



**6º Encontro Internacional de Política Social**  
**13º Encontro Nacional de Política Social**  
Tema: Duzentos anos depois: a atualidade de Karl  
Marx para pensar a crise do capitalismo  
Vitória (ES, Brasil), 4 a 7 de junho de 2018

---

Eixo: Educação e política social.

**A POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NA GESTÃO DO  
TRABALHO NO SUAS**

**Izabel Cristina Dias Lira<sup>1</sup>**  
**Janáina Carvalho Barros<sup>2</sup>**

**Resumo:** Este artigo analisa a formação indicada na Política Nacional de Educação Permanente, vinculada à necessidade de construir um perfil de trabalhador que atenda à nova concepção e estruturação, preconizadas nos marcos regulatórios da Política de Assistência Social. Nestes, a gestão do trabalho e a política de educação permanente são consideradas áreas estratégicas e prioritárias no sentido de viabilizar a profissionalização e valorização dos trabalhadores. Também procura identificar as tendências que vêm se materializando no Programa de Capacitação dos Trabalhadores do SUAS (CapacitaSUAS), a partir de seus projetos pedagógicos e experiência em andamento no estado de Mato Grosso.

**Palavras-chave:** Política Nacional de Educação Permanente; Política Nacional de Assistência Social, Gestão do trabalho; CapacitaSUAS.

**Abstract:** This article analyzes the indicated formation by the Nacional Politic of permanent education, linked to the need to bilt a new worker profile that attend the new conception and structuring,that was make precarious by the Social Assistance Policy. On that way, work management and permanente education policy are considered strategic and priority areas with the meaning to enable the professionalization and valorization of workers.It also seeks indentify the trends that have been materializing in the Training Program for Workers of SUAS(capacitaSUAS),based on that pedagogical projects and the experience happening in the state of Mato Grosso.

**Keywords:** National Policy of Permanent Education; National Policy of Social Assistance; Labor manegement; CapacitaSUAS.

## **INTRODUÇÃO**

As características do processo de reestruturação capitalista, internacionalizadas, através da mundialização do capital, impõem formas e relações de trabalho sociais, econômicas, e modos de vida, que estabelecem condições e parâmetros. E de acordo com a organização dos trabalhadores e da sociedade, em determinadas condições sócio-históricas, redesenha as relações políticas entre capital, Estado e sociedade.

Nesse redesenho também devem se inserir os processos formativos voltados para a qualificação dos trabalhadores. E que possuem dimensão técnica e política, pois requerem não só conhecimentos e habilidades relacionados ao perfil dos trabalhadores que se passa a

---

<sup>1</sup> Docente Associada do Curso de Serviço Social e Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Federal de Mato Grosso. E-mail: <icdlira@gmail.com>.

<sup>2</sup> Docente Adjunta do Curso de Serviço Social e Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Federal de Mato Grosso. E-mail: <jan-cars@hotmail.com>.

construir, mas, também a absorção de comportamentos, valores que, ideologicamente, promovem a cooptação da subjetividade desses trabalhadores.

É com relação a esse aspecto indicado acima que este texto tem como objetivo analisar a proposta de formação indicada na Política Nacional de Educação Permanente (PNEP) vinculada à necessidade de construir um perfil de trabalhadores adequado às novas referências da Política Nacional de Assistência Social (PNAS), quanto à concepção e estruturação da Política de Assistência Social, que articula a gestão do trabalho no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) à Política de Educação Permanente, no sentido de viabilizar a profissionalização dos trabalhadores. Explora algumas tendências dessa política em um contexto do modelo de gestão gerencial, e reordenamento do Estado sob o ideário neoliberal. Busca também identificar como o programa vem se materializando a partir de seus projetos pedagógicos na experiência em andamento no estado de Mato Grosso, bem como os desdobramentos para os trabalhadores do SUAS.

Essa preocupação com o processo formativo inserido no desenvolvimento da gestão do trabalho no SUAS foi um dos pontos emergentes da pesquisa intitulada “O estado do conhecimento sobre a gestão do trabalho no SUAS” e da experiência vivenciada pelas autoras como docentes do Programa CapacitaSUAS.

As condições sob as quais esses processos de formação se realizam, e as tendências teóricas e ideológicas que perpassam a materialização da proposta de Educação Permanente no SUAS é o ponto de partida dessa discussão neste texto.

## **DESENVOLVIMENTO:**

### **1. O Reordenamento do Estado e a Gestão Gerencial: desdobramentos para o trabalho no SUAS**

Elementos como o trabalho intensificado, flexibilizado e precarizado têm se colocado como limites à execução do SUAS, assim como previsto no seu modelo.

Este momento atual tem íntima relação com o cenário das transformações no mundo do trabalho e no Estado, incidindo sobre as políticas sociais e a gestão do trabalho, que passam a se desenvolver sob a égide do projeto neoliberal e de uma nova etapa no padrão de acumulação capitalista.

No espaço estatal, sob o neoliberalismo, as mudanças se operam por meio de processos de reordenamento do Estado. A contrarreforma do Estado tem relação íntima com a

reestruturação capitalista, e com ela a reorganização no sentido de adequar e atender as necessidades que são colocadas por esta nova ordem.

A reforma do Estado brasileiro surge nos anos de 1990 como um pressuposto ideológico que parte da referência da crise localizada no inchaço da máquina estatal. O discurso da reforma<sup>1</sup> teve como fundamento a herança de uma crise acumulada, que se intensificou no período da ditadura, período no qual a vigência de gestão era pautada pelo modelo burocrático. Deste modo, como assinala Bresser Pereira (1999), a conjuntura de crise da década de 1990 foi produto direto do déficit fiscal, do endividamento externo e de uma gestão populista, ou seja, à medida que se centralizava na figura do Estado responsabilidades de gestão social e de mercado, também se criavam as condições objetivas de falência da instituição.

É importante salientar que o discurso produzido para justificativa da reforma, ou contrarreforma, como trata Behring (2003) não representou a real conjuntura da crise. Se por um lado existia a figura do Estado desmantelado por uma gestão desastrosa, por outro, e obscurecido pelos teóricos da reforma, existia um contexto mais complexo que mantinha relação íntima com as transformações mundiais. A crise do padrão de acumulação capitalista, acirrada no fim da década de 1970, foi a protagonista do conjunto de mudanças observadas nas esferas política, econômica, social e cultural.

A reorganização do capitalismo passa a ser orientada pela acumulação flexível, impactando a estrutura do mundo do trabalho (ANTUNES, 1999). Essas transformações que fazem parte do processo de reestruturação produtiva tiveram impactos diferentes nas sociedades. Em países considerados periféricos, como o Brasil o impacto do processo de reestruturação, mundialização do capital e de ascensão do projeto neoliberal tiveram reflexos mais perversos, do que em países que vivenciaram a experiência do Welfare State.

No Brasil, a luta pela redemocratização, e com ela as tentativas de construção e ampliação dos direitos sociais se viram massacradas pelo reordenamento do capital mundial. Deste modo, o discurso da contrarreforma não se referia somente à reestruturação de um Estado falido, mas também à adequação aos ditames internacionais para fortalecimento do capital produtivo e financeiro e do neoliberalismo. Equivale dizer que o processo de reforma do Estado tem relação íntima com a reestruturação capitalista, e com ela a reorganização no sentido de adequar e atender às necessidades que são colocadas por esta nova ordem.

---

<sup>1</sup> Sobre o assunto, ver Behring (2003) e Nogueira (1998).

As transformações vistas na gestão brasileira (DOMINGUES FILHO, 2007) se orientaram para a diminuição das funções do Estado, tanto no que se referia à intervenção direta no mercado, como também na gestão das políticas públicas. A descentralização e a recondução dos deveres para o mercado e a sociedade civil foram algumas das medidas do Estado em reforma, e que sinalizaram o propósito de diminuição da máquina pública. Para a consolidação dessas mudanças, o modelo gerencial foi utilizado como principal referencial orientador da gestão na administração pública, tendo como objetivo a flexibilização administrativa. Esse modelo segundo Nogueira (1998) toma como eixo estruturador os mecanismos de mercado. Significa que se trata de uma estratégia para formatar a administração pública, utilizando a lógica empresarial no espaço público. Com sua racionalidade instrumental que, altera concepções dentro da esfera pública, a exemplo, da introdução da ideia de “cliente” e contratualismo, principalmente no que se refere à diminuição do *Staff* de empregados diretos pelo Estado, reforçando a discussão em torno do fim da estabilidade dos servidores públicos, e a incorporação de parâmetros de produtividade.

O gerencialismo, enquanto modelo, referenda a discussão dos teóricos da reforma pertinente à redução do funcionalismo público<sup>1</sup>. O principal argumento refere-se aos privilégios dos funcionários e aos elevados custos na manutenção dos mesmos pelo Estado. Neste sentido, a defesa dos teóricos da reforma foi no sentido de promover o fim da estabilidade dos funcionários públicos e, no seu lugar, utilizar como modalidade os contratos de trabalho diversificados.

Esta concepção de gestão do trabalho no Estado caracteriza a flexibilização e desregulamentação experimentada no mundo do trabalho com o processo de reestruturação produtiva, refletindo a relação com a precarização do trabalho neste contexto.

Assim, percebe-se que há uma profunda relação entre as transformações ocorridas no mundo do trabalho e os fundamentos orientadores da reforma do Estado brasileiro. Sinaliza não só o papel do Estado em garantir as condições objetivas para consolidação das mudanças necessárias ao reordenamento do capital, mas na própria absorção, pela administração pública, dos processos de flexibilização e terceirização do trabalho.

O Estado em um contexto neoliberal tem como características a privatização, focalização das políticas, e absorção da gestão gerencial da esfera privada. Esse modelo de

---

<sup>1</sup> A questão é mais aprofundada pelo principal teórico defensor da reforma do Estado brasileiro, Bresser Pereira (1999).

gestão “[...] está articulado com um movimento mais geral de reforma do Estado e de seu aparelho” (SOUZA, p. 58, 2009).

A transferência da lógica privada para o espaço público terá como consequência o privilegiamento da eficiência e produtividade, de acordo com a racionalidade técnica instrumental, na qual a atenção do Estado deve se voltar para os segmentos populacionais que não têm condições de acessar os bens e serviços que atenderão suas necessidades via mercado. Isto significa repassar ao mercado os serviços que anteriormente eram ofertados por esse Estado (saúde, educação, entre outros) – É o que podemos chamar de desresponsabilização do Estado.

Acompanha essas mudanças da contrarreforma do Estado a discussão sobre a ênfase da instrumentalidade nas práticas institucionais de gestão, desde a década de 1990, nas quais passa a ser priorizada a dimensão técnica no lugar da dimensão política (processo de despolitização das práticas sociais). Nesse caminho indica-se a “[...] urgência de dotar a gestão da seguridade de maior eficiência e competitividade [...]” (BARBOSA, 2004 p. 53), e para isto restringe-se a responsabilidade do Estado no que se refere à proteção social, a ponto de submetê-la à descentralização, focalização e privatização.

Embora o Estado não tenha obtido êxito no que se refere à extinção da estabilidade funcional, conseguiu ampliar os contratos rotativos e temporários, fragmentando e

fragilizando a gestão do trabalho nos serviços públicos, ao mesmo tempo em que facilitava de forma indiscriminada o desmonte das garantias trabalhistas contidas na CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas.

A gestão do trabalho flexível tem vários impactos. Por um lado, enfraquece e desmobiliza o funcionalismo público, pois amplia os contratos temporários e os cargos de comissão, em detrimento da realização de concursos públicos para efetivação dos funcionários. De outro lado, compromete a gestão das políticas públicas, visto que a rotatividade de profissionais descaracteriza a continuidade das ações. Assim como a garantia de qualidade das mesmas, já que a fluidez nos serviços demanda novos aprendizados e reorganizações, que interferem diretamente na operacionalização das políticas e no acesso e permanência dos sujeitos às mesmas.

Passaremos a tratar da repercussão dessas mudanças na gestão do trabalho no espaço público, em especial no SUAS, no próximo item.

## **2. A Gestão do Trabalho no SUAS**

Compreender as repercussões da gestão do trabalho no SUAS, a partir da perspectiva do modelo gerencial, requer considerarmos o movimento engendrado na realidade macrosocietária, bem como seu contexto e expressão.

O sistema descentralizado e participativo do SUAS impõe uma forma de gestão compartilhada e que deveria envolver as três esferas de governo, cada qual com atribuições e competências definidas. Neste caso, os municípios passaram a ter maior responsabilidade e encargos, que não foram acompanhados de co-financiamento equilibrado que pudesse dar suporte às estratégias de intervenção locais para que promovessem maior aproximação e adequação à realidade local, podendo viabilizar a gestão do trabalho da forma como está preconizada no SUAS.

A NOB\SUAS prevê a composição de uma “[...] equipe multidisciplinar básica para serviços e programas, natureza e número de profissionais adequados, plano de carreira, cargos e salários, condições de trabalho necessárias a uma atuação qualificada e um sistema de capacitação e educação permanente” (BRASIL, 2008, p. 32). No que se refere à Política de Educação Permanente para os trabalhadores do SUAS, esta ainda se encontra frágil. Todos esses fatores já mencionados devem considerar os limites colocados à política que tem como um de seus fortes parâmetros a influência da lógica econômica.

Permeado por um conjunto de contradições e desafios, a expansão da Política de Assistência Social vem se tornando a principal política de proteção social no país, sem, contudo, assistirmos paralelamente ao fortalecimento da política intrasetorial e intersetorial e o reforço das políticas de saúde, educação, previdência, geração de trabalho e renda. Observa-se, ainda, dificuldades quanto ao co-financiamento por parte de alguns municípios e, por vezes, do Estado. Isto culmina com o não cumprimento do paradigma do SUAS, mesmo após vinte e três anos da implementação da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) e doze anos do SUAS.

É importante lembrar que existem dimensões da gestão do trabalho no SUAS que também devem ser consideradas. Além das condições e relações de trabalho, as condições institucionais e as relações de poder nas instituições refletem relações presentes na sociedade. Existe ainda a dimensão relacionada à formação dos diversos profissionais envolvidos no processo de materialização da Política de Assistência Social através do SUAS. Atividade necessária à qualificação dos profissionais em direção ao perfil de trabalhadores compatível com os princípios da política.

De acordo com DE PAULA (2007) a PNAS trouxe junto com a mudança na concepção da política, a necessidade de (re) organizar a gestão do trabalho e “[...] a lógica que permeia a ação dos agentes profissionais” (DE PAULA, 2007 p.111). Sendo esta uma das contribuições da NOB/RH/2006, que passa a estabelecer os parâmetros para a estruturação dos quadros profissionais, não apenas no que se refere às condições e relações de trabalho, como quanto aos conteúdos formativos imprescindíveis à qualificação dos profissionais para o desenvolvimento da política de acordo com seus novos paradigmas.

### **3.A RELAÇÃO ENTRE A PNEP E A ESTRUTURAÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS.**

A implementação da PNEP é apontada como uma das estratégias profícuas à consolidação do SUAS, pois tem por objetivo “[...] institucionalizar no âmbito do SUAS a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação” (BRASIL, 2013, p. 27).

Essa política incorpora a concepção de educação permanente preconizada por um conjunto de leis e resoluções como a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS/1993), atualizada e alterada pela Lei 12.435/2011, a Política de Assistência Social, as Normas Operacionais Básicas (NOBs) e a criação do SUAS, as quais direcionam a profissionalização e a valorização dos trabalhadores da assistência, fundamentada em um novo paradigma teórico e ético-político.

A NOB/RH/SUAS (2006), traz como um dos eixos da Gestão do Trabalho a Política Nacional de Capacitação dos trabalhadores que tem “[...] a finalidade de produzir e difundir conhecimentos que devem ser direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e ao empoderamento dos usuários para o aprimoramento da política pública” (NOB-RH/SUAS, 2009, p. 27).

Desse modo, as orientações contidas no marco regulatório introduzem um novo “dever ser” na direção da Política de Assistência Social, as quais devem ser interpretadas pelos seus trabalhadores de forma crítica e reflexiva na sua atuação no âmbito dos serviços, das políticas e dos direitos sociais.

Assim, a Educação Permanente, conforme a NOB-RH/SUAS (2011, p. 49):

[...] constitui-se no processo contínuo de construção de conhecimento pelos trabalhadores, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele. Tem o objetivo de melhorar e ampliar a capacidade laboral dos trabalhadores, em função de suas necessidades individuais, da equipe de

trabalho e da instituição em que trabalha, das necessidades dos usuários e da demanda social.

Essa política, ainda em construção, é um instrumento político estratégico na gestão do SUAS, e sua materialização contribui de um lado, para o rompimento do legado histórico “[...] de desprofissionalização e de atuação com base em estruturas improvisadas e descontínuas, do qual são expressões emblemáticas a cultura autoritária, patrimonialista e clientelista e o primeiro damismo persistente[...]” (RAICHELIS, 2010, p. 760), que permeou a história da estrutura pública brasileira, sendo extremamente prejudicial à cidadania. De outro, possibilita a apreensão da nova forma de gestão política administrativa consubstanciada na Constituição de 1988, que redefiniu o modelo de gestão da política de Assistência Social com base na descentralização, municipalização, e controle social, veio contrapor-se ao paradigma tradicional da Assistência Social, a partir de sua nova concepção que afiança direitos como dever do Estado.

Essa nova concepção e organização da política exige trabalhadores com perfil teórico, técnico, ético e político, para pensar e atuar de forma crítica e reflexiva sobre o avanço conceitual e normativo que embasa a PNAS e o SUAS, entender seu papel na equipe interdisciplinar, identificar a intersetorialidade entre a rede SUAS e desta com as demais políticas públicas. Profissionais com capacidades e habilidades compatíveis com a nova proposta de gestão do SUAS que recusa conforme destaca a NOB/SUAS/2012, em seu art.6º, inciso II, “práticas de caráter clientelista, vexatório ou com intuito de benesse ou ajuda”.

Dessa forma, a atuação na Política de Assistência Social impõe aos trabalhadores um conjunto de conhecimentos técnicos e que incorpore uma dimensão política para identificar a realidade socioterritorial, produzir e sistematizar informações, incorporar as novas tecnologias da informação, definir indicadores sociais, projetar necessidade de financiamento, gestão da informação que sirva como suporte para o monitoramento e avaliação. E ainda, requer a organização e articulação política dos trabalhadores, como estratégia de combate à precarização do trabalho, a fim de garantir a efetivação da capacitação, do plano de cargos e carreira e o concurso público (FERREIRA, 2010). Ou seja, um trabalhador protegido e dotado de condições materiais necessárias para a realização do trabalho na política.

A atual NOB/SUAS/2012 reitera os elementos de profissionalização da assistência social, de desprecarização das condições de trabalho e de valorização dos trabalhadores, como uma exigência da Política de Assistência Social, com vista à garantia da profissionalização no e para os serviços, de uma grande variedade de profissionais, de diferentes graus de formação

escolar, atuando nas três esferas do governo e dos trabalhadores da rede privada que compõe a Política de Assistência Social.

O processo de formação, qualificação e/ou requalificação baseia-se no saber e experiência da prática dos trabalhadores, articulada a conhecimentos e instrumentos que os qualifiquem para a gestão da política, de acordo com as especificidades e necessidades de seu território de atuação. Assim, requer que os técnicos saibam identificar e intervir em situação de vulnerabilidade e risco pessoal e social que se apresentam, a partir de um conjunto de aspectos como ciclo de vida, pertencimento e relacional, deficiência, renda, território, raça, gênero e etnia (BRASIL, 2013), que precisam ser analisadas sem se dissociar do movimento da realidade, com seus entraves estruturais vinculados à política econômica que inviabiliza a expansão dos direitos socioassistenciais.

O aprimoramento da gestão na NOB/SUAS/2012 reforça o fortalecimento das estruturas técnico-administrativas do órgão gestor, bem como a implementação da política de gestão do trabalho e educação permanente (concursos públicos, CAPACITASUAS). E também o avanço na implementação da Vigilância Socioassistencial, que visa à produção de conhecimento, por meio da realização de diagnóstico socioterritorial e respectivos planos, para identificar as situações de vulnerabilidades e risco social, mas também a presença das políticas públicas no território, a qualidade dos serviços ofertados pela rede socioassistencial, as quais devem favorecer o planejamento dos níveis de proteção social, que envolve ações preventivas, protetivas e proativas, assim como a elaboração do Plano de Assistência Social.

A Vigilância Socioassistencial deve contribuir para superar a imediatividade das ações que acompanham esta área, inclusive fomentadas por interesses políticos partidários, e contribuir para o aprimoramento da política por meio de estudos e análises que auxiliem a atuação dos trabalhadores na elaboração de análises críticas, e ações propositivas.

Assim, a organização da gestão do SUAS exige análises que contemplem as dimensões da historicidade, territorialidade e intersetorialidade, as quais devem ser consubstanciadas no diagnóstico socioterritorial e instrumentos de gestão (planos, relatórios, pactos e protocolos), na perspectiva de superação das formas de organização da gestão e do padrão histórico de fragmentação e setorialização das ações, bem como da desarticulação de programas.

As ações de profissionalização previstas na PNEP devem ser garantidas de forma sistemática e continuada, por meio da formação técnica, com cursos de atualização e de pós-graduação, prevendo um processo de qualificação e atualização, visando à transformação das práticas de assistência social nos serviços, e da própria organização do trabalho, tomando,

como referência, as necessidades dos usuários, como sujeitos de direito à proteção social fundada na cidadania.

Dessa forma, a educação permanente se traduz numa importante estratégia de produção, sistematização e disseminação de conhecimento, direcionadas para o desenvolvimento de competências e habilidades dos profissionais, e da participação dos trabalhadores e usuários nas instâncias de controle social.

Diante desse processo de materialização da gestão do trabalho e da Política de Educação Permanente do SUAS, existem dificuldades relacionadas à política econômica desfavorável ao financiamento das políticas sociais públicas, no âmbito da Política de Assistência Social, e as condições e relações nas quais estão inseridos os trabalhadores da assistência social em seu exercício profissional.

A realização de concursos públicos específicos para a assistência social ainda é um grande obstáculo a ser enfrentado, sobretudo em âmbito municipal; também o desafio de incluir no Plano Plurianual (PPA), recursos para a gestão do trabalho que possam possibilitar aos trabalhadores da assistência social a participação em capacitações, seminários, e fóruns de discussões; o reordenamento do órgão gestor da assistência social no tocante a instituir área da gestão do trabalho; implantação e execução de Planos de Capacitação para estados e municípios; instituir PCCS.

E ainda, avançar na implementação dos Núcleos de Educação Permanente do SUAS nas esferas de governo, que têm como prioridades: elaborar diagnósticos sobre as demandas e necessidades de qualificação dos trabalhadores, e de assessoramento aos gestores, e trabalhadores na construção e implementação da Política de Educação Permanente. E sobretudo, a construção da identidade de trabalhadores do SUAS e a produção e sistematização dos conhecimentos produzidos no processo formativo para fomentar pesquisas.

#### **4. Educação Permanente no SUAS: uma reflexão sobre a experiência de Mato Grosso.**

No estado de Mato Grosso os primeiros passos para a estruturação organizacional da Gestão do Trabalho, com relação à formação dos trabalhadores, de acordo com Pelloso e Vitorio (2014), iniciaram em 2005 com ações de capacitação. Em 2012, a partir do marco regulatório que deu origem ao Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS), foi elaborado o Plano Estadual de Capacitação Permanente, com o objetivo de aprimorar a gestão do sistema, contribuir com a qualidade da oferta de serviços socioassistenciais e garantir respostas efetivas às demandas do usuário da proteção social.

O CapacitaSUAS está vinculado aos princípios e diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente em Assistência Social, que se propõe a dar suporte à concepção da gestão do trabalho expressa no SUAS, que exige do próprio Sistema “[...] aprimoramentos no desenvolvimento das responsabilidades de gestão e adensamento ético e técnico ao trabalho social operado na rede socioassistencial” (BRASIL, 2011, p. 11).

Esse programa procura socializar e construir conhecimentos que permitam, a partir da problematização das situações de intervenção profissional na área da Assistência Social, superar o empirismo do cotidiano de trabalho. Busca também propiciar qualificação técnica e ético-política, com processos de formação que possam envolver os trabalhadores na participação direta dos processos de organização do trabalho, qualificação dos serviços, e permanente negociação de condições dignas sob as quais as práticas cotidianas são realizadas.

Desse modo, tal tipo de formação contribuiria para reconfigurar o trabalho desenvolvido, e para superar “[...] as marcas históricas de descontinuidade, frágil regulamentação democrática e residualidade das ações combinada com o assistencialismo funcional à cultura política do mando e do favor” (BRASIL, 2011, p.10, 2011).

O Programa de Educação Permanente proposto pela Secretaria de Trabalho e Assistência Social (SETAS) vai ao encontro dos patamares formativos propostos pela Política Nacional de Capacitação, sendo eles: capacitação introdutória (nivelamento); atualização; aperfeiçoamento; especialização; e mestrado profissional (ESTADIC/IBGE, 2013).

Em 2014, o Programa CapacitaSUAS realizou os cursos de Atualização, Formação Técnica de Nível Médio: Introdução ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais do SUAS; Indicadores para diagnóstico do SUAS e do Plano Brasil Sem Miséria; Gestão financeira e Orçamentaria dos Recursos Humanos da Assistência Social, resultando na certificação de 914 trabalhadores e gestores, dos 141 municípios existentes no estado de Mato Grosso (PELLOSO; VITORIO, 2014).

Nesses cursos foi adotada no processo formativo a metodologia participativa, priorizando a discussão sobre a política a partir da realidade dos municípios, provocando os trabalhadores a pensar sua intervenção considerando as situações concretas vivenciadas na política.

Essa metodologia possibilitou, de acordo com os depoimentos dos trabalhadores, no decorrer dos cursos referenciados, a necessidade da continuidade da implementação do Plano de Capacitação Permanente em MT, para que eles possam responder, com a qualidade exigida, às demandas institucionais e profissionais. A necessidade de qualificação está

respaldada nos dados do Censo SUAS/2014, relacionados ao vínculo de trabalho de acordo com a escolaridade, do total de 5.399 trabalhadores, 2.228 são estatutários, destes 415 possuem ensino fundamental, 1036 nível médio e 777 ensino superior. Dos 413 Celetistas, 75 possuem ensino fundamental, 210 ensino médio e 210 superior. Já entre os 989 Comissionados, 104 possuem ensino fundamental, 498 ensino médio e 387 ensino superior. Outros vínculos do total de 1.769 trabalhadores, 381 possuem ensino fundamental, 980 ensino médio e 480 ensino superior. Os dados demonstram que o estado precisa avançar nas duas dimensões estabelecidas na política de educação permanente, quais sejam a de trabalho (condições de trabalho e valorização do trabalhador) e a pedagógica.

E ainda, no decorrer da execução do CapacitaSUAS foi possível identificar que a PNAS/SUAS/NOB vem sendo implementada com muitos desafios nos municípios mato-grossenses, haja vista as dificuldades enfrentadas para atuação no campo do SUAS, quais sejam:

1. Com relação à fragilidade do conhecimento dos trabalhadores sobre a nova concepção e organização da política;

2. A rotatividade e os baixos salários que provocam mudanças na forma de realizar a intervenção profissional, relacionadas à descontinuidade das ações. Essa realidade demonstra que os parâmetros pertinentes aos recursos humanos não vêm sendo cumpridos, na medida em que a maioria dos municípios vem realizando concurso para um número de vagas inferior ao preconizado, com ausência de planos de cargos e salários e capacitação permanente.

3. O tempo dedicado ao processo de conhecimento e sistematização sobre a realidade com a qual se trabalhará é dividido com o volume de demandas excessivas para o número de profissionais disponíveis. Isso leva a uma tendência de aligeiramento e superficialização que termina por restringir a intervenção ao atendimento de demandas emergenciais, sem a devida problematização e prejudicando a análise sob a ótica da dimensão coletiva. Assim, trata-se de forma individual questões que são coletivas e que fazem parte da vida da maioria dos usuários. (SANTOS, 2011). E também perpassam a intervenção profissional.

4. Outros aspectos identificados foram a indicação de cargos de gestão meramente por critérios político-eleitorais; a insuficiência de recursos aplicados na área; a concentração dos gastos nas políticas de transferência de renda, com reduzido investimento nos serviços, e ainda no quantitativo de trabalhadores para o desenvolvimento da política de assistência.

- 5- A responsabilização da família e de seus membros é mais um dos desafios a serem enfrentados pela assistência social, pois mesmo com um número significativo de usuários

incluídos em programas de transferência de renda, estes ocorrem de forma desarticulada das ações socioeducativas e demais políticas públicas, inviabilizando o desenvolvimento integral das famílias em situação de vulnerabilidade social, assim como o protagonismo e autonomia destas.

6. Dificuldade de os profissionais reconhecerem as atribuições específicas de cada área de conhecimento, assim como da necessidade de investimento na formação de equipes para desenvolver e responder às complexas demandas por meio do trabalho interdisciplinar e multidisciplinar.

7. Em muitos municípios, a equipe de referência não se encontra completa e/ou apresenta número restrito de trabalhadores para atender aos serviços e às demandas apresentadas pelos indivíduos e famílias de uma abrangente área territorial. E ainda atender às demandas oriundas do Judiciário, Conselho Tutelar e Conselho de Política e de Direito. Realidade que dificulta ou inviabiliza a execução de muitas atividades socioeducativas, o atendimento e acompanhamento das famílias em descumprimento de condicionalidades, assim como o registro de informações em relatórios e prontuários.

8. A fragilidade e/ou inexistência da articulação dos serviços da política de assistência e desta com as políticas públicas, e a morosidade no processo de consolidação da rede assistencial terminam por contribuir para a não materialização dos serviços socioassistenciais definidos na Política de Assistência Social como preconizado pelo SUAS.

9. Além dos desafios pontuados, há ainda as desigualdades espaciais oriundas da própria estrutura administrativa e de gestão destes municípios e as questões históricas, tanto no que se refere aos poucos recursos, estrutura física e material, recursos humanos em quantidade e qualidade. E ainda, ausência de articulação das ações intersetoriais das políticas públicas, relativo à ausência de planejamento integrado das secretarias municipais, perpetuando o modelo fragmentado e setorializado.

Ao analisarmos a política de assistência social no estado, podemos inferir que ela precisa ser decodificada e trabalhada de forma a se tornar uma realidade, pois a lei, por si só, não promove o direito, embora constitua um canal aberto para a construção da cidadania. Nesse sentido, para que as políticas sociais sejam materializadas, em particular a assistência social, faz-se necessário consolidar as condições à sua operacionalidade.

Assim sendo, as condições objetivas à consolidação da rede de proteção social precisam continuar sendo construídas com os mesmos esforços até então empreendidos, pois a materialização exige que se leve em consideração a territorialidade, a intersetorialidade e

interlocução das Políticas Públicas. Deve-se ainda inovar, metodologicamente, tanto para identificar como para atuar junto às famílias e indivíduos nas suas múltiplas dimensões, e não mais de maneira setorial e particularizada.

E preciso iniciar uma nova jornada na política de assistência, em que a formação dos trabalhadores contemple também a dimensão ético-política e não só instrumental, e que, portanto, não esteja voltada apenas para eficiência e eficácia, que aparecem sob a ótica da qualidade técnica nos serviços, que na maioria das vezes respondem às demandas para o recebimento de recursos financeiros. Com isso se quer dizer que o trabalho e a formação profissional na assistência devem ser encarados como dimensões centrais da luta pela efetivação da política, incorporando assim a valorização e o reconhecimento dos trabalhadores, elementos fundamentais para uma prestação de serviços de assistência social.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A Política de Assistência Social, conforme já visto, tem como uma de suas referências o paradigma da intersetorialidade que pressupõe a interlocução das políticas e, por conseguinte, dos serviços a elas referenciados. Em contrapartida, verifica-se ainda, no contexto matogrossense, ações fragmentadas, desarticuladas e assistencialistas, o que demonstra os desafios a serem enfrentados por parte dos trabalhadores e usuários em relação à materialização da política de assistência conforme preconizada.

Existem muitos fatores envolvidos no desenvolvimento da política, condições de trabalho que possam atender às exigências do trabalho nas equipes de referência, estruturação institucional que viabilize a gestão em vários aspectos. E a necessidade de formação dos agentes profissionais, nos seus diversos níveis. Dado que a profissionalização baseada numa perspectiva que permita a reflexão sobre a intervenção, orientada por um conhecimento teórico-crítico, pode concorrer para a superação do imediatismo, e constituição de uma “nova” lógica para o desenvolvimento das ações da política sob o paradigma que invoca no seu marco regulatório.

A lógica que deve permear os processos formativos deve ter como prioridades: a processualidade (desenvolvimento em patamares formativos); a complementariedade do trabalho que deverá ter em vista a interdisciplinaridade; a ênfase na construção de conhecimento sobre a realidade, que possam de fato subsidiar a intervenção no território; a socialização de conhecimentos que possam colaborar com o movimento de reflexão/ação sobre as situações do cotidiano; e considerar a ética no trabalho para a definição de critérios e resultados com a participação dos trabalhadores.

Nesse sentido, a educação permanente na assistência social pressupõe o protagonismo dos trabalhadores envolvidos, e sua participação direta nos processos de organização do trabalho, qualificação dos serviços e conquistas progressivas de condições dignas para a realização das práticas cotidianas.

Desse modo é preciso garantir espaços nos quais os trabalhadores do SUAS possam realizar o planejamento das ações, reuniões pedagógicas, troca de experiência, de grupos de estudos, debates sobre as atribuições privativas de cada área e as formas de alinhar as ações realizadas pela equipe de trabalhadores, entre outros momentos importantes para a melhoria das ações da assistência, que devem ser efetuadas no local e horário de trabalho.

Em Mato Grosso, mesmo com desafios semelhantes aos da maioria dos estados brasileiros no que se refere à gestão do trabalho no SUAS, seja em relação às condições de trabalho, seja quanto à qualificação de seus trabalhadores, o deslançar do processo de educação permanente vem viabilizando espaços de socialização e construção de conhecimento sobre a política e sobre a realidade na qual ela se desenvolve.

Nesse sentido, os processos formativos desenvolvidos até o presente momento situam-se na possibilidade de fortalecer os trabalhadores e a Política de Assistência Social. Acredita-se que a aproximação destes com o marco conceitual, os sistemas de informação e ferramentas disponibilizados online pelo Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), e do banco de dados disponíveis em sites oficiais como IBGE, Estadic, Munic, Censo Suas, entre outros possibilitaram iniciar o conhecimento sobre a realidade dos municípios. O cruzamento de dados de vários serviços e programas, pode subsidiar a elaboração do planejamento das ações municipais.

Podendo ainda, através do uso e construção de indicadores possibilitar conhecimento sobre o território no qual se efetiva a política, que possa servir de suporte a um planejamento que apresente não só uma racionalidade instrumental, como também ético-política.

#### REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

BARBOSA, Rosângela N. de Carvalho. **Gestão: planejamento e administração**. Temporalis, Brasília (DF): ABEPSS, ano 4, n. 8, jul./dez. 2004.

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

\_\_\_\_\_. **NOB-RH Anotada e Comentada**. Brasília (DF), 2006.

\_\_\_\_\_. **Política Nacional de Capacitação do Suas**: versão preliminar. Brasília, 2006.

\_\_\_\_\_. **Norma Operacional Básica do SUAS**. Brasília (DF), 2012.

\_\_\_\_\_. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. Brasília (DF), 2013.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão**: Pesquisa de Informações Básicas Estaduais: Perfil dos Estados Brasileiros. Brasília (DF), 2013.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Censo SUAS: Análise dos Componentes Sistêmicos da Política Nacional de Assistência Social**. Brasília (DF), 2014.

CARVALHO, Alba P.; SILVEIRA, Irma M.M. A. Consolidação da Assistência Social como política pública no século XXI: o desafio da Educação permanente como princípio estratégico na gestão do trabalho. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária**. Brasília (DF), 2011.

CFESS-CRESS. **Política de Educação Permanente do conjunto CFESS-CRESS**. Brasília-DF, 2012.

COUTO, Berenice Rojas. et al. A Política Nacional de Assistência Social e o Suas: apresentando e problematizando fundamentos e conceitos. In: O SISTEMA Único de Assistência Social no Brasil: uma realidade em movimento. São Paulo: Cortez, 2010.

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

DE PAULA, Renato Francisco dos Santos de Paula. NOB/RH: contribuindo para a estruturação dos Cras. **Cadernos CRESS-SP**, São Paulo: CRESS 9. Região, v. 3, 2007. (Os desafios na construção dos Centros de Referência de Assistência Social (Cras) nos municípios e a atuação profissional).

FILHO, J. B. D. **Planejamento governamental e democracia no Brasil**. Uberlândia: EdUFU, 2007.

GUERRA, Yolanda. A formação profissional frente aos desafios da intervenção e das atuais configurações do ensino público, privado e a distância. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo. Cortez, n. 104, 2010.

LIRA, Izabel C. Dias, BARROS, Janaína C., PELLOSO, Luciana T. Política de Educação Permanente e gestão do trabalho no SUAS: desdobramentos para o exercício profissional. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL, 14., 2014, Natal. **Anais...** Natal: ABEPSS, 2014.

MARANHÃO, Cezar. Uma peleja teórica e histórica: Serviço Social, sincretismo e conservadorismo. In: MOTA, Ana Elizabete ; AMARAL, Ângela (Orgs.). **Serviço Social brasileiro nos anos 2000: cenários, pelejas e desafios**. Recife: UFPE, 2014.

MUNIZ, Egli. Equipe de referência no Suas e as responsabilidades dos trabalhadores. In: BRASIL. **Gestão do trabalho no âmbito do Suas**: contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial. Brasília (DF): Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2011. p. 87-122.

RAICHELIS, Raquel. O trabalho e os trabalhadores do Suas: o enfrentamento necessário na assistência social. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do trabalho no âmbito do Suas**: contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial. Brasília (DF), 2011. p. 39-64.

RAICHELIS, Raquel. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no Suas. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo: Cortez, n. 104, 2010.

SILVEIRA, Jucimeri Isolda. Gestão do trabalho: concepção e significado para o Suas. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS**: uma contribuição necessária. Brasília (DF), 2011.

SANTOS, Francine Helfreich Coutinho. O Trabalho de Assistentes Sociais nos CRAS. In: CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **O trabalho do/a assistente social no Suas**: Seminário Nacional / Conselho Federal de Serviço Social – Gestão Atitude Crítica para Avançar na Luta. Brasília (DF), 2011.

SOUZA, Antonio Ricardo de. **Modelos de gestão na administração pública**. Cuiabá: EdUFMT, 2009. p. 25-65.

VITORIO, Leícy L. Miranda e PELLOSO, Luciana Peloso. Construindo a Educação Permanente do SUAS em Mato Grosso. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Textos sobre Educação Permanente para o desenvolvimento social** : Relatos CapacitaSUAS. Brasília (DF), 2014.