meio de transferências do FNAS para os FEAS, a título de cofinanciamento das ações do CapacitaSUAS. No final de 2014 foram empenhados mais R\$ 29.024.616,00, sendo valor unitário base do cofinanciamento federal por vaga é de R\$ 600,00, com ressalva de que os Estados do Norte recebem o valor de R\$ 720,00, um acréscimo de 15% em razão das especificidades regionais”. CRUS, J. F. da (org.) **Educação Permanente do SUAS: O Programa CapacitaSUAS**. Disponível em: <[https://issuu.com/sagi\\_mds/docs/caderno\\_22web](https://issuu.com/sagi_mds/docs/caderno_22web)>. Acesso em 08/06/17.

<sup>28</sup> CRUS, J. F. da (org.) **Educação Permanente do SUAS: O Programa CapacitaSUAS**. (2015, p. 33). Disponível em: <[https://issuu.com/sagi\\_mds/docs/caderno\\_22web](https://issuu.com/sagi_mds/docs/caderno_22web)>. Acesso em 08/06/17.

<sup>29</sup> Os cursos estruturados na primeira fase do programa foram: 1) Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à Implementação de Ações do Brasil Sem Miséria (BSM); 2) Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do Brasil Sem Miséria (BSM) e; 3) Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS.



para cada curso, considerando-se que essa fase foi importante já que buscou contemplar conteúdos atualizados e de acordo com os objetivos instrucionais definidos nos planos pedagógicos, com linguagem acessível e que compreendesse a dinâmica cotidiana do trabalho no âmbito do SUAS, favorecendo uma aprendizagem significativa, tarefa realizada a partir da contratação de profissionais especializados para elaboração do material (CRUS *et al*, 2015).

A etapa de monitoramento e avaliação do CapacitaSUAS é uma das fases mais importantes do programa, pois possibilita verificar as dificuldades na implementação e corrigi-las para as próximas etapas, a estrutura de análise dessa etapa leva em consideração as especificidades de uma execução descentralizada em âmbito nacional, com diferentes atores nesse processo com diferentes atribuições e características regionais. Nesse sentido, a responsabilidade institucional na execução dessa tarefa fica a cargo da SAGI, que se relaciona à arquitetura de avaliação, monitoramento e gestão da informação, enquanto outros órgãos também realizam esse processo. É importante ressaltar que “os estados e o DF possuem metodologias e instrumentos próprios de monitoramento do Programa CapacitaSUAS” (BOAS *et al*, 2015, p. 112).

O monitoramento é uma etapa da própria gestão do programa, sendo o acompanhamento realizado de maneira sistemática pelo MDSA e registrada nos sistemas de monitoramento dos processos gerenciais para verificação da etapa de implementação do programa<sup>30</sup>, dos objetivos e metas estabelecidas, detectando problemas e desafios na consecução do escopo de formação dos trabalhadores. Dessa forma Crus (2015, p. 33-34) caracteriza as ações de monitoramento do CapacitaSUAS:

- a) construção de instrumento próprio de monitoramento para execução presencial dos cursos, contemplando basicamente dois itens: infraestrutura (condições físicas das salas de aula, acessibilidade, alimentação, alojamentos), e aspectos pedagógicos (respeito à matriz pedagógica acordada, dialogicidade, atividades pedagógicas desenvolvidas, favorecimento da aprendizagem significativa);
- b) visitas técnicas de monitoramento para aplicação do instrumento e;
- c) elaboração e sistematização de relatórios de monitoramento.

Também são previstos monitoramentos presenciais por parte da equipe técnica do MDSA, nos locais de realização das ações de capacitação e formação dos trabalhadores do

---

<sup>30</sup> “O SIGE é um Sistema de Monitoramento de Programas e Projetos desenvolvido pela SAGI que possibilita aos gestores nacionais do Programa o acompanhamento sistemático da execução em cada estado e o O SIMA é um sistema desenvolvido e mantido pela SAGI, capaz de receber as informações das capacitações executadas pelos parceiros da RENEPSUAS, tratá-las e gerar relatórios que abordem o planejamento da oferta, a estrutura dos cursos, o cronograma de execução, a composição das turmas, o controle de desistências, substituições, evasões e frequência dos participantes, o local de realização, o cadastro do perfil dos participantes”. CRUS, J. F. da (org.) **Educação Permanente do SUAS: O Programa CapacitaSUAS**. (2015, p. 33). Disponível em: <[https://issuu.com/sagi\\_mds/docs/caderno\\_22web](https://issuu.com/sagi_mds/docs/caderno_22web)>. Acesso em 08/06/17.

SUAS, os quais também tem a participação ativa de técnicos que representam as coordenações regionais, resultando em relatórios de acompanhamento regulares que subsidiam a coordenação nacional na avaliação e no monitoramento do CapacitaSUAS.

Outros critérios de avaliação são baseados na perspectiva de compreensão da ação formativa, o que compreende os seguintes aspectos: a) reação subjetiva - satisfação dos participantes com a capacitação; b) apreensão de conteúdos; c) utilidade das habilidades para a prática profissional; d) mudanças a nível organizacional; e) resultado final na prestação de serviços e benefícios socioassistenciais. (BOAS; FERRARI; CASTRO, 2015, p. 34). É possível que nessa construção coletiva de conhecimento, principalmente no dialogo entre os alunos e na troca de experiências seja possível perceber questões estruturantes presentes no cotidiano dos trabalhadores.

Ocorre ainda uma avaliação realizada ao final do curso em cada turma, buscando avaliar as percepções dos participantes sobre os aspectos didáticos, da infraestrutura entre outros, essas informações auxiliam no aprimoramento da oferta de novas turmas. Durante as aulas se realizam as avaliações de aprendizagem aplicadas pelo professor em conformidade à perspectiva pedagógica como ação processual, permitindo depois reflexões coletivas a respeito das práticas cotidianas de trabalho no âmbito do SUAS.

Entre os instrumentos de monitoramento e avaliação do CapacitaSUAS podemos elencar as fases desde a contratação, planejamento, execução e finalização das ações de capacitação. Na primeira fase de contratação é realizado o acompanhamento sistemático da gestão do programa que ocorre de forma descentralizada em cada ente federativo a partir das informações colhidas e encaminhadas de maneira formal dos estados ao MDS. Durante a fase de planejamento do programa é realizado o acompanhamento da oferta dos cursos disponibilizados no programa, sob responsabilidade da SAGI essas informações são inseridas nos sistemas de monitoramento acadêmico (SIMA) no intuito de avaliar os dados sobre as metas estabelecidas<sup>31</sup>.

Na fase de execução são utilizados Relatórios de Visitas Técnicas, nos quais se procuram compreender o processo de execução dos cursos, por meio de dados comparativos visando dar apoio para as entidades executoras no aprimoramento da oferta dos cursos do CapacitaSUAS, identificando necessidades de ajustes nos conteúdos e no projeto pedagógico dos cursos ofertados. Já na fase de finalização ocorre a avaliação dos participantes em relação

---

<sup>31</sup> Considerando-se a adesão de todos os entes federados ao programa CapacitaSUAS, foi pactuado a oferta de mais de 37 mil vagas para os cursos disponíveis na primeira fase, sendo que até outubro de 2015 o programa já havia certificado 19.156 trabalhadores e 15.130 vagas já estavam previstas para serem disponibilizadas por meio das IES da RENEPSUAS, o que representa um total de 34.286 trabalhadores, ou 92% da meta pactuada para a primeira fase do programa.

à infra-estrutura, conteúdos e a didática, realiza-se a avaliação da aprendizagem pelo professor, para que se conheça a percepção do docente sobre o curso e a turma e aspectos de aprendizagem; também são elaborados os relatórios estaduais com a sistematização das avaliações de modo geral descrevendo de maneira minuciosa desde aspectos pedagógicos até a infra-estrutura, com respectivas recomendações.

### **3.2. A implementação do CapacitaSUAS: resultados, dificuldades e desafios**

Conforme a proposta do percurso metodológico diante da natureza complexa da temática, foi delimitado um recorte temporal da pesquisa, demarcando o período de constituição da Política Nacional de Assistência Social – PNAS em 2004, até a divulgação do Censo do Sistema Único de Assistência Social realizado em 2015.

Nesse sentido, em relação ao CapacitaSUAS, é importante destacar que até dezembro de 2014, todos os Estados e o Distrito Federal já haviam aderido formalmente ao programa, que havia certificado 13.568 trabalhadores e 10.728 estavam em processo de capacitação. Esse conjunto de 24.296 trabalhadores representa 65,55 % do total da meta de 37.062 trabalhadores capacitados, estabelecida na primeira etapa de pactuação com os estados (CRUS, 2015, p. 38).

Nesse processo de avaliação do programa observou-se alguns desafios na implementação do programa, como por exemplo, identificou-se que no âmbito de vários entes federativos não se tinha estruturado adequadamente uma área de formação e capacitação, o que ocasionou certo atraso na implementação das ações. Outro aspecto formal de dificuldade na implementação do programa CapacitaSUAS foi a compreensão jurídica diversa por parte de alguns Estados, os quais levaram a um certo atraso na formalização dos contratos entre os entes estaduais e as IES para execução do programa.

Outro desafio foi a questão formal da dificuldade que se observa na implementação do CapacitaSUAS em âmbito estadual da elaboração dos Termos de Referência (TR) para contratação das IES e para acompanhamento e gestão dos contratos formalizados. Para superar esse obstáculo a SAGI disponibilizou um documento padrão a ser utilizado e ajustado por cada unidade, também foi dada assessoria técnica na elaboração dos documentos em cada região (CRUS, 2015).

Outra dificuldade encontrada na implementação do programa foi a ausência de docentes para ministrar os conteúdos com experiência acadêmica nos temas relacionados ao SUAS, com compreensão sobre os avanços e normatizações da política. Para superar esse obstáculo foram necessárias as Oficinas de Alinhamento, nas quais se discutiam e se

aprimoravam os instrumentos didáticos e os projetos pedagógicos, com a participação de consultores especializados.

As oficinas representam espaços de discussão sobre o cotidiano na execução dos serviços socioassistenciais, desconstruindo mitos em relação aos programas sociais e possibilitando a troca de experiências, reforçando a perspectiva pedagógica junto aos professores das IES responsáveis pela execução das ações de capacitação<sup>32</sup>. A princípio se coloca como um momento oportuno para discussão das questões estruturantes do cotidiano dos trabalhadores do SUAS, permitindo ser um espaço de reflexão e crítica sobre suas ações (BOAS et al, 2015)

Os relatórios de visitas técnicas elaborados para o monitoramento da execução presencial dos cursos apresentam que os resultados foram bastante satisfatórios, principalmente no que se refere à avaliação positiva dos aspectos pedagógicos e de infraestrutura<sup>33</sup>, no que concerne aos aspectos pedagógicos, sobre os aspectos teóricos em consonância com os aspectos práticos e também que o princípio da aprendizagem significativa está sendo alcançado, já que as avaliações positivas nesse sentido foram acima da média (BOAS; FERRARI; CASTRO et al, 2015).

Portanto o papel do ministério e dos Estados na implementação do CapacitaSUAS, juntamente com as IES que compõe a RENEP/SUAS demonstra que a estrutura institucional do programa está dando efetivos resultados, apesar de se ter em mente a necessidade de se aprimorar constantemente com base nas avaliações contínuas realizadas como parte do ciclo de implementação dessa política de educação permanente e de se buscar a melhoria das condições de trabalho no âmbito desse sistema.

O CapacitaSUAS em consonância com a PNEP/SUAS demonstra uma tentativa de fortalecimento enquanto instrumento de organização e planejamento das ações de formação e capacitação dos trabalhadores do SUAS, que possui limitações relacionadas a questões estruturais de condições de trabalho, além de lidar propriamente com as expressões da questão social. Um exemplo de limitação estruturante na qual a política esbarra são os vínculos precarizados de trabalho os quais estão submetidos os trabalhadores no âmbito do SUAS.

---

<sup>32</sup> Segundo Crus (2015, p. 38): “A partir de 2014, foi introduzida uma dinâmica de sensibilização dos participantes nas Oficinas de Alinhamento, com a leitura de cartas dos usuários dos programas sociais recebidas pela ouvidoria do MDS, com relatos de situações cotidianas que envolvem a demanda por serviços e benefícios socioassistenciais. As realidades retratadas nas cartas permitiam uma reflexão dos participantes quanto ao perfil desses cidadãos e a necessidade de promover o melhor atendimento possível às suas demandas. Com isso, reforça-se também o entendimento sobre o papel e importância dos processos formativos para a qualificação do SUAS e a garantia de acesso aos direitos sociais”.

<sup>33</sup> Por exemplo, o índice de satisfação em relação à disponibilidade de infra-estrutura os dados disponíveis são: 71% (sala de apoio); 84% (sala de aula adequada ao tamanho da turma); 56% (espaço adequado para as oficinas de aprendizagem); 87% (garantia de acessibilidade).

Quanto aos resultados, imediatamente se percebe a reestruturação das equipes técnicas estaduais, gerando maior integração entre estas e o MDS, disseminando a política e a execução das suas ações no âmbito da gestão do trabalho. Nesse sentido que se colocam os desafios principais para a coordenação nacional do programa, tais como formar as equipes para o desempenho qualificado de suas atribuições.

Os desafios que se colocam à gestão do programa estão relacionados ao modelo de implementação do CapacitaSUAS, a partir de uma coordenação nacional responsável pelo planejamento central das atividades formativas, da elaboração dos conteúdos e da gestão financeira e no assessoramento técnico na elaboração de documentos normativos. Esse instrumento pretende acabar com a sobreposição de ações no âmbito das atividades de capacitação e formação dos trabalhadores da assistência social, a partir de um esforço colaborativo e de uma reestruturação institucional.

No processo de implementação é importante destacar que o papel dos estados que exerceram um papel significativo no âmbito da PENP/SUAS, desde a realização do diagnóstico de necessidades de formação a nível regional e local que levou a elaboração dos respectivos Planos Estaduais de Capacitação, mobilizando os trabalhadores e gerenciando os contratos com as entidades executoras (BOAS; FERRARI; CASTRO *et al*, 2015).

Outro resultado expressivo da implementação do CapacitaSUAS foi a estruturação de uma rede de instituições em nível nacional incluindo previamente o credenciamento e habilitação das entidades de ensino superior para ministrar os cursos definidos a partir de critérios específicos, colocando em consonância a gestão de políticas sociais com a universidade. As oficinas de alinhamento permitem ainda que os participantes da RENEPSUAS possam realizar a troca de experiências e percepções em relação ao programa (MDS, 2015). Esse processo resultou na aproximação entre academia e o dia-dia do trabalho na prestação de serviços socioassistenciais e na execução das políticas sociais.

Nesse sentido que Crus (2015, p. 42) aponta os principais desafios para continuação do programa, que vão desde a busca pelo fortalecimento das equipes dos estados responsáveis pelas ações de formação e capacitação; aprimoramento no assessoramento técnico por conta das mudanças de governos e de gestão estadual; ampliar a oferta de programas de formação para as entidades da RENEPSUAS; garantir o compartilhamento contínuo de experiências e monitorar as demandas constantes dos planos de educação permanente; aperfeiçoar as estratégias de avaliação e monitoramento no âmbito da política e realizar a articulação e mobilização contínua das IES cadastradas na RENEPSUAS para que ampliem a temática localmente por meio do ensino, pesquisa e extensão.

### 3.3 Análise de algumas Experiências no Âmbito do CapacitaSUAS

Neste tópico busca-se discutir algumas experiências estaduais a partir das publicações disponibilizadas pelo MDS em sua página institucional, visando apresentar os resultados da implementação do CapacitaSUAS em alguns estados. Nesse sentido foram encontradas publicações sobre a implementação do CapacitaSUAS 1ª fase nos estados de Sergipe, Mato Grosso do Sul, Acre, Paraná, Mato Grosso e Distrito Federal. Esse programa se estabelece por meio de uma ação colaborativa de nível intersetorial e interfederativa, de maneira dialógica e visando o fortalecimento da participação social nas políticas públicas, o que representa um avanço no sentido do fortalecimento das ações no âmbito das políticas sociais.

As publicações relacionadas às experiências de educação permanente no âmbito do SUAS permite instigar os sujeitos participantes desse processo para o empenho nas ações de formação e capacitação, bem como leva ao compartilhamento e sistematização de conhecimentos relacionados ao programa e principalmente no âmbito da educação permanente e da gestão do trabalho no SUAS no esforço de um aprendizado coletivo e disseminação de saberes.

Dessa forma, podemos destacar a experiência da operacionalização do CapacitaSUAS no âmbito do Estado de Sergipe, no ano de 2013, que teve por foco qualificar os trabalhadores para prestação dos benefícios socioassistenciais, com foco nos aspectos de maior relevância no que se refere ao processo de implementação das ações de formação, desde o planejamento, execução, o monitoramento e a avaliação do programa e se seus objetivos institucionais foram alcançados. No estado de Sergipe a implementação do CapacitaSUAS foi coordenada pela Secretaria de Estado da Inclusão, Assistência e do Desenvolvimento Social (Seides), órgão responsável pela gestão da política de assistência social no âmbito estadual, a IES contratada para a fase de execução do programa foi a Universidade Tiradentes (Unit) e foi responsável pela oferta dos três cursos definidos.

Foram disponibilizados por meio da Seideis/SE em parceria com a Unit, entre agosto a novembro de 2013, 740 vagas previstas na meta total do Termo de Aceite do Estado, abrangendo os 75 municípios do território do estado de Sergipe. A operacionalização do programa no âmbito do estado trouxe uma experiência relevante do ponto de vista do planejamento e da execução e com resultados consistentes coletados na fase de monitoramento e avaliação (MALHEIROS *et al*, 2014).

No contexto de análise histórica o programa estava em fase inicial de implantação, portanto, com base nos relatórios finais de execução dos cursos fica demonstrado o potencial dessa ação formativa nos processos de gestão do trabalho para o cumprimento dos objetivos

propostos, porém é importante problematizar que as questões estruturais que vão além da mera capacitação dos trabalhadores, sendo necessário dispor de condições dignas de trabalho. Anteriormente ao início da execução do programa, entre dezembro de 2012 até junho de 2013, a fase pré-contratual se deu por intermédio das articulações institucionais entre os órgãos participantes, mobilizando os trabalhadores para participarem dos cursos e entre a secretaria estadual e as IES, gerando um diálogo aberto de interação entre os atores da política até a formalização da contratação da Unit.

Os cursos ofertados contaram com carga horária de 40 horas semanais, na modalidade presencial em turno integral, para um público de 740 trabalhadores do SUAS, distribuídas entre 19 turmas com uma média de 40 alunos, sendo selecionados conforme critérios estabelecidos e pactuados em reunião da Comissão Intergestores Bipartite (CIB), conforme Resolução nº 06, de 13 de novembro 2012. Como resultados da execução das ações de formação foram cumpridas 760 horas e conforme apresentado pela IES responsável pela execução dos cursos demonstra-se o resultado satisfatório e cumprimento da meta pactuada, já que 715 dos 740 inscritos foram certificados após verificação de 75% de frequência nos cursos. (MALHEIROS *et al*, 2014).

No caso da experiência do estado de Mato Grosso do Sul, importante destacar os relatos apresentados por Verbisck & Zottos (2014, p. 07), que no que se refere ao momento de elaboração do Plano Estadual de Capacitação do SUAS do estado de Mato Grosso do Sul (CapacitaSUAS/MS) ficou evidenciado:

[...] a angústia dos profissionais no levantamento das questões relativas às condições de trabalho, expondo vínculos frágeis e apresentando as principais temáticas a serem trabalhadas no âmbito dos municípios. Também revelou a fragilidade na área dos trabalhadores da assistência social responsáveis pela execução e gestão dos serviços, principalmente em relação a seus vínculos empregatícios, o quantitativo das equipes de referência e da gestão e a lacuna no campo da capacitação.

Segundo Antunes (2010, p. 109), existe um processo de precarização estrutural do trabalho, inclusive com o desmonte da legislação de proteção ao trabalhador como verificado atualmente no contexto brasileiro<sup>34</sup>. Já que flexibilizar a legislação social do trabalho significa aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar formas de

---

<sup>34</sup> A chamada reforma trabalhista (PL 6787/2016), juntamente com o projeto de terceirização (PL 4430/04), que permite a contratação indiscriminada de trabalhadores terceirizados em todas as atividades de uma empresa e não somente a atividade-fim, são tentativas do governo ilegítimo de Michel Temer de levar à intensificação da precarização das relações de trabalho, com uma clara perspectiva de demissões em massa e perda de direitos básicos já consolidados pela legislação trabalhista, tais como férias, 13º salário, descanso remunerado e horas extras, representando um contexto de retrocesso para os trabalhadores, afetando inclusive a capacidade de organização desses trabalhadores.

precarização e destruição dos direitos sociais. Nesse contexto que os trabalhadores do SUAS estão inseridos nesse processo de precarização do trabalho no âmbito da política de Assistência Social, evidenciando a deterioração das condições de trabalho no âmbito desse sistema diante das transformações que ocorrem no mundo do trabalho.

A reforma trabalhista em tramitação no Congresso nacional visa alterar a CLT, impondo uma série de flexibilizações aos direitos dos trabalhadores sob o esdrúxulo argumento de gerar mais empregos, estabelecendo a predominância do negociado sobre o legislado, atingindo em cheio setores com altos índices de vínculos precários, também permite o trabalho insalubre de gestantes e lactantes entre outras aberrações legais a infligir ao trabalhador piora imediata das condições de trabalho, que pode vir a afetar inclusive os trabalhadores da assistência social.

Outro aspecto essencial do CapacitaSUAS se refere à questão operacional e administrativa no âmbito da gestão do estado e dos municípios, demonstrando os desafios relacionados ao planejamento na área de gestão do trabalho e educação permanente, principalmente no gerenciamento dos recursos financeiros destinados especificamente para a realização das ações de formação, como pagamento de diárias e liberação de ponto para participação dos trabalhadores nos cursos e sem prejuízos para estes.

No estado de Mato Grosso do Sul, as ações de educação permanente implementadas no ano de 2014 tinham por objetivo inovar no aspecto formativo dos trabalhadores do SUAS, que pode ser verificada na substituição de antigas práticas notadamente balizadas pela falta de planejamento, inserindo a gestão do trabalho e a educação permanente como instrumento efetivo de aprimoramento das ações de prestação de serviços socioassistenciais.

Segundo Verbisck & Zottos (2014, p. 20),

[...] é inegável que o processo de elaboração, planejamento e execução do CapacitaSUAS no Mato Grosso do Sul levou a equipe e os gestores a analisarem o trabalho e seus trabalhadores de forma diferenciada. Apesar de todos os limites e desafios impostos por questões burocráticas, como prazos e procedimentos licitatórios, o processo para organização e execução do CapacitaSUAS até agosto de 2014 ressaltou a atuação e a importância da assistência social do Mato Grosso do Sul na construção das políticas públicas com eficiência e eficácia. A efetividade poderá ser avaliada nos resultados das mudanças nos processos de trabalho.

Em relação ao índice de participação dos trabalhadores a execução do CapacitaSUAS no âmbito do Mato Grosso do Sul foi de 88% das metas estabelecidas no termo de referência e 100% da meta pactuada no termo de aceite, contando com cerca de 80% de aprovação, com destaque para a qualidade dos cursos e do conteúdo apontada pelos participantes. Ainda no que se referem aos resultados práticos os alunos apontaram em seus depoimentos que os



conteúdos contribuíram para o aprimoramento na prestação dos serviços e na progressão da carreira de assistência social, mas ainda são identificados limites em relação a estrutura de trabalho, contratação de recursos humanos, estabilidade funcional, além de limitações com recursos financeiros para atender a toda a demanda de trabalho (VERBISCK & ZOTTOS, 2014).

A experiência da implementação do CapacitaSUAS no estado do Acre em particular representa um esforço para implementação das políticas sociais, tendo em vista que segundo estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em julho de 2014 a população estimada do estado totalizava 790.101 mil habitantes, sendo que 502.246 mil (63,6%) estão cadastrados no CadÚnico, ou seja, são famílias de baixa renda que dependem da prestação de serviços e benefícios socioassistenciais. A articulação entre a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (SEDS/AC) e o CapacitaSUAS se deu em meados de 2012, sendo que em novembro deste mesmo ano a equipe do estado já estava com o material impresso disponibilizado pelo MDS para realização dos cursos, concomitantemente foi iniciada a elaboração e consolidação do Termo de referência (TR), responsável pelo desenho institucional na implementação dos cursos, bem como define os parâmetros de execução (CALDEIRA & OLIVEIRA, 2014).

A relação entre a Secretaria Estadual de Assistência Social e o Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS) possibilitou a discussão sobre a estruturação das ofertas dos cursos, vagas e critérios de participação, cuja proposta foi pactuada na Comissão Intergestores Bipartite (CIB). Entre os desafios apontados estão: a) impasses na formulação das atribuições e competências no âmbito do planejamento e da execução do programa; dificuldades na elaboração do TR já que não havia um termo padrão como atualmente ocorre, o que levou a um diálogo mais intenso com o MDS por parte da SEDS; c) definição da IES responsável pela execução do programa, já que não houve instituição interessada em participar do programa, por conta da localização geográfica, até que em agosto de 2013 foi contratado o Centro Universitário do Sul de Minas Gerais (UNIS) após parecer favorável da Comissão Permanente de Licitação Estadual (CPL); d) outro fator de limitação foi a questão da infraestrutura e dificuldade de acesso a alguns locais, como acesso apenas por via aérea, por meio de aviões monomotores, transporte comum na Amazônia, exigindo o compromisso dos gestores municipais para a garantia de deslocamento dos participantes (CALDEIRA & OLIVEIRA, 2014).

Conforme os dados disponibilizados pelas Secretarias Municipais de Assistência Social em 2014, no estado do Acre existem aproximadamente 412 trabalhadores do SUAS com ensino superior, dos quais 250 se inscreveram no programa CapacitaSUAS, ou seja,

60,7%, entre estes 239 obtiveram desempenho satisfatório, um total de 95,6% que alcançaram os 75% de efetiva participação nos cursos.

No estado do Paraná a experiência no âmbito do CapacitaSUAS permitiu verificar a situação das condições dos trabalhadores do SUAS. Segundo Schafachek *et al* (2014, p. 09),

Em 2011, dos 12.780 trabalhadores lotados nos municípios paranaenses, 15% contavam com escolaridade de nível fundamental, 45% possuíam nível médio e 40% tinham nível superior. No ano de 2012, ampliou-se o quadro para 13.576 trabalhadores municipais. Em números percentuais, o quadro do nível de escolaridade dos trabalhadores municipais se manteve o mesmo em 2013, embora tenha evoluído numericamente para 14.106 trabalhadores, em números absolutos.

Definiu-se por meio de pactuação da Resolução nº 17, de 5 de dezembro de 2012, da Comissão Intergestores Bipartite (CIB), e pela Deliberação nº 74/2012 do Conselho Estadual da Assistência Social (CEAS), os critérios para distribuição das 2.030 vagas, considerando o porte dos 399 municípios do estado, obedecendo aos critérios de porte.

Inicialmente na primeira fase de implementação no ano de 2012, surgiu uma dificuldade relacionada à contratação da IES responsável pela execução do programa, já que nenhuma entidade se interessou em realizar os cursos definidos. Nesse sentido que a Secretaria de Estado da Família e Desenvolvimento Social (SEDS), órgão responsável pela coordenação no âmbito estadual reviu o planejamento para conseguir firmar posteriormente um Termo de Cooperação Técnica-Financeira entre a SEDS a Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (Seti) e cinco universidades estaduais, quais sejam: Universidade Estadual de Maringá (UEM), Universidade Estadual de Londrina (UEL), Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), Universidade Estadual do Centro-Oeste (Unicentro) e Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), todas credenciadas na Rede Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social (SUAS).

Os cursos foram realizados em turmas de 20 a 56 participantes, enquanto que as oficinas eram compostas de 10 a 28 alunos, sendo apresentados relatos dos participantes que demonstraram e corroboraram para a importância da ação em *“contribuir de forma efetiva e qualificada para instrumentalizar os trabalhadores a enfrentar os desafios e promover o aperfeiçoamento do SUAS”* (SCHAFACHEK *et al*, 2014, p. 19).

No estado do Mato Grosso a implementação do CapacitaSUAS se deu logo após a instituição do programa pelo MDS, no ano de 2012, contexto o qual a gestão estadual foi convocada a apresentar o respectivo Plano Estadual de Capacitação dos Trabalhadores do SUAS (PEC/SUAS), cuja elaboração ficou a cargo da equipe da Secretaria de Estado de Trabalho e Assistência Social de Mato Grosso (SETAS/MT) e pactuado na Comissão

Intergestores Bipartite (CIB), mediante a Resolução nº 11, de 18 de abril de 2012 e, posteriormente, aprovado pelo Conselho Estadual de Assistência Social de Mato Grosso (CEAS-MT), mediante Resolução nº 17, de 08 de maio de 2012 (VITORIO & PELLOSO, p. 10).

No que se refere à mobilização e operacionalização do programa no âmbito do MT em meados de 2012 a Secretaria Estadual realizou a formalização e aceite dos critérios para recebimento das transferências relacionadas ao cofinanciamento federal, bem como indicação do número de vagas/metapas pactuadas para o exercício 2012/2013.

Segundo Vitorio & Pelloso (2014, p. 10),

Em termos gerais, é possível concluir que o CapacitaSUAS no Estado do Mato Grosso alcançou êxito até aqui, considerando que o cumprimento das metas de participação e de certificação foi satisfatório. As vagas abertas foram todas preenchidas e os 141 municípios estiveram representados em pelo menos um dos três cursos ofertados. Em relação à certificação dos participantes inscritos, foi atingido um índice de 91%.

No que se refere aos resultados da execução do programa no Estado do Mato Grosso, os trabalhadores relataram satisfação por meio do formulário “Avaliação de Reação”, disponibilizado para aferir o grau de satisfação dos participantes e do “Relatório de Acompanhamento Técnico” que avalia a percepção da equipe de coordenação do Estado. Assim, as salas de aulas, infra-estrutura física, aspectos pedagógicos e matriz de conteúdos foram avaliadas de forma satisfatória, enquanto que a metodologia de ensino e as oficinas de aprendizagem também foram avaliadas de forma positiva. Dessa forma segundo Vitorio & Pelloso (2014, p. 16), *“Portanto, tanto os técnicos estaduais quanto os participantes consideraram, no geral, que as matrizes pedagógicas de cada curso foram cumpridas, com as devidas adaptações à realidade local.”*

Por fim, no âmbito do Distrito Federal o órgão responsável pela implementação do CapacitaSUAS foi a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social e Transferência de Renda (Sedest), dessa maneira representa um órgão estratégico com o papel de executar as políticas de Assistência Social, Transferência de Renda e de Segurança Alimentar e Nutricional, da gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e do Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (SISAN) e políticas de inclusão produtiva no âmbito do DF (TORRES; MACHADO; BARBOSA, 2014, p. 07).

Em relação ao contingente de trabalhadores da Sedest, em março de 2014 havia 1.848 servidores no quadro, sendo por volta de 1.200 atuando diretamente com a política de assistência social. Em relação ao grau de instrução a maior parte tem ensino superior completo (57%), destes 462 possuem especialização (25%), ou seja, essa secretaria possui um quadro altamente especializado e de escolaridade elevada, impactando, de certa forma tal

perfil de maneira positiva na qualidade da prestação dos serviços socioassistenciais, bem como a priorização da secretaria na composição do quadro de pessoal pela maioria de servidores efetivos, qualificando o processo de trabalho e na articulação com políticas públicas de outras áreas, garantindo que as ações não sejam fragmentadas.

A Sedest realizou adesão ao CapacitaSUAS em maio de 2012, com pactuação de meta de capacitação de 565 trabalhadores na primeira fase, número que posteriormente foi revisto pela grande demanda de se capacitar não apenas os profissionais da secretaria, mas também todos os trabalhadores da rede socioassistencial e os conselheiros do Conselho de Assistência Social (CAS/DF), que exercem atividades de controle social.

Definida a meta de capacitação, iniciou-se a contratação da entidade executora, a IES por meio de processo licitatório, na qual nenhuma das duas instituições cadastradas apresentou propostas. Nesse sentido que foi realizada a contratação via dispensa de licitação a Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas (FEPESMIG) em 2014, para execução de três cursos na primeira fase:

- Curso de Introdução ao Provimento dos Serviços Socioassistenciais do SUAS e a Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria - PBSM;
- Curso de Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do Plano BSM e;
- Curso de Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS.

O primeiro curso teve maior número de participantes, sendo 1.077, enquanto o segundo teve 39 alunos e o terceiro curso 33 alunos matriculados. Outro fator importante a se destacar na experiência do Distrito Federal na execução do CapacitaSUAS foi a seleção de professores com perfil altamente especializado, com ampla experiência na gestão da política social, possibilitando discussões de problemas técnicos pertinentes ao cotidiano dos trabalhadores e com a reflexão com base nas experiências cotidianas no enfrentamento das questões estruturantes na prestação dos serviços socioassistenciais, tais como precarização dos vínculos de trabalho, ingerência política, falta de recursos materiais entre outros desafios colocados aos trabalhadores do SUAS (TORRES; MACHADO; BARBOSA, 2014).

No caso, pode-se destacar a questão da infra-estrutura por conta da dificuldade em se conseguir um local para ministrar os cursos que fosse acessível a todos os participantes, não obstante A média de avaliação dos alunos sobre infra-estrutura, ferramentas tecnológicas utilizadas, conteúdo e carga horária em todas as semanas ficou superior a 8, considerando o parâmetro de avaliação de 0 a 10, assim como a avaliação dos cursos seguiram a mesma média, com destaque para o item “relevância do conteúdo”.

Apesar de avaliações que demonstram o nível de satisfação dos trabalhadores em relação aos cursos, a Sedest identificou que uma dificuldade recorrente era a questão da

frequência, já que a carga horária de trabalho dos participantes era em média de 30 horas semanais, enquanto o curso possuía carga horária de 40 horas semanais, ainda situações nas quais trabalhadores trabalhavam em regime de plantão ou em dois órgãos, mesmo com tantos desafios a secretaria conseguiu alcançar 700 trabalhadores capacitados nessa primeira etapa.

Apesar das avaliações positivas em relação às ações de formação e capacitação do programa CapacitaSUAS, o atual contexto de precarização resultado das transformações sofridas pelo mundo do trabalho e da (re)significação do papel do Estado enquanto provedor de políticas sociais em uma perspectiva neoliberal de restrição dos direitos sociais leva a antever um cenário de precarização imediata das condições dos trabalhadores do SUAS, inclusive no que se refere aos seus vínculos funcionais, exigindo uma capacidade de articulação política dessa classe em seus espaços sócio-ocupacionais.

Em um contexto de reformulação dos direitos sociais dos trabalhadores, sob a égide das reformas de cunho neoliberal as propostas de flexibilização das condições e relações trabalhistas e das legislações de proteção social, em um cenário de desemprego absoluto, as premissas para uma luta real com base na garantia da manutenção de seus direitos básicos exigirá para além de mera ação de capacitação do corpo técnico, levando a um estado de permanente vigília e de construção de estratégias coletivas para o embate com essas propostas que avançam contra o trabalhador já precarizado, em especial os trabalhadores do SUAS que lidam diretamente com as expressões da questão social (ALVES, 2014).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As possibilidades colocadas pela implementação da PNEP/SUAS e a complexidade da temática que relaciona entre educação e trabalho no âmbito da assistência social por si só demandarias bem mais que a pretensão de esgotar o tema neste trabalho, sugerindo espaço para novas pesquisas que se relacionem com o objeto deste estudo.

A concepção político-pedagógica da educação permanente para os trabalhadores do SUAS leva em consideração as ações profissionais cotidianas, tanto no âmbito da gestão quanto do provimento de serviços e benefícios socioassistenciais. Surgiu como demanda dos trabalhadores no decorrer das Conferências Nacionais que se realizaram a partir de 1995 e que esteve na pautas de discussão das outras reuniões, sendo deliberada até a instituição pela Resolução nº 04/2013, da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP/SUAS.

Entre os achados de pesquisa está a concepção da educação permanente enquanto dimensão ética e política para o aprimoramento das ações no campo da proteção social no Brasil em um momento no qual o receituário neoliberal impõe um sistemático ataque aos direitos sociais dos trabalhadores e dos usuários do SUAS.

O contexto de implementação do programa se coloca como relação institucional e um pacto federativo entre o órgão gestor federal e os estados da federação para que na forma de co-financiamento e no estabelecimento de co-responsabilidades o programa CapacitaSUAS chegue ao objetivo de desenvolver as competências necessárias à melhoria da qualidade da gestão, dos serviços e dos benefícios ofertados, demonstrando ser um programa essencial para a estratégia de organizar e planejar as ações de formação e capacitação previstas. Essa demanda levou à criação (em alguns casos) ou à reestruturação das equipes estaduais para o atendimento das ações no âmbito da gestão do trabalho, por meio de suas equipes de referência, colocando-se como um desafio a formação dessas equipes por meio de ações específicas, qualificando os serviços prestados por esse conjunto de profissionais.

Dessa forma a PNEP/SUAS contribui para a melhoria da prestação dos serviços e benefícios socioassistenciais por meio da qualificação dos trabalhadores do SUAS, apesar de o contexto de reestruturação produtiva impor aos sujeitos desse processo condições precarizadas de inserção profissionais e de atuação técnica. Entre essas melhorias destaca-se a definição da constituição das equipes multidisciplinares, a formação de planos de capacitação a partir das demandas colhidas no âmbito de cada estado, fortalecimento da transferência de recursos federais e estaduais para pagamento de profissionais que atuam nos municípios, porém ainda é frágil a quantidade de dados relacionados ao monitoramento e avaliação da

execução dos programas, pois a PNEP ainda está em processo de implementação em alguns estados.

A implementação da PNEP enfrenta as condições estruturais das flexibilizações do trabalho, as terceirizações e a constituição de relações de trabalho com base em vínculos precários, além da instabilidade financeira, já que depende da pactuação entre governo federal e estados e dos repasses para garantir o financiamento das ações de formação e capacitação, visando à melhoria da prestação dos serviços e benefícios socioassistenciais, em um cenário de crescente precarização das condições de trabalho do conjunto dos trabalhadores.

No contexto atual, no qual o sistema capitalista explora a exaustão a classe trabalhadora, a PNEP busca garantir uma proposta de educação permanente para os trabalhadores do SUAS. Alguns desafios foram identificados nos relatos encontrados na pesquisa documental que analisou as publicações com as análises das experiências iniciais de educação permanente com a implementação do programa em diversos estados e que se encontram disponibilizadas na coletânea *on line*<sup>35</sup> sobre o programa CapacitaSUAS e nos dados do CensoSUAS 2015, como por exemplo, condições estruturais de trabalho precarizado, entraves burocráticos relacionados ao não conhecimento da elaboração dos termos de referências necessitando que o ministério disponibilizasse assessoria técnica específica, planos de capacitação que deveriam ser encaminhados para a coordenação, articular e mobilizar continuamente as IES da RENEP/SUAS para as ofertas no âmbito do programa e internalizar o conhecimento adquirido nas agendas de ensino, pesquisa e extensão das instituições, intensificar a assessoria técnica às equipes estaduais do programa; aperfeiçoar o desenho e a prática do monitoramento e avaliação (BOAS, FERRARI e CASTRO, 2015, p. 42).

Por fim, devemos reforçar que o CapacitaSUAS é apenas uma estratégia que busca apoiar a efetividade das ações propostas pela PNEP/SUAS, em consonância com seus princípios e diretrizes e que no atual contexto de precarização das condições de trabalho e de exploração a proposta de educação permanente se coloca como desafio crucial para a qualificação dos serviços de prestação socioassistenciais.

---

<sup>35</sup> Disponíveis em: <<http://mds.gov.br/Plone/central-de-conteudo/assistencia-social/publicacoes-assistencia-social/>>.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. *Trabalho e Neodesenvolvimentismo: Choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil*. 1ª edição. Bauru: Canal 6, 2013.

\_\_\_\_\_. *O novo e precário mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2000.

\_\_\_\_\_. *Dimensões da Precarização do Trabalho: ensaios de sociologia do trabalho*. Bauru: Canal6 Editora, 2013.

\_\_\_\_\_. *O Que é a Mundialização do Capital. Trabalho e Mundialização do capital: a Nova Degradação do Trabalho na Era da Globalização*. Editora Praxis, 1999.

ALVES, Gilberto Luiz. O liberalismo e a produção da escola público moderna. In: LOMBARDI, José Claudinei; SANFELICE, José Luís (Orgs.). *Liberalismo e educação em debate*. Campinas: Autores Associados, Histedbr, 2007.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez, 1995.

\_\_\_\_\_. R. *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2010.

ARRUDA, M. P.; GHIGG, G. Conversações sobre educação popular e educação permanente – propostas concorrentes e complementares? *REP - Revista Espaço Pedagógico*, v. 19, n. 1, Passo Fundo, p. 135-150, jan./jun. 2012. Disponível em: <http://www.upf.br/seer/index.php/rep/article/view/2831/1907> Acesso em: 05/07/2015.

ASSOCIACAO BRASILEIRA DE ENSINO E PESQUISA EM SERVICO SOCIAL. Conselho Federal de Serviço Social. *As entidades do Serviço Social Brasileiro na defesa da formação profissional e do projeto ético-político*. Serv. Soc. Soc. [online]. 2011, n.108, pp. 785-802. ISSN 0101-6628. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-66282011000400013>. Acesso em: 05/07/2015.

BARROCO, Maria Lucia da Silva. *Ética: fundamentos sócio-históricos*. São Paulo: Cortez, 2008.

BOAS, Patrícia Augusta Ferreira Vilas; FERRARI, Marcílio Marquesini; CASTRO, Antônio Santos Barbosa de. Perspectivas e desafios do programa CAPACITASUAS no contexto de inovação e compromisso com a qualificação dos trabalhadores do SUAS. In: CRUS (org.) *et al* CapacitaSUAS: os desafios da educação permanente do SUAS. *Cadernos de Estudos Desenvolvimento Social em Debate*; nº 22, ano 2015.

BOAS, Patrícia Augusta Ferreira Vilas; FERRARI, Marcílio Marquesini; LIMA, Maria Cristina Abreu Martins de Lima; STEPHANOU, Michelle Conceição; MONTEIRO, Renato Silveira Souza; CARVALHO, Davi Lopes. A experiência de monitoramento do Programa Nacional de Capacitação dos Trabalhadores do SUAS (CapacitaSUAS). *Revista Brasileira de Monitoramento e Avaliação* | Número 9 | Janeiro-Junho de 2015. pp. 100-115. Disponível em: [http://www.social.mg.gov.br/images/documentos/capacita\\_suas/Material\\_consulta/revista\\_09.pdf](http://www.social.mg.gov.br/images/documentos/capacita_suas/Material_consulta/revista_09.pdf). Acesso em: 16/06/17.

BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. *Política social: fundamentos e história*. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2010. (Biblioteca Básica de Serviço Social, v. 2.).

BOTTOMORE, Tom. *Dicionário do Pensamento Marxista*. Trad. Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Zahar, 1993.

BRASIL. *Política Nacional de Educação Permanente do SUAS*. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013, Disponível em:



<<http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/documentos/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf>>. Acesso em: 10/03/17.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

\_\_\_\_\_. *Política Nacional de Educação Permanente do SUAS*. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013, Disponível em: <<http://aplicacoes.mds.gov.br/snas/documentos/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf>>. Acesso em: 10/03/17.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome. *Lei Orgânica de Assistência Social*. Lei n. 8.742 de 7 de dezembro de 1993, publicada no DOU de 8 de dezembro de 1993. Brasília, DF.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome. *Política Nacional de Assistência Social*. Brasília, D.F, 2004.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome. *Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS*. Brasília, DF, 2005.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome. *Norma Operacional Básica de Recursos Humanos NOB-RH/SUAS*. Brasília, DF, 2006.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Resolução CNAS Nº 4*, de 13 de Março de 2013. Institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social – PNEP/SUAS.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. *Lei 12.345 de 06 de julho de 2011*, que altera a LOAS introduzindo o SUAS. Brasília, DF, 2011.

\_\_\_\_\_. (IBGE). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Cidades do Acre*. Acesso em: 09/06/17.

\_\_\_\_\_. *Cadernos de Estudos Desenvolvimento Social em Debate*. – N. 22 (2015). Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação, 2005.

BRAZ, M.; TEIXEIRA, J. B. O projeto ético-político do Serviço Social. In: CFESS; ABEPSS. *Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais*. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009. Disponível em: <[http://www.abepss.org.br/arquivos/anexos/teixeira-joaquina-barata\\_braz-marcelo-201608060407431902860.pdf](http://www.abepss.org.br/arquivos/anexos/teixeira-joaquina-barata_braz-marcelo-201608060407431902860.pdf)>. Acesso em: 19/05/17.

CALDEIRA, Carmem dos Santos; PAOLI, Claudia De; OLIVEIRA, Maria Cristina Duarte de. Desafio do projeto CapacitaSUAS na Amazônia Ocidental: primeira experiência no Estado do Acre. 2014. *Série textos sobre educação permanente para o desenvolvimento social*. Caderno 03 - Relatos CapacitaSUAS - Acre. Disponível em: <<http://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/ferramentas.pdf>>. Acesso em: 09/06/17.

CAMPANTE, Rubens Goyatá. *O patrimonialismo em Faoro e Weber e a sociologia brasileira*. Dados, Rio de Janeiro, v. 46, n. 1, p. 153-193, 2003. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo>>. Acesso em: 07 Mar. 2017.

CARIAGA, Maria Helena Silva ; GOMES, E. M. ; RODRIGUES, A. B. *A Atuação do Serviço Social na Política de Saúde do/a Trabalhador/a no Tocantins*. In: 15º. Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, 2016, Olinda- PE. 15}. Congresso brasileiro de assistentes sociais, 2016. v. 1.

CASTRO, IÊDA MARIA NOBRE D. *Assistência social e cultura política no Brasil pós-constituição cidadã: os efeitos republicanos do sistema único de assistência social*. Tese

(doutorado). Universidade de Brasília. Departamento de serviço social. Programa de pós-graduação em política social, 2015.

CECCIM, R. B. *Educação permanente em saúde: desafio ambicioso e necessário*. Interface Comum. Saúde Educ. 2005; 9(16): 161-77. Disponível em: <<http://www.esp.mg.gov.br/wp-content/uploads/2009/07/revista05.pdf>>. Acesso em: 11/03/17.

CFESS - Conselho Federal de Serviço Social. *A definição de trabalho social da FITS: Por que revisar?* Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 108, p. 733-747, Dez. 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-66282011000400009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282011000400009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 19/05/17.

CFESS. *O trabalho do Assistente Social no SUAS: seminário nacional*. Conselho Federal de Serviço Social – Gestão Atitude Crítica para Avançar na Luta. Brasília: CFESS, 2011.

CHAUÍ, Marilena. Rocha, André (org.). *A ideologia da competência*. In: Escritos de Marilena Chauí, volume 3. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2014.

CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 2009.

COSTA, Sergio. *Movimentos sociais, democratização e a construção de esferas públicas locais*. Rev. bras. Ci. Soc., São Paulo, v. 12, n. 35, p., Out. 1997. Disponível em:<<http://www.scielo.br/scielo>>.

COUTO, Berenice Rojas; RAICHELIS, Raquel; SILVA, Maria Ozanira da Silva e; YAZBEK, Maria Carmelita. (Orgs.) *O Sistema Único de Assistência Social no Brasil: uma realidade em movimento*. 2ª edição. São Paulo: Cortez, 2011.

COVRE, Maria de Lourdes Manzini. *O que é cidadania*. São Paulo: Editora Brasiliense, 2006. 3 ed.

CRESWELL, J. W. Projeto de Pesquisa: *Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto*. Trad. Magda Lopes. 3 ed. Porto Alegre: ARTMED, 2010.

CRUS, José Ferreira da (Org.) *et al. Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta*. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2014, 300p.

\_\_\_\_\_. (org.) **Educação Permanente do SUAS: O Programa CapacitaSUAS**. (2015, p. 33). Disponível em: <[https://issuu.com/sagi\\_mds/docs/caderno\\_22web](https://issuu.com/sagi_mds/docs/caderno_22web)>. Acesso em 08/06/17.

CRUS. José Ferreira; ALBUQUERQUE, Simone Aparecida; GONÇALVES, Denise Mafra; BOAS, Patrícia Augusta Ferreira Vilas. *CapacitaSUAS: Os desafios da Educação Permanente do SUAS. Cadernos de Estudos Desenvolvimento Social em Debate nº 22*. Ministério do Desenvolvimento Social - MDS, 2015.

CRUZ, Rosângela Gonçalves Padilha Coelho da. *Formação Omnilateral: Perspectivas para o Trabalho Pedagógico Crítico-Emancipatório*. Disponível em: <[http://www.portalanpedsul.com.br/admin/uploads/2004/Painel/Painel/01\\_36\\_23\\_FORMACA\\_O\\_OMNILATERAL\\_PERSPECTIVAS\\_PARA\\_O\\_TRABALHO\\_PEDAGOGICO.pdf](http://www.portalanpedsul.com.br/admin/uploads/2004/Painel/Painel/01_36_23_FORMACA_O_OMNILATERAL_PERSPECTIVAS_PARA_O_TRABALHO_PEDAGOGICO.pdf)>. Acesso em: 11/02/17.

DAL ROSSO, S. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

DALLAGO, C.S.T. Relações de trabalho e modo de produção capitalista. In: LOURENÇO, E.A. de S. et al. Trabalho, Saúde e Serviço Social: *Textos apresentados no VII Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca e V Seminário O trabalho em Debate*. 1. ed. Curitiba: Edição Editora CRV, 2010, Co-edição UNESP, FHDSS, Campus de Franca, 419 p., 2010.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. *Cad. CRH, Salvador*, v. 24, n. spe1, p. 37-57, 2011. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>>. Acesso em: 08/07/17.

ENGELS, Friedrich. *Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem*. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

FARAH, B. F. Educação em Serviço, Educação Continuada, Educação Permanente em Saúde: sinônimos ou diferentes concepções? *Revista APS*, v.6, n.2, p.123-125, jul./dez. 2003. Disponível em: <http://www.ufjf.br/nates/files/2009/12/Tribuna.pdf> Acesso em:05/07/2015.

FAUSTO, B. *História do Brasil*. 5ª edição. São Paulo: Edusp, 1997.

FERNANDES, R. M. C. Educação permanente: um desafio para o Serviço Social. *Revista Textos & Contextos* Porto Alegre v. 6 n. 1 p. 207-218. jan./jun. 2007. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/1055/0>. Acesso em: 05/07/2015.

FERRAREZ, Cynthia Santos. PROCESSO DE TRABALHO E SERVIÇO SOCIAL: particularidades do debate crítico sobre a profissão. *II Congresso de Assistentes Sociais do Rio de Janeiro*. 2016. Disponível em: <<http://www.cressrj.org.br/site/wp-content/uploads/2016/05/079.pdf>>. Acesso em: 12/06/17.

FERRAZ, F.; SALUM, N. C.; CARRARO, T. E.; RADÜNZ, V.; ESPINOZA, L. M. M.; *Educação permanente no trabalho como um processo educativo e cuidativo do sujeito-cuidador*. Ver *Gaúcha Enferm*. 2006; 27(3):344-50.

FERREIRA, Stela da Silva. *A construção do lugar dos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social: uma análise da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos*. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO - PUC-SP. 2010. (Dissertação de Mestrado). Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/18029>>. Acesso em: 11/03/17.

\_\_\_\_\_. *Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social: gestão democrática para uma ética pública*. PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO - PUC-SP. 2015. (Tese de Doutorado).

FREIRE, Paulo. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. 31ª ed. São Paulo: Paz e Terra; 2005.

\_\_\_\_\_. *Educação como prática da liberdade*. 23ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

FRIGOTTO, Gaudêncio. *Educação e a crise do capitalismo real*. São Paulo: Cortez, 2003.

\_\_\_\_\_. Educação e Trabalho: bases para debater a Educação Profissional Emancipadora. *Rev. Perspectiva*, Florianópolis, v.19, n.1, p.71-87, jan./jun. 2001 Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/8463>. Acesso em: 05/06/2017.

\_\_\_\_\_. *Educação e Trabalho em Tempos de Insegurança*. Disponível em: <http://www.sinproeste.org.br/wp-content/uploads/2013/04/DIESE.-Artigo.-2012.pdf>. Acesso em: 05/06/2017.

FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M.; RAMOSA, M. Política de Educação Profissional no Governo Lula: um Percurso Histórico Controvertido. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 26, n. 92, p. 1087-1113, Especial - Out. 2005 Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br> Acesso em: 05/07/2015.

GOHN, Maria da Glória. *Educação Não Formal e Cultura Política: impactos sobre o associativismo do terceiro setor*. 5ª Ed. São Paulo: Cortez, 2011.

GRAMSCI, Antonio. *Cadernos do Cárcere*, Volume 2. Edição e tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

GUIRALDELLI, Reginaldo. *Desigualdade de gênero no mundo do trabalho: as trabalhadoras da confecção*. Jundá: Paco Editorial, 2016.

HARVEY, D. *Condição Pós-Moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 6ª ed. São Paulo: Loyola, 2013.

HORA, Senir Santos da. *O Serviço Social e as condições de trabalho no Suas: tensões e desafios à materialização do projeto profissional*. EM PAUTA, Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2º Semestre de 2015 - n. 36, v. 13, p. 155 - 177. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/viewFile/21056/15715>>. Acesso em: 05/07/2015.

HORODYNSKI-MATSUSHIGUE, Lighia B. *Ensino a distância e universidade aberta do Brasil: mitos a serem desfeitos*. São Paulo: Apropuc, 2010.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. *O Serviço Social na contemporaneidade: dimensões históricas, teóricas e ético-políticas*. Fortaleza, CRESS-CE, Debate n. 6, 1995.

IAMAMOTO, M. V.; CARVALHO, R. *Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica*. São Paulo: Cortez, 2009.

IPEA. *Políticas Sociais: Acompanhamento e análise - Vinte anos da Constituição Federal*. Brasília: IPEA, n. 17, p. 07, 2010.

IVO, Anete Brito Leal (Coord.); KRAYCHETE, Elsa S.; BORGES, Ângela; MERCURI, Cristiana; VITALE, Denise; SENNES, Stella. *Dicionário temático desenvolvimento e questão social: 81 problemáticas contemporâneas*. São Paulo: Annablume; Brasília: CNPq; Salvador: Fapesb, 2013. (Coleção Trabalho e Contemporaneidade). 564 p.

KRAPIVINE, V. *O que é materialismo dialético?* Moscovo: Edições Progresso, 1986.

LEAL, Giuliana Franco. *Guardiões da propriedade: organizações da burguesia agrária e reforma agrária : um estudo sobre a Confederação da Agricultura e Pecuária no Brasil - CNA (1995-2001)*. Dissertação (mestrado). Universidade Estadual de Campinas - Unicamp, Campinas, SP. 2002. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000246917>>. Acesso em: 23/01/2017.

LEAL, Victor Nunes. *Coronelismo, Enxada e Voto*. Rio de Janeiro. Editora, Companhia das Letras, 2012.

LEFEVRE, A. M. C.; LEFEVRE, F. *Pesquisa de Representação Social: Um Enfoque Qualiquantitativo. A metodologia do Discurso do Sujeito Coletivo*. Série Pesquisa. 2ª ed. Brasília: Liber Livro, 2012.

LESSA, Sergio. Lukács: *trabalho, objetivação, alienação*. Trans/Form/Ação, Marília, v. 15, p. 39-51, Dez. 1992. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S01011731992000100002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01011731992000100002&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 19/05/17.

LIMA, R. A. A lei geral de acumulação capitalista e as crises cíclicas. Artigo submetido ao XXXVII Encontro Nacional de Economia da ANPEC. Área 1 - Escolas do pensamento econômico, metodologia e economia política. 2009. Disponível em: <http://www.anpec.org.br/encontro2009/>. Aceso em: 05/07/2015.

- LOMBARDI, José Claudinei. Educação Profissional, ensino e formação profissional em Marx e Engels. In: LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Dermeval (Orgs.). *Marxismo e educação: debates contemporâneos*. Campinas, SP: Autores Associados, Histedbr, 2008.
- LOPES, Maria Immacolata V. 2005. *Pesquisa em Comunicação: formulação de um modelo metodológico*, São Paulo: Loyola, 8a. ed. In: O Percurso Metodológico. Disponível em: <[https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/11296/11296\\_6.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/11296/11296_6.PDF)>. Acesso em: 12/04/17.
- LUKÁCS, György. *Ontologia Del Ser Social: El Trabajo*. Compiladores: A. Infranca e M. Vedda. Buenos Aires: Ediciones Herramienta, 2004.
- MALHEIROS, Neusa Nunes; SANTOS, Valéria do Nascimento; MENEZES, Maria Ione Vasconcelos de; FERREIRA, Vera Lúcia de Souza; FELIX, Janaina Lameira. O Programa CapacitaSUAS no Estado de Sergipe: (Re)visitando a experiência de um aprendizado coletivo. *Série textos sobre educação permanente para o desenvolvimento social*. 2014 Caderno 01 - Relatos CapacitaSUAS - Sergipe. Disponível em: <<http://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/ferramentas.pdf>>. Acesso em: 09/06/17.
- MARCELINO, Paula. *Trabalhadores terceirizados e luta sindical*. 1. ed. Curitiba: Ed Appris, 2013.
- MARCONDES, N. A. V. Educação continuada e seus reflexos na qualidade dos serviços prestados pelos Assistentes Sociais. *Sociedade em Debate*, 20(1): 92-121, 2014. Disponível em: <http://revistas.ucpel.tche.br/index.php/rsd/article/view/795/752> Acesso em: 05/07/2015.
- MARTINELLI, M. L. *Pesquisa qualitativa: um instigante desafio*. São Paulo: Veras, 1999.
- MARX, K. *O capital. Livro I*. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2013.
- \_\_\_\_\_. *Processo de trabalho e processo de valorização*. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A ideologia Alemã*. 7ª Ed. São Paulo - SP. Centauro Editora: 2004.
- \_\_\_\_\_. Friedrich. *Manifesto do Partido Comunista*. Estud. av., São Paulo, v.12, n.34, pp.7-46, Dez. 1998. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 23/01/2017.
- MASSAROLI, A.; SAUPE, R. *Distinção conceitual: educação permanente e educação continuada no processo de trabalho em saúde*. 2005. Disponível em: <http://www.abennacional.org.br/2SITE/Arquivos/N.045.pdf> Acesso em: 05/07/2015.
- MEDINA, C. *Entrevista: o diálogo possível*. São Paulo: Ática, 2008.
- MERHY, E. E.; FEUERWERKER, L. C.M; CECCIM, R. B. *Educación permanente en salud: una estrategia para intervenir en la micropolítica del trabajo en salud*. *Salud Colect*. 2006;2(2):147-60.
- MÉSZÁROS, I. *A Crise Estrutural do Capital*. São Paulo: Boitempo, 2011.
- \_\_\_\_\_. *A educação para além do capital*. São Paulo: Boitempo, 2006.
- MINAYO, Maria Cecília de S (org.) *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 24ª edição. Petrópolis: Vozes, 1994.
- MÔNACO, Felipe de Faria; GUIMARÃES, Valeska Nahas. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da Gerência de Administração dos Correios. *Rev. adm. contemp.*, Curitiba, v. 4, n. 3, p. 67-88, Dez. 2000. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo>>. Acesso em 16 Mar. 2017.

- MONTANO, Carlos. Pobreza, "questão social" e seu enfrentamento. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 110, p. 270-287, Jun 2012. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo>>. Acesso em: 12/02/2017.
- MOTA, Ana Elizabete Mota (org.). *O Mito da assistência social*. 4ª edição. São Paulo: Cortez, 2010.
- NETTO, José Paulo. *Introdução ao estudo do método de Marx*. São Paulo: Expressão popular, 2011.
- NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. *Economia Política: uma introdução crítica*. Cortez Editora. São Paulo. 4º Edição. 2008.
- NOSELLA, Paolo. *A escola de Gramsci*. São Paulo: Cortez, 2004.
- PADILHA, Anna Maria Lunardi. *Práticas Pedagógicas na Educação Especial: a capacidade de significar o mundo e a inserção cultural do deficiente mental*. 3ª ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2007.
- PAULA, Ana Carolina de; ORLANDINI, Andressa de Souza; UTZIG, Cristina de Paula Pereira; KONNO, Cristiane Carla. O TRABALHO DO/A ASSISTENTE SOCIAL NO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – SUAS. 6º Seminário Nacional estado e políticas Sociais, 2014. Paraná. Disponível em: <[http://ca.php.unioeste.br/eventos/Anais/servicosocial/anais/TC\\_Trab\\_Assist\\_Social\\_no\\_SUAS.pdf](http://ca.php.unioeste.br/eventos/Anais/servicosocial/anais/TC_Trab_Assist_Social_no_SUAS.pdf)>. Acesso em: 16/06/17.
- PEIXOTO, L.S.; GONÇALVES, L.C.; COSTA, T.D.; TAVARES, C. M. M.; CAVALCANTI, A. C. D; CORTEZ, E. A. Educación permanente, continuada y de servicio: desvelando sus conceptos. [Educação permanente, continuada e em serviço: desvendando seus conceitos] *Revista Eletrônica Enfermeria Global*. 2013. Jan 2];12(1):307-23. Disponível em: <[http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n29/pt\\_revision1.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n29/pt_revision1.pdf)>. Acesso em: 12/03/17.
- PERES, Thais Helena de Alcântara. Comunidade Solidária: a proposta de um outro modelo para as políticas sociais. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 109-126, dez. 2006. ISSN 1984-7289. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/37/1609>>. Acesso em: 22/03/2017.
- PEREZ, José Roberto Rus; PASSONE, Eric Ferdinando. Políticas Sociais de Atendimento às Crianças e aos Adolescentes no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v.40, n.140, p. 649-673, maio/ago. 2010. pp. 649-673. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v40n140/a1740140.pdf>>. Acesso em: 08/07/17.
- PREVITALI, Fabiane Santana. « Ricardo Antunes. Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. Coimbra: CES/Almedina, 2013 », *Configurações*[Online], 12 | 2013, posto online no dia 08 Outubro 2014. Acesso em: 07/03/2017
- RAICHELIS, R. *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; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.
- RICALDONI, C.A.C.; SENA, R. R. Educação permanente: uma ferramenta para pensar e agir no trabalho de enfermagem. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2006;14(6):837-42.
- RICHARDSON, R. J. (et al) *Pesquisa Social: métodos e técnicas*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- ROUSSEAU, Jean Jacques. *Do contrato social: princípios do direito político*. Traduzido por José Cretella Junior e Agnes Cretella. Revista dos tribunais: São Paulo, 2003.

SANTANA, Marco Aurélio. O mundo do trabalho em mutação: as reconfigurações e seus impactos. *Cadernos IHU Idéias*, São Leopoldo, Ano 3, n. 34. 2005.

SANTOS, J. S. *Questão Social: particularidades no Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Cortez, 2012.

SANTOS, Tania Steren dos. *Globalização e exclusão: a dialética da mundialização do capital*. Sociologias, Porto Alegre, n. 6, p. 170-198, Dez. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo>>. Acesso em: 23/01/2017.

SARRETA, F.O. *Educação permanente em saúde para os trabalhadores do SUS* [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 248 p. ISBN 978-85-7983-009-9. Disponível em: SciELO Books <<http://books.scielo.org>>. Acesso em: 12/03/17.

SAVIANI, Dermeval. *Pedagogia Histórico-Crítica: primeiras aproximações*. Campinas: Autores Associados, 2003.

\_\_\_\_\_. *Escola e Democracia ou a teoria da curvatura da vara*. 4ª Edição. Campinas: Autores Associados, 112p. (Coleção Polêmicas do Nosso Tempo), 1984. Disponível em: <<https://gepelufs1.files.wordpress.com/2011/05/escola-e-democracia-dermeval-saviani.pdf>>. Acesso em: 11/02/17.

\_\_\_\_\_. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. In: *Revista Brasileira de Educação*. Rio de Janeiro, v. 12, n. 34, p. 152-165, abr. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>; <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782007000100012>>. Acesso em: 11/02/17.

\_\_\_\_\_. *Pedagogia Comunista* (verbete). Disponível em: <<http://www.histedbr.fe.unicamp.br/navegando/p.html>>. Acesso em: 11/02/17.

SCHAFACHEK, Tatiana Possa; KOVALSKI, Hamilton; SCHINEMANN, Rosely Lemos; OLIVEIRA, Monique Cabral de; MASCARIN, Fernanda de Oliveira Pavão. A importância da Educação Permanente para os trabalhadores do SUAS no Estado do Paraná. 2014. *Série textos sobre educação permanente para o desenvolvimento social*. Caderno 04 - Relatos CapacitaSUAS - Paraná. Disponível em: <<http://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/ferramentas.pdf>>. Acesso em: 09/06/17.

SILVA, Ademir Alves da. *A Gestão da Seguridade Social Brasileira: entre a política e o mercado*. 3ª edição. São Paulo: Cortez, 2010.

SILVA, L. A. A. *Perspectivas de transcender na educação no trabalho: tendências da enfermagem latino-americana* [tese]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina; 2007.

SILVA, Luiz Anildo Anacleto da; FERRAZ, Fabiane; LINO, Mônica Motta; BACKES, BACKES, Vânia Marli Schubert; SCHMIDT, Sandra Márcia Soares. *Educação permanente em saúde e no trabalho de enfermagem: perspectiva de uma práxis transformadora*. Rev. Gaúcha Enferm., Porto Alegre (RS) 2010 set;31(3):557-61.

SILVA, Maria Ozanira da Silva e; YAZBEK, Maria Carmelita; GIOVANNI, Geraldo di. *A Política Social Brasileira no Século XXI: a prevalência dos programas de transferência de renda*. 5ª edição. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVEIRA, Jucimeri Isolda. *Gestão Do Trabalho: concepção e significado para o SUAS*. Pp. 9-38. In: Brasil. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Gestão do Trabalho no Âmbito Do SUAS: Uma contribuição Necessária*. Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011. 176 p. 23.

SODRE, Francis. **Serviço Social e o campo da saúde: para além de plantões e encaminhamentos**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 103, p. 453-475, Set. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo>>. Acesso em: 11/02/2017.

SOUSA, Joeline Rodrigues de. *A Formação Humana Omnilateral e a Proposição da Escola Unitária de Antonio Gramsci: Uma Análise à Luz da Ontologia Marxiana*. Universidade Federal do Ceará – UFC. Faculdade de Educação – FACED (Dissertação de Mestrado). Disponível em: <<http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/7508/1/2012-DIS-JRSOUSA.pdf>>. Acesso em: 11/02/17.

SPOSATI, A. Contribuição para a construção do Sistema Único de Assistência Social – SUAS in: *Revista Serviço Social e Sociedade*, nº 78, ano XXIV. São Paulo Cortez, 2004.

SPOSATI, Aldaíza; CARVALHO, Maria do Carmo Brant de; FLEURY, Sônia Maria Teixeira. *Os Direitos (dos desassistidos) Sociais*. 7ª edição. São Paulo: Cortez, 2012.

TANEZINI, Theresa Cristina Zavaris. Parâmetros teóricos e metodológicos para análise de políticas sociais. *Revista SER Social*, [S.l.], n. 14, p. 13-44, fev. 2010. ISSN 2178-8987. Disponível em: <[http://periodicos.unb.br/index.php/SER\\_Social/article/view/86/70](http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/86/70)>. Acesso em: 14/04/2017.

TORRES, Denise Riella; MACHADO, Gardênia A. Scapim; BARBOSA, Lídia Cristina. A implantação do CapacitaSUAS no Distrito Federal. 2014. *Série textos sobre educação permanente para o desenvolvimento social*. Caderno 06 - Relatos CapacitaSUAS - Distrito Federal. Disponível em: <<http://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/ferramentas.pdf>>. Acesso em: 09/06/17.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação: o positivismo, a fenomenologia, o marxismo*. São Paulo: Atlas, 2008.

VÁZQUEZ, A. S. *Filosofia da práxis*. São Paulo: Expressão Popular; 2007.

VERBISCK, Ana Carina do Prado Ávila; ZOTTOS, Antonia Raquel Lima Camargo. CapacitaSUAS: Um balanço de experiências e aprendizados no estado de Mato Grosso do Sul. 2014 *Série textos sobre educação permanente para o desenvolvimento social*. Caderno 02 - Relatos CapacitaSUAS - Mato Grosso do Sul. Disponível em: <<http://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/ferramentas.pdf>>. Acesso em: 09/06/17.

VITORIO, Leícy Lucas de Miranda; PELLOSO, Luciana Trugillo. Construindo a Educação Permanente do SUAS em Mato Grosso. 2014. *Série textos sobre educação permanente para o desenvolvimento social*. Caderno 05 - Relatos CapacitaSUAS - Mato Grosso. Disponível em: <<http://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/ferramentas.pdf>>. Acesso em: 09/06/17.

YAMANOE, Mayara Cristina Pereira. *A Relação Trabalho e Educação na Sociedade Capitalista: alguns apontamentos sobre educação profissional*. 2008. Disponível em: <[http://www.portalanpedsul.com.br/admin/uploads/2010/Educacao\\_e\\_Trabalho/Trabalho/02\\_05\\_35\\_a\\_relacao\\_trabalho\\_e\\_educacao\\_na\\_sociedade\\_capitalista\\_alguns\\_apontamentos\\_sobre\\_educacao\\_profissional.pdf](http://www.portalanpedsul.com.br/admin/uploads/2010/Educacao_e_Trabalho/Trabalho/02_05_35_a_relacao_trabalho_e_educacao_na_sociedade_capitalista_alguns_apontamentos_sobre_educacao_profissional.pdf)>. Acesso em: 07/01/2017.

YAZBEK, Maria Carmelita. *Classes subalternas e assistência social*. São Paulo: Cortez, 2009.

\_\_\_\_\_. *A dimensão política do trabalho do assistente social*. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 120, p. 677-693, out./dez. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n120/05.pdf>>.