



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO DE PSICOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS SOCIAIS E SERVIÇO  
SOCIAL**

**TASSIANE LEMOS PACHECO**

**A EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO MEDIAÇÃO NA (RE) ORGANIZAÇÃO  
DO TRABALHO NO SUAS DO RS**

Porto Alegre  
2021.

TASSIANE LEMOS PACHECO

**A EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO MEDIAÇÃO NA (RE) ORGANIZAÇÃO  
DO TRABALHO NO SUAS DO RS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Política Social e Serviço Social da Universidade Federal do Rio Grande do Sul-UFRGS, como requisito para a obtenção do título de mestre em Política Social e Serviço Social.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dra. Rosa Maria  
Castilhos Fernandes

Porto Alegre

2021.

CIP - Catalogação na Publicação

Lemos Pacheco , Tassiane

A educação permanente como mediação na  
reorganização do trabalho do SUAS / Tassiane Lemos  
Pacheco . -- 2021.

180 f.

Orientadora: Rosa Maria Castilhos Fernandes.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, Programa  
de Pós-Graduação em Política Social e Serviço Social,  
Porto Alegre, BR-RS, 2021.

1. Assistência Social. 2. Trabalho. 3. Educação  
Permanente. 4. Fórum de Trabalhadores. I. Castilhos  
Fernandes, Rosa Maria, orient. II. Título.

TASSIANE LEMOS PACHECO

**A EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO MEDIAÇÃO NA (RE) ORGANIZAÇÃO  
DO TRABALHO NO SUAS DO RS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Política Social e Serviço Social da UFRGS, como requisito para a obtenção do título de mestre em Política Social e Serviço Social.

Orientador: Profª Dra. Rosa Maria  
Castilhos Fernandes

Aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA:

---

Profª Dra. Denise Maria Fank de Almeida (PPGSSPS-UEL)

---

Profª Dra. Raquel Raichelis Degenszajn (PPGSS-PUC/SP)

---

Profª Drª Rosa Angela Chieza (PPGPSSS-UFRGS)

---

Prof. Dr. Tiago Martinelli (UFRGS)

Porto Alegre  
2021

*Aos meus filhos Amélie e Mateus, o mar e o vento que guiam o meu barco.*

## AGRADECIMENTOS

Agradecer nunca foi tão necessário, pela vida, pela saúde e prestar toda solidariedade a população que vem sofrendo com as consequências da crise sanitária, social e política que caracteriza o cenário brasileiro em tempos de pandemia COVID 19. Agradeço inicialmente, aos pesquisadores e trabalhadores do SUS por renovarem as nossas esperanças. Viva o SUS! Viva a universidade pública! Viva a pesquisa! E viva o SUAS!

Agradeço aos meus pais de cabeça, meus guias espirituais por cuidarem do meu Ori. Agradeço à minha mãe Oxum pela tranquilidade em levar a vida e ainda sim pela força que me dá, para que vença cada batalha. Ao meu pai Xangô pela sede de mudança e de um mundo mais justo! Oràyeyeo! Kaô!

Agradeço aos trabalhadores brasileiros, por me permitirem mais uma vez, estar na universidade pública, minha meta é devolver tudo isso em estratégias de resistência para a nossa classe! Principalmente a todos os trabalhadores do FETSUAS/RS e da Frente Gaúcha em defesa do SUAS e da Seguridade Social que me proporcionaram esta experiência como pesquisadora e trabalhadora.

Agradeço a minha mestra, minha guia, Prof<sup>a</sup> Dra. Rosa Maria Castilhos Fernandes que me ensina que tudo pode florescer novamente, basta regar! Agradeço por todo carinho durante as nossas trajetórias, ser educador é acreditar na potência do outro e esta dissertação só foi possível porque acreditamos juntas há 11 anos atrás.

As minhas amigas do Grupo de Pesquisa Trabalho, Educação e Políticas Sociais, pelos debates e contribuições.

Ao Professor Tiago Martinelli, por tantas trocas e tantos caminhos coletivos.

As minhas amigas Alessandra e Maibí, por sempre acreditarem e possibilitarem meios para concretizar meus sonhos. À Marcelli por sempre encontrar caminhos que facilitaram esta caminhada. Camila, Francielle, Manuela e Vanessa por serem sempre alento e amor.

Ao meu companheiro de andanças Jonatha por segurar as pontas, enquanto eu estudava, te amo.

Agradeço aos meus pais de coração que sempre me ensinaram e educaram como se fosse sua filha, Dona Cesila e Sr. Wadico, meus pais de outras vidas.

As minhas irmãs e irmão, sobrinhos/as e cunhados/a o mais profundo amor. Meu pai e minha mãe por me ouvirem explicando essa dissertação muitas vezes para ter certeza de que ela poderia ser entendida por quem realmente precisa %eles seguram minha mão, mas não me impediram de voar+.

Aos meus filhos, Amélie e Mateus por sempre entenderem minha ausência e mesmo assim me possibilitarem sonhar um mundo mais justo e igualitário pra eles, amo vocês %Nós por nós+.

*Levanta e anda*

*Sou o terror dos clone  
esses boy conhece Marx,  
nós conhece a fome.  
Então cerra os punhos sorria  
e jamais volte pra sua quebrada de mão e mente vazia.*

*(EMICIDA)*

## RESUMO

O presente estudo trata de uma pesquisa social de natureza qualitativa que tem por objetivo identificar de que forma a educação permanente contribui com a (re) organização do trabalho no SUAS no Rio Grande do Sul. Tem como objetivos específicos: Identificar a compreensão dos trabalhadores que participam do FETSUAS/RS sobre a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS; captar a percepção dos trabalhadores do SUAS que participam do FETSUAS/RS sobre a importância da educação permanente como mediação na (re) organização do trabalho no SUAS; e conhecer experiências de educação permanente vivenciadas pelos trabalhadores que incidiram na (re) organização do trabalho em que se inserem no SUAS. Tem como subsídios teóricos a discussão sobre a gestão do trabalho e o orçamento no SUAS, a educação permanente, a organização e as experiências dos trabalhadores participantes. O Grupo Focal foi escolhido como principal instrumento para coleta dos dados e das informações narradas pelos/as trabalhadores/as integrantes do Fórum Estadual de Trabalhadores do SUAS do Rio Grande do Sul- FETSUAS/RS que se constituíram nos sujeitos participantes da investigação. A partir de fontes secundárias foi possível discorrer a respeito das produções de conhecimento na área da assistência social, educação permanente e serviço social. A educação permanente é uma das estratégias para a (re) organização do trabalho no SUAS que busca de forma veemente a construção de novos saberes por meio de espaços e aprendizado coletivos que proporcionem não somente a produção de conhecimento, mas também estratégias de resistência para as situações em que se encontram os trabalhadores do SUAS, diante o processo de retirada de direitos em curso narrado pelos participantes.

**Palavras-chave:** assistência social; trabalho; educação permanente; fórum de trabalhadores.

## ABSTRACT

The present study talks about a social research of qualitative nature that has the objective to identify how permanent education contributes to the (re)organization of work at SUAS in Rio Grande do Sul. The specific objectives are: Identify the comprehension of workers about SUAS' National Policy of Permanent Education; Capture the perception of SUAS' workers that participate in FETSUAS/RS about the importance of permanent education as a mediation tool in the (re)organization of work in SUAS; And learn through experiences of permanent education lived by workers that had an impact on the (re)organization of the work in which they are inserted in SUAS. The article has as its theoretical base the discussion about the management of work and budget in SUAS, the permanent education, the organization and experiences lived by workers that participated in the research. The Focal Group was chosen as the main instrument to collect data and information told by the workers that integrate SUAS' Workers State Forum in Rio Grande do Sul - FETSUAS/RS, which constitute the investigation participants. From secondary sources, it was possible to discourse about the knowledge production in social assistance, permanent education and social service. Permanent education is one of the strategies to (re)organize work in SUAS that seeks to build new knowledge through the creation of spaces and collective learning that provide not only knowledge production, but also resistance strategies for the situations in which SUAS' workers are involved, before the withdrawal of rights narrated by the participants.

**Keywords:**social assistance; work; permanent education;workersforum.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Quantidade de CRAS por ano no território brasileiro.....	39
Gráfico 2 - Produções de conhecimento EP/Assistência Social por ano.....	99
Gráfico 3 - Produções de conhecimento EP/ Assistência Social por estado identificado. ....	100
Gráfico 4 - Articuladores identificados nas Regiões Funcionais.....	125
Gráfico 5 - Total de presentes por condição no SUAS identificado nas rodas de conversa.....	127

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Equipes de referência mínimas obrigatórias CRAS e CREAS .....	53
Quadro 2 - Relação de teses em Educação Permanente/Assistência Social, área de abrangência, instituição e programa de pós-graduação vinculado.....	72
Quadro 3 - Relação de dissertações em Educação Permanente/Assistência Social, área de abrangência, instituição e programa de pós-graduação vinculado.....	76
Quadro 4 - Produções sobre educação permanente e assistência social ENPESS e CBAS.....	87
Quadro 5 - Relação de publicações Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social-ENPESS, XV, Anais, Ribeirão Preto - SP, 2016. ....	90
Quadro 6 - Resultados de análise educação permanente e assistência social no ENPESS, XVI, Anais, Vitória -ES, 2018. ....	93
Quadro 7 - Resultados de análise Educação Permanente e Assistência Social . Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais anos 2010, 2013 e 2016.....	94
Quadro 8 - Apresentação das discussões dos artigos das revistas sobre Educação Permanente e Assistência Social.....	95
Quadro 9 - Os doze municípios identificados na Live %Relações e condições de trabalho no SUAS no contexto da pandemia.....	123

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Flyer Live FETSUAS/RS "Relação e condições de trabalho no SUAS no contexto da pandemia".....	122
---	-----

## LISTA DE SIGLAS

BPC . Benefício de Prestação Continuada  
CapacitaSUAS . Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social  
CEAS. Conselho Estadual de Assistência Social  
CF/88. Constituição Federal de 1988  
CIB. Comissão Intergestores Bipartite  
CIT. Comissão Intergestores Tripartite  
CMAS. Conselho Municipal de Assistência Social  
CNAS. Conselho Nacional de Assistência Social  
CNEAS. Cadastro Nacional de Entidades da Assistência Social  
CONSEA. Conselho de Segurança Alimentar e Nutricional  
COREDES. Conselhos Regionais de Desenvolvimento  
CRAS. Centro de Referência de Assistência Social  
CREAS . Centro de Referência Especializado de Assistência Social  
DAS. Departamento de Assistência Social  
EducaSUAS. Programa Estadual de Educação Permanente para o SUAS  
EPI. Equipamento de Proteção Individual  
FETSUAS/RS. Fórum Estadual dos Trabalhadores do SUAS do Rio Grande do Sul  
GF. Grupo Focal  
IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
LBA. Legião Brasileira de Assistência  
LOAS. Lei Orgânica da Assistência Social  
MAS. Ministério da Ação Social  
MBES. Ministério do Bem Estar Social  
MC. Ministério da Cidadania  
MDS. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome  
MDSA. Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário  
MPAS. Ministério da Previdência e Assistência Social  
MROSC. Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil  
NOB/SUAS. Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social  
NOB-RH/SUAS. Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social

NUEPSUAS/RS. Núcleo Estadual de Educação Permanente para o Sistema Único de Assistência Social do Rio Grande do Sul

ONGs. Organizações Não Governamentais

PAEFI. Serviço de Proteção e Atendimento Especializado à Família e Indivíduos

PAIF. Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família

PBF. Programa Bolsa Família

PNAS. Política Nacional de Assistência Social

PNEP/SUAS. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS

PNEPS. Política Nacional de Educação Permanente em Saúde

PSB. Proteção Social Básica

PSE. Proteção Social Especial

PSEAC. Proteção Social Especial de Alta Complexidade

PSEMC. Proteção Social Especial de Média Complexidade

SNAS. Secretaria Nacional de Assistência Social

SUAS. Sistema Único de Assistência Social

SUS. Sistema Único de Saúde

TCLE. Termo de Consentimento Livre Esclarecido

UFRGS. Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	17
1.1	CAMINHOS METODOLÓGICOS.....	25
<b>2</b>	<b>SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL-SUAS: GESTÃO DO TRABALHO E FINANCIAMENTO</b> .....	34
2.1	O TRABALHO NO SUAS: REFLEXÕES NECESSÁRIAS.....	40
2.2	OS IMPACTOS DOS CORTES NO FINANCIAMENTO DO SUAS: A COMPREENSÃO DOS ORÇAMENTOS COMO UM INSTRUMENTO DE POSSIBILIDADES.....	54
<b>3</b>	<b>EDUCAÇÃO E EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: MEDIAÇÕES POSSÍVEIS</b> .....	62
3.1	REFLEXÕES CONCEITUAIS SOBRE EDUCAÇÃO PERMANENTE.....	65
3.2	EDUCAÇÃO PERMANENTE E ASSISTÊNCIA SOCIAL: O ESTADO DA ARTE NO ÂMBITO DO SERVIÇO SOCIAL.....	70
3.3	EMERGÊNCIA DA APREENSÃO DA QUESTÃO SOCIAL NOS PROCESSOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS.....	100
<b>4</b>	<b>AS INSTÂNCIAS PARTICIPATIVAS DEMOCRÁTICAS COMO ESPAÇO DE APRENDIZAGEM: O CASO DO FETSUAS/RS</b> .....	110
4.1	ESTRATÈGIAS DE ORGANIZAÇÃO DO FETSUAS/RS: REUNIÕES, PESQUISA E RODAS DE CONVERSA.....	113
4.2	AS NARRATIVAS QUE EMERGEM DO FETSUAS /RS SOBRE EDUCAÇÃO PERMANENTE: SOCIALIZAÇÃO DOS RESULTADOS DO GRUPO FOCAL.....	131
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	149
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	154
	<b>APÊNDICE A</b> É Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	168
	<b>APÊNDICE B</b> É roteiro orientador do grupo focal.....	170
	<b>ANEXO A</b> É organização das rodas de conversa.....	171
	<b>ANEXO B-</b> carta aos gestores o ÍSUAS que queremos em nossos municípiosÍ.....	174

## 1 INTRODUÇÃO

Entre tantas temáticas que poderiam nos mobilizar para a realização de uma investigação no âmbito das políticas sociais brasileiras, diante do cenário de destituição de direitos sociais, de um quadro de desigualdade social e violação dos direitos da classe trabalhadora, escolhemos a política de assistência social não somente pela sua importância e incidência nos últimos anos no país, mas por ser esta o lócus que instiga as reflexões que vimos realizando. A dissertação que apresentamos emerge do espaço sócio-ocupacional de atuação da pesquisadora como assistente social na Gestão do Trabalho do Departamento de Assistência Social (DAS) do Governo do Estado do Rio Grande do Sul (RS). As inquietações correspondentes a este ambiente de trabalho estão associadas às aproximações com o Programa Estadual de Educação Permanente para o SUAS (EducaSUAS), o qual articulado com o Núcleo Estadual de Educação Permanente para o Sistema Único de Assistência Social do Rio Grande do Sul (NUEPSUAS/RS) e, em conjunto com a equipe técnica do DAS, são os responsáveis pelo desenvolvimento das ações de educação permanente aos trabalhadores, gestores e conselheiros do SUAS no estado do RS, concretizando as ações de capacitação, oficinas e seminários promovidas pelo Departamento.

Partimos do entendimento de que os espaços de educação existem para além dos espaços formais, como aqueles vivenciados no trabalho, nos movimentos sociais, nos sindicatos, nas instâncias de participação popular entre tantos outros que promovem aprendizagens não curriculizadas. Por outro lado, não há como não reconhecer a importância do acesso à universidade e, por sua vez, aos espaços de educação formal, os quais são determinantes para a formação profissional e, neste caso, para aqueles que atuam no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

Para refletirmos acerca da educação fazemos menção a Paulo Freire (1983) e István Mészáros (2008), pois se trata de autores que abordam a educação como uma possibilidade emancipatória da classe trabalhadora, partindo do entendimento de um aprendizado significativo pautado na vivência dos sujeitos coletivos e individuais, ou seja, ~~as~~ as soluções não podem ser formais: elas devem ser essenciais. Em outras palavras, elas devem abarcar a totalidade das práticas educacionais da sociedade+ (MÉSZÁROS, 2008, p.45). Em que pese, a educação traga consigo seu

papel emancipatório e contraditório, é necessário estar atento para o fato de que o modelo de educação vigente ainda é o modelo de educação bancária, o qual obedece à lógica formal do capital, expressando assim a face do liberalismo através da prática conservadora e restritiva de ensino, como por exemplo, a privatização da educação.

Contudo, nos interessou o foco na educação permanente enquanto estratégia de formação humana e profissional que considera as diferentes possibilidades de aprendizagens significativas que vão além do espaço escolar.

A educação permanente, por vezes pode ser confundida com educação popular, no entanto, as práticas de educação popular, principalmente no que diz respeito à educação de jovens e adultos são encontradas em literaturas das Ciências da Educação nos anos 1970 e de alguma forma fazem referência a formação para além dos espaços escolares e educação formal (FERNANDES, 2016) despontando como um processo anterior à educação permanente. A discussão sobre a educação permanente tem suas primeiras reflexões formuladas nessa época, em especial em países europeus, e no Brasil a partir dos avanços do Sistema Único de Saúde (SUS) (BRASIL, 1990) e a necessária política de formação dos trabalhadores da saúde, com a criação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) (BRASIL, 2004). Entretanto a sua relação com a assistência social se manifesta numa linha do tempo marcada pela promulgação da própria Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) (BRASIL, 1993), pela Política Nacional de Assistência Social (PNAS) (BRASIL, 2004) e pelos avanços legais que se sucederam, pela construção das estruturas e do desenho organizacional que vão dar concretude a implementação do SUAS (BRASIL, 2005), assim como a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS) (BRASIL, 2006). Nesse contexto são colocadas em andamento às reivindicações de um conjunto de sujeitos que se mobilizam para a sua consolidação por meio da efetivação dos direitos socioassistenciais e vão requisitar a qualificação profissional para operacionalização dessa Política.

Inicialmente é preciso reconhecer que a LOAS desponta com a finalidade de organizar a política de assistência social, demonstrando em seu Art. 1º a necessidade primordial da intervenção do Estado:

Art. 1º A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas. (BRASIL, 1993).

Desta forma, a LOAS imprime os primeiros passos para a Assistência Social com o caráter protetivo, requerendo a participação da sociedade e prescrevendo a necessidade de enfrentamento. A partir da indispensabilidade da efetivação desta política com caráter protetivo de forma não contributiva, por meio de um processo de construção coletiva nas conferências e movimentos sociais, foi unânime entre os participantes, que a política de assistência social precisava avançar a passos largos em favor da defesa de direitos, ou seja, precisava-se formular uma política que possibilitasse uma aproximação com a população em seus territórios.

A IV Conferência da Assistência Social ocorrida em Brasília no ano de 2003 deliberou então a necessidade da construção e implementação do SUAS. Este marco implica na organização da assistência social como política pública, construída por muitas mãos, que dessa vez, deliberou aos entes federados suas responsabilidades, buscando romper com a prática assistencialista na perspectiva da efetivação dos direitos socioassistenciais. A partir dessa conferência as que se sucederam iniciaram uma longa discussão sobre o processo de implementação e consolidação do próprio SUAS.

Neste contexto, aprofunda-se a discussão sobre a educação permanente para o SUAS, mais precisamente sobre a necessidade de qualificação e instrumentalização dos trabalhadores, dos gestores, dos conselheiros e usuários para a consolidação desse sistema. As discussões que emergiram a partir das mobilizações por meio das conferências de assistência social e o debate pautado nestes espaços de participação popular foram fundamentais para os investimentos em torno da formação dos trabalhadores. A criação do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social (CapacitaSUAS) no ano de 2012 e a aprovação da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) no ano de 2013, são resultados e encaminhamentos das conferências de assistência social. A Resolução nº 04, de 13 de março de 2013 do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) aprovou a PNEP/SUAS, fundamentando-se como uma ferramenta para a qualificação e atuação dos trabalhadores nos equipamentos presentes nos territórios, requisitando dos seus

trabalhadores, gestores e conselheiros novos conhecimentos e habilidades no que diz respeito à provisão de serviços.

De lá para cá, o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome-MDS, que vigorou nos governos Lula (período de 2003 a 2011) e Dilma (2011 a 31 de agosto de 2016), desenvolveu um conjunto de iniciativas que priorizam a agenda pública da política de assistência social, possibilitando contemplá-la como uma área com especificidades cuja atuação com as demais políticas públicas se responsabilizapelos objetivos de proteção social da referida política. A partir de 2016, no Governo de Michel Temer (período de 31 de agosto de 2016 a 31 de dezembro de 2018), após as truculentas mudanças no cenário político e social brasileiro, os estados e municípios, resguardando cada realidade e pressões da classe trabalhadora, deram continuidade a algumas das ações projetadas no CapacitaSUAS, até mesmo em função dos recursos já predestinados a este fim. Entretanto, é importante dizer que, a partir de 2019, com o governo do Jair Messias Bolsonaro (2019-atual) mudanças radicais acontecem cotidianamente e, na política de assistência social, não poderia ser diferente. Atualmente, o extinto MDS foi desmembrado em Ministério da Cidadania (MC) e Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH)<sup>1</sup>, materializando a fragmentação e a focalização das políticas sociais, colocando em risco toda a estrutura e a organização do SUAS até então construído.

O capacitaSUAS (2012)<sup>2</sup> representa um grande avanço no que diz respeito ao cofinanciamento de ações para educação permanente no âmbito dos estados e

---

<sup>1</sup>De acordo com o site da biblioteca da presidência da república, foram extintos os seguintes órgãos: Ministério da Integração Regional, Ministério do Interior, Ministério da Habitação e Bem-estar Social, Ministério da Administração e Reforma do Estado, Ministério da Reforma e do Desenvolvimento Agrário, Ministério da Aeronáutica, Ministério do exército, Ministério da Marinha, Ministério da Pesca e da Agricultura, Ministério das Comunicações, Ministério da Previdência Social, Alto comando das forças armadas, Secretaria de Assuntos Estratégicos, Secretaria de relações institucionais, Secretaria de Políticas para as Mulheres, Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria de Promoção da Igualdade Racial, Secretaria da Micro e pequena Empresa, Secretaria de Comunicação Social, Secretaria de Portos, Secretaria de Aviação Civil, Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria Geral da União, Casa Militar, Ministério do Esporte, Ministério da Fazenda, Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Ministério do Trabalho, Ministério da Cultura, Ministério da Indústria, Comércio e Serviços, Ministério da Integração Nacional, Ministério das Cidades, Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário-MDSA, Ministério dos Transportes, Portos e Aviação Civil, Ministério extraordinário da Segurança Pública. Disponível em: <[http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/base-legal-de-governo/orgaos-extintos?b\\_start=int=20](http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/base-legal-de-governo/orgaos-extintos?b_start=int=20)>. Acesso em março de 2020.

<sup>2</sup>Instituído pela Resolução nº 8 de 06 de março de 2012, aprova os procedimentos e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento federal do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social-CapacitaSUAS

Distrito Federal, com o objetivo de contribuir com o aprimoramento das funções, capacidades e competências das funções de gestão, do provimento de serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda, e do exercício do controle social, por meio do apoio aos estados e ao Distrito Federal na execução dos seus planos de capacitação do SUAS (BRASIL, 2012). Cabe ressaltar que os recursos repassados para execução das ações de educação permanente por meio do CapacitaSUAS ocorreram nos anos de 2011 a 2015. Desde então, não foram mais apresentadas orientações para novas pactuações deste recurso.

Entretanto, em que pese a existência da PNEP/SUAS (2013), constatou-se que, no ano de 2018, 485 municípios do RS que preencheram o CensoSUAS, 60% não possuem um plano de educação permanente, 37% desconhecem a existência deste documento e, apenas 3% possuem o referido plano. Ainda podemos observar que nos estudos de Fernandes (2019) sobre os trabalhadores do SUAS (2019)<sup>3</sup>, num universo de 101 trabalhadores e gestores respondentes, 40,67% atuam em municípios de pequeno porte e, por muitas vezes, de forma isolada. Ou seja, sem uma equipe para fomentar a necessidade deste plano. No entanto, é necessário salientar que os espaços de educação permanente ocorrem para além destes espaços instituídos formalmente. Podemos caracterizá-lo como espaços onde os trabalhadores se unem para debater temáticas diversas que busquem qualificar suas competências para a apreensão das demandas cotidianas, bem como, para melhor organização dos seus processos de trabalho.

A Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social-NOB/SUAS (2005)<sup>3</sup> além de normatizar e organizar os níveis de gestão e suas responsabilidades em relação aos entes federados, propõe a organização das demandas de seus trabalhadores através da instituição das equipes de Gestão do Trabalho que, entre as suas atribuições, tem a de organizar os processos de trabalho nos espaços onde estão inseridas. Embora exista esta prerrogativa do MC<sup>4</sup>, as equipes de gestão do trabalho dos municípios ainda são incipientes.

De acordo com os dados do Censo SUAS referente ao ano de 2018, no que se refere a instituição das subdivisões da Gestão do SUAS, no tocante às equipes

---

<sup>3</sup>Dados extraídos do Blog Trajetórias da Educação Permanente no SUAS promovido pelo Grupo de Pesquisa Educação, Trabalho e Políticas Sociais da UFRGS. Disponível em <<https://www.ufrgs.br/epsuas-rs/page/3/>>. Acesso em março de 2020.

<sup>4</sup>No ano de 2019 após a posse do então presidente da república Jair Messias Bolsonaro, o Ministério de Desenvolvimento passou a se chamar Ministério da Cidadania, reservando à política de assistência social a Secretaria Nacional do Desenvolvimento Social.

da gestão do trabalho, dos 495 municípios do RS que aderiram ao SUAS, 31% dos municípios possuem gestão do trabalho na sua estrutura formal, ou seja a equipe da gestão do trabalho compõe o organograma do órgão gestor e, aquelas que são constituídas informalmente, não correspondem aos critérios supracitados do CensoSUAS, representam um percentual de 26%. Já os municípios que não possuem gestão do trabalho correspondem a 43% dos municípios informados no CensoSUAS. Desta forma, ao compararmos com os dados apresentados no CensoSUAS do ano de 2017, podemos observar que 2% dos municípios deixaram de ter equipe da gestão do trabalho na estrutura do órgão gestor, havendo um aumento de 4% de municípios que não possuem gestão do trabalho e o aumento de 1% de equipes de gestão do trabalho sendo executadas de maneira informal.

É importante salientar que, embora a NOB-RH/SUAS (2006)<sup>5</sup> delibere sobre as equipes de referência mínimas para a provisão de serviços, o mesmo não acontece com as equipes de gestão do SUAS, entre elas a gestão do trabalho. Ao analisarmos os dados supracitados, é necessário compreender que, em virtude de uma falta de respaldo da própria legislação, as equipes mínimas indicadas para operacionalização dos serviços nos municípios, por vezes, são compostas apenas por uma técnica e nem sempre lotada na estrutura da secretaria. É possível observar neste aspecto a precarização do trabalho vivenciada por estas trabalhadoras que, por seu comprometimento profissional, ou mesmo por determinação dos gestores municipais, necessitam atuar na função de provimentos e gestão.

Nos municípios que não recebem cofinanciamento federal para a execução da Proteção Social Especial-PSE, as demandas de violação de direitos são diretamente enviadas para o técnico da gestão, o qual deverá suceder com próximos encaminhamentos. Dados do Censo SUAS 2018 apontam que, aproximadamente, 15% das situações de violações de direitos foram acolhidas inicialmente na Gestão dos municípios.

A precarização do trabalho que permeia a organização do trabalho se expressa na falta de profissionais na política de assistência social, assim como na falta de recursos materiais para a execução do seu trabalho percebidas no cotidiano profissional da pesquisadora que propõe este estudo. O acúmulo de funções

---

<sup>5</sup>Instituída por meio da Resolução nº 269 de 13 de dezembro de 2006 a NOB-RH/SUAS busca trazer conteúdos atualizados para a discussão sobre a gestão do trabalho no SUAS.

vivenciadas pelos técnicos é desmotivador e adoecedor, bem como, as demandas emergenciais que desorganizam os processos de trabalho. Afinal, trata-se de uma dinâmica e modos de gestão que atingem as relações e o trabalho dos diferentes profissionais de nível superior e nível médio que atuam no SUAS. Para Raichelis (2011), este cenário acaba rebaixando salários, intensificando as exigências do trabalho, precarização dos vínculos,

Perdas de direitos sociais e trabalhistas, pressões pelo aumento de produtividade, insegurança do emprego, ausência de perspectivas de progressão na carreira, ampliação da competição entre trabalhadores, adoecimento, entre tantas outras manifestações decorrentes do aumento da exploração da força de trabalho assalariada (RAICHELIS, 2011, p. 43).

Diante de tudo isto, coexiste a necessidade de monitoramento das demandas prevaletentes nos territórios onde se encontram os serviços e equipamentos do SUAS. Tais demandas se acentuam à medida que as equipes acabam, muitas vezes, se detendo nos atendimentos emergenciais e protocolos instituídos, impossibilitando ações de planejamento e monitoramento das ações executadas.

Portanto, o aprofundamento da discussão sobre a temática desta pesquisa requer que possamos deflagrar essa discussão por meio de uma perspectiva dialética, pois, na medida em que podem existir processos de educação voltados para e no trabalho, coexiste a alienação no trabalho, pois para Fernandes (2019):

[...] não há como negar que as relações de trabalho podem configurar sob a forma alienada, impedindo objetivamente e subjetivamente as vivências e as realizações humanas que o trabalho pode trazer como processo de vida social e de formação política e intelectual. (FERNANDES, 2019, p.25)

Sendo assim, para além da criação de espaços de educação permanente é necessário que se vislumbre as ações que competem à gestão estadual e municipal no que diz respeito às suas responsabilidades, como por exemplo: a formação de equipes de referência mínimas de trabalhadores no SUAS, conforme preconiza a NOB-RH/SUAS.

Nesse sentido, observa-se a contradição, pois na medida em que para o desempenho das ações, são necessários profissionais cada vez mais capacitados e dotados de habilidades e um conjunto de competências, existe também a dificuldade

das equipes em estarem presentes nos espaços de qualificação profissional instituídos, seja por dificuldade de liberação ou falta de recursos e, ainda, precarização dos locais de atuação, que fazem com que estas equipes não possam sair dos seus espaços de trabalho, pois assim, não haverá técnico para dar andamento aos serviços. Entretanto, não se trata somente de participarem das atividades instituídas no planejamento para o CapacitaSUAS, por exemplo. Trata-se de transformar os espaços de trabalho como potenciais para a reflexão crítica e organização do próprio trabalho, assim como da classe trabalhadora. Não é à toa que, nos últimos anos, foram sendo construídos, estrategicamente, diferentes espaços de reorganização e resistência dos trabalhadores do SUAS, como por exemplo o Fórum dos Trabalhadores do SUAS.

O SUAS (2005) vai definir a estrutura organizacional para o funcionamento do sistema e as diferentes competências dos entes federados para atender os direitos socioassistenciais da população. Desde lá, tanto a NOB-RH/SUAS (2006) quanto a Tipificação dos Serviços Socioassistenciais (2009) vão exigir uma organização do sistema que é dinâmica e depende dos modelos de gestão em curso na condução da política, assim como da organização da própria classe trabalhadora. Por isto o prefixo *re-organização* utilizado neste estudo indicando o movimento e a necessidade de ampliar esta discussão a partir das diferentes transformações nas quais estão implicados os trabalhadores do SUAS.

Assim, ao pesquisar sobre a possibilidade da educação permanente como mediação na (re) organização do trabalho no SUAS, não se pretendeu esgotar o tema, nem mesmo levar aos trabalhadores do SUAS uma fórmula mágica de como superar as contradições existentes na sua organização do trabalho, pois, a pesquisa é um processo permanente conforme Minayo: *é uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo intrinsecamente inacabado e permanente. É uma atividade de aproximação sucessiva da realidade que nunca se esgota, fazendo uma combinação particular entre teoria e dados* (MINAYO, 2001, p.23)

Assim sendo, considerando o que vimos até aqui nessas reflexões introdutórias a pesquisa teve como questão central: de que maneira os processos de educação permanente vivenciados pelos trabalhadores que participam do Fórum Estadual dos Trabalhadores do SUAS do Rio Grande do Sul-FETSUAS/RS contribuem como mediação para a (re) organização do trabalho no SUAS do RS?

Como desdobramentos deste problema construímos as seguintes questões orientadoras: a) Qual a compreensão dos trabalhadores que participam do FETSUAS/RS sobre a PNEP do SUAS? b) Qual a percepção dos trabalhadores do SUAS sobre a educação permanente como mediação para a (re) organização do trabalho no SUAS?; c) Quais são as experiências de educação permanente vivenciadas pelos trabalhadores que incidiram na (re) organização do trabalho no SUAS? Alinhados a questão central da pesquisa e as questões orientadoras a pesquisa teve como objetivo geral: Identificar de que maneira a educação permanente vem se constituindo como mediação afim de contribuir com a (re) organização do trabalho no SUAS do RS em que estão inseridos os trabalhadores que participam do FETSUAS/RS. Entre os objetivos específicos estão: a) Identificar a compreensão dos trabalhadores que participam do FETSUAS/RS sobre a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS? b) Captar a percepção dos trabalhadores do SUAS que participam do FETSUAS/RS sobre a importância da educação permanente como mediação na (re) organização dos do trabalho no SUAS. c) Conhecer experiências de educação permanente vivenciadas pelos trabalhadores que incidiram na (re) organização do trabalho em que se inserem no SUAS.

Após a definição do objeto de estudo, partimos para a realização da revisão teórica que subsidiou a caminhada investigativa. Para tanto, compreendeu-se como necessário o aprofundamento teórico das seguintes categorias: trabalho, processo e organização do trabalho, assistência social, educação permanente e mediação que ao longo da dissertação são abordadas a partir dos autores e autoras que fizeram parte da revisão da literatura.

## 1.1 CAMINHOS METODOLÓGICOS

Para a realização de uma investigação é necessário estabelecer um método que nos permitirá desenvolver a capacidade de desvelar as contradições presentes na sociedade capitalista, as quais incidem sobre o tema da pesquisa. A escolha pelo materialismo histórico se dá por conta da compreensão desse ser o método que melhor permitirá uma análise da sociedade capitalista na qual estamos inseridos e seus interesses conflituosos. Compreendendo que o conhecimento dessa equivocidade, supõe um referencial teórico metodológico que instrumentalize a

compreensão dos mecanismos da sociedade e dos interesses sociais que conduzem a dinâmica social+ (CURY, 1979, p.125)

A partir da compreensão destes mecanismos da sociedade é possível que estes sujeitos envolvidos se considerem como parte de uma determinada realidade social. Em posse desse reconhecimento, caberá ao sujeito a intervenção necessária para que a transformação desta realidade seja possível. Neste sentido, faz-se necessária a compreensão das categorias do método as quais possibilitaram a construção de reflexões acerca do estudo da educação permanente como uma estratégia de mediação nas situações que se apresentam no trabalho no âmbito do SUAS.

A indispensabilidade da utilização do referido método se dá ainda, em razão da articulação teórico-metodológica ser considerada essencial, não somente para a análise teórica em relação ao trabalho, mas também para a execução do trabalho. Para Frigotto (1991), o que fundamentalmente importa para o materialismo histórico-dialético é a produção de um conhecimento crítico que altere e transforme a realidade anterior, tanto no plano do conhecimento como no plano histórico social, de modo que a reflexão teórica sobre a realidade se dê em função de uma ação para transformar.

Desta forma, a presente pesquisa se comprometeu não somente com a produção de conhecimento no campo teórico, mas ao escolher o materialismo histórico buscou criar novos subsídios para o debate no que diz respeito à educação permanente como mediação para a (re) organização do trabalho no SUAS, assim como novos desdobramentos no que se refere ao objeto de estudo em questão.

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, o que requer como atitudes fundamentais, a abertura, a flexibilidade, a capacidade de observação e interação com o grupo de pesquisadores ou atores envolvidos+ (MINAYO, 2006, p. 195) e para tanto a mobilização dos sujeitos da pesquisa, ou seja, os trabalhadores do SUAS, foi fundamental para que as reflexões que emergissem desse processo e seus desdobramentos atingissem os objetivos da pesquisa, pois:

[...] responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização das variáveis. (MINAYO, 2001, p.22)

O estudo possui caráter exploratório pois busca identificar de que maneira a educação permanente vem se constituindo como mediação na (re) organização do trabalho no SUAS do RS em que estão inseridos os trabalhadores. De acordo com (GIL, 2002) pode-se dizer que estas pesquisas têm por objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Sendo assim, ao escolher a pesquisa exploratória a pesquisadora buscou conhecer mais profundamente o tema abordado, contribuindo assim com os objetivos especificados na pesquisa.

A escolha do universo amostral, o FETSUAS/RS, se deu em razão da potência do espaço como organizador do trabalhador no SUAS e sua ativa atuação no que se refere à deliberação das pautas do SUAS no RS. O FETSUAS/RS é um espaço coletivo de organização e representação dos trabalhadores(as) do SUAS do RS que tem por finalidade fomentar o debate e a articulação representando o coletivo de trabalhadores nas diferentes instâncias de discussão, de deliberação, de pactuação, de controle de gestão do SUAS assim como, apoiar a instituição de fóruns regionais e municipais.

A pesquisa se utilizou de uma amostra intencional, buscando obedecer a critério de diversidade de grupo procurando abranger as diferentes profissões contempladas pela Resolução nº 17 de 17 de junho de 2011, que trata sobre as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do SUAS. Buscou ainda contemplar a diversidade de vínculos empregatícios expressos, tendo em vista que as transformações no mundo do trabalho também transversalizam o trabalho no SUAS, encontramos outras modalidades pois além do servidor público estatutário, vêm se expandindo a contratação de celetistas, calcado nas dificuldades orçamentárias para realização de concursos públicos e de acordo com a lógica de desmonte dos serviços públicos. Assim, os critérios para definição dos sujeitos da pesquisa foram: contemplar diversidade do perfil dos trabalhadores do SUAS do RS; ser participante do FETSUAS/RS; ser trabalhador/a da rede conveniada (como trabalhadores contratados pelas entidades socioassistenciais e/ou Organizações da Sociedade Civil) com a esfera estatal e da rede própria (concursados e outro vínculo direto com a esfera pública estatal).

Para fins de mobilização para a realização do Grupo Focal (GF) a pesquisadora iniciou um processo de aproximação junto aos trabalhadores do

FETSUAS/RS. É necessário salientar que estas aproximações ocorreram por meio das plataformas digitais tendo em vista que as reuniões não estavam ocorrendo presencialmente em decorrência da expansão da pandemia do coronavírus Covid-19<sup>6</sup>. Neste processo, constatamos a importância de participar desse coletivo como trabalhadora do SUAS, mas também como pesquisadora reconhecendo a observação participante como uma técnica que se realiza através do contato direto do pesquisador com o fenômeno observado para obter informações sobre a realidade dos atores sociais em seus próprios contextos+ (MINAYO, 2001, p.59). A participação da pesquisadora no FETSUAS/RS teve o seu início no mês de agosto de 2020 por meio de reuniões mensais, lives temáticas e rodas de conversas que ao longo desta dissertação irão compor as reflexões e análises deste processo de investigação.

Por meio desta participação da pesquisadora foi possível também, mobilizar o conjunto de trabalhadores a fim de construir coletivamente com os participantes deste espaço a melhor estratégia para a realização do GF que foi escolhido como principal instrumento para coleta dos dados e das informações. Importante frisar que a mobilização do coletivo dos trabalhadores/as foi fundamental para a riqueza dos achados da pesquisa e a pertinência da sua relevância social e científica, assim como, para a definição da data, horário e atendimento dos critérios amostrais para realização do GF. Assim sendo, o convite foi realizado por meio das reuniões *on-line* onde foi estipulado o dia e horário para a realização do GF. O grupo ocorreu no dia 16 de novembro de 2020 às 18 horas, de forma remota síncrona na plataforma *Google Meet*. Todos participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido-TCLE (apêndice A) concordando em participar da pesquisa.

Ainda sobre a técnica de GF, importante sublinhar que a mesma foi escolhida tendo em vista sua relevância na produção de conhecimento científico do qual se faz uso para captar a realidade o método histórico dialético em pesquisa qualitativa, considerando ainda que os pontos de vista apresentados neste espaço acabam por vezes convergindo, demonstrando assim suas contradições e contraposições (GATTI, 2005). Também é importante frisar que para a escolha dos instrumentos de coleta de dados a pesquisadora esteve atenta ao cumprimento dos

---

<sup>6</sup>A pandemia mundial de Covid-19 chegou ao Brasil no mês de março de 2020, modificando a realidade da população brasileira. De acordo com os dados disponibilizados pelo site: <<https://covid.saude.gov.br/>> até o dia 20 de janeiro de 2021 mais de 200 mil brasileiros acabaram perdendo a vida para o coronavírus.

objetivos da pesquisa.

Para a devida utilização do GF foram atendidas as características específicas deste instrumento, tais como: a homogeneidade em relação aos sujeitos de pesquisa envolvidos, abrangendo uma determinada variabilidade, aspecto esse que deve estar alinhado aos objetivos da pesquisa. De acordo com Morgan (1997) o GF é uma técnica qualitativa derivada de entrevistas grupais que coleta informações por meio de interações grupais, onde os participantes partem de um objetivo comum, convocando aos envolvidos a reflexão sobre a sua realidade, possibilitando transformações a partir de processos interventivos que dialoguem com suas habilidades e atitudes.

No que diz respeito ao número de participantes, sugere-se quantitativo que esteja situado no intervalo entre 6 a 12 pessoas, garantindo desta forma o bom andamento do espaço e das reflexões realizadas pelos participantes, pois para Gatti (2005):

Visando abordar questões em maior profundidade pela interação grupal, cada grupo focal não pode ser grande, mas também não pode ser excessivamente pequeno ficando em sua dimensão preferencialmente entre seis a 12 pessoas. (GATTI, 2005, p. 22)

O tamanho para um GF é aquele que permita a participação efetiva dos participantes e a discussão adequada dos temas (PIZZOL, 2004). Desta forma, não descartamos inicialmente a possibilidade de aumentar ou diminuir o número de encontros partindo do entendimento que o GF pode facilitar ainda a discussão de temas que são pouco explorados visto que tendem a gerar comentários mais críticos. Entretanto, concluímos no decorrer do processo pela realização de somente um GF e que contou com 7 (sete) participantes, pois esse nos permitiu responder a questão central da pesquisa. Também as informações obtidas por meio da observação participante da pesquisadora nos encontros FETSUAS/RS culminaram num arsenal de dados e informações que foram analisadas.

Os sete participantes receberam e confirmaram por e-mail a concordância por meio do TCLE, sendo realizada a leitura do mesmo no início do GF a fim de que todos tivessem conhecimento sobre os itens apontados no termo e fossem esclarecidos sobre quaisquer dúvidas. Os participantes também foram informados sobre a gravação do GF, tendo em vista que tal procedimento auxilia no momento de análise das narrativas e reflexões proferidas durante o encontro. Também como

apoio, a pesquisadora contou com a participação de uma pesquisadora de iniciação científica do Grupo de Pesquisa Educação, Trabalho e Política Social do PPG Política Social e Serviço Social da UFRGS, coordenado pela orientadora deste projeto. Após a leitura do TCLE a pesquisadora iniciou o GF seguindo um roteiro orientador (Apêndice B) para estimular as reflexões em torno da temática proposta.

Desde o momento de login até o fechamento o GF, teve a duração de 2h30, ao discorrer sobre o tempo de duração do GF Gatti (2005) aponta que não há um tempo correto para sua duração, porém que diversos autores indicam a marcar de no máximo três horas. Alguns autores recomendam que os encontros durem entre uma hora e meia e não mais que três horas, sendo que em geral, sendo que com uma ou duas seções se obtém informações necessárias para uma boa análise+ (GATTI, 2005, p. 28). Como citado anteriormente, a escolha pelo GF se deu anterior à expansão da pandemia, contudo, devido a riqueza das informações que poderiam ser extraídas a partir desta metodologia optamos por manter a sua realização. Neste contexto, o grupo realizado de forma remota requisitou que os participantes tivessem condições de ingressar na plataforma, possuindo acesso a rede de internet, computadores ou telefone para a sua efetiva participação. Considerando os contra tempos em relação ao funcionamento da rede de internet foi estipulado um prazo em conjunto com os demais para que todos os participantes pudessem ingressar na sala à tempo de dar início ao GF. A realização da mediação entre as falas dos participantes é um grande ponto à ser considerado pois exige atenção do mediador do GF, considerando que a medida que os trabalhadores expõem suas falas, os demais contribuem com falas a cerca do tema por meio do *chat* da plataforma, exigindo assim uma atenção maior do mediador para que as questões não dispersem daquelas apresentadas no roteiro.

Como procedimento de análise dos dados e informações que emergiram das narrativas do GF utilizamos a técnica de análise de conteúdo. De acordo com Bardin (2009), a análise de conteúdo é técnica de investigação o que, através de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações, tem por finalidade a interpretação destas mesmas comunicações. O uso da análise de conteúdo na pesquisa qualitativa está voltado para a compreensão das interações entre os sujeitos envolvidos na pesquisa.

Godoy (2005), ao discorrer sobre a técnica da análise conteúdo trabalhada por Bardin, assinala sobre a necessidade de o olhar do pesquisador estar voltado

tanto para os objetivos da pesquisa com a finalidade de captar as respostas dos sujeitos bem como nas mensagens implícitas nestas respostas, as quais requerem uma análise mais rigorosa.

Bardin (2011) aponta também a necessidade de três etapas da análise de conteúdo constituídas por: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados as quais foram seguidas neste processo de tratamento dos dados e informações que emergiram do GF.

Após a realização do GF a gravação foi transcrita pela própria pesquisadora o que possibilitou as aproximações sucessivas com as informações coletadas e então se iniciou a primeira etapa, ou seja, a pré-análise, na qual ocorreu um primeiro contato com o material produzido. Após os dados transcritos se deu início à leitura flutuante, e após a escolha dos índices e categorias que guardam correlação com as questões orientadoras. Para tanto construímos uma planilha para organização do processo de análise destacando assim as questões norteadoras, as unidades de significados, as categorias emergentes e as interpretações e inferências da pesquisadora diante do arsenal de informações e da riqueza das narrativas trazidas pelos/as participantes da pesquisa. Os temas que se repetiram com uma maior frequência foram sendo destacados no texto em unidades comparáveis de categorização para análise temática e de modalidades de codificação para o registro dos dados+(BARDIN, 2011, p.100).

As unidades de codificação que correspondem a segunda fase, foram escolhidas por meio de categorização o que permitiu um maior número de correlações aos acontecimentos elencados nesta etapa. No que diz respeito à última fase, ou seja, o tratamento dos resultados, a pesquisadora utilizou-se dos dados brutos apresentados para torná-los significativos e válidos, visando exponenciar as informações para além dos documentos na busca do conhecimento do que está por trás do conteúdo que é imediatamente dito. Com a finalidade de proporcionar uma maior facilidade na categorização dos dados, optou-se pela utilização da inferência na análise de conteúdo, tendo em vista que ao inferir um determinado tema no roteiro de perguntas será possível induzir inferências sobre o tema da pesquisa. (BARDIN, 2011).

Sendo assim, por se tratar de um método utilizado em uma pesquisa de natureza qualitativa, a análise de conteúdo foi utilizada como uma ferramenta para identificar as informações apresentadas pelos participantes desta pesquisa. Silva

(2005) considera que não há neste método uma necessária rigidez, permitindo a flexibilidade por parte do pesquisador em alguns aspectos, no entanto, para fins desta pesquisa salienta-se o compromisso em relação a rigidez do quadro teórico, assim como, com a postura metodológica adotada pela pesquisadora, considerando ainda o aspecto ético inserido no trajeto da pesquisa.

Para além desta introdução esta dissertação se divide em mais quatro capítulos. O capítulo 2 "Sistema Único de Assistência Social-SUAS: Gestão do Trabalho e Financiamento" apresentam processo histórico percorrido para a implementação do SUAS indicando as conferências da assistência social como importantes espaços articuladores na garantia da discussão sobre o trabalho no SUAS. Composto por dois subcapítulos, buscou-se ampliar o debate a partir do trabalho como uma categoria central na sociedade capitalista e propor a análise do trabalho que vêm sendo realizado na política pública de assistência social a partir da necessidade da implementação das equipes de gestão do trabalho para a valorização do trabalhador no SUAS. Ao considerarmos a discussão sobre o financiamento do SUAS buscamos apresentá-lo neste capítulo como um instrumento de possibilidades o qual requer conhecimento por parte dos trabalhadores e conselheiros da política de assistência social. Ressaltamos ainda, o aspecto contraditório da Lei de Responsabilidade Fiscal-LRF e seus impactos na operacionalização do SUAS.

No capítulo três "EDUCAÇÃO E EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: mediações possíveis" iniciamos as reflexões a partir de conceitos de autores como Paulo Freire e István Mészáros, reconhecendo o caráter emancipatório da educação e sua contradição, pois alicerçada na sociedade capitalista a educação tem sido requisitada ainda mais para na formação para o mercado de trabalho, tal situação por vezes impossibilita o teor crítico dos processos educacionais. O subcapítulo 3.1. busca então conceituar a educação permanente, abordando esta como uma prática construída pelos e para os trabalhadores de forma horizontal, a pesquisadora atenta ainda para os diferentes conceitos de educação permanente e para equivocidade na distinção dos conceitos de Educação Permanente e Educação continuada. Já o subcapítulo 3.2 a pesquisadora apresenta o estado da arte da Educação Permanente na Assistência Social no que diz respeito a produção de conhecimentos no Serviço Social no período de 2008 a 2018, os resultados que emergem colaboram na compreensão do conceito de educação permanente assim como da sua

implementação a nível nacional, tendo em vista que demonstra como os entes federados tem se comprometido com a sua efetivação mesmo com os processos de precarização do trabalho no SUAS. O item 3.3 aborda a importância da apreensão da questão social e suas expressões, uma vez que este reconhecimento proporciona uma reflexão sobre os processos que permeiam o trabalho no SUAS e as necessidades dos usuários do SUAS demandando a construção de mediações e de estratégias para a construção de espaços de educação permanente.

O Capítulo quatro traz as instâncias participativas e democráticas como espaços de aprendizagem: o caso do FETSUAS/RS+ buscando uma aproximação inicial com os espaços de organização dos trabalhadores do SUAS a partir da sua criação como um direito dos trabalhadores. Ao subdividir-se em dois subcapítulos "Estratégias de organização do FETSUAS/RS: reuniões, pesquisa e rodas de conversa+ e as narrativas que emergem do FETSUAS/RS sobre Educação Permanente: socialização dos resultados do Grupo Focal+ trazem resultados dos espaços vivenciados pela pesquisadora a partir da observação participante no FETSUAS/RS em conjunto com a Frente Gaúcha em Defesa do SUAS; as narrativas que emergiram do GF realizado e a riqueza da discussão dos participantes da entrevista, compõem as análises trazidas no último item deste capítulo que vem responder as questões orientadoras e objetivos desta investigação. Por fim as considerações finais, onde retomamos as principais reflexões que respondem aos objetivos e questão central, situando também o contexto da crise sanitária que caracterizou o período de realização desta pesquisa.

## 2 SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL-SUAS: GESTÃO DO TRABALHO E FINANCIAMENTO

Tratarmos da política de assistência social é compreendê-la como resultado de lutas sociais protagonizadas pelos trabalhadores, gestores da área, militantes e conselheiros do controle social, e no caso, dessa Política que avança com a criação do SUAS, um sistema que estrutura e organiza os direitos socioassistenciais à população que dele necessitar.

É preciso retomar ainda que de forma breve, o processo histórico da produção de conhecimento no Serviço Social, utilizando para isto uma fonte secundária assistência social a partir da Constituição Federal de 1988 (CF/88) quando então, a assistência social passa a ser reconhecida como um dever do estado e um direito dos cidadãos, compondo o tripé da seguridade social ao lado das políticas de saúde e previdência social. Inicia-se assim a transição para a superação da lógica assistencialista pautada na ajuda e na caridade para a lógica socioassistencial tornando esta política um direito reclamável e portanto um direito de cidadania conforme o artigo nº 203 da Constituição Federal:

Art.203.A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

I- a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;

II- o amparo às crianças e adolescentes carentes;

III- a promoção da integração ao mercado de trabalho;

IV- a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V- a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei. (BRASIL, 1988)

Sendo assim, a partir da promulgação da CF/88 foi vista a necessidade de novas legislações que regulassem direitos que até então não haviam sido efetivados, como por exemplo a política de assistência social. O contexto conservador em que crescia a assistência social impossibilitou que a mesma fosse executada de forma vertiginosa no território nacional. A criação do Ministério da Ação Social(MAS), instituído no governo do então presidente Fernando Collor de Melo, confere novamente à assistência social características de benevolência e

caridade através de ações residuais e focalizadas ainda no modelo da Legião Brasileira de Assistência (LBA)<sup>7</sup>.

Mediante tal conformação, foram articuladas forças entre trabalhadores, universidades, Organizações Não Governamentais (ONGs) e conselhos de direito na elaboração de uma lei que organizasse as diretrizes da assistência social em solo nacional. No ano de 1989, por meio do Projeto de Lei nº 3099/89 é realizada a proposição do que seria a primeira LOAS que mesmo aprovada no senado, foi inteiramente vetada pelo então presidente.

No ano de 1991 a partir de uma nova tentativa de abertura do projeto de lei, um grande movimento entre os atores envolvidos na discussão culminou no I Seminário de Assistência Social que deu origem a Comissão da LOAS. Este evento teve como fruto o documento *“do ponto de vista que defendemos”* utilizado como subsídio para a criação do novo projeto de lei nº 3154/91. A articulação deste grande movimento também serviu como estímulo para a efetivação da I Conferência Nacional de Assistência Social no ano de 1993.

Ainda no ano de 1993, movimentos contrários a efetivação da LOAS persistiram e somente na conferência supracitada é que o projeto de lei sofreu uma apreciação de cada ponto e o encaminhamento que se sucedeu ao executivo, culminou na promulgação da Lei nº 8742 de 7 dezembro de 1993 a LOAS.

Desta forma, a LOAS, nasce após grandes esforços regidos pelos mais diversos atores e desponta como um grande avanço no que diz respeito à implantação dos direitos socioassistenciais, pois é através da LOAS que o disposto na CF/88 passa a alcançar a população usuária, prevendo ainda a descentralização da política e seu caráter participativo, conforme estabelecido no artigo 6º:

Art. 6º As ações da área da assistência social são organizadas em sistema descentralizado e participativo, constituído por entidades e organizações da assistência social abrangidas por esta lei, que articule meios, esforços e recursos, e um conjunto de instâncias deliberativas composta pelos diversos setores envolvidos na área (BRASIL, 1988)

---

<sup>7</sup> A Legião Brasileira de Assistência-LBA foi criada em 28 de agosto de 1942, sob o comando da então Primeira-dama Dona Darcy Sarmanho Vargas. Instituída pelo Decreto-Lei nº 4.830 de 15 de outubro de 1942, a LBA foi especialmente concebida para auxiliar as forças brasileiras na Segunda Grande Guerra [...] Inicialmente pensada para cuidar e amparar exclusivamente as famílias dos combatentes, a LBA imediatamente expandiu suas atribuições a parcelas cada vez maiores da população, que, não inserida no campo do trabalho formal, elemento essencial de cidadania no período, ficava exposta a uma infinidade de mazelas e pauperização da vida cotidiana (OLIVEIRA, 2020, p. 4)

Os acontecimentos que se manifestaram após promulgação da LOAS, impactam diretamente no processo de descentralização e controle da política no âmbito federal, juntamente com os novos formatos institucionais instaurados com a extinção do Ministério do Bem Estar Social(MBES), e a criação do Ministério da Previdência e Assistência Social(MPAS) e dentro dele, a Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS).

No ano de 1995, pautada ainda na utilização de programas focalizados e vinculado à agenda do então presidente Fernando Henrique Cardoso, como na criação do Programa Comunidade Solidária, passou a incorporar agendas que antes era do Conselho Nacional de Segurança Alimentar (CONSEA)<sup>8</sup> que até então era o responsável pela coordenação do Plano de Combate à Fome e a Miséria Pela Vida.

Mesmo com os entraves institucionais a política de assistência social prosseguiu com a criação da primeira NOB/SUAS (1997) a implantação do Benefício de Prestação Continuada-BPC (1997) e posteriormente com a PNAS e a segunda NOB/SUAS.

Com a posse do então presidente Luis Inácio Lula da Silva no ano de 2003, a assistência social passa a ter característica ministerial novamente, mostrando que a política estava inserida na agenda governamental como um importante passo na erradicação da pobreza extrema. Desta forma, o MPAS do governo de Fernando Henrique Cardoso, foi extinto e deu espaço ao Ministério de Assistência Social (MAS). No ano de 2004, foi instituído através da medida provisória nº163 o Ministério de Desenvolvimento Social (MDS). É necessário salientar que o CONSEA passou a ter novamente seu status de conselho e ao incorporar o MDS passa a compor o debate do direito à alimentação na seguridade social, com acesso pela política de assistência social.

A PNAS, instituída pela Resolução nº 145 de 14 de outubro de 2004, demonstra a necessidade de dar formato ao SUAS, seja pela forma de operacionalização ou pela necessidade da sua organização, bem como a sua estruturação conjunta a partir das três esferas de governo.

Desta forma, era preciso avançar na organização do SUAS, as Normas Operacional Básica de 1997 e 1998 já não representavam mais o sistema que abarcava tantas necessidades e por isso exigiu uma nova formulação que foi

---

<sup>8</sup> No período do governo FHC o CONSEA foi extinto através da edição da Medida Provisória nº 813/1995.

aprovada pelo CNAS em 15 de julho de 2005. A NOB/SUAS (2005) apresentou novas formas de organizar o SUAS, estabelecendo as responsabilidades e divisão de competências de cada ente federado, as instâncias organizativas, à exemplo da Comissão Intergestores Bipartite (CIB) e a Comissão Intergestores Tripartite (CIT), as novas formas de gestão financeira que passa a considerar os mecanismos e critérios de partilha para transferência de recursos, assim como a instituição das áreas de gestão do SUAS.

Estas conquistas, são apresentadas com a definição da assistência social como uma política de proteção social e também as delimitações das proteções que ela deve assegurar, a necessidade da territorialização das ações e a instituição do SUAS. Para Lopes (2016) o SUAS:

É um sistema de gestão técnico-político complexo e em construção, que envolve estruturas verticais e horizontais de gestão e dos serviços, sujeitos e culturas institucionais, instâncias de deliberação e controle social, agentes públicos e trabalhadores com a responsabilidade de operar as três funções básicas da assistência social: proteção social, vigilância social, e defesa dos direitos socioassistenciais. (LOPES, 2016. p. 273)

Desta forma, ao refletirmos sobre a construção do SUAS é necessário, pensar na complexidade da sua concepção que efetiva-se por meio da participação dos mais diversos atores sociais e encontra-se em constante processo de construção, que por estar inserido na base de uma sociedade capitalista, molda a política de acordo com as metamorfose desta sociedade desde as características da população usuária, o perfil dos trabalhadores e também as políticas sociais que estão relacionadas na intervenção do trabalho para a política de assistência social:

O SUAS está voltado à articulação, em todo o território nacional, nas responsabilidades dos vínculos e hierarquia do sistema de serviços, benefícios e ações de assistência social, de caráter permanente ou eventual, executado ou promovido por pessoas jurídicas de direito público, sob critério da universalidade e da ação em rede hierarquizada e em articulação com as iniciativas da sociedade civil. (COUTO; YAZBEK; SILVA; RAICHELIS, 2012, p.204)

A fim de garantir a proteção social através de uma rede articulada, o SUAS está organizado em níveis de proteção: Proteção Social Básica-PSB e a Proteção Social Especial- PSE, que se divide em Proteção Social Especial de Média Complexidade-PSEMC e Proteção Social Especial de Alta Complexidade (PSEAC).

A Resolução nº 109 de 11 de novembro de 2009 que aprova a tipificação dos serviços socioassistenciais, em seu artigo 1º define os serviços socioassistenciais que devem ser ofertados por nível de proteção no SUAS.

É por meio dos equipamentos socioassistenciais que o SUAS se materializa para seus usuários, considerando que são nestes equipamentos que são ofertados os serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. Contudo, o SUAS não é organizado apenas por unidades estatais, são compreendidos ainda as entidades socioassistenciais que executam estes serviços apresentando uma das principais dificuldades do SUAS na atualidade, a composição da rede de serviços socioassistenciais e a necessidade de diálogo entre estas entidades e as unidades estatais.

De acordo com a NOB/SUAS (2005) são consideradas redes socioassistenciais "o conjunto integrado da oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de assistência social mediante todas as unidades de provisão do SUAS". As organizações que integram a rede socioassistencial devem estar de acordo com as mais diversas legislações do SUAS. Ao falar sobre as redes socioassistenciais, Reis(2016) aponta a rede socioassistencial como um instrumento que comporta tanto às necessidades do usuário quanto as diretrizes do Estado:

Ora, de um lado as diretrizes do Estado, de outro, o usuário e suas demandas, e a rede socioassistencial como um intermediário entre estes dois polos. Esta similaridade com a perspectiva econômica reforça tanto as potencialidades como as limitações do conceito de efetivação da rede socioassistencial do SUAS. (REIS, 2016, p. 235)

As redes socioassistenciais devem ser reconhecidas como um movimento vivo dentro do território que através de sua articulação promove a prática emancipatória dos usuários do SUAS (REIS, 2016). Para tanto, o acesso ao direito socioassistencial se dará mediante ao vínculo com os equipamentos tipificados pela Resolução nº 109 de 11 de novembro de 2014, considerando ainda a Lei nº 13.019 de 31 de Julho de 2014 que institui o Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil (MROSC), que celebra e regulamenta a parceria entre a administração pública e as entidades que fazem parte da rede socioassistencial.

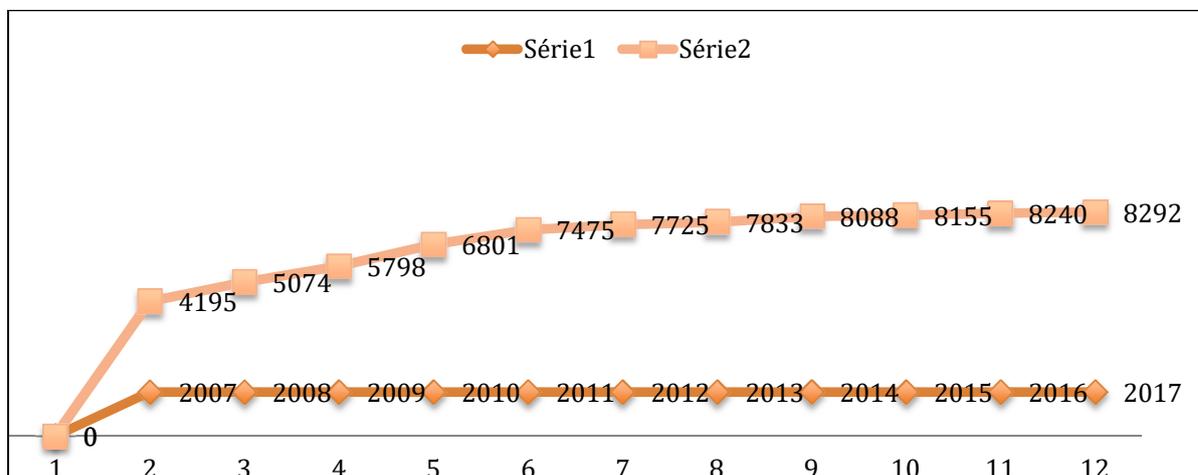
Dados do Censo SUAS 2014, apontam que no Brasil, os serviços socioassistenciais tem sido executado tanto pelas unidades estatais quanto pelas entidades socioassistenciais, de acordo com o levantamento cerca de 58,89% das

entidades que prestam atendimento de PSB executam o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV). Ainda no ano de 2014 o número de entidades socioassistenciais era de 4.502 entidades responsáveis pela provisão de 10.303 serviços, em relação às unidades estatais no mesmo ano foram apontadas 3.331 que respondem por 7.193 serviços no que diz respeito à área de convivência.

De acordo com dados do Relatório Sintético de Informações(RI) do MC, no ano de 2020 o Estado do RS, contou com uma rede socioassistencial com 595 CRAS ativos e 266 CREAS ativos, enquanto o Cadastro Nacional de Entidades Assistenciais (CNEAS), revela a existência 1.088 instituições que prestam serviços socioassistenciais no SUAS do RS entre proteção social básica e proteção social especial de média e alta complexidade. Estes dados, indicam que mesmo havendo o cofinanciamento, a celebração de parcerias tem ocorrido de uma forma considerável, evidenciando assim o enfraquecimento das unidades estatais e a mercantilização dos direitos socioassistenciais.

O compromisso dos gestores efetivado através do pacto federativo, se expressa como responsabilidade na materialização dos SUAS nos territórios, por meio da provisão de equipamentos como CRAS e CREAS que possam ser acessados pela população usuária. Se utilizarmos as unidades estatais para mensurarmos a efetivação do SUAS nos territórios, podemos afirmar, que em outros momentos se caminhava a passos largos, no entanto desde 2016 as medidas restritivas orçamentárias têm impactado no número de CRAS implantados nos estados brasileiro, conforme o gráfico 1:

Gráfico 1 - Quantidade de CRAS por ano no território brasileiro



Fonte: Pacheco, 2020. Elaborado com base nos dados do Censo SUAS (2020)

É possível observar no gráfico<sup>1</sup> que entre os anos de 2010 a 2011 houve um crescimento expressivo na quantidade de CRAS no Brasil com a implantação de 674 unidades de um ano para o outro. Uma tendência que não se aplica a partir dos anos de 2014 para 2015, onde há um crescimento de apenas 67 unidades e no ano de 2016 para 2017 de apenas 52 unidades em todo o território nacional. O mesmo se aplica para o CREAS que na Região Sul do Brasil no ano de 2013 para 2014 teve seu maior crescimento, 123 unidades e nos anos de 2016 para 2017 apenas 56 unidades.

A organização proposta pela NOB/SUAS (2005) é apenas a primeira parte que desponta para a materialização do trabalho no SUAS. A NOB-RH/SUAS ao normatizar as equipes de referência no SUAS e afirmar a necessidade de sua qualificação, reconhece que são estes trabalhadores que desencadeiam a mediação para a materialização dos direitos socioassistenciais. A implementação da Gestão do Trabalho no SUAS por meio da valorização do trabalhador percorre uma via de ampliação da política de assistência social, que ao valorizar seus trabalhadores através de estratégias de qualificação do seu trabalho, não pretende atender à uma única demanda, mas sim a um conjunto de ações necessárias para a efetivação do SUAS nos territórios.

Contudo, a efetivação do SUAS esta longe de ser um processo completo e concreto, seus passos na história são cobertos de contradições que implicados no cerne da política fazem dela uma arena de conflitos e disputas constantes para aqueles que nela atuam. Por isso, tratar sobre o trabalho e a gestão do trabalho no SUAS é fundamental.

## 2.1 O TRABALHO NO SUAS: REFLEXÕES NECESSÁRIAS

A gestão do trabalho no SUAS pressupõe um trabalho embasado na valorização dos trabalhadores como um pilar central para a operacionalização da política de assistência social, a partir do reconhecimento das suas condições de trabalho. Para Rizzotti, este reconhecimento está articulado ainda com outros aspectos que possibilitam o planejamento e execução das ações dentro da política:

Ao mesmo tempo, a análise da gestão do trabalho pressupõem a antecipação das idéias, ou seja, a capacidade do trabalhador imprimir conhecimento, técnica e ética, numa profunda associação entre planejar/executar, reconhecendo a dimensão intelectual e axiológica do trabalho no âmbito das políticas sociais. (RIZZOTTI, 2016. p. 133)

Desta forma, a capacidade de compreender estas novas técnicas, assim como o processo de planejamento que são requisitadas, perpassa pela análise de como este trabalhador se enxerga dentro do SUAS, assim como os processos alienantes expressos nos fenômenos de precarização e flexibilização que atingem a classe trabalhadora+(RIZZOTTI, 2019. p. 133)

Assim nos aproximamos da categoria trabalho como base para a discussão sobre a gestão do trabalho no SUAS, reconhecendo a centralidade do trabalho na contemporaneidade o que requer o trato conceitual sobre esta categoria.

Inicialmente é necessário considerar que a fundamentação do trabalho a partir de uma sociedade capitalista incorpora em suas entranhas a necessidade de manutenção desta mesma sociedade a partir da expropriação do bem mais valioso que o trabalhador possui, a sua força de trabalho;

antes de tudo, o trabalho é um processo de que participa o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza [...] Põe em movimento as forças naturais de seu corpo . braços e pernas, cabeça e mãos . , a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. (MARX, 2001, p.211).

Sendo assim, o homem inicia imputando suas necessidades, pois deixa de se adaptar a natureza como fazem os animais e passa a transformar a natureza de acordo com o que deseja. A este ato damos o nome de trabalho; %o ato do trabalho comparece como aquele que funda o ser social, aquele no qual se encontra a raiz do ser social+(TONET, 2007, p.138).

Para Cattani (1996), o trabalho pode ser considerado como uma experiência social é fator essencial na construção identitária, estando intimamente ligado à produção de satisfação do ser humano correspondente ao ato de criação. Entretanto, o trabalho, ao remeter à sua etimologia (*tripalium* instrumento de tortura da grécia antiga), revela o trabalho como algo terrível.

A definição da categoria trabalho utilizada por Charlot (2003), aborda o trabalho como um processo de domínio, seja ele da natureza, seja de si próprio, ou

ainda, da dominação daquele que não trabalha por aquele que trabalha, reafirmando a necessidade de compreensão do trabalho como essência do homem, essência essa com caráter também educativo e de transformação na sociedade.

Somente na sociedade mercantil é que o trabalho será reconhecido como forma de valor, ainda que essa regulação não seja realizada pela própria sociedade e sim pelo mercado através das trocas de coisas (IAMAMOTO, 2011). Desta forma, o trabalho organiza-se por meio de produtores isolados e individuais, os quais são independentes um dos outros que se caracterizam como proprietários privados:

É essa forma de organização do trabalho que torna possível a existência do valor. Este é uma relação entre pessoas, que assume uma forma material (de produtos de trabalho) e encontra-se relacionado ao processo de produção numa sociedade de produtores isolados e formalmente independentes. (IAMAMOTO, 2011, p. 60)

Sendo assim, o valor das mercadorias assume a função de portador da relação entre as pessoas a partir de uma forma intermediária que se estabelece na sociedade capitalista por meio das relações de compra. Ocorre que, sem o trabalho neste modelo de sociedade, essas relações não seriam possíveis, ou se dariam de outras formas. Salienta-se que as mudanças do trabalho são processos sócio-históricos e, portanto, não se definem da noite para o dia.

Para Lessa (2012), a composição do ser social deve compreender a natureza orgânica e a natureza inorgânica, não devendo ser uma simples transição das leis da natureza, para as leis da sociedade. Para o autor, a ontologia do ser social, deve ser compreendida por meio da sua subjetividade e objetividade, orientadas pela práxis. De acordo com Tonet (2009), a práxis é exatamente o conceito que traduz a forma como se articulam subjetividade e objetividade, sob regência desta última em todas as atividades humanas.

Tendo em vista a necessidade de produzir algo, considera-se que o homem enquanto ser social tem suas características históricas e imputa suas necessidades a partir destas vivências carregadas durante gerações, que compõem ainda sua subjetividade, impactando diretamente na objetividade da execução do trabalho realizado e o seu reconhecimento neste processo depende do seu grau de consciência de classe e seu reconhecimento enquanto trabalhador.

Desta forma, o que diferencia o homem do animal é exatamente esta intencionalidade na criação de seus objetivos. Marx, ao citar a abelha como uma

grande arquiteta, faz alusão ao fato de que o animal não sabe a intencionalidade do seu trabalho e com qual finalidade está produzindo, a mesma constrói a sua colméia por instinto, garantindo a existência de sua espécie:

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e uma abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colméia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele constrói em sua mente sua construção, antes de construí-la em realidade" (MARX, 1962, p. 193).

Neste aspecto, a transformação da natureza fez com o que o ser humano passasse a necessitar de técnicas e instrumentos cada vez mais avançados, a fim de garantir também a sua reprodução. Desta forma, passam a ser elementos constitutivos dos processos de trabalho, conforme aponta Marx na obra *O Capital*, os seguintes itens: 1) O objeto de trabalho, no caso a natureza; 2) o instrumento de trabalho; 3) O homem e 4) O produto, sendo este último fruto da atividade exercida do homem em relação ao domínio da natureza<sup>9</sup>.

Essa relação dos elementos que constituem os processos de trabalho são contraditórias e conflitivas, uma vez que é nesta engrenagem que se dá a exploração da força de trabalho e onde o trabalhador se submete às mais perversas violações. Ainda, contraditoriamente, é por meio dele que satisfaz suas necessidades humanas. Assim, ao pensarmos a conformação de qualquer formação, seja ela econômica ou social, é necessário ter em vista que somente por meio dos quatro elementos supracitados ela poderá se reproduzir, uma vez que a relação entre homem e natureza ocorre por meio de instrumento de trabalho. Sendo assim, o homem necessita do trabalho tanto no seu aspecto biológico como em seu aspecto social.

Mesmo que impute as necessidades do homem como ser social, o trabalho está amplamente relacionado com a emergência das forças produtivas, pois apreende em si uma dependência com outras necessidades de natureza ontológica, autonomia relativa e determinação recíproca. Acerca disso, Tonet (2007), ao revisar os estudos de Lukács, afirma que, mesmo que o trabalho seja fundante para o ser social, coexistem outros momentos que constituem a realidade social tais como a linguagem, conhecimento e educação.

---

<sup>9</sup>Nesta parte traremos a discussão produzida no âmbito do Serviço Social por Iamamoto (2001) tendo como referência a teoria marxista para tratar sobre os elementos dos processos de trabalho dos assistentes sociais, profissão desta pesquisadora.

É em função do aperfeiçoamento do trabalho, de seu caráter fundamental ontológico que o trabalho chama a vida produtos sociais de ordem mais elevada, isto é: o trabalho determina, funda ontologicamente os demais complexos que por sua vez com base na autonomia sempre relativa quanto mais se desenvolver, mais super aperfeiçoado é o trabalho. (ROSSI, 2016, p.58)

A perspectiva materialista dialética nos permite compreender esta realidade como um processo contraditório e permanente em si mesmo. Benoit (2009), considera a partir do livro *O capital* que a dialética, trata-se de um lócus que se transforma em história; ou ainda de uma léxis que se transforma em práxis, ou melhor, que se redescobre como práxis. Nos processos de redescobertas e descobertas da práxis no trabalho, as transformações no mundo do trabalho fundamentam o diálogo que permeia suas relações e reproduções por meio de um sistema capitalista.

As transformações relacionadas ao mundo do trabalho passam a ser evidenciadas mais fortemente na década de 1980 nos países desenvolvidos, a partir da forma de inserção na estruturação produtiva. Tais modificações foram tão intensas que reverberam no mundo do trabalho até hoje. Os modelos de estruturação produtiva pautados nos modelos de produção Fordista e Taylorista<sup>10</sup> designaram as necessidades do mercado, impactando diretamente no papel exercido pelo Estado com a necessidade de uma maior regulação. Sendo assim, a atuação estatal na utilização capitalista da força de trabalho, implicou em dois aspectos distintos e que, ao mesmo tempo, se complementam quais sejam, a disciplina no trabalho e insegurança no emprego que, de acordo com os estudos de Lima (2016), implicava em uma intervenção estatal que emanava do processo de acumulação capitalista, ao mesmo tempo em que sua base fundante encontrava-se exterior a esse processo.

Constatava-se assim um cenário de desemprego e desproteção social. O exército de reserva, aqueles que viviam à margem da sociedade, passaram a crescer criando novas possibilidades aos capitalistas. A flexibilização do trabalho, exportada do conceito Taylorista, apoiada em horas extras, trabalhadores

---

<sup>10</sup>De acordo com Valle (1993) o Taylorismo nada mais era do que uma forma de racionalizar o trabalho baseado em cinco passos: estudo científico da tarefa a ser executada, avaliação científica do trabalhador mais apto à realizar esta tarefa, instrução e treinamento científicos do trabalhador selecionado, incentivo dos trabalhadores por meio de elevações salariais, busca constante de cooperação entre gestão e trabalhadores. O Fordismo é um modelo de produção em massa que busca reduzir ao máximo os custos na produção.

temporários, articuladas com os movimentos realizados pelo mercado, teve como resposta o crescimento dos movimentos de organização de trabalhadores neste período, que mediante uma economia instável, propôs que, minimamente, o Estado pudesse garantir direitos trabalhistas.

Neste contexto, o trabalho deixa de ser uma atividade humana criativa em que o homem opera na transformação da natureza ao mesmo tempo em que é transformado por ela para tornar-se, simplesmente, uma forma de manter-se vivo. O processo de alienação que se inscreve afasta o trabalhador dos bens por ele mesmo produzidos, causando um estranhamento %a realização do trabalho constitui simultaneamente sua objetificação. A realização do trabalho aparece na economia política como desrealização do trabalhador" (MARX, 2007, p.59)

Com a CF/88, são determinadas as mudanças necessárias para modificar os cenários no Brasil, não somente no que diz respeito ao mundo do trabalho, mas também às políticas sociais. Em um contexto onde as reformas de Estado de cunho neoliberais se concretizavam à sombra da crise do que foi considerado uma crise de superprodução do capital, Mendel (1990) aponta que cada crise possui traços fundamentais de contradição do modo capitalista de produção. À medida em que a economia nacional passou a incorporar outras economias mundiais, o papel desempenhado como economia complementar de grandes nações passou a ditar o ritmo do mercado econômico, alavancando os índices de desemprego, a acumulação do capital nesta perspectiva acumula também as contradições sob a promessa de se ocorrer de forma temporária.

Diante do processo de acumulação, que teve início após o período da ditadura militar brasileira, e que se materializou nas reformas do Estado, passaram a requisitar uma política social que desse conta de proteger os mais necessitados. As classes subalternas clamavam, por meio dos movimentos sociais, uma intervenção do Estado para dar conta das desigualdades por ele produzidas.

Pereira (2016) faz a análise da proteção social promovida pelo Estado como um processo dialético, onde as mudanças ocorridas na sociedade capitalista determinam a proteção do Estado, que demonstra seus traços positivos e negativos atendendo a interesses variados, mas principalmente, aos interesses da classe dominante. Desta forma, a análise do que diz respeito à proteção social por meio da sua matriz residual, reforça uma força de trabalho cada vez mais dependente da manutenção das políticas sociais e fragilizada em razão do seu não reconhecimento

enquanto classe, e dos processos que corroem seus processos de trabalho.

Sendo assim, as reformas e contrarreformas do Estado passam a ser realizadas com a intenção de adequar a máquina estatal incorporada aos ditames do capital mundial e do neoliberalismo, as quais concordavam com uma série de mudanças macroestruturais representada pelo Consenso de Washington<sup>11</sup>. No Brasil, o Plano Diretor (1995) elaborado pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, impôs a necessidade de uma mudança de gestão pública, passando a incorporar funções gerencialistas ao Estado.

A necessidade da manutenção das políticas sociais passa a convocar os entes federados para o cumprimento das suas responsabilidades, atendendo ao pacto federativo firmado entre os entes, o que revigora o processo de descentralização da administração pública estabelecido como diretriz na CF de 1988, dando uma maior leveza ao Estado, que passa a atribuir uma gestão baseada em um processo mais cooperativo, como infere Nogueira, %descentralizando suas atividades, o Estado teria como se concentrar no fundamental, reduzir seus custos operacionais, diminuir seu tamanho e ganhar com isso maior leveza e agilidade+ (NOGUEIRA, 2004, p.56).

Também é importante considerar que os modos de gestão das políticas sociais vêm sofrendo alterações desde os anos 1990. Mesmo após a CF/88, os direitos assegurados pelo tripé da seguridade social passaram a ser constantemente revisitados, facilitando as transferências das responsabilidades do poder público para a esfera privada, reforçando o discurso de responsabilidade e solidariedade social.

O que se evidencia no contexto atual, são os recuos do poder estatal que, ao se isentar de suas atribuições, restringe as políticas sociais a ministérios sociais subordinados às políticas econômicas (MONTAÑO, 2002, p. 194). Com as relações de trabalho cada vez mais precarizadas e políticas sociais que têm sido regidas por uma política econômica, é necessário reconhecer que esse jogo implica numa falta de coordenação em relação aos direitos resguardados pela política, levando assim a ações cada vez mais focalizadas que acabam por restringir os direitos

---

<sup>11</sup>O conjunto de medidas incluía: 1) disciplina fiscal; 2) redução de gastos públicos; 3) reforma tributária; 4) determinação de juros pelo mercado; 5) câmbio dependente igualmente do mercado; 6) liberalização do comércio; 7) eliminação das restrições para o investimento estrangeiro; 8) privatização das empresas estatais; 9) desregulamentação (afrouxamento das leis econômicas e do trabalho); 10) respeito e acesso regulamento à propriedade intelectual. (LOPES, 2011).

socioassistenciais da população usuária.

O paradoxo que se insere neste aspecto é que, ao passo que o Estado não disponibiliza recursos para a agenda das políticas sociais, flexibiliza a legislação que convida o Terceiro Setor a integrar as obrigações do Estado, em troca dispõe de repasses de recursos e isenções fiscais amparadas em um marco regulatório. Ao analisar as diferentes legislações que permeiam essa discussão, Montañó (2002) aponta as frequentes mudanças em benefício de uma legislação que beneficia a relação de cooperação entre o Estado e o chamado Terceiro Setor.

Com incentivo de um marco legal<sup>12</sup> conduzido também por agentes multilaterais, tais como o Banco Mundial (BM) e o Fundo Monetário Internacional (FMI) que impõe um limite muito rígido às políticas sociais, passam a ser permitidas as parcerias entre o Estado e as organizações da sociedade civil<sup>13</sup>, visando um projeto que mercantiliza um direito previsto constitucionalmente. Para os trabalhadores do SUAS, esta pauta é de extrema relevância, tendo em vista que os vínculos trabalhistas expressos nesta política têm demonstrado relações cada vez mais frágeis, implicando os trabalhadores em um processo de precarização que, em conjunto com a focalização de alguns programas do SUAS, manifestam-se como um terreno fértil para provar a ineficiência do serviço público.

O processo que se instaurou a partir das modalidades de parcerias, subcontratos e, mais recentemente e com mais força, a terceirização, é sem dúvida transferência das responsabilidades do Estado para iniciativa privada que realiza contratações com salários abaixo do mercado e cargas horárias extensas, em prol do aumento de produtividade. A terceirização é uma forma de subcontratação que pode ser considerada nova e velha ao mesmo tempo. Velha, pois, tem sua base ainda no início do capitalismo e nova pois está vinculada às metamorfoses do mundo do trabalho. Neste processo está o modelo de gestão das entidades socioassistenciais que operacionalizam um conjunto de programas e serviços do SUAS por meio de parcerias e terceirização. Para Martinelli (2016) as o serviço prestado pelas entidades privadas tem se caracterizado como o sistema de proteção social brasileiro, assegurando às entidades de assistência social o acesso ao fundo

---

<sup>12</sup>Dentre os quais podemos citar a Lei nº 9.790 de 23 de março de 1999 que qualifica pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) cujo Art. 9º institui e disciplina o termo de parcerias destinado ao vínculo de cooperação entre as partes.

público. A respeito deste acesso Martinelli infere que:

Esse acesso, que anteriormente se estabeleceu sem controle do Estado e da sociedade, hoje é controlado por mecanismos gerenciais, por sistemas operacionais, sem que isso tenha conseguido alterar a política da política, que pode, assim, ser mais eficaz e eficiente, mas não garantindo os mecanismos de acesso universal e gratuito de seu atendimento. (MARTINELLI, 2016, p. 99)

Entre as legislações que tratam da terceirização, enfatiza-se a Lei nº 13.429 de 2017 que dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Tal legislação mostra-se frágil ao passo que não aponta diretamente de que forma esta regra se aplica ao setor público. No entanto, mostra sua face à medida em que possibilita a subcontratação para a atividade fim, atividade essa relacionada a razão social da empresa. A disputa que se insere nessa pauta diz respeito ao fato de que as contratações podem sofrer um intermédio incidindo relativamente nos salários dos seus trabalhadores, o que por vezes impacta na rotatividade dos mesmos.

De acordo com o Nota Técnica sobre Terceirização e Precarização do Trabalho emitida pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), ao relacionar os vínculos rompidos e ativos inseridos como vínculos tipicamente contratante no ano de 2014 é possível constatar que, ao final deste mesmo ano, a cada 100 trabalhadores, menos de 40 tiveram seus vínculos empregatícios rompidos, enquanto os trabalhadores com vínculos tipicamente terceirizados esta amostra está para cada 100 vínculos ativos, 80 foram rompidos ao final do ano de 2014. (DIEESE, 2018)

A terceirização dos serviços da política de assistência social hoje se mostra como uma fragilidade na continuidade da prestação de serviços, ocasionando, por vezes, a interrupção de atendimento aos usuários e a fragilidade de relacionamento entre equipes, além de outras situações em razão da precarização dos vínculos trabalhistas.

Para Druck, o conceito de precarização social do trabalho aborda as novas %oupagens+da precarização do trabalho, ou seja: %Precarização Social do Trabalho, é compreendida como um processo que se instala . econômica e social e politicamente uma institucionalização da flexibilização e precarização moderna do trabalho+(DRUCK, 2011, p.41). As condições de instabilidade e insegurança gerada

nestas situações proporcionam a desarticulação do coletivo de trabalhadores e destituição do conteúdo social do trabalho.

A precarização do trabalho no SUAS é um dos resultados do processo de desprofissionalização nas políticas sociais brasileiras, alicerçadas nas crescentes retiradas de direitos trabalhistas transversalizada pelo acesso às universidades com a formação voltada apenas para a inserção no mercado de trabalho.

Para Nomeriano (2019), o conceito de desprofissionalização possui características como; assalariamento, rotinização dos procedimentos e burocratização. A autora, refere sobre a necessidade de reconhecer este conceito a partir da proletarianização onde o trabalhador passa a não enxergar os resultados do seu trabalho, nem mesmo participa da sua construção e planejamento, enquanto o processo de profissionalização está voltado para a autonomia dos trabalhadores em relação ao seu objeto de trabalho.

Diniz (1998) aponta que de fato o que atravessa o cotidiano do trabalho não é tão somente a perda da autonomia, tendo em vista que no dia a dia estes profissionais ainda tem alguma gestão sobre o seu processo de trabalho, mas principalmente os termos e condições de trabalho em que os mesmos se encontram.

Dados extraídos do Censo SUAS 2019, apontam que dos vínculos de trabalho existentes no SUAS, 39% destes trabalhadores possuem vínculos não permanente com o SUAS, enquanto 30% possuem vínculos temporários, 10% são estatutários, 9% são trabalhadores terceirizados ou cooperativados, 6 e 5% são celetistas e cargos em comissão respectivamente.

É possível afirmar que o estabelecimento de parcerias público privadas na política de assistência social contribuiu para a desprofissionalização dos trabalhadores do SUAS, conforme Iamamoto:

Convivem hoje no mercado profissional do trabalho diferentes vínculos de ocupação: trabalho clandestino sem carteira assinada, contratação sem concurso público, atuação em cooperativas de prestação de serviços, terceirização e terceirização de serviços em empresas já terceirizadas, ao lado de concursos públicos e protegidos com direitos trabalhistas (IAMAMOTO, 2017, p. 29)

Guerra (2016) ao analisar a desprofissionalização dos assistentes sociais, adverte sobre a tendência a desespecialização, mediante equipes reduzidas e com vínculos de trabalho precários, a necessidade de respostas imediatas para o

cumprimento de metas é uma realidade na política de assistência social, levando para o atendimento sem especificidade;

aparente inespecificade operatória da profissão, que não a diferencia das práticas leigas, voluntárias e filantrópicas, sua polivalência (que lhe valeu ampliar suas funções e ocupar espaços emergentes) e a tendência a incorporar tudo aquilo que as outras profissões não fazem, não como algo emergencial, mas como parte das atribuições e compromissos. (GUERRA, 2016, p. 213)

Desta forma, a profissionalização deve conter em si uma proposta de autonomia, inclusive das equipes de trabalho ao reconhecer seus limites e possibilidades frente às demandas do SUAS. Contudo, mesmo que a gestão do trabalho no SUAS, instaure suas normativas é primordial reconhecer que necessitamos de grandes avanços no que diz respeito principalmente às condições de trabalho, tendo em vista que a desprofissionalização é um sintoma da precarização do trabalho nesta política social.

A requisição de trabalhadores cada vez mais habilitados para o mundo do trabalho é um dos pontos que necessitam de um olhar mais apurado quando tratamos das políticas sociais a qual vem sofrendo constantes mudanças ditadas pelas políticas econômicas. É possível afirmar que os constantes retrocessos ditados pelos avanços de políticas neoliberais atribuem característica de ajuda à política de assistência social, trazendo a necessidade de um constante processo de formação dos seus trabalhadores/as a fim de que se efetive a política como um direito sócioassistencial.

Spozzatti (2005) aponta que para as políticas sociais no contexto do latino América, tem sido constantes os entraves das políticas neoliberais, dentre os quais se encontram:

**a) retenção** no processo de expansão/universalização dos direitos sociais; **b) forte descontinuidade** na oferta de atenções sociais durante a passagem de um governo a outro, resultando num efeito direto de restrição na dinâmica das políticas sociais como políticas de Estado e sua configuração como programas sociais de cada governo; **c)** como quase consequência a disseminação da **residualidade** da política social pela prática da focalização de demandas em realidades de incidência extensiva de população com vulnerabilidades; **d) a onguização da gestão** das políticas sociais com descaracterização dos direitos dos usuários; **e) o caráter transitório e emergencial** atribuído às atenções sociais com baixo impacto de resultados, cujo alcance no tempo é restrito ao imediato. (SPOZZATTI, 2005. p. 1 . grifo da autora).

Mediante a estes entraves é possível observar que o processo de profissionalização dos trabalhadores manifesta-se como uma possibilidade de movimento de mudanças, deste cenário.

Sem dúvidas, o trabalho no SUAS é uma grande discussão no que diz respeito à efetivação da política de assistência social e o seu comprometimento com as necessidades sociais e promoção dos direitos sociais da população usuária dessa política. As formas de trabalho contemporâneas, onde estão inseridos estes trabalhadores assalariados, ainda sofrem dos resquícios das medidas e ajustes neoliberais dos anos 80 e, não obstante, vislumbra uma nova onda de neoliberalismo que avança a passos largos (RAICHELIS, 2011).

As constantes retrações do Estado e seus ajustes, a privatização dos serviços públicos, o enfraquecimento das políticas sociais que afetam diretamente os trabalhadores é um movimento que perdura, o que requer uma organização e mobilização acerca dos debates que dizem respeito ao trabalhador do SUAS. É necessário que se possa avançar em pautas importantes, como por exemplo, a defesa do serviço público e de qualidade para a efetivação de uma política que recorrentemente sofre das intempéries do corte e reajustes de verbas, valores estes que não são repassados algumas vezes, culminando na não valorização dos trabalhadores e comprometendo o serviço prestado à população deste determinado território.

Neste sentido, a Gestão do Trabalho no SUAS, instituída por meio da NOB/SUAS (2005) emerge como uma forma de controlar e mediar as situações decorrentes da precarização do trabalho. No entanto, o seu enfraquecimento, conforme apontado anteriormente, indica que os trabalhadores da gestão também estão implicados nesse processo de corrosão do trabalho. Questiona-se assim, de que forma as atribuições da gestão do trabalho podem ser executadas? De acordo com Silveira:

O cenário histórico de precarização das condições do trabalho no âmbito da política pública de assistência social e os processos recentes que expressam os compromissos institucionais pela estruturação da gestão do trabalho, em seus mecanismos regulatórios, estratégias e instâncias, configuram uma conjuntura propícia à indução da qualificação permanente das condições de trabalho e das respostas técnicas e éticas na prestação dos serviços e no desenvolvimento das funções de gestão. (SILVEIRA, 2011,p. 26)

É possível encontrar no processo histórico das conferências da assistência social<sup>14</sup> e nos documentos disponibilizados pelo MDS, debates que apontam a urgência da discussão sobre a gestão do trabalho no âmbito do SUAS, principalmente pelo fato de que a gestão do trabalho se caracteriza como um eixo estruturante e um espaço privilegiado para a organização da classe trabalhadora e tensionamento das ações no âmbito de gestão para a consolidação do SUAS.

As alfinetadas neoliberais não somente precarizam o trabalho, mas corroboram para a falta de preparo das funções de gestão, de forma que estes espaços sejam ocupados por cargos em comissão ou por profissionais que não são do quadro, precarizando, desta forma, ainda mais o trabalho daqueles envolvidos uma vez que não garante a continuidade das ações. Para Sposati (2006), o trabalho desenvolvido na política de assistência social é a mediação central da própria política, fato este que impulsiona a discussão das diretrizes éticas das profissões do SUAS, a fim de eliminar saberes conflitantes com o acúmulo teórico e político da área.

Ao indicarmos a relevância dos processos de conferência para a efetivação da gestão do trabalho, o trazemos pelo fato deste espaço ter colocado a pauta do trabalhador em conjunto com a população usuária em espaços democráticos, onde as pautas relativas à gestão do trabalho estão sempre presentes. Destaca-se neste cenário a VIII Conferência Nacional chamada de forma extraordinária pela então Ministra Marcia Helena Carvalho Lopes, considerando a necessidade de avaliar a situação do SUAS. As deliberações vão ao encontro do que vem sendo postulado de tempos em tempos, que é a necessidade valorização do trabalhador e a qualificação da gestão de serviços, programas, projeto e benefícios. A Resolução CNAS nº17/2011, fruto das deliberações da VIII Conferência Nacional, representa uma luta dos trabalhadores da política de assistência social e da população usuária, imprimindo uma resposta clara às situações que requerem a organização da classe trabalhadora na ampliação e qualificação dos direitos dos trabalhadores do SUAS.

Assim sendo, para a compreensão da conformação da gestão do trabalho no SUAS, se faz necessário refletir acerca da própria NOB-RH/SUAS (2006). Conforme a legislação supracitada, a fim de abarcar toda a população usuária da PSB e da PSE, assim como das áreas de gestão e suas coordenações, apresenta a

---

<sup>14</sup>Sobre isto sugiro ver em: <<http://www.mds.gov.br/cnas/conferencias-nacionais>>.

seguinte composição de equipe de referência mínimas obrigatórias<sup>15</sup>:

Quadro 1 - Equipes de referência mínimas obrigatórias CRAS e CREAS

Composição de Equipes CRAS e CREAS						
	Pequeno Porte I (2500 famílias referenciadas)	Pequeno Porte II (3500 famílias referenciadas)	Médio, Grande, Metrópole e DF (acima de 5000 famílias referenciadas)		Gestão Inicial e Básica	Gestão Plena
	CRAS	Assistente Social	Assistente Social		Assistente Social	CREAS
Psicólogo		Assistente Social	Assistente Social	Assistente Social	Assistente Social	
Profissional de Nível Médio		Psicólogo	Psicólogo	Advogado	Psicólogo	
Profissional de Nível Médio		Profissional de Nível Médio	Profissional de nível superior que conste na resolução n°17	Profissional de nível superior que conste na resolução n°17	Psicólogo	
		Profissional de Nível Médio	Profissional de Nível Médio	Profissional de nível superior que conste na resolução n°17	Advogado	
		Profissional de Nível Médio	Profissional de Nível Médio	Profissional de nível superior que conste na resolução n°17	Profissional de nível superior que conste na resolução n°17	
			Profissional de Nível Médio	Auxiliar Administrativo	Profissional de nível superior que conste na resolução n°17	
			Profissional de Nível Médio		Profissional de nível superior que conste na resolução n°17	
					Profissional de nível superior que conste na resolução n°17	
					Auxiliar Administrativo	

Fonte: Pacehco, 2019. Elaborado com base na NOB-RH/SUAS (2006)

Nesse sentido, é necessário salientar a importância das equipes técnicas que fazem parte da Gestão do SUAS assim como a gestão do trabalho sejam formadas por profissionais habilitados para desempenhar as funções que este lugar requer, os quais tenham clareza das competências abarcadas pela gestão do SUAS.

Considerando que a gestão do SUAS se constitui como um locus de planejamento e gerenciamento das responsabilidades dos entes federados para a execução do SUAS, é neste âmbito que é possível constatar as fragilidades e potencialidade no que diz respeito ao planejamento de ações para a garantia dos direitos socioassistenciais nos territórios.

É necessário fomentar o debate a cerca da importância de se estabelecer parâmetros e normativas para a formação de equipe de gestão do SUAS, uma vez que não havendo legislação que versa sobre a quantidade de profissionais necessária para a conformação destas equipes, sendo que, em alguns casos é

<sup>15</sup>A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS conceitua as equipes de referência como: aquelas constituídas por servidores efetivos, responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios da proteção social básica e especial, levando em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e aquisições que devem ser garantidas aos usuários.

formada por uma única pessoa para atender toda a gestão do SUAS, o que atribui uma característica de trabalho muito mais sobrecarregada e restrita, impossibilitando as ações de planejamento, por exemplo.

As reformas de Estado protagonizadas nas décadas de 1980 e 1990 deixaram como herança o modelo de um Estado gerencialista interessado em uma gestão de lucros baseado em sua eficiência e eficácia, repleto de cortes e diminuições. Refletir trazendo o processo sócio histórico da política de assistência social é uma condição neste trabalho para compreensão da sua relevância, assim como, da política de educação permanente no SUAS.

Por isto, também nos reportamos ao atual contexto que, em especial desde 2016 para cá, onde o Estado retoma sua função minimalista e os ataques à classe trabalhadora que, desta vez, chegam de forma arbitrária a partir de processos nada democráticos e acabam aprovando projetos de leis e emendas parlamentares, que impactam em setores fundamentais para o desenvolvimento do trabalho no Brasil, atacando os direitos constitucionais.

## 2.2 OS IMPACTOS DOS CORTES NO FINANCIAMENTO DO SUAS: A COMPREENSÃO DOS ORÇAMENTOS COMO UM INSTRUMENTO DE POSSIBILIDADES

Os processos de retrações no âmbito dos investimentos nas políticas sociais somado ao atual contexto de cortes de recursos nas políticas sociais e avanços nas políticas neoliberais, passa a ser um movimento constante nas políticas sociais no Brasil, principalmente no que diz respeito ao SUAS.

A questão dos repasses dos recursos da União para a execução dos serviços, programas, projetos e serviços no SUAS, necessita de discussão e transparência pública para avançar atendendo as reais necessidades orçamentárias locais. Por isto, nesta parte da dissertação foi necessário abordar o financiamento do SUAS fazendo a discussão de forma ampliada como parte da totalidade das políticas sociais.

A falta de repasse de recursos para os serviços ofertados pelo SUAS têm sido um entrave no que diz respeito à gestão desta política. É sabido que para a adesão ao SUAS é necessário ter constituído três requisitos mínimos fundamentais, quais sejam; criação de um Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS),

realização do Plano Municipal de Assistência Social e a criação de um Fundo Municipal de Assistência Social, à esta tríade damos o nome de %GPF+ e se configuram como diretrizes centrais no que diz respeito à organização da gestão do SUAS.

Em conjunto com tais requisitos que configuram num primeiro momento a adesão, inicia-se o processo de repasse de recursos, após ainda a alocação de recursos do município no próprio fundo, demonstrando assim o compromisso da gestão com o que está estabelecido nas normativas. Desta forma, ao se habilitar para a execução do SUAS, o município inicia em nível de gestão inicial, devendo obter, além do fundo, plano, conselho e um repasse de recursos do próprio município. As diferenças de responsabilidades que variam dos níveis de gestão básica e plena são enormes, tendo em vista que, nestas últimas, já se encontram instalados os equipamentos como Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) e, por consequência, a necessidade do preenchimento de ferramentas de gestão que viabilizem a contagem das metas pactuadas para cada programa executado, a exemplo do Registro Mensal de Atendimentos (RMA)<sup>16</sup>.

Nesse sentido, embora as diretrizes que estabeleçam a necessidade de repasse de recursos do ente estadual e da união, existe o compromisso do gestor municipal no que diz respeito à alocação de recursos no fundo. E mais do que isso, a necessidade de transparência e devido conhecimento da política de assistência social e o que nela está previsto, evitando assim possíveis equívocos, tais como a retirada de recursos do fundo para o atendimento de outras políticas.

O orçamento público configura-se como um dos instrumentos de gestão mais importantes. A organização do estado no que diz respeito ao seu planejamento orçamentário está nas mãos do poder executivo, pois é nessa esfera que são elaborados os três instrumentos que compõe o ciclo orçamentário no Brasil: Plano Plurianual (PPA), Lei das Diretrizes Orçamentárias (LDO) e Lei Orçamentária Anual (LOA).

O PPA pode ser compreendido como a peça central do orçamento público, pois nele são estabelecidos os objetivos e diretrizes e as metas da administração

---

<sup>16</sup> Registro Mensal de Atendimentos (RMA) é um sistema onde são registradas mensalmente as informações relativas aos serviços ofertados e o volume de atendimentos nos Centros de Referência

pública para as despesas de capital e de custeio de forma continuada. Sua característica é de plano de governo em decorrência da sua abrangência de quatro anos. A LDO estabelece as metas e diretrizes para o exercício financeiro, por isso sua periodicidade é anual. Ela orienta a elaboração do orçamento e faz alterações na legislação tributária, proposta pelo poder executivo e aprovada pelo poder legislativo. Desta forma não é possível criar cargos, funções gratificadas, ou seja, qualquer alteração na administração direta só poderá ser exercida se prevista através da LDO. Já a LOA, realiza a estimativa das receitas e fixa as despesas de acordo com o estabelecido no PPA e LDO e tem sua periodicidade anualmente também.

Desta forma, a compreensão do que se refere ao planejamento do orçamento público nos coloca a par dos argumentos dos gestores no que tange a utilização dos recursos para a execução da política de assistência social nos diversos territórios. Em face do seu caráter não contributivo, os orçamentos desta política apresentam-se como uma luta a ser enfrentada no que diz respeito à transferência de renda do orçamento. Um exemplo que podemos citar sobre as metas que devem constar na LDO, é o reajuste para o salário mínimo, em Proposta de Projeto de Lei, que aprovou as diretrizes orçamentárias para o ano de 2020. O reajuste do salário mínimo ficou abaixo do índice de inflação, ou seja, o salário mínimo que deve ser pago ao trabalhador brasileiro não terá correção; os preços continuam aumentando, mas o salário não.

Os impactos da compreensão dos orçamentos na assistência social são fundamentais, pois como dito anteriormente, seu caráter não contributivo faz com que esta política seja vista muitas vezes como benesse. Dessa forma, o conhecimento do trabalhador que operacionaliza a garantia de direitos por meio da política é fundamental:

Trata-se de uma arena dura de lutas e disputas de distintos projetos políticos, governamentais e do mundo privado, com restrições, a começar pelo orçamento e pela não ampliação dos benefícios e serviços socioassistenciais, além do retorno a cultura de programas pontuais e seletivos, como o que assistimos na conjuntura atual que demarca um Estado sem compromisso com a igualdade e a democracia de cunho conservador. (RIZZOTTI E LOPES, 2019, p. 143).

O que se reinscreve aqui são as formas necessárias de apropriação dos

objetos que materializam as responsabilidades dos entes federados no que tange à execução de uma política pública, considerando que não há como proceder nessa execução sem investimentos, aprimoramento e co-responsabilização. Neste sentido, a inclusão do papel do controle social enquanto instância fiscalizadora prevista no NOB/SUAS (2005), não deve restringir-se apenas à participação nos espaços deliberativos, mas também deve estar a par dos instrumentos de gestão do SUAS que regulamentam e destinam os orçamentos do fundo reafirmando o compromisso com a política pública transparente de qualidade.

Por esse exemplo, tomamos em consideração a nota<sup>17</sup> emitida pelo CNAS que se posicionou sobre o déficit orçamentário na assistência social, evidenciando que os valores repassados desde o ano de 2017 já representavam estar abaixo dos valores aprovados pelo Conselho. Há uma diferença de 53,3% do orçamento aprovado do ano de 2018 para o ano de 2019. Tal medida converge em um impacto significativo para a classe trabalhadora, que vai desde os impactos no mercado de trabalho até o agravamento das demandas para as demais políticas setoriais. O mesmo documento estima que, em decorrência deste déficit orçamentário, 10 milhões de famílias estarão descobertas pelos CRAS; a redução de 50% dos casos atendidos pelos CREAS; diminuição do atendimento da população em situação de rua em aproximadamente 280 mil por mês; a iminência do fechamento dos serviços de acolhimento para crianças e adolescentes, assim como os centros POP.

Os debates que dizem respeito ao repasse de recursos pairam como uma tempestade prestes a acontecer. O tom de instabilidade dado pelo contexto histórico de retiradas de direitos, faz com que a sensação de insegurança de um futuro para o SUAS esteja pautada na financeirização da política de assistência social. É inegável que o crescimento das entidades prestadoras de serviços tem se mostrado como uma crescente no SUAS, na execução da PSB, assim como na PSE. Importante sublinhar que as entidades filantrópicas também reconhecidas como entidades socioassistenciais sempre atuaram na PSE e com a adesão ao SUAS se tornaram as maiores parcerias (público/privado) na garantia dos direitos socioassistenciais da população vulnerável por ciclo vital familiar e vítimas de violências. Faz-se necessário ressaltar que o Estado pouco investiu na criação de instituições de longa permanência de caráter público. Tais apontamentos podem ser considerados

---

<sup>17</sup>Nota Referente ao Déficit Orçamentário da Política de Assistência Social. Disponível em <file:///C:/Users/user/Downloads/nota-deficit-or%C3%A7amento-atualizada.pdf>.

resultados de importantes vetores no que diz respeito ao orçamento da política de assistência social; um deles diz respeito à Lei da Responsabilidade Fiscal(LRF).

De acordo com estudos de Chieza (2008), a LRF tem o início da sua formulação datada do ano de 1998 após a promulgação da Carta Magna. A referida Lei nasce no período de reformas e visa atender às condicionalidades do Fundo Monetário Internacional (FMI). Tal criação encontra-se amparada na CF/88, que estabelece em seu Art. 163 a necessidade de uma lei complementar que dispusesse dos princípios norteadores das finanças públicas no Brasil.

Para além das condicionalidades impostas pelo FMI, o diagnóstico fiscal realizado na época da elaboração da lei indicava a necessidade de adoção de medidas estruturais, abrangendo não somente o governo federal, mas a federação como um todo. Em seus estudos, Chieza (2018) aponta que no início da elaboração da lei, o diagnóstico fiscal apresentava a situação fiscal brasileira com ~~um~~ moderados e reiterados déficits em todos os níveis do governo.+ Dessa forma, a lei passa a ter como objetivo definir princípios norteadores para o estabelecimento do endividamento público e para despesas de caráter continuado, apresentando mecanismos prévios para o cumprimento das metas fiscais.

De acordo com Chieza (2018), é inegável o papel ideológico e político à qual se propõe a LRF:

Não se trata de negar a importância da responsabilidade fiscal na qual os governantes devem estar sujeitos, todavia é inegável o aspecto político ideológico que esta Lei cumpriu no processo de ajuste fiscal e redução do Estado pelo qual o país passou a partir dos anos 2000, no qual a LRF manifestou forte viés ideológico ao inibir gasto público na área social ao passo que impôs tratamento diferenciado às despesas com juros e amortizações da dívida, ao permitir que um ente público, mesmo no caso do descumprimento dos limites fiscais estabelecidos pela LRF, possa continuar se endividando, se for exclusivamente para a renegociação de dívidas. (CHIEZA, 2018, p.186)

No SUAS a discussão do orçamento está amplamente ligada à LRF, pois a mesma limita os gastos com a contratação de pessoal, o que implica no baixo número de equipes para a execução dos serviços, programas e projetos. Inspiradas nos modelos norte americano, neozelandês e europeu, a LRF importou conceitos como de metas fiscais como o BEA<sup>18</sup>, que utiliza do corte automático das dotações

---

<sup>18</sup>Budget Enforcement Act- BEA. Modelo norte americano que buscava impedir que a diferença de juro e o resultado primário gerasse o endividamento individual.

orçamentárias sempre que há uma sinalização de metas não atingidas. Sendo assim, os cortes são orçamentários e financeiros, incluindo nesse aspecto os gastos com despesas de pessoal.

A análise que se faz a respeito da incidência da LRF no SUAS parte da discussão sobre a constituição das equipes de referência mínimas para a execução da política de assistência social. Ao passo que a NOB-RH/SUAS, instrumentaliza a necessidade da realização de concurso público, a despesa com pessoal demonstra-se como uma das maiores preocupações das gestões municipais no que diz respeito ao orçamento dos municípios, pois, de acordo com a LRF, os gastos previstos com as despesas de pessoal não poderiam ultrapassar 50% da sua respectiva despesa corrente, aspecto esse posto na emenda constitucional de 1969 e mantido na CF/1988.

No entanto, há inovações que decorrem desta legislação, tais como a especificação de cada esfera nos limites de despesa com pessoal por poder. Neste sentido, cabe salientar que, de acordo com o Art. 18 da LRF, são considerados como despesa de pessoal o somatório dos gastos com ativos, inativos, pensionistas, cargos, funções, empregos, gratificações, vantagens pessoais de qualquer natureza entre outros<sup>19</sup>, ou seja, as despesas englobam um grande número de somatórios, o que restringe ainda mais a realização de concursos públicos na área.

É importante salientar que os instrumentos de gestão do SUAS devem caminhar ombro a ombro com as leis que estabelecem as diretrizes para o orçamento no SUAS, à medida que, somente assim será possível atingir as metas pactuadas, bem como executar os recursos previstos. Aqui se destaca o I Plano Decenal (2005/2015), que tinha como objetivo a implantação da política de assistência social, advindos das manifestações dos processos de conferência. A pauta que diz respeito à necessidade de estabelecer recursos humanos necessários para a efetividade do SUAS esteve presente, concretizando a necessidade deste debate. O II Plano Decenal (2016/2026) dialoga sobre a gestão do trabalho como um eixo estruturante. Passado o primeiro decênio do SUAS uma nova fase se inicia, marcada pela necessidade de universalizar o SUAS, respeitada a diversidade da realidade brasileira, com a garantia da unidade em seu processo de gestão, para

---

<sup>19</sup>Para maior aprofundamento sugere-se observar a Lei da Responsabilidade Fiscal disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70313/738485.pdf?sequence=2>>. Acesso em junho de 2020.

consolidar a proteção social na Seguridade Social (BRASIL, 2016).

A consolidação da proteção social se dará por meio dos instrumentos de gestão<sup>20</sup>, do SUAS que devem considerar os aspectos econômicos e vivenciados pelos seus usuários, bem como observar os posicionamentos orçamentários realizados pelo ente federado. Desta forma, de acordo com a NOB/SUAS, os instrumentos de gestão são considerados ferramentas de planejamento técnico e financeiro e devem estar respaldados no diagnóstico de cada território.

Sendo assim, os instrumentos que compõem a gestão do SUAS caracterizam-se como importantes ferramentas que instrumentalizam o processo de trabalho no SUAS, mantendo o compromisso com a efetivação da política. Os avanços da sociedade capitalista, as crescentes desigualdades sociais reivindicam que os instrumentos de gestão dialoguem cada vez mais com o ponto de vista econômico, tendo em vista que os usuários do SUAS vivenciam as mais diversas expressões da questão social.

Diante desses cortes todos, os avanços para a efetivação do SUAS estão comprometidos, pois, o cumprimento das metas instituídas nos pactos de aprimoramento de gestão tornam-se cada vez mais distantes, à exemplo da exigência das equipes de referência mínimas obrigatórias.

O ano de 2020 nos convoca a pensar como a gestão do trabalho estabelece no seu papel político uma reflexão sobre o que está em questão, tais como: a ressignificação do trabalho na assistência social e seu composto como intersectorialidade; as formas de organização que incorporem mecanismos de gestão democrática a exemplo da organização dos trabalhadores por meio dos espaços dos conselhos, que propõe uma necessidade de formação e qualificação. Neste contexto, a educação permanente pode ser considerada como uma ferramenta no que diz respeito à construção e novos conhecimentos para os espaços de organização dos trabalhadores, um espaço onde poderão ser elucidados também os questionamentos sobre a utilização e o controle social democrático dos recursos públicos.

Ademais, é preciso reconhecer o mito da austeridade fiscal em curso, que afirma que os cofres públicos sofrem com grandes gastos e que seria inviável uma

---

<sup>20</sup>São instrumentos de gestão: Plano Plurianual (PPA), Plano Estadual de Assistência Social (PEAS), Pacto de Aprimoramento da Gestão do SUAS, Planos de Apoio Técnico, Plano de Providências e Relatórios de Gestão.

maior aplicação de recursos para a sustentação das políticas sociais. Acerca disto Chieza<sup>21</sup> (2020) nos alerta, que os mitos não são nada mais que informações que são repassadas sem haver uma necessária reflexão. Desta forma, a autora refere que para combater o mito da austeridade fiscal não basta a utilização de uma linguagem que comparece o orçamento da união ao orçamento doméstico, tendo em vista que ambos possuem características muito distintas. Ao comparar o orçamento público ao orçamento doméstico é necessário considerar os seguintes aspectos conforme Chieza, (2020): primeiro, compreender que o governo tem capacidade de gerir seus orçamentos através da arrecadação de tributos. Sendo assim a arrecadação de tributos é um dos grandes desafios a ser enfrentado pois para Chieza (2020):

A arrecadação de tributos é fruto de uma decisão política e está ao alcance do Governo. Por exemplo, ele pode passar a tributar rendas não tributadas (como a renda de dividendos e lucros distribuídos que são isentos de imposto de renda na pessoa física no Brasil, desde 1995) e propriedades subtributadas ou nunca tributadas (como a instituição do Imposto sobre Grandes Fortunas). (CHIEZA, 2020, s/p)

O segundo passo consiste em considerar que quando o governo faz uma aplicação de recursos, esta mesma aplicação volta para os cofres públicos em forma de tributos, ou seja, o aumento do gasto público resulta em um aumento de receita pública (CHIEZA, 2020). E o terceiro passo fundamenta-se na capacidade de distinguir que o gasto público se diferencia do gasto doméstico pelo fato de que o orçamento doméstico não é capaz de emitir a própria moeda, nem mesmo regular a taxa de juros e por estes pontos não devem ser igualados.

Com base no que tratamos até aqui, é possível dizer que a gestão do trabalho e a questão do financiamento são pautas dos e dos/as trabalhadores/as do SUAS no sentido de defenderem os direitos socioassistenciais. Torna-se imperativo que estes atores compreendam de que forma funcionam os recursos e de que maneira eles podem ser utilizados na proposição de um processo de valorização dos atores envolvidos na operacionalização da política de assistência social.

---

<sup>21</sup> Texto publicado no Blog trajetórias da educação permanente no SUAS, disponível em: <<https://www.ufrgs.br/epsuas-rs/2020/07/15/os-mitos-da-austeridade-fiscal/>>. Acesso em abril de 2021.

### 3 EDUCAÇÃO E EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: MEDIAÇÕES POSSÍVEIS

A educação nesta dissertação não é compreendida como o resultado de um processo educacional, onde há uma pessoa que transmite o conhecimento e os dispostos apreendem, pois de acordo com Paulo Freire (1980), a educação enquanto prática bancária inibe a criatividade dos sujeitos implicados nestes processos. O autor afirma ainda que a prática problematizadora tem um caráter reflexivo o qual implica num constante desvelamento da realidade. Já autores como Cury (1979) alertam sobre os aspectos da educação como um instrumento de dominação de classes. Ambos os autores nos apontam que têm sido cada vez mais comuns os processos educacionais moldados a partir de uma educação bancária, onde se aprende o necessário para estar inserido no mercado de trabalho. Ou seja, escolas e universidades que formam forças de trabalho que não possuem uma crítica reflexiva sobre sua atuação profissional.

Não é à toa que a flexibilização do trabalho corre paralelamente com o crescimento das universidades à distância, de acordo com o CENSO Ensino à Distância (EAD) da Associação Brasileira de Ensino à Distância, dando ênfase ao crescimento dos cursos *latu sensu* totalmente EAD, assim como no nível de desenvolvimento tecnológico EAD oferecidos no Brasil durante o ano de 2017.

A educação costura o mundo do trabalho a partir da necessidade da manutenção da sociedade capitalista:

O preceito ideal e o papel prático da educação no curso da transformação socialista consiste em sua intervenção efetiva continuada no processo social em andamento por meio da atividade dos indivíduos sociais, conscientes dos desafios que têm de confrontar como indivíduos sociais, de acordo com os valores exigidos e elaborados por eles para cumprir seus desafios. (MÉSZÁROS, 2008, p. 89).

A exigência relativa à qualificação das funções técnicas, no que se refere à divisão social do trabalho, está relacionada ao processo de organização do trabalho em conjunto com o seu processo de hierarquização destas funções técnicas. Desta forma, os profissionais com maior acesso aos processos educacionais atuam de forma a exercer o controle dos demais trabalhadores.

Em contrapartida, o mesmo Estado que requer trabalhadores mais habilitados e qualificados, restringe o acesso à educação por meio de medidas que

inviabilizam aquele trabalhador de frequentar cursos regulares. Tais medidas no caso dos trabalhadores do SUAS, estão expressas na falta de Planos de Carreira, Cargos e Salários, os quais deveriam ser propostos pelos entes federados, de acordo com as atribuições estabelecidas por meio de normativas. Assim nestes contextos, a educação torna-se um instrumento necessário na formação consistente que aprofundada consciência socialista nos indivíduos, assim como na construção teórica de uma nova sociabilidade que supere o capital.+(TONET, 2005, p. 230).

Neste aspecto, a educação tem significativo papel na obtenção de consenso no que se refere à classe dominante, pois através da educação se reconhecem valores, crenças e significados que legitimam a ordem vigente. Ocorre que, ao vivenciar os processos de educação como uma prática de aprendizado que não condiz com a realidade vivenciada nos espaços sócio ocupacionais, é necessário retomar o processo histórico nos quais as diferentes categorias no SUAS atuaram para que haja uma conformidade entre o saber aplicado e a realidade vivida pelos trabalhadores e usuários do SUAS.

Desta forma, é indispensável refletir que a educação é válida quando o seu projeto de construção está fundamentado e possibilita um debate que vislumbre discorrer sobre as alternativas possíveis para o enfrentamento na sociedade de classes.

A educação é sem dúvida uma das bases fundantes da sociedade capitalista, pois através dela se legitimam consensos, valores, conhecimentos; o que incide diretamente nas relações sociais formando grupos e indivíduos que defendem os mesmos projetos sociais ou, por vezes, distintos dentro desta sociedade. A educação pode ainda estar diretamente relacionada às relações de produção. Desta forma, os saberes transmitidos pelos processos educacionais determinam as relações de produção nos moldes da sociedade capitalista, ou seja, determinam que as reproduções dessas relações ocorram em um processo contínuo. Cury (1985) considera que a reprodução nada mais é do que uma defesa do sistema capitalista que utiliza estas relações de reprodução.

No entanto, considera-se que dado o desenvolvimento da educação em um processo dialético, é questionável se esta defesa é intransponível, uma vez que a educação determina o desenvolvimento geral.

A mediação é abordada nesta dissertação como uma categoria analítica-reflexiva (PONTES, 1990) que permite compreender o movimento como uma

passagem do vir a ser, através da uma passagem para uma outra posição (HEGEL, 2013, p.33). Em seus estudos Monteiro (2019) destaca que a mediação tem seu debate fundamentado como o movimento de mudança evidenciada por filósofos como Heráclito e posteriormente afirmada por Platão, trazendo a mesma na dimensão de um movimento inerente à ordem cósmica, tal como o fogo, sendo um elemento básico do universo mas com o qual se propõe à um movimento contante de transmutação. Esta mesma compreensão mais tarde passa a ser retomada por Hegel como este movimento de vir a ser como um desenvolvimento em processo.

Sendo assim, compreendemos a mediação como uma categoria ontológica indispensável para o seu debate, tendo em vista que a sua compreensão contribui no enfrentamento às ações imediatistas fruto da precarização do trabalho na política de assistência social.

Para Lukcas, a mediação esta diretamente implicada com a dimensão do trabalho uma vez que para Marx mostra que a ação do ser social é desenvolvida por mediações que buscam em suas atividades as respostas necessárias para suprir as necessidades no âmbito sócio ocupacional (MONTEIRO, 2019)

A categoria mediação relacionada à atuação profissional na política de assistência se configura como fundamental para a compreensão não somente das demandas que chegam cotidianamente, mas também para a compreensão das condições de trabalho em que se encontram os seus trabalhadores. Aqui compreendida por meio dos aspectos de universalidade, singularidade e particularidade (Marx in Lukcas, 1978. P.88) destes trabalhadores, que construirão os complexos determinantes dos mesmos enquanto ser social.

Ao tratar da mediação como categoria, autores como Pontes (1990) nos permitem compreender a sua incidência no trabalho profissional a partir da necessidade de contemplar os diversos complexos que situados nas demandas de trabalho colaboram para evidenciar aspectos que de forma imediata não pode ser desvelado, utilizando-se da singularidade como um campo de mediação. Desta forma, a mediação contribui com o enfrentamento das ações focalizadas que por sua vez ao atingir somente um determinado campo da vida do usuário, desfoca da política de assistência social como uma política de direitos.

E compreender a mediação a partir dos processos de educação permanente propõe a construção de uma forma de trabalho voltada para a garantia dos direitos socioassistenciais e a promoção da cidadania dos sujeitos envolvidos. No cerne

deste debate a política de assistência social, como uma arena de disputas que tem sofrido os mais diversos ataques, pressupõe compreender quais são os processos históricos que implicam estes trabalhadores e podem ser convertidos em processos de aprendizagem nos quais a mediação tem um papel fundamental.

Assim nos interessa abordar a educação como algo imprescindível para a superação da lógica do capital e/ou das explorações das relações humanas determinadas pela produção e reprodução do sistema capitalista. A educação pode sim ser um instrumento para a construção de uma nova sociedade ou pelo menos de transformação onde os sujeitos de direitos sejam atendidos nas suas necessidades básicas de proteção social. Por isso, nos interessa discutir a permanência da educação como algo que vai além dos bancos escolares e nesta pesquisa associamos ao trabalho e aos espaços organizativos dos/as trabalhadores/as do SUAS.

Assim, trazemos como categoria central a Educação Permanente e a partir de uma revisão bibliográfica, procuramos compreendê-la para subsidiar a caminhada investigativa.

### 3.1 REFLEXÕES CONCEITUAIS SOBRE EDUCAÇÃO PERMANENTE

A dimensão da educação permanente, por estar diretamente relacionada ao desenvolvimento de tais habilidades, conjectura a necessidade de discussão das competências nos equipamentos onde atuam os trabalhadores, a fim de que se fomente a capacidade de mudanças coletivas e a construção de novas maneiras de agir, aprofundando conseqüentemente, a expansão de práticas e experiências de formação. Sendo assim, é necessário ir para além dos espaços de educação formal produzidos para a manutenção de um sistema capitalista como se refere Charlot, <sup>16</sup> em termos de acesso ao mundo do trabalho que a educação é pensada hoje, e, cada vez mais, é, a este acesso que ela está sendo reduzida hoje+ (CHARLOT, 2004, p.14). Desta forma, pensar ações de educação permanente nos espaços sócio-ocupacionais propõe um momento de resistência às ações impostas por um viés hierárquico e, por consequência, à proposição de novas formas de fazer que contemple o seu processo de trabalho:

A grande questão é: o que aprendemos de uma forma ou de outra? Será

que a aprendizagem conduz à autorrealização dos indivíduos como "indivíduos socialmente ricos"(humanamente nas palavras de Marx), ou está a serviço da perpetuação, consciente ou não, da ordem social alienante e definitivamente incontrolável do Capital? será o conhecimento elemento necessário para transformar em realidade o ideal da emancipação humana [...] (MÉSZÁROS, 2008,p.47)

A educação permanente estabelece diferentes conceitos em diferentes períodos históricos e se expressa no movimento da dialética, pois se expressa como um movimento de compreender para incidir na transformação de algo. No caso dos trabalhadores do SUAS, a garantia de direitos da população usuária. Em vista das modificações societárias que implicam no modo de produção e nas relações de trabalho no SUAS, a educação permanente pode ser considerada ainda como uma das estratégias de consolidação e defesa das políticas sociais+(FERNANDES, 2016, p.40).

De acordo com estudo de Fernandes (2016), as investigações que tratam sobre a educação permanente tiveram seu início na década de 70 alicerçado à educação de adultos, apontando ainda que estes espaços mostravam uma prática autônoma e coletiva, sendo considerados importantes conceitos no que diz respeito à construção de processos educacionais. A categoria que diz respeito ao popular é encarada nesse sentido como algo desejado a partir da transformação de algo que está dado, %Para lá de saber/conhecimento passa-se a desenvolver o saber poder para agir.+ (MELO, 1986, p. 50), ou seja, a educação popular através da prática coletiva em espaços externos aos seus trabalhos passa a ter sentido de organização para a classe trabalhadora.

Ainda em seus estudos, Fernandes (2006), ao analisar as obras de Canário (2003), aponta a educação permanente como um princípio reorganizador de todo processo educativo cujas orientações propõem-se a superar as concepções dominantes e as práticas escolarizadas.

Paulo Freire (2011) trata a educação permanente em seu sentido crítico, questionando o termo permanente, por educação em %permanência+, visto que a sociedade necessita de um processo de educação que atenda às suas necessidades. No entanto, mesmo que amplamente discutido, o conceito de educação permanente ainda tem sido confundido com o conceito de educação continuada e, ainda, sendo este último um conceito de educação voltado para o aprimoramento técnico com saberes previamente determinados e hierarquizados.

O conceito de educação permanente abordado pela PNEP alerta para a necessidade de reconhecimento da educação permanente como uma prática transformadora para os trabalhadores do SUAS, uma vez que este conceito compreende os movimentos dialéticos no espaço sócio ocupacional:

[...] 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).

Para fins destas linhas, elucidamos que a educação permanente não se trata de educação de jovens e adultos nem mesmo sobre um sistema ou setor educativo, mas que se caracteriza como um princípio na qual se funda a organização de um sistema global em diferentes momentos da vida em tempos e espaços determinados (FERNANDES, 2016). Nesse sentido, aos descrevermos do que não se trata como educação permanente, destaca-se a aprendizagem ao longo da vida um processo que atende aos interesses do mercado e acaba por assumir às vezes dos processos de educação permanente, não se importando com o fato de como aquelas informações repassadas fazem sentido ou estão inseridas na realidade social daquele indivíduos, mas com os produtos e metas gerados a partir delas, negando o pensamento crítico para o desenvolvimento de suas habilidades.

Diante o exposto, não restam dúvidas sobre a importância da educação permanente para a qualificação dos trabalhadores do SUAS e, ainda, da construção dessa cultura dentro e fora de seus espaços sócio-ocupacionais. O conhecimento do que se entende por educação permanente é um passo fundamental para o comprometimento com a sua construção. Diante da sociedade em que vivemos, é necessário romper a lógica onde a transmissão do saber hierarquizada é quem dita o saber do outro. Essa prática se mostra cada vez mais insuficiente para aqueles que trabalham no SUAS, uma vez que as demandas as quais os profissionais necessitam de desenvolvimento de habilidades deve ser construída por meio de diagnósticos socioassistenciais do território e em conjunto com os atores sociais envolvidos.

Mesmo que muito jovem, a PNEP/SUAS (2013) é um dos grandes avanços

legitimados para a qualificação dos seus trabalhadores, pautada no desenvolvimento de habilidades para a execução do seu trabalho nos equipamentos dos territórios, representando também uma grande conquista no que diz respeito à luta dos trabalhadores do SUAS, por meio de fóruns, conferências e organizações.

Os objetivos da PNEP-SUAS dialogam diretamente com a necessidade do desenvolvimento dos trabalhadores do SUAS para a efetivação do acesso ao direito nesta política, tendo como objetivo geral; institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação (BRASIL, 2013). A definição do objetivo geral propõe um fio condutor no que se trata de educação permanente, a fim de que tais práticas sejam legitimadas e institucionalizadas, ou seja galgam o reconhecimento das instituições quando da importância das ações de educação permanente, definindo assim que estas instituições deverão contribuir para a sua operacionalização.

No que se refere aos objetivos específicos, a PNEP/SUAS traz a necessidade de ações voltadas aos conselheiros e trabalhadores do SUAS, a fim de que se possa distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais, bem como a necessidade de aproximação de espaços que possibilitem o desenvolvimento e a qualificação de seus trabalhadores. Fica implícito no documento a necessidade da conjunta responsabilização dos entes federados no que diz respeito a concretização desta proposta<sup>22</sup>.

De acordo com a mesma política, embora sejam desenvolvidos os conhecimentos e habilidades requer-se ainda que os trabalhadores desenvolvam atitudes. O caráter contraditório está expresso não somente nos fatos de os trabalhadores terem que utilizar novas metodologias para organizar o seu trabalho, mas também da necessidade de implementar novas alternativas para o seu trabalho em face a precarização das políticas sociais. Para Fernandes, (2016) considerar os processos formativos vivenciados por diferentes profissionais no âmbito das políticas sociais pressupõe contemplar uma reflexão crítica sobre os interesses que estão em jogo, principalmente quando tratamos da necessária

---

<sup>22</sup>Para o acesso aos objetivos específicos de forma completa sugiro ver a PNEP/SUAS. Disponível em <[https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-Permanente.pdf](https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-Permanente.pdf)>. Acesso em junho de 2021.

efetivação das políticas garantidoras dos direitos sociais por primazia do Estado. Sendo assim, a efetivação de tais direitos por via da compreensão dos processos formativos no SUAS, incorporam também a necessidade dos aspectos éticos dos profissionais e seu compromisso com um projeto emancipatório dos usuários da política de assistência social.

A educação permanente também se materializa institucionalmente por meio dos Núcleos de Educação Permanente, podendo estes ser estaduais, municipais ou regionais. No tocante aos núcleos de educação permanente a nível regional, o RS é pioneiro, sendo o primeiro estado do Brasil a possuir um núcleo de trabalhadores, com representações de gestores e usuários a partir de uma análise das principais demandas daquela região. Os encontros ocorrem conforme as pautas pré-estabelecidas por diagnóstico. Tal situação, revela que existe correlata à necessidade de qualificação do processo de trabalho a exigência de que a gestão destes esteja comprometida com manutenção e espaços de trocas entre trabalhadores do SUAS e, conseqüentemente, uma (re) organização dos processos de trabalho dos envolvidos.

Ademais não poderíamos deixar de citar a política de educação permanente do conjunto CFESS/CRESS, que traz em seu objetivo geral:

Consolidar uma Política Nacional de Educação Permanente no âmbito do Conjunto CFESS-CRESS, voltada para a promoção do aprimoramento intelectual, técnico e político dos/as assistentes sociais, como forma de qualificar o exercício profissional, fortalecendo sua inserção qualificada e crítica no mundo do trabalho; bem como consolidar o projeto ético-político do Serviço Social e potencializar a melhoria dos serviços prestados aos/às usuários/as. (CFESS/CRESS, 2014, p. 45).

O compromisso assumido com a educação permanente por parte do Conselho Federal de Serviço Social (CFESS), representa o compromisso ético político da profissão na busca por uma sociedade mais justa e igualitária, por meio de processos formativos que compreendam as transformações societárias nas quais os trabalhadores assistentes sociais atuam. Da mesma forma, compreende-se que a construção de uma política de educação permanente não deve ser um movimento apenas desta categoria profissional, mas sim, uma deixa para que esta política possa chegar a outros conselhos fazendo-se assim um instrumento que fomente a necessidade da qualificação dos seus trabalhadores.

### 3.2 EDUCAÇÃO PERMANENTE E ASSISTÊNCIA SOCIAL: O ESTADO DA ARTE NO ÂMBITO DO SERVIÇO SOCIAL

Em todo o processo de pesquisa é fundamental que o pesquisador ou pesquisadora possa buscar conhecimentos sobre o que tem sido produzido com relação à temática em estudo e iniciar as leituras e revisões que fundamentam a caminhada investigativa. Compreendendo que a educação permanente no SUAS, assim como a educação é um processo dialético, tem-se a importância do estado da arte sobre as produções de conhecimento na área do Serviço Social no que diz respeito aos estudos e produções sobre educação permanente e assistência social. O chamado estado da arte é também reconhecido como um tipo de estudo que permite a sistematização sobre o que vem sendo produzido num dado campo de conhecimento ou ainda sobre uma determinada temática ou objeto de estudo científico e seus principais resultados. Considera, portanto, um período temporal, assim como identifica as temáticas e abordagens no que diz respeito ao objeto de estudo da presente pesquisa abordagens dominantes e emergentes, bem como lacunas e campos inexplorados abertos a pesquisas futuras+ (HADDAD, 2002, p. 9).

Assim, para realização deste estado da arte utilizamos como fonte secundária os resultados da pesquisa intitulada a *Formação nas situações de trabalho nas Políticas Sociais no RS: um estudo sobre as experiências de educação permanente dos trabalhadores+* realizada pelo Grupo de Pesquisa Educação, Trabalho e Política Social da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e coordenada pela orientadora da pesquisadora desta dissertação. Entre os objetivos desta pesquisa destacamos o de identificar as produções bibliográficas sobre processos de educação permanente nas situações de trabalho nas políticas sociais - saúde, assistência social, previdência e sócio-jurídico - para conhecimento e articulação dos resultados de pesquisas realizadas no âmbito do Serviço Social. Portanto a pesquisa bibliográfica desenvolvida considerou o período de 2008 a 2018 e teve como referência as produções publicizadas em bancos de teses e dissertações da Coordenação de Avaliação de Pessoal de Nível Superior (CAPES) referentes às políticas sociais de abrangência do estudo e a área de ciências sociais e aplicadas, especificamente, aquelas produções que constam na área de conhecimento em Serviço Social. Também o estudo considerou como fonte de informações as revistas indexadas da área de Serviço Social e os trabalhos

publicados em eventos como o Encontro Nacional de Pesquisadores de Serviço Social (ENPESS) e o Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais (CBAS) e que serão trazidos nesta parte da revisão teórica aquilo que se refere aos achados da referida pesquisa sobre a educação permanente e a assistência social.

Com relação aos resultados referentes às teses e as dissertações disponíveis nos bancos de dados da CAPES<sup>23</sup> no período de 2008 a 2018 na área de Serviço Social, na busca por meio dos descritores educação permanente e assistência social foram encontrados 6 trabalhos na modalidade *strictosensu*.

Das 6 produções, 3 delas foram desenvolvidas no Programa de Pós Graduação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sendo 2 teses de doutorado conforme o quadro 2 e uma dissertação de mestrado deste PPG demonstrado no quadro 3; as demais representam as produções de mestrado em universidades federais, quais sejam: Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Universidade de Brasília- UNB e Universidade Federal do Amazonas (UFAM) visualizadas no quadro 3. A partir do exposto, é possível dizer que as produções de conhecimento no que diz respeito às teses e dissertações estão concentradas nas regiões, sudeste, nordeste e norte do Brasil enquanto neste período não foram identificadas produções desta modalidade de teses e dissertações sobre educação permanente e assistência social no âmbito dos PPG da área de Serviço Social nas regiões sul e sudoeste.

No que diz respeito ao ano destas publicações, é possível observar um crescimento de produções a partir da promulgação da PNEP/SUAS no ano de 2013. Este aumento, pode ser considerado relevante uma vez que a PNEP/SUAS é resultado de um conjunto de mobilizações dos gestores, trabalhadores e conselheiros do SUAS e que a partir de então passam a disseminar a cultura da educação permanente em todo território nacional o que vai também repercutir no interesse da temática para a realização de pesquisas que focam na interlocução das

---

<sup>23</sup>A Coordenação de Avaliação de Pessoal de Nível Superior tem como uma de suas atribuições realizar o controle de qualidade das instituições de pós-graduação no Brasil. Vinculada ao Ministério da Educação (MEC) possui um grande papel no que diz respeito à produção de conhecimento e por assim dizer da consolidação da pós graduação *strictosensu*. A CAPES possui ainda uma base de dados avançada que busca manter as produções de conhecimento atualizadas para que sirva de instrumento a comunidade universitária na promoção de excelência acadêmica, desde instituições federais de ensino superior, de pesquisa com pós- graduação avaliadas pela mesma, instituições públicas de ensino superior estaduais e municipais com pós-graduação com avaliação superior à nota quatro e as instituições privadas de ensino superior com doutorado que obtenha nota superior à cinco.

temáticas EP e SUAS.

As teses que tratam sobre a educação permanente e SUAS perpassam pela discussão tanto sobre o contexto da precarização do trabalho de assistentes sociais (COSTA, 2016) quanto da educação permanente relacionada a gestão democrática no SUAS para uma ética pública (FERREIRA, 2015), conforme o quadro 2.

Quadro 2 - Relação de teses em Educação Permanente/Assistência Social, área de abrangência, instituição e programa de pós-graduação vinculado

<b>Doutorado-Teses CAPES</b>	<b>Autor/Ano</b>	<b>Universidade</b>	<b>PPG</b>
Educação permanente nas políticas de saúde e assistência social no contexto da precarização do trabalho de assistentes sociais	COSTA, Marcia de Assis. 2016	PUC/SP	Serviço Social
Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social: gestão democrática para uma ética pública	FERREIRA, Stela da Silva. 2015	PUC/SP	Serviço Social

Fonte: Relação Teses CAPES, sistematizado pelo Grupo de Trabalho Educação Trabalho e Política Sociais (2019).

A tese intitulada *Educação permanente nas políticas de saúde e assistência social no contexto da precarização do trabalho de assistentes sociais* apresentada por Costa (2016) possibilita apreendermos a discussão sobre a educação permanente para os trabalhadores das políticas de assistência social e saúde inseridos num contexto de precarização do trabalho. Ao analisar a conformação da educação permanente nestas duas políticas a autora optou pela aplicação de uma entrevista semiestruturada a 21 trabalhadores assistentes sociais, dos quais 10 atuam na política de assistência social, especificamente trabalhadores do CRAS.

De acordo com os estudos de Costa (2016) a partir da análise de vínculos dos trabalhadores da pesquisa é possível observar que a precarização do trabalho afeta tanto os trabalhadores estatutários quanto aqueles com vínculo terceirizado, porém de formas diferentes. De acordo com Lima (2010, p.3) ao visitar os estudos de Bourdieu (1998) afirma que a precarização está por toda a parte, no setor privado, no setor público, nos meios de comunicação etc. E seus efeitos são similares, embora com gradações distintas: a desestruturação da existência e de suas estruturas temporais, tornando o futuro incerto e generalizando a insegurança como modo de vida. Desta forma, a precarização está associada não somente aos

vínculos destes trabalhadores, mas também pelos baixos salários, instalações de trabalho inadequadas, entre outros fatores que incidem diretamente na execução do seu processo de trabalho.

Ao analisar os relatos de experiência socializados por Costa (2016) como resultado da sua pesquisa, é possível observar que as diferentes condições de trabalho são pontos que dificultam o bom relacionamento entre as equipes e conseqüentemente a execução do seu trabalho. Mesmo com a orientação da NOB-RH/SUAS (2006) acerca da manutenção dos processos seletivos para os profissionais de nível superior essa realidade é cada vez mais distante, a contratação de instituições para a prestação de serviços através de contratos que além de reduzir os direitos trabalhistas, incorpora novas formas de precarização do trabalho que atendem a um modelo gerencialista de estado baseado em metas.

Embora a importância da discussão, Costa (2016) infere a pouca apropriação e conhecimento sobre a educação permanente e a necessidade de diferenciação entre os conceitos de educação permanente e educação continuada, evidenciando que esta diferenciação deve ser uma apropriação dos trabalhadores a fim de que esta reflexão se torna uma prática em seu espaço sócio ocupacional. A autora faz considerações acerca da educação continuada, tendo em vista que estes processos formativos, algumas vezes, não dialoguem com as demandas dos trabalhadores:

Nas configurações atuais da educação marcadas pela precarização do ensino e pelo aligeiramento da formação, associadas às configurações do mercado de trabalho, a educação continuada tem sido uma estratégia utilizada pelos profissionais, na maioria das vezes, para atender ao discurso ideológico dominante e relativo à empregabilidade. Dessa forma, o aprimoramento profissional, destina-se ao atendimento das demandas institucionais e, algumas vezes, resume-se a cursos e capacitações com pouca qualidade. (COSTA, 2016,p.106)

Neste sentido, a educação permanente tem a função não somente de organização das demandas desses trabalhadores, mas na proposição de espaços de lutas em comum, buscando a qualidade de execução do seu trabalho. Ao conhecer esses resultados de Costa (2016) podemos aferir também que a disseminação da cultura da educação permanente é algo a ser ampliada nos ambientes de trabalho e na gestão do SUAS, pois as precárias condições de trabalho podem ou não contribuir com a organização dos coletivos de trabalho e com

seus processos formativos. (FERNANDES, 2016)

A tese intitulada *Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social: gestão democrática para uma ética pública* apresentada por Ferreira (2015) visa contribuir na construção de autonomia e corresponsabilidade para uma gestão mais democrática. A autora buscou construir o debate por meio da análise de seu processo histórico e a sua necessária efetivação como um direito dos trabalhadores, conquistado através dos processos das conferências nacionais.

É importante salientar que a autora se utilizou da metodologia do GF para subsidiar sua construção durante o percurso. Desta forma, participaram da pesquisa 77 trabalhadores do Grupo de Estudos e Capacitação Continuada para os trabalhadores do SUAS que através do seu relato de experiência, puderam não somente expor suas condições de trabalho, mas também refletir sobre a sua participação no ambiente sócio ocupacional.

Como já citado anteriormente, a Resolução do CNAS nº17 versa sobre a diversidade de profissionais que devem contemplar as equipes de referência no SUAS, contribuindo desta forma com o trabalho multidisciplinar. Ao contemplar os mais diversos profissionais na sua pesquisa a autora nos possibilita compreender quais são os debates que permeiam as categorias profissionais e de que forma elas se somam a fim de garantir de que a política de assistência social possa ser efetivada mesmo diante aos mais diversos impasses vivenciados por estes trabalhadores.

Desde os seus primeiros passos a PNAS vem avançando no sentido de trazer os direitos dos usuários para dentro do território, neste sentido nasceu o SUAS que através do processo de territorialização propõe uma aproximação com as famílias e por consequência, a necessidade de atendimento às suas demandas. Os relatos de experiência apontados por Ferreira (2015) dão conta de a necessidade do território ser visto em sua totalidade no que diz respeito às decisões de gestão, pois conforme transcrito pela autora estas decisões ~~na~~ ainda estão muito longe da realidade dos territórios+.

É necessário desta forma fazer esta reflexão a partir das responsabilidades dos entes federados, firmadas por meio do pacto federativo que visa não somente a autonomia de cada ente, mas principalmente a possibilidade de olhar para os aspectos do seu território e incidir sobre eles, envolvendo os trabalhadores e o controle social na tomada de decisões referentes a proposição de novas ações

compreendendo que:

A gestão, no caso do SUAS, é central para a efetividade do sistema e, para que se consolide, será fundamental utilizar os referenciais do planejamento participativo e pautar-se na premissa da democratização dos espaços e na garantia de direitos sociais universais e emancipadores.+(COUTO, 2012, p. 216).

Ao trazer o debate a partir da ótica da teoria da problematização a pesquisadora busca, adotar um pensamento de "adição" e não de "negação", ou seja, reconhecer a importância do que já está estabelecido, mas suspendendo, temporariamente sua prévia autorização para prescrever condutas e procedimentos+ (FERREIRA, 2015. p.92). Compreendendo a necessidade da apropriação dos seus instrumentos de trabalho como uma ferramenta na construção da sua autonomia quanto trabalhador, apropriação esta, que pode ser realizada através das ações de educação permanente que conforme a autora, se expressa como um direito do usuário+ (FERREIRA, 2015. p. 162) evidenciando o compromisso da ética pública. Contudo, podemos dizer que a precarização do trabalho se dá em formas diferentes nas duas teses analisadas, ou seja: uma por não ter tempo de pensar no seu processo de trabalho (COSTA, 2016) e na outra por o trabalho já ser precarizado até mesmo nas suas relações (FERREIRA, 2015). Outro aspecto que é comum as duas teses serem o compromisso do gestor para a efetivação do SUAS, assim como da própria PNEP/SUAS. Também, a importância da gestão do trabalho e da formação dos trabalhadores deste sistema para a primazia e qualidade da oferta dos serviços prestados com relação a efetivação dos direitos socioassistenciais foi destacado pelas autoras.

Com relação às dissertações de mestrado vimos que do total de 4 produções, 3 delas foram realizadas em Programas de Pós-Graduação vinculados à universidades federais, são elas: Universidade da Federal da Paraíba (UFPB), UNB e UFAM, enquanto apenas uma delas foi realizada na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Desta forma, podemos afirmar que as dissertações abordam a realidade das regiões nordeste, centro oeste e norte do Brasil.

Embora 3 das 4 das dissertações publicadas sejam realizadas após a consolidação da PNEP/SUAS, apenas uma delas trata da Política Nacional de Capacitação do SUAS (2012), sendo esta política um dos primeiros passos ao

encontro da política de educação permanente para o SUAS que temos atualmente.

No que tange aos caminhos metodológicos escolhidos pelas autoras, a pesquisa bibliográfica e documental foi a metodologia mais utilizada, seguindo ainda pela análise de diário de campo. A análise dos processos históricos realizados pelas autoras, ganham força ao discorrer suas investigações pelos documentos produzidos acerca da temática, evidenciando os avanços necessários nesta discussão e a necessidade de efetivação das legislações já sancionadas. Embora, explore a análise de documentos, apenas uma delas traz relato de experiência dos gestores, considerando ainda que 2 das dissertações tem como sujeitos de pesquisa gestores da política de assistência social.

Quadro 3 - Relação de dissertações em Educação Permanente/Assistência Social, área de abrangência, instituição e programa de pós-graduação vinculado

<b>Mestrado- Dissertações CAPES</b>	<b>Autor/Ano</b>	<b>Universidade</b>	<b>PPG</b>
O Serviço Social e as Configuração da Política Nacional de Capacitação (PNC/SUAS): O Desafio Da Educação Permanente	MACEDO, Elisangela Vieira, 2012.	UFPB	Serviço Social
Educação permanente: um desafio para os programas de capacitação da assistência social nos municípios do Alto Tietê/SP	BATISTA, Roberta de Paulo. 2017	PUC/SP	Serviço Social
A Política Nacional de Educação Permanente para Trabalhadores do SUAS: limites, possibilidades e perspectivas	FREITAS, Renata Maria da Conceição de.2017	UNB	Política Social
Educação Permanente e Gestão do Trabalho no âmbito da Assistência Social: estudo das demandas de capacitação profissional em Manaus	BARBOSA, Danielle da Silva. 2018	UFA	Serviço Social

Fonte: Relação Dissertações CAPES, sistematizado pelo Grupo de Trabalho Educação Trabalho e Política Sociais (2019)

Macedo (2012) proporciona em seus estudos reflexão sobre as configurações da Política Nacional de Capacitação para o SUAS e seus reflexos nos aspectos ético-políticos do Serviço Social. Utilizando-se da pesquisa documental e bibliográfica, a autora concluiu que a dimensão ética da política se relaciona com a valorização dos seus trabalhadores na perspectiva do avanço de um trabalho crítico para a sua verdadeira efetivação. Pauta esta, que deve envolver as gestões, federal, estadual e municipal com o objetivo de transversalizar as ações necessárias no campo da formação para o trabalho no SUAS.

Ao analisar a educação permanente, Macedo (2012) aborda como um processo que sempre existiu a partir da necessidade de se aperfeiçoar nas mais diversas áreas, implicada ainda com a manutenção da sociedade capitalista a partir da educação para o trabalho fazendo a análise de que este tipo de educação sem consciência produz o processo de alienação. Portanto, a considera como uma parte constituída e constituinte do homem que tende a se manifestar nos mais diversos momentos históricos, desta forma a mesma não se constitui como um fenômeno exclusivo do capitalismo.+(MACEDO, 2012, p.57).

Durante seus estudos, Macedo (2012) revisita vários autores que abordam e conceituam a educação permanente, tais como Lampert (2000) que busca dimensionar os diferentes conceitos de educação permanente através da perspectiva de que a mesma, por estar sempre em movimento, pode ser classificada de várias formas, inferindo ainda que este conceito não é consenso entre os teóricos da área; Furter (1974) que alerta que a educação permanente não poderá ser confundida como atividades extra-escolares; e Schwartz (1976) que infere sobre a necessidade de uma revisão pessoal seus modelos culturais e sua própria maneira de viver, compreendendo a dinamicidade do ambiente social e cultural em que vivem e por sua vez o sócio ocupacional.

Nos estudos de Macedo (2012) a educação permanente não emerge como um mero processo de formação, e sim a partir da necessidade de transformação das situações que envolvem seus trabalhadores, Ferreira (2011) caracteriza a educação permanente como um processo contínuo de conhecimentos por meio de escolarização formal e não formal, de vivências, experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele.

Sendo assim, ao utilizar os mais diversos conceitos de educação permanente a autora nos permite refletir que mesmo diferentes estes conceitos tratam da educação como um processo contínuo de aprendizagens no decorrer da vida que por vezes implicam na sua organização e processo de trabalho. Desta forma, ao concluir a análise dos seus estudos, Macedo (2012) considera que pouco se tem produzido acerca da temática de educação permanente no SUAS ao longo de mais de duas décadas, concluindo ainda que embora o seu avanço a sua regulamentação pode ser considerada fragmentada.

A dissertação elaborada por Batista (2017) buscou analisar os programas de capacitação da política de assistência social realizados na região do Alto Tietê,

região de São Paulo, considerando estes programas de formação uma estratégia para a materialização das ações de educação permanente para os trabalhadores do SUAS. A autora utilizou a pesquisa bibliográfica e documental a fim de construir um caminho teórico que proporcionasse uma reflexão crítica sobre o conhecimento produzido acerca da educação permanente e, posteriormente, realizou uma pesquisa de campo com aplicação de questionário aos gestores municipais da região do Alto Tietê.

Desta forma, ao entrevistar os gestores foram realizadas perguntas abertas a partir da análise dos resultados obtidos com a pesquisa, Cruz(2017) apontou, entre outros aspectos que os programas de capacitação que ocorrem na região em sua maioria acontecem durante os horários de trabalho, sendo que 50% destes municípios utilizam recurso próprio para a efetivação das ações

Ao analisar as reflexões de Batista (2017) podemos dizer no que diz respeito à utilização de recursos para a manutenção de ações de educação permanente, que esta discussão perdura há muito tempo no âmbito das conferências, sejam elas nacionais, estaduais e municipais. A responsabilidade dos entes federados em destinar recursos para estas ações não é algo normatizado, ficando à cargo do entendimento da gestão sobre o papel da educação permanente para a destinação de recursos.

Ainda podemos aferir que, neste sentido, o Programa CapacitaSUAS, mostrou-se como um grande avanço pois destinava-se a execução de ações de educação permanente aos municípios, mediado pelo ente estadual, porém é imperativo lembrar que não existem novas pactuações para o CapacitaSUAS e urge a mobilização dos trabalhadores através das instâncias deliberativas para uma proposta que viabilize a destinação de recursos para a educação permanente.

Ao analisar os dados que dizem respeito aos profissionais que participam das capacitações, Batista (2017) aponta que dos municípios uma grande maioria relata que estas ações são voltadas para os técnicos de nível superior, evidenciando a necessidade de um debate maior acerca da produção de ações de educação permanente para os profissionais de nível médio que atuam no SUAS. No que diz respeito ao entendimento da educação permanente por parte dos gestores participantes da pesquisa a autora infere que todas as respostas representavam de alguma forma a educação permanente, uma vez que a maioria dos gestores responderam que a educação permanente é um processo necessário, voltado para a

atualização profissional e a humanização dos serviços ofertados. Por fim, a autora faz um importante questionamento no que diz respeito à materialização da PNEP/SUAS nos municípios e sua apropriação, a grande maioria dos participantes da pesquisa acreditam que o município não está estruturado e que para isso tem um longo caminho a percorrer pela frente, justificando como os principais entraves para sua realização a falta de recursos e a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Batista (2017) ao conceituar a educação permanente o faz perpassando por diversos autores, contudo a considera como um processo que vem sendo estudado há muito tempo, sendo considerado até anterior à invenção das escolas, no formato que temos hoje. A autora faz uma linha do tempo no que se refere aos caminhos da educação permanente no Brasil, trazendo para a discussão o conceito de educação permanente abordado pela UNESCO, tendo em vista, que esta instituição possibilitou uma maior apropriação no que diz respeito a temática através de seus relatórios:

[...] ela deve ser uma construção contínua da pessoa, de seu saber e de suas aptidões, assim como da sua capacidade de julgar e agir. Ela deve permitir que cada um venha a tomar consciência de si próprio e de meio ambiente, sem deixar de desempenhar sua função na atividade profissional e nas estruturas sociais (UNESCO, 2010, p.12)

Batista (2017) traz preocupação em abordar a diferença nos conceitos entre educação permanente e educação continuada, considerando que as ações de educação continuada para o SUAS vem através de cursos padronizados com carga horária e conteúdos previamente definidos, caracterizando-se como atividade desarticuladas das demandas cotidianas. Entre as análises das produções realizadas, a dissertação de Batista (2017) destaca-se também por fazer uma aproximação sobre a política partidária de cada município no intuito de pensar qual a relação dos diferentes partidos políticos e a gestão da assistência social local+ (BATISTA, 2017, p.12)

Contudo, podemos dizer que esta discussão é de grande importância, porém é algo a ser aprofundado, considerando que os papéis de gestão são em grande maioria cargos políticos indicados por algum partido que se encontra no governo. E isto em muitas situações napolítica de assistência socialinspira práticas como o primeiro damismo e a falta de conhecimento da política social como um direito que é parte do sistema de proteção social brasileiro e constitucional, portanto um direito

reclamável.

Outro aspecto que merece destaque na dissertação de Batista (2017), faz referência aos estudos da educação permanente no Brasil. Desta forma, Batista (2017) além de nos proporcionar um conhecimento histórico acerca do que vem sendo discutido sobre a educação permanente, nos aproxima da realidade dos trabalhadores da região do alto Tietê, visto os apontamentos sobre a falta de implementação da educação permanente, dificuldade de repasses de recursos entre outras apontadas pela autora. Também, nos coloca a pensar sobre o fato pelo qual a educação permanente tem sido uma forma de resistência dos trabalhadores do SUAS à medida que as políticas sociais estão nas mãos de um estado cada vez mais gerencialista subordinado à mercantilização, que propõe ações que em tempos de crise são voltadas somente à manutenção do capital.

A dissertação intitulada *A Política Nacional de Educação Permanente para Trabalhadores do SUAS: limites, possibilidades e perspectivas* propõe a análise da PNEP/SUAS para os trabalhadores do SUAS, nela FREITAS (2017) dialoga com quais são os limites e possibilidades existentes para a sua efetiva implementação. Para tanto, a autora utilizou do diário de campo e da pesquisa documental na base de dados do censo SUAS a fim de qualificar ainda mais o aporte teórico realizado nesta discussão

Considerando que o contexto marcado pela precarização do trabalho no país o qual gera graves consequências aos trabalhadores e usuários do SUAS, a autora infere que o debate busca contribuir para a reflexão sobre as reais condições de trabalho, formação e qualificação com vistas ao alcance da qualidade da gestão, dos provimentos dos serviços e benefícios socioassistenciais (FREITAS,2017).

Com a necessidade de orientar o debate a autora aborda o conceito educação permanente a partir da NOB-RH/SUAS:

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)

A importância de abordar a educação permanente a partir da perspectiva da

NOB-RH/SUAS está relacionada ao fato de que a educação permanente emerge não somente no sentido de qualificação do seu processo de trabalho, mas também no reconhecimento e rompimento de situações que precarizam este processo de trabalho. Com relação a este ponto é a NOB-RH/SUAS que estabelece as diretrizes para atuação das equipes de referência mínimas obrigatórias, determina que somente as ações de educação permanente não são suficientes para desprecarizar o trabalho, pois o primeiro passo para desprecarização seria a constituição de equipes de referências completas. Freitas (2017) faz uma importante contribuição ao analisar que dos profissionais atuantes no SUAS a maioria são Assistentes Sociais, a falta de demais profissionais de nível superior no SUAS, compromete o que é estabelecido pela própria legislação da política, sobretudo o atendimento à população usuária, uma vez que o caráter focalizado e reduzido à atuação de uma única categoria profissional impede a troca de saberes.

Ao analisar o Censo SUAS, Freitas (2017) nos permite uma organização do perfil profissional do SUAS, o CensoSUAS é um importante instrumento que possibilita a aproximação da constituição do SUAS e do cumprimento das legislações estabelecidas. Desta forma, a autora aponta um alto índice de trabalhadores de nível superior não estáveis, além da queda dos servidores estatutários e o aumento do número de vínculos não estáveis. A precarização do trabalho a qual estão implicados os trabalhadores do SUAS é mais uma vez evidenciada, precarização esta que recai aos trabalhadores, por vezes, sob a forma de adoecimento no trabalho

Ao analisar as publicações do MC sobre as experiências estaduais com o CapacitaSUAS, a autora buscou apresentar resultados acerca da sua implementação nos estados de Sergipe, Mato Grosso do Sul, Acre, Paraná, Mato Grosso e Distrito Federal. Freitas (FREITAS, 2017) apresenta como resultado desta análise, a necessidade de manutenção do CapacitaSUAS, tendo no pacto federativo, um aporte na requisição de recursos para a sua efetivação, afirma ainda que os entraves que dizem respeito a implementação das ações da educação permanente estão relacionados aos processos de precarização do trabalho no SUAS, os processos de terceirização e vínculos precários colaboram para a fragilidade desta discussão entre as equipes de trabalho.

A autora alerta para a necessidade de uma atuação profissional voltada ao trabalho de forma ética e sem valores conservadores, uma vez que a categoria dos

assistentes sociais não está imune aos valores conservadores impostos. Neste sentido, a educação permanente se mostra como uma ferramenta essencial no alcance de novos saberes profissionais que dialoguem com a realidade do seu cotidiano de trabalho rompendo com as ações conservadoras

Freitas (2017) expõe que mesmo que a educação permanente se mostre como uma ferramenta potente, não cabe a ela a superação das manifestações da expressão da questão social nas quais estão implicados os trabalhadores:

Devemos considerar que a educação permanente não desfaz nenhuma mazela advinda da contradição entre capital e trabalho, 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. (FREITAS, 2017, p.34)

Assim podemos aferir ao conhecer as produções aqui expostas que as condições que devem ser vivenciadas e transformadas por estes trabalhadores, superando pouco a pouco o processo de alienação no trabalho. Esta superação não é algo instantâneo, e sim um caminho que se percorre em conjunto com as equipes de trabalho, conselhos e gestores constituindo-se como uma forma de organização da classe trabalhadora, são nestes processos coletivos que os trabalhadores se (re)conhecem e organizam provocando a necessidade de repensar o processo de trabalho no qual está inserido.

A necessidade de pensar o processo de trabalho de uma forma coletiva é afirmada por Dellinburg (2019):

Inicialmente o trabalhador vai desenvolvendo sua consciência de classe ao tornar-se membro de uma classe em luta. A consciência de classe do trabalhador individual não é um pressuposto da luta, mas, ao contrário, a luta, inicialmente instintiva é o pressuposto do desenvolvimento da consciência de classe.+(DELLINBURG, 2019, p. 187).

Sendo assim, não se trata apenas de ações formativas, mas sim de forma de superação da alienação do trabalho e organização da classe trabalhadora e neste caso da importância das defesa e ampliação dos direitos dos trabalhadores, assim como dos direitos socioassistenciais.

Sendo assim, é possível afirmar pelos estudos de Freitas (2017) que o processo de problematização e reflexão do trabalho profissional deve considerar para além do seu conhecimento para e no trabalho e sim os conhecimentos e

saberes que de forma compartilhada deverão abrir portas para uma nova forma de refletir o seu processo de educação permanente no trabalho, reconhecer-se como um trabalhador, um profissional do SUAS e sua construção enquanto ser social que permitirá imprimir as mudanças significativas neste processo.

Os processos das conferências nacionais de assistência social, despontam como uma importante construção no que tange ao conceito de educação permanente, pois, de acordo com Freitas (2017) a sua construção é coletiva e emerge dos encontros dos grupos de trabalho das conferências nacionais, acerca disto a autora afirma que 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. (FREITAS, 2017, p.38).

As concepções de educação permanente que emergem do estudo realizado por Freitas (2017) abordam a educação permanente como uma busca para a transformação ou quebra de paradigmas sociais estabelecidos, entre elas é consenso que a educação permanente tem impacto nos processos de trabalho no SUAS.

A autora realiza a diferenciação dos conceitos de educação permanente e educação continuada, educação no trabalho e treinamento em serviço afirmando que:

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. (FREITAS, 2013, p. 41)

Tendo em vista que o Programa CapacitaSUAS representa um avanço no que diz respeito às ações de educação permanente no SUAS, a pesquisadora destinou um subitem à sua construção. Ressaltamos a importância sobre as produções de conhecimento do CapacitaSUAS, não somente pelo fato de ser uma fonte de recurso federal destinada às ações de educação permanente, mas também pela sua proposta de encontros, que proporcionam o desenvolvimento de uma rede

de trabalhadores inseridos em diversas realidades, que colaboram entre si na resolução de problemáticas no SUAS

Nos estudos de Freitas (2017) é possível identificar o papel político fundamental do controle social no que diz respeito à elaboração e implementação da PNEP/SUAS, uma vez que somente através dos processos de conferência e nas instâncias de deliberação que esta política foi possível. Em seus estudos observa-se um pensamento linear no que diz respeito às contribuições do controle social e sua atuação em relação a PNEP/SUAS, inclusive, de uma pauta que é debatida desde a III Conferência Nacional no ano de 2001, a deliberação do cofinanciamento das ações de educação permanente pelas três esferas de governo., o que dá origem ao CapacitaSUAS, pois, traz a educação permanente a partir de uma perspectiva colaborativa das três esferas do governo.

Já na dissertação intitulada %Educação Permanente e Gestão do Trabalho no âmbito da Assistência Social: estudo das demandas de capacitação profissional em Manaus+ Barbosa (2018) busca contribuir nas reflexões necessárias sobre a articulação de pressupostos da PNEP/SUAS na Gestão do Trabalho do SUAS, a partir da identificação das principais demandas de capacitação para os profissionais da assistência social de Manaus, utilizando-se da pesquisa documental e bibliográfica para embasar o debate proposto.

A autora faz uma análise da construção do conceito da educação permanente através das conferências, estabelecendo sua intersecção com a gestão do trabalho e sua conformação em atendimento às demandas relacionadas aos trabalhadores do SUAS. Barbosa (2018) apresenta ainda, a partir de uma revisão teórica as principais diferenças entre a educação permanente e a educação continuada, afirmando a necessidade de conhecer quais são as ações em que os trabalhadores estão envolvidos e propiciar a reflexão de como estas ações contribuem na transformação dos seus processos de trabalho, dentre os quais a autora destaca a identificação da equipes reduzidas de CRAS e CREAS.

Na dissertação de Barbosa (2018) a educação permanente também é abordada a partir das legislações do SUAS compreendendo-as com um processo pedagógico interdisciplinar que busca qualificar os processos de trabalho no SUAS.

A pesquisadora estabelece uma interlocução necessária com a formação dos Núcleos de Educação Permanente, trazendo para a discussão a educação permanente como uma prática instituída no âmbito da gestão do trabalho do SUAS

com vistas a promover a articulação com instâncias representativas e com as universidades, proporcionando um *lócus* de produção de conhecimento na construção de ações de educação permanente no SUAS

Portanto, a autora identifica que o processo de precarização do trabalho advinda das equipes reduzidas nos CRAS e CREAS implicam nas ações de educação permanente, situação esta que deve ser apreendida pela Gestão do trabalho a fim de que a educação permanente possa ser considerada como uma prática a ser promovida e aprimorada.

Desta forma, Barbosa (2018) conclui que diante os dados apresentados, é possível afirmar que a educação permanente deve ser usada como estratégia de ampliação da política de assistência social, em meio ao contexto complexo e ambíguo que a assistência social é compreendida na realidade brasileira, assegurando sua legitimação enquanto política pública de responsabilidade do estado.

[...] Portanto, esse debate deve ser tratado como prioridade na agenda política, e deve envolver todos os atores que são partícipes desta política. As escolhas devem ser pautadas a partir da construção coletiva, de forma a legitimar e fortalecer as decisões políticas junto à sociedade (BARBOSA, 2018, p.112).

Após a análise das dissertações é possível concluir que a precarização do trabalho no SUAS é um aspecto ainda muito presente em todas as regiões em que se desenvolveram nas pesquisas aqui analisadas, aspecto este que incide na materialização da PNEP/SUAS e na realidade destes trabalhadores.

As dissertações produzidas não trazem relatos de experiências narradas pelos próprios trabalhadores do SUAS e sim envolvem gestores e análises de documentos e produções de conhecimento sobre EP e a AS. Apresentam uma importante reflexão sobre a contribuição dos gestores no âmbito do SUAS e sua compreensão da educação permanente, mas que ainda carece de comprometimento político para que a cultura de EP possa ser parte do modelo de gestão local. Embora nas dissertações o controle social receba destaque pela sua atuação frente à implementação da PNEP/SUAS é inegável que esta instância precisa cada vez mais estar inserida na agenda da educação permanente. Afinal, a materialização da voz dos usuários se dá por este canal e uma vez que não avançamos na qualificação dos conhecimentos principalmente dos conselheiros representantes da sociedade

civil, colocamos de lado o que preconiza a PNEP/SUAS e principalmente deixamos de fomentar uma frente importante para que a cultura da educação permanente possa ser construída em conjunto com trabalhadores e a sociedade civil. Sendo assim, o papel do controle social não deve restringir-se unicamente à luta para a efetivação da educação permanente, os conselheiros devem ser também incluídos nas discussões sobre educação permanente buscando criar uma educação permanente que além de mediar o acesso de direitos, unifique pautas e avance na garantia de uma política pública de qualidade.

Também entre os resultados desta pesquisa sobre EP E SUAS consideramos importante socializar que dos trabalhos completos apresentados e publicados nos anais dos Encontros Nacionais de Pesquisadores de Serviço Social-ENPESS<sup>24</sup> e dos CBAS foram identificados 31 trabalhos que tratam da temática educação permanente e as políticas de saúde, assistência social, previdência social e o campo sócio jurídico. Entre esses constata-se que a assistência social se destaca com 17 trabalhos ao todo sendo 6 dos ENPESS e 11 dos CBAS, conforme o demonstrado no quadro 4.

---

<sup>24</sup>ENPESS após consolidação na década de 90, passa a ocorrer bianualmente e coloca-se como um espaço de compartilhamento da produção científica e técnica da área, de socialização das pesquisas, das experiências/trocas profissionais, e assim promove o fortalecimento da categoria e o adensamento da produção do conhecimento na área do Serviço Social e posicionamentos políticos.

Quadro 4 - Produções sobre educação permanente e assistência social ENPESS e CBAS

Evento	Total	Pré selecionados	Nº	Artigos finais com discussões de EP			
				Saúde	Assistência Social	Previdência Social	Sócio Jurídico
ENPESS 2016	1031	18	9	3	4	0	2
ENPESS 2018	1156	14	3	1	2	0	0
CBAS 2010	963	9	5	3	2	0	0
CBAS 2013	1120	39	5	3	2	0	0
CBAS 2016	1428	42	9	2	7	0	1
Total	5698	122	31	12	17	0	3

Fonte: Quadro elaborado pelas pesquisadoras do GPETPS, com base nos artigos dos eventos, (2019).

É possível afirmar que as produções que dizem respeito à política de assistência social representam um montante significativo, ficando atrás apenas da política de saúde. Em vista disso, é importante resgatar que a educação permanente no SUAS buscou referência na PNEPS, instituída no ano de 2004 pelo governo federal. Embora a PNEP/SUAS tenha a sua implementação somente no ano de 2013, ambas representam um grande avanço no que diz respeito à qualificação profissional, no caso da Saúde para promover saúde e salvar vidas e no caso da política de assistência para manter estas vidas à salvo da desigualdade social, mesmo que de forma tímida dado o avanço das disparidades e abismos sociais deste país. O estudo considerou os resultados de trabalhos referentes à dois ENPESS (2016 e 2018) e três CBAS (2010, 2013 e 2016) por não estar disponível *online* (principal fonte de coleta das pesquisadoras) os anais dos demais anos correspondentes ao período da pesquisa. Entre os eventos analisados-ENPESS e CBAS podemos afirmar que houve um aumento de produção no ano de 2016 no que diz respeito a EP e assistência social. A promulgação da PNEP/SUAS ocorreu no ano de 2013, os anos que seguiram passaram a tratar da efetivação desta política junto aos trabalhadores do SUAS que no contexto de crise política passam a ter

suas demandas de trabalho transformadas por uma onda de retirada de direitos. Estes trabalhadores passam a enxergar na EP uma forma de poder não somente discutir as demandas destas metamorfoses, mas buscar novas formas de estruturar o acesso de direito.

Em cada evento percebe-se um perfil de destaque que corresponde a um entendimento conforme momento histórico, político e econômico, face às transformações societárias, os interesses latentes e necessidades das classes sociais. Concomitantemente, as transformações que influenciam e demandam do trabalho novas necessidades nos processos de Educação Permanente nas diferentes políticas e também no espaço jurídico. Com isso, buscou-se apresentar separadamente para dar o devido olhar a cada universo em cada uma das fontes estudadas.

Com relação aos ENPESS, foram analisados os anos de 2016 e 2018, nos quais foram localizados trabalhos com os descritores EP e assistência social. O encontro realizado no ano de 2016 ocorreu na cidade de Ribeirão Preto no estado de São Paulo.

Nos anais analisados (2016-2018) foram localizados<sup>5</sup> trabalhos que versavam sobre a EP na política de assistência social, sendo que 1 destes trabalhos realiza a análise da PNEP/SUAS em vista da trajetória percorrida até a sua implementação e os demais, abordam a educação permanente como um processo em andamento na organização do trabalho.

É necessário destacar que 2 dos trabalhos apresentados tratam das narrativas de implantação de Núcleos de Educação Permanente, este fato merece destaque pois necessárias organizações para as ações de educação permanente devem emergir deste núcleo, através de suas representações. Em tempo, a constituição destes núcleos é prevista na própria PNEP/SUAS, como uma importante instância no que tange a educação permanente uma vez que:

A importância da estruturação desses Núcleos na implementação e efetivação da Educação Permanente no SUAS é evidenciada por atividades tais como: a) a problematização do saber e da experiência, que resulta dos processos de implementação do SUAS; b) a produção de conhecimentos sobre os diferentes aspectos do trabalho e do controle social no SUAS; c) a elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação dos trabalhadores; d) a organização de observatórios de práticas profissionais; e) a sistematização de experiências de gestão e provimento de serviços e benefícios; f) o planejamento de ações de formação e capacitação; g) o acompanhamento das ações de formação e capacitação realizadas; h) a

socialização e disseminação das informações e conhecimentos produzidos por meio da realização de fóruns, jornadas, seminários, entre outros; i) a validação de certificados de ações de formação e capacitação adquiridos externamente aos percursos formativos estabelecidos nesta Política. (PNEP/SUAS, 2013, p.48)

Desta forma, é de grande importância que os relatos de implementação e organização de núcleos de educação permanente sejam produzidos, pois, servirão de subsídios para que outros trabalhadores, gestores e conselheiros e apropriem desta discussão e possam levar para o seu espaços sócio-ocupacionais o debate sobre a educação permanente como um espaço garantido, através da criação de portarias ou decretos que os tornem institucionalmente legítimos.

A valorização dos trabalhadores por meio da educação permanente, é uma significativa contribuição abordada em um dos trabalhos (RIBEIRO *et all*, 2016), dialogando integralmente com o disposto na NOB-RH-SUAS considerando que o aprimoramento da política de assistência socialmente será possível por meio de iniciativas de valorização dos trabalhadores, que por sua vez está diretamente relacionada com a necessidade de estruturação das equipes de referência, bem como da qualificação destes trabalhadores.

A educação permanente emerge também como um processo coletivo, a partir da socialização dos resultados da pesquisa de um dos trabalhos apresentados Fernandes (2016). É relevante ressaltar que dos achados, apenas este trabalho traz os relatos de experiência dos trabalhadores dos SUAS, efetivando a necessidade da contribuição das falas destes trabalhadores que vivenciam os processos de construção ou desconstrução dos espaços de educação permanente no seu trabalho cotidiano.

Dos 5 trabalhos, apenas um (CRUZ, 2016) não discorre sobre a importância da concepção da EP no SUAS. Entre aqueles que apresentam a conclusão da educação permanente, dois trabalhos inferem que a educação permanente pode ser considerada como um processo de qualificação profissional com vistas a aprimorar a dimensão técnico-operativa do serviço social para a obtenção de novas formas de incidir na consolidação do projeto político desta profissão. Apenas um deles alerta para a necessidade da discussão sobre a EP a partir das situações de trabalho, e um infere sobre a relevância da discussão da valorização do trabalhador a partir da educação permanente.

Quadro 5 - Relação de publicações Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social-ENPESS,XV,Anais, Ribeirão Preto - SP, 2016.

Título	Resumo	Autor(a)
<p>O Processo de implementação do Núcleo de Educação Permanente dos trabalhadores do Suas: pesquisa em exercício profissional em Caucaia. CE</p>	<p>Esta pesquisa em exercício profissional tem por objetivo socializar o processo deflagrado para a implantação do Núcleo de Educação Permanente dos Trabalhadores do SUAS, nos anos de 2015 e 2016, no município de Caucaia-CE, vislumbrando a gestão do trabalho. A metodologia desenvolvida se baseia nos pressupostos crítico-dialéticos e adota como procedimentos a pesquisa documental, bibliográfica e pesquisa participante. Os resultados observados viabilizam processos de capacitação e aperfeiçoamento profissional de forma a afiançar a qualificação técnico operativa, teórico-metodológica e ético-política da gestão, controle social e oferta dos serviços socioassistenciais no âmbito do SUAS.</p>	<p>LIMA,RochellyEuzébio; et al</p>
<p>A valorização do trabalhador e a qualificação dos serviços socioassistenciais a partir da Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social Em Caucaia-CE</p>	<p>O presente artigo foi elaborado através de vivências profissionais compartilhadas pelos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social na implementação do Núcleo de Educação Permanente no município de Caucaia-Ce. A partir das atividades desenvolvidas em 2015 e 2016, verificou-se elementos reais de mudança em determinadas práticas profissionais. Fica, portanto, evidente que a educação permanente é uma estratégia fundamental no aprimoramento do SUAS, contudo, a valorização do trabalhador e a qualificação dos serviços se relacionam com uma gestão do trabalho efetiva e estruturada, traduzida desde incentivos salariais a condições físicas, materiais de consumo e permanente adequadas à prestação dos serviços socioassistenciais</p>	<p>RIBEIRO, EvelineAlves; et al</p>
<p>A Educação Permanente noBrasil e sua trajetória na Política Nacional de Assistência Social-PNAS</p>	<p>Neste artigo, apresenta-se a discussão sobre os rumos da educação permanente no Brasil e a sua trajetória na PNAS, diante dos desafios da sociedade contemporânea na relação de educação, aprimoramento profissional e trabalho na atuação dos Assistentes Sociais. Apresenta a influência do sistema único de Saúde-SUS na implementação do SUAS. Destaca a educação permanente como um espaço privilegiado de aprendizado e discussão para dar conta das exigências postas para a consolidação do projeto ético-político da profissão. Suscita a necessidade do profissional</p>	<p>CRUZ,Roberta De Paulo Batista.</p>

	em participar de espaços compartilhados para reflexão sobre os processos de trabalho dos Assistentes Sociais.	
A Implantação do NMEP - Núcleo Municipal de Educação Permanente do Suas em Limeira- SP.	O trabalho propõe apresentar o desenho construído e implantado em Limeira-SP em relação à Educação Permanente no SUAS. Em 2014 o Centro de Promoção Social Municipal-CEPROSOM, autarquia responsável pela gestão do SUAS, realizou a reforma administrativa criando através de Lei municipal complementar a Diretoria de Vigilância Socioassistencial. Em 2015 foi criado o Núcleo Municipal de Educação Permanente por meio do Decreto No 44/2016. Identifica-se avanços e desafios na gestão da Educação Permanente pela Vigilância, os quais se pretende discutir neste trabalho.	ALVES, Virgilio Paulo Da Silva.
A Construção Coletiva de Uma Concepção De Educação Permanente No SUAS: contribuições de uma pesquisa.	Este artigo socializa parte dos resultados da pesquisa intitulada: Educação Permanente no SUAS: uma análise a partir das reflexões dos sujeitos sociais da política de proteção social não contributiva no RS, que teve como objetivo geral: analisar as experiências de educação permanente vivenciadas pelos gestores, trabalhadores e conselheiros da política de assistência social da região metropolitana do RS. As reflexões teóricas que subsidiaram esse processo investigatório, destaca a concepção de educação permanente, assim como, a importância das experiências vivenciadas nas situações de trabalho no SUAS. Socializamos parte dos resultados obtidos por meio dos grupos focais, em que os participantes puderam refletir sobre os processos de Educação Permanente no SUAS e trazer a compreensão que possuem sobre a temática.	FERNANDES, Rosa Maria Castilhos Fernandes; et.al

Fonte: Quadro elaborado pelas pesquisadoras do GPETPS, com base nos artigos dos eventos, (2019)

O quadro 6 apresenta os trabalhos identificados no ano de 2018 no

ENPESS ocorrido na cidade de Vitória no estado do Espírito Santo. Foram localizados nos Anais apenas dois trabalhos com os descritores EP e assistência social, ambos trabalhos buscam socializar as experiências vivenciadas pelos trabalhadores do SUAS.

Ambos trabalhos concordam na discussão da educação permanente como uma estratégia da classe trabalhadora para a garantia de direitos, não somente da população usuária, mas também na garantia do preconizada pela NOB-RH/SUAS para a valorização e qualificação dos trabalhadores.

Importante ressaltar que os trabalhos representam vivências de distintas regiões, sendo um do RS e outro do Maranhão, mas apresentam as mesmas dificuldades que denotam o enfraquecimento da política de assistência social no território nacional.

Quadro 6 - Resultados de análise educação permanente e assistência social no ENPESS, XVI, Anais, Vitória -ES, 2018.

Título	Resumo	Autor(a)
A educação permanente como experiência social: relatos de uma pesquisa no SUAS	Trata-se de um artigo que emerge das reflexões de um processo de pesquisa que teve como objetivo analisar a trajetória percorrida pelos (as) trabalhadores (as) do SUAS (2005) no desenvolvimento da Política Nacional de Educação Permanente (2013) deste sistema. Considera-se que as vivências de educação permanente nas situações de trabalho se constituem em experiências sociais, que permitem o fazer-se classe trabalhadora em defesa dos seus direitos, assim como dos direitos socioassistenciais.	FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; SILVA, Poliana Einsfeld; BROCK, Ana Gabriela.
Educação permanente e continuada no SUAS: processos e desafios no maranhão	Análise sobre a Educação Permanente do SUAS como elemento fundamental para seu processo de institucionalização e consolidação, tendo em vista as determinações da NOB-RH/SUAS na perspectiva do aprimoramento da gestão, dos serviços e benefícios socioassistenciais. O artigo objetiva socializar os resultados da experiência do CapacitaSUAS no estado do Maranhão, destacando as tendências ético-políticas que o presidem e as diversas ordens de desafios daí decorrentes.	MIRANDA, Aurora Amélia Brito; SILVA, Penha Viana; MIRANDA, Ledinalva Batista.

Fonte: Quadro elaborado pelas pesquisadoras do GPETPS, com base nos artigos dos eventos, 2019.

Desta forma, é possível concluir que os trabalhos apresentados nos anos de 2016 e 2018, tratam em sua grande maioria de relatos de experiência dos trabalhadores do SUAS, com vistas a sua qualificação profissional e aprimoramento dos serviços, programas e projetos. Faz-se imprescindível a análise destes espaços como fontes propulsoras para a organização destes trabalhadores, a fim de que as ações de educação permanente não se deixem romper por processos meramente informativos e engessados que não representam a realidade dos trabalhadores do SUAS.

Já nos Congressos Brasileiro de Assistentes Sociais (CBAS)<sup>25</sup>, realizado a cada 3 anos, sendo aqui analisados o período de 2020 a 2016, foram publicados 11 trabalhos que tratam da temática EP e assistência social. É preciso considerar que este é o maior evento do Serviço Social brasileiro e de organização política da

<sup>25</sup>O evento é organizado pelas representações da profissão: Conselho Federal de Serviço Social - CFESS, Conselho Regional de Serviço Social CRESS da regional que irá sediar o evento, Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social - Abepss e Executiva Nacional de Estudantes de Serviço Social- Enesso e com base nesse congresso é construída as agendas de luta dessas entidades destacadas. Seu público abrange profissionais e estudantes da área, contando com em torno de 3000 participantes em cada edição, sendo um espaço de divulgação da produção científica e técnica do Serviço Social, através da apresentação de trabalhos e comunicações pelos profissionais e estudantes, lançamento de livros e palestras ministradas por profissionais estudiosos que acompanham e debatem as questões de relevância à profissão, provocando e instigando novas formas de pensar o trabalho, a questão social, a política e a conjuntura.

categoria. Trata-se de um evento que dialoga com o contexto da conjuntura inerente ao momento histórico em que o mesmo ocorre, tratando a respeito das mudanças no governo, desmonte das políticas sociais, ataques à classe trabalhadora, indicando caminhos para construção de estratégias para a categoria profissional de lutas e resistências. Os temas dos trabalhos apresentados dizem respeito a formação profissional, a capacitação, a importância do apoio técnico, os seminários integrados de Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF) e Serviço de Proteção e Atendimento Especializado à Família e Indivíduos (PAEFI), a contribuição dos assistentes sociais para disseminação da EP no SUAS, o Capacitasuas, conforme o quadro 7.

Quadro 7 - Resultados de análise Educação Permanente e Assistência Social . Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais anos 2010, 2013 e 2016.

<b>Ano</b>	<b>Título</b>	<b>Autor(a)</b>
2010	O processo de formação/capacitação profissional dos assistentes sociais da prefeitura do Rio de Janeiro: um desafio de atuação a partir do novo desenho da Política Nacional de Assistência Social/Sistema único de Assistência Social.	CALDAS, Paula da Silva
	Política de formação profissional para o trabalhador pobre: O PNQ e a inserção no SUAS	LESSA, Simone Eliza Carmo
2013	Metamorfose do mundo do trabalho: A Política Nacional de Assistência Social e os desafios para a consolidação da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS	ALBUQUERQUE, Miriam de Souza Leão; et al.
	A efetividade da política de capacitação em municípios de gestão plena no âmbito do Sistema único de Assistência Social no Estado de São Paulo	FERREIRA, Fabiana Cristina
2016	Apoio Técnico à Gestão Municipal no Amazonas: transpondo dificuldades geográficas no aprimoramento do SUAS	CARVALHO, Ana Maria de Lima; et al.
	Os Desafios do Pará na Efetivação do SUAS: um olhar a partir das escalas geográficas	FERREIRA, Silvia Aline Silva.
	A Formação dos Trabalhadores no SUAS: uma dimensão da gestão do trabalho	DIAS, Izabel Cristina.
	A capacitação permanente dos trabalhadores (as) do SUAS: Seminário de integração PAIF/PAEFI, uma experiência na cidade de Santos	NASCIMENTO, Bruna Roberta, et al.
	Contribuição dos Assistentes Sociais para Disseminação da Política de Educação Permanente no SUAS	FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; et al.
	O Programa CAPACITASUAS em Mato Grosso: relatando a experiência de sua execução	VITÓRIO, Leicy Lucas Miranda; et al
	Educação Permanente para assistentes sociais, trabalhadores do Sistema Único De Assistência Social: A experiência do município de Marco-CE	SOUZA; Maria Isabele Duarte

Fonte: Quadro elaborado pelas pesquisadoras do GPETPS, com base nos artigos dos eventos, 2019.

No que diz respeito aos resultados coletados nas revistas escolhidas intencionalmente<sup>26</sup> como fontes para identificação de produções sobre educação permanente e as políticas sociais já citadas aqui, destacamos as referentes aos descritores educação permanente e assistência social, conforme o quadro 8.

Quadro 8 - Apresentação das discussões dos artigos das revistas sobre Educação Permanente e Assistência Social

<b>Revista</b>	<b>Título</b>	<b>Autores</b>
Sociedade em Debate, v. 23,n. 2, 2017	Processos de Educação Permanente nas Situações de Trabalho no SUAS	FERNANDES, Rosa Maria Castilhos.
Sociedade em Debate, v20, n.1, 2014.	Educação continuada e seus reflexos na qualidade dos serviços prestados pelos assistentes sociais.	MARCONDES, Nilsen Vieira
O social em questão,n. 36, 2016.	A implementação da área de Gestão do Trabalho+ na SMDS/RJ	GARCIA, Ana Lucia da Silva.

Fonte: elaborada pelas pesquisadoras do GPETPS com base nos artigos das revistas(2019).

Entre as revistas analisadas há 3 revistas com artigos sobre esta temática. Dos 3 artigos que tratam sobre a temática, 2 artigos foram publicados na Revista Sociedade em Debate criada no ano de 2012 e vinculada à Universidade Católica de Pelotas e 1 artigo da Revista o Social em Questão da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro criada em 1997. Dois artigos, o de Fernandes(2017) e Marcondes (2014) envolvem trabalhadores em geral do SUAS apontado em seus estudos o relato destes trabalhadores. Ambos artigos inferem sobre a educação permanente como um compromisso do trabalhador do SUAS na perspectiva de efetivação da dimensão ético política uma vez que faz germinar e traz para o centro do debate os estudos e análises sobre os valores societários, demandando uma atitude ética e política frente à realidade+(MARCONDES, 2014, p.114).

É possível observar ainda que as reflexões acerca da qualificação dos trabalhadores para a atuação nos serviços é uma análise que embasa as reflexões de Fernandes (2016) e Marcondes (2014), no entanto , sem descartar o processo

<sup>26</sup>Os Critérios de inclusão e exclusão da pesquisa para delimitar o universo de estudo e orientar a seleção do material, foram: 1) Periódicos classificados no sistema Qualis/Capes, avaliação quadrienal 2013/2016 na área de avaliação do Serviço Social; 2) Periódicos classificados no estrato A (A1 e A2), B (B1 e B2), escolhidos de forma intencional dois de cada universo; 3) Exclusão de periódicos datados anteriormente a 2010;4) Exclusão dos periódicos que não estão vinculados diretamente à área do Serviço Social ou a Programa de Pós-Graduação em Serviço Social/Política Social.(FERNANDES, et al, 2020).

contraditório implicado no que diz respeito à alienação dos processos de trabalho considerando que estes trabalhadores deve estar atentos para as suas demandas cotidianas conforme infere Fernandes (2016) "aqui, as especificidades e as necessidades sociais caracterizadas pelas violações de direitos, que se traduzem nas demandas postas nos espaços do SUAS, determinam e indicam quais saberes são necessários e devem ser apreendidos" (FERNANDES, 2016, p.136)

O artigo intitulado "Processos de Educação Permanente nas Situações de Trabalho no SUAS" publicado por Fernandes (2016) busca socializar os resultados de uma pesquisa realizada com os trabalhadores do SUAS de uma amostra de municípios do RS. A autora utilizou-se do GF, metodologia que possibilitou a apreensão de relatos de experiência de trabalhadores e conselheiros do SUAS.

Considerando que a educação permanente é destinada para todos os atores envolvidos no SUAS, esta pesquisa mostra-se com o diferencial de promover a escuta aos conselheiros do SUAS, os quais são grandes protagonistas da política de assistência social.

Entre os relatos de experiências são abordadas situações vivenciadas no cotidiano de trabalho as quais demandam a necessidade de qualificação profissional tais como a constante atualização de normativas, a necessidade de conhecer as outras políticas sociais contemplando a atuação intersectorial entre outras.

Contudo, mesmo identificando a necessidade de qualificação dos trabalhadores nestes pontos Fernandes (2016) aponta que a complexidades destes processos devem ser consideradas, seja pelo fato de a assistência social ser um campo de contradições, ou mesmo pelas condições subjetivas que permeiam o campo do trabalho.

Para tanto, a autora afirma que o processo de educação permanente não é algo que se dá de forma fácil, e sim, uma cultura que deve ser criada entre os trabalhadores. A construção dessa cultura de educação permanente, obviamente não é, algo dado por essa política nacional (FERNANDES, 2016, p. 128), alertando ainda que este movimento deva ser algo coletivo, construído a partir de espaços proporcionados de diálogo. Evidenciando ainda o planejamento das ações de educação permanente como um fator motivacional para os trabalhadores do SUAS.

Desta forma, Fernandes (2016) conclui que para ocorrer a educação permanente, o sujeito deve estar impregnado por valores éticos e estar consciente da dimensão política que a sua função exerce sobre as transformações no seu

trabalho, na sociedade e sobre si mesmo. São sujeitos dotados de desejo, de conhecimentos, que, além de serem capazes de uma reflexão sobre seus atos e reinventá-los, são protagonistas na afirmação de uma política social que deverá permanentemente insistir em fazer jus ao atendimento dos direitos socioassistenciais, em tempos de ameaças e restrições às conquistas que materializam a existência do SUAS no Brasil.

O artigo intitulado Educação continuada e seus reflexos na qualidade dos serviços prestados pelos assistentes sociais elaborado por Marcondes (2014) é resultado de uma pesquisa que através da metodologia história oral apresentou as reflexões sobre a educação continuada dos trabalhadores do SUAS que atuam na PSB e PSE.

A autora aborda a educação continuada a partir de diversos autores Marcondes (2014) afirma que a educação continuada grande uma importância na atuação profissional uma vez que serve como mediação para a atuação profissional, mas não deve ser supervalorizada a ponto de sobrepor a mediação realizada pela própria política de assistência social.

Faz uma necessária análise no que diz respeito à qualificação dos assistentes sociais por meio da educação continuada, haja visto que esta profissão tem no movimento de reconceituação profissional um salto no que diz respeito à atuação como mediador das políticas sociais, rompendo com as características assistencialistas utilizadas no início da profissão, e que ainda nos tempos de hoje são persistem em profissionais formados há muito tempo e distantes de processos educacionais que possam atualizá-los.

O artigo publicado por Garcia (2016) realiza uma perspectiva histórica da conformação do órgão gestor da assistência social, vislumbrando seus limites e possibilidades na implementação da gestão do trabalho. Para Garcia (2016) a educação permanente emerge no SUAS como uma possibilidade de organização do trabalho a partir da área da gestão do SUAS, tendo como instrumento norteador a NOB-RH/SUAS que ao elencar os profissionais necessários para a atuação no SUAS adverte para a necessária qualificação profissional.

Ao contextualizar a PNEP/SUAS Garcia (2016) menciona as necessidades dos Planos Estaduais e Municipais de Educação Permanente, como um importante instrumento no que se refere ao planejamento e instituição de ações de educação permanente para o SUAS.

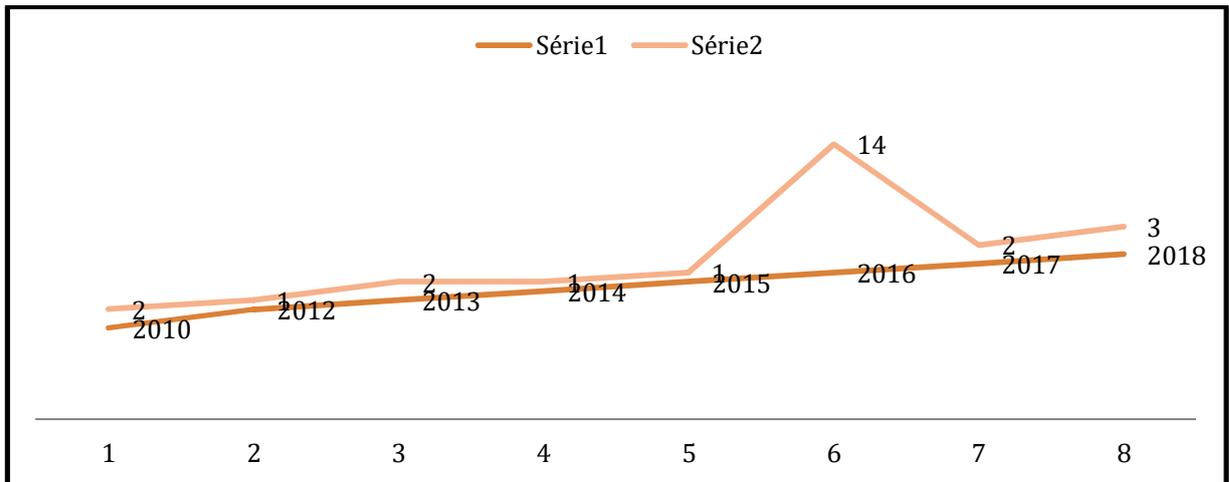
Por fim, a autora conclui que mesmo com significativos avanços no que diz respeito à implementação da gestão do trabalho, o processo fragilizado de organização dos trabalhadores ainda é um elemento a ser superado, bem como a necessidade de conhecimento sobre a educação permanente e disponibilização de recursos financeiros para a sua implementação.

Embora de perspectivas diferentes, os artigos publicados abordam a educação permanente como uma forma de qualificação dos trabalhadores, um pelo processo de qualificação do trabalho para o trabalho (MARCONDES, 2014), outro do ponto de vista da qualificação *para e no* trabalho tendo como os principais protagonistas os sujeitos envolvidos neste processo e o último que é o ponto de vista do trabalhador inserido no seu processo de trabalho e analisando a educação permanente (GARCIA, 2016).

Desta forma, é possível concluir que o debate que transversaliza a educação permanente no SUAS precisa ser sempre fomentado, pautado na vivência dos seus trabalhadores com a finalidade de promover não somente à qualificação do seu trabalho, mas também a garantia da autonomia destes trabalhadores de pensar e questionar os processos nos quais estão envolvidos, fazendo com que sejam protagonistas de novas formas de pensar e agir a partir dos conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos.

No que diz respeito às produções de conhecimento como um todo é possível analisar no gráfico 1, um aumento de produções do ano de 2010 para o ano de 2018, tendo um maior avanço no ano de 2016. Neste ano é possível observar que aconteceram edições do ENPESS e CBAS, fato que possibilitou um maior número de produções; e ainda é possível constatar outros acontecimentos que agravaram o cenário dos trabalhadores do SUAS tais como o processo de *impeachment* do segundo mandato da então presidente Dilma Roussef (2016) e a posse do ex presidente Michel Temer que ao assumir interinamente, no mesmo ano implementa o teto de gastos pela Emenda Constitucional 95/2016 os anos que sucedem seguem com poucas produções sobre o tema.

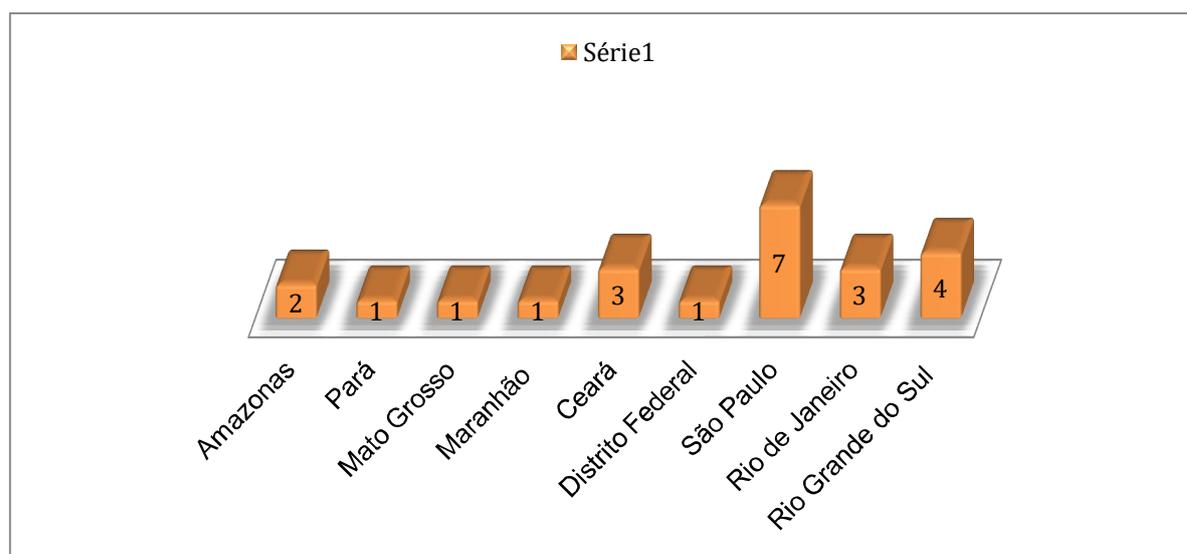
Gráfico 2 - Produções de conhecimento EP/Assistência Social por ano



Fonte: Pacheco, 2020. Elabora com base em Fernandes (2020).

Também observamos que as produções aqui analisadas estão vinculadas a Programas de Pós Graduação em Serviço Social e a pesquisadoras que tem como seu objeto de estudo a educação permanente e/ou a assistência social destacando-se os estados de São Paulo (n 7) e RS (n.4), seguido do Ceará e Rio de Janeiro (n3) conforme o demonstrado no gráfico 2. Também salientamos que o Estado de São Paulo apresenta produções em todas modalidades pesquisadas, ou seja, tese, dissertação, artigo, trabalho no ENPESS e ou CBAS. No caso do RS destacamos as produções do GPETPS coordenado pela coordenadora da pesquisa ~~%~~ Formação nas Situações de Trabalho nas Políticas Sociais no RS: um estudo sobre as experiências de educação permanente dos trabalhadores+que enriquece essa parte da dissertação com os resultados da investigação cujas informações são utilizadas como fontes secundárias deste nosso estudo.

Gráfico 3 - Produções de conhecimento EP/ Assistência Social por estado identificado.



Fonte: Pacheco, 2020. Elaborado com base em Fernandes (2020).

### 3.3 EMERGÊNCIA DA APREENSÃO DA QUESTÃO SOCIAL NOS PROCESSOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

As políticas sociais configuram-se como uma resposta do Estado às desigualdades sociais produzidas pelo sistema capitalista. Assim, a compreensão acerca da questão social mostra como um fator preponderante para atuação nestas políticas, corroborando ainda na percepção do local onde estão inseridos seus sujeitos de direitos e quais as situações de violação de direitos que os mesmos vivenciam. A educação permanente, neste mesmo contexto, pode ser pensada como uma estratégia para a aproximação e reconhecimento das expressões da questão social que são vivenciadas pelos usuários e trabalhadores do SUAS situações estas evidenciadas a partir da vulnerabilidade e risco social no qual se encontram esses sujeitos.

É necessário considerar que estes processos de educação ao qual aqui nos referimos não dizem respeito somente aos espaços de discussão formais desenvolvidos para a reprodução de uma sociedade de classes com base na sociabilidade burguesa, mas de um processo que ressignifique as ações dos trabalhadores desta política. Desta forma, a preocupação de instituir uma política no âmbito nacional que propusesse a cooperação entre as diferentes esferas passou a ser pauta dos diferentes espaços de construção coletiva inseridos num contexto de articulação e lutas sociais em prol das políticas públicas.

A discussão sobre a questão social como pauta constante no que refere à atuação SUAS emerge ainda da consideração que se faz a respeito da compreensão dos profissionais como mediadores no acesso à garantia de direitos desta população considerando as mudanças bruscas que tem se vivenciado no mundo do trabalho e que, por sua vez, acabam por aumentar os usuários que acessam os serviços, programas, projetos e benefícios da política de assistência social. Desta forma, não pretendemos aqui restringir a discussão da questão social, mas captar as suas diversas compreensões afirmando a necessidade de conformação dos espaços de educação permanente através destes conceitos.

Partimos do entendimento que a educação permanente se constitui numa estratégia de mediação para incidir na (re) organização do trabalho no âmbito do SUAS, uma vez que a mesma impacta diretamente na realidade de trabalho dos sujeitos envolvidos o que, por sua vez, proporciona uma transformação no atendimento da população usuária a partir de novos saberes adquiridos ou da ressignificação destes saberes. Neste sentido, os trabalhadores do SUAS atuam na mediação entre os usuários desta política na perspectiva da garantia de direitos, o que requer a apreensão da realidade onde estão inseridos estes sujeitos. Para Cury (2006), o conceito de mediação não deve ser apreendido como um fenômeno isolado, pois busca, através de uma síntese superadora, uma conexão dialética de tudo que existe em busca de manifestações com os mesmos objetivos entre as partes envolvidas.

Fernandes (2016) aponta a educação permanente como uma importante estratégia no que diz respeito à defesa das políticas sociais, uma vez que consolida a compreensão necessária para o entendimento de um projeto societário construído de forma coletiva. No entanto, um dos preceitos centrais neste aspecto trata sobre a compreensão das políticas sociais e seus processos contraditórios, processo este que requer uma apropriação teórico e conceitual sobre as políticas sociais, o que nem sempre é uma realidade entre os trabalhadores.

A busca por romper a operacionalização destas políticas por uma perspectiva crítica encontra na educação permanente uma porta de entrada para a realidade das equipes de referência que atuam no SUAS, se materializando como um espaço de lutas e possibilidades nas quais atuam seus trabalhadores na perspectiva da garantia de direitos. A organização dos trabalhadores atuantes na assistência social, através dos espaços de educação permanente, pode romper o

pragmatismo de provisão dos serviços sem o reconhecimento do seu objeto de trabalho.

Neste sentido, a PNEP/SUAS manifesta-se como uma estratégia para a consolidação da educação permanente no SUAS pois, à medida que se instauram estes processos formativos, a partir de uma proposta pedagógica com o compromisso de qualificar os diferentes atores sociais comprometidos com a efetivação do SUAS, a aproximação com a população usuária torna-se cada vez mais possível e, por conseguinte, o reconhecimento das situações às quais estes sujeitos estão expostos.

Considerar a educação permanente em sua perspectiva pedagógica, requer que se leve em conta os processos de trabalho onde estão inseridos os trabalhadores do SUAS, pois a mesma não deve estar alinhada às práticas formais nem mesmo institucionalizadas. Os saberes adquiridos nos diferentes espaços sócio-ocupacionais são diversos e versam sobre o trabalho o qual se desempenha.

No entanto, os processos burocratizados instituídos na política transversalizar a dimensão técnico-operativa, fazendo com que o trabalho por vezes ocorra de forma acelerada, se preocupando meramente com o estabelecimento de protocolos e suas metas, o que desqualifica e desmobiliza a cultura da educação permanente.

Para a efetivação desta cultura, a responsabilização dos diferentes atores envolvidos é condição essencial para que se avance na garantia de direitos da população usuária. A PNEP/SUAS vem ratificar esta importância já estabelecida anteriormente em outras normativas. Uma das respostas para além da política de educação permanente é o cofinanciamento para as ações de educação permanente nos diferentes territórios por meio da realização do CapacitaSUAS, que se mostrou um grande avanço no que se refere às ações desescolarizadas, a fim de qualificar o trabalho no SUAS, mediante a adesão e pactuação de suas metas em conjunto com as instâncias deliberativas. Os repasses do Programa CapacitaSUAS ocorreram nos anos de 2013, 2014 e 2015. Desta forma, não estão previstas novas pactuações, o que coloca em cheque a responsabilização do cofinanciamento da educação permanente por parte da União, deixando à cargo da gestão estadual a manutenção de recursos a serem aplicados nestas ações.

Sendo assim, os processos educacionais aos quais aqui nos referimos são aqueles comprometidos com a cidadania dos usuários e com a transformação

societária proveniente das construções sociais coletivas. Não há dúvidas que a educação permanente encontra na historicidade dos sujeitos envolvidos e na compreensão da totalidade da sociedade um alicerce para sua construção, considerando que suas relações estão fundamentadas por uma relação de classe que se coloca perante a sociedade capitalista em prol de um saber coletivo. No seio desta sociedade capitalista onde são produzidas e reproduzidas as relações de classe, os trabalhadores do SUAS vivenciam e fazem parte das mais diversas expressões da questão social, espaço onde se insere a atuação das políticas sociais que buscam diminuir os danos causados pelo capitalismo. Para tanto, é fundamental trazer a concepção de questão social que sustente nossas reflexões, assim como balizam o trabalho profissional. Sabemos que tratar os diferentes conceitos de questão social é um tema complexo, mas, por outro lado, é condição que ela seja observada partir do da sua indissociabilidade ao capitalismo, pois:

[...] a expressão "questão social" não é semanticamente unívoca; ao contrário, registram-se em torno dela compreensões diferenciadas e atribuições de sentido muito diversas. Qualquer esforço de precisão, neste domínio, deve ser saudado muito particularmente porque favorece o esclarecimento das referências maiores a partir das quais ela é utilizada. (NETTO, 2001, p.41).

A literatura aponta que a questão social tem sua primeira aparição na Europa do século XIX com o início da revolução industrial, a partir da luta por melhores condições de trabalho assalariado. Foi onde se evidenciou as contradições vivenciadas pelo proletariado neste período histórico. No contexto brasileiro, seu surgimento tem início com a industrialização, período em que se evidenciam os embates entre os capitalistas e o proletariado. No entanto, é comum considerarmos somente o processo de industrialização não levando em conta o período escravocrata ao qual eram submetidos os trabalhadores negros, que viviam em condições desumanas e eram totalmente desprovidos de quaisquer direitos sociais. (NETTO, 2001; CASTEL, 1999).

Sendo assim, a questão social obedece aos períodos históricos, mas sua base continua a mesma, acerca dessa consideração Netto (2001) afirma que a questão social não pode ser considerada como algo isolado ou como um fato em si mesmo, o seu desenvolvimento ocorre de forma compulsória a favor do desenvolvimento capitalista. No entanto, a questão social não se apresenta apenas

no conformismo da existência da relação capital/ trabalho. Para Ivo (2010), a questão social considera os enfrentamentos a partir do século XIX onde os questionamentos sobre as liberdades individuais foram apontados: "Será que o indivíduo que não come, não bebe, não dorme é socialmente livre?" (IVO, 2010, p.18) e em razão destes questionamentos as responsabilidades do Estado passaram a ser realizadas mesmo que contraditórias e minimalistas.

Para Raichelis (2006):

A questão social se trata de lutas que se encontram na origem da constituição das políticas públicas e que mobilizam o Estado na produção de respostas às demandas de saúde, trabalho, educação, habitação, como também são elas que impulsionam o movimento político das classes populares pela conquista da cidadania na esfera pública. (RAICHELIS, 2006, p.18)

Desta forma, a questão social está posta não somente como um movimento do capital para com o trabalhador, mas sim de um movimento para o qual é necessário a apreensão do trabalhador para a sua organização e reivindicação de direitos.

Pereira (2001) concorda ao referir-se à questão social como:

a questão social não é sinônimo da contradição entre capital e trabalho e entre forças produtivas e relações de produção que geram desigualdade, pobreza, desemprego e necessidades sociais, mas de embate político determinado por essas contradições (PEREIRA, 2001, p.54).

As decorrências deste embate podemos caracterizar como expressões da questão social, tais como a desigualdade social à qual coloca milhares de famílias brasileiras em situação de vulnerabilidade ou de risco social.

As expressões da questão social afetam diretamente a vida da classe trabalhadora que se constituem como sujeitos de direito que acessam serviços socioassistenciais materializados pelos programas, projetos, serviços e benefícios da política de assistência social. Neste sentido a PNAS, considera como usuário do SUAS:

Cidadãos e grupos que se encontram em situações de vulnerabilidade e riscos, tais como: famílias e indivíduos com perda ou fragilidade de vínculos de afetividade, pertencimento e sociabilidade; ciclos de vida; identidades estigmatizadas em termos étnico, cultural e sexual; desvantagem pessoal resultante de deficiências; exclusão pela pobreza e, ou, no acesso às

demais políticas públicas; uso de substâncias psicoativas; diferentes formas de violência advinda do núcleo familiar, grupos e indivíduos; inserção precária ou não inserção no mercado de trabalho formal e informal; estratégias e alternativas diferenciadas de sobrevivência que podem representar risco pessoal e social. (BRASIL, 2004).

Sendo assim, os usuários da política de assistência social vivenciam as mais diversas expressões questão social e buscam no SUAS a garantia de seus direitos. É evidente que a centralidade atribuída ao trabalho e das situações às quais ele gera tem impacto importante na população usuária do SUAS, bem como em toda sociedade. Serra (2000), a partir das reflexões de Castel, indica que a questão social ao final do século já começa a apontar outras particularidades. A primeira se refere ao fato de que as expressões da questão social deixaram de atingir somente as camadas mais periféricas e agora atingem o conjunto da sociedade; a segunda fala sobre a relação de integração e inserção social, tendo o trabalho como grande integrador garantindo a estabilidade da coesão social por meio das políticas de inserção social:

Não se trata de pensar apenas os fenômenos que relatam como e quem foi posto à margem, mas também o que acontece com os que permanecem no interior das zonas de coesão social ou nas zonas de integração em seu frágil equilíbrio, constituído a partir do vínculo entre as relações de trabalho e as formas de sociabilidade (CASTELL, 2005, p.12).

A partir do pensamento de Castel é possível considerar que, mesmo que haja um supranumerário, o tom de instabilidade não permite que isso seja convertido em força de pressão, uma vez que o predomínio da precariedade do trabalho avança de forma alarmante.

De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, após o ano de 2015, houve um crescimento no número de desalentados, o que reflete um número maior de pessoas que deixam de buscar uma oportunidade no mercado de trabalho. O número de desempregados também passa a crescer aumentando o número de pessoas que não possuem qualquer tipo de renda fixa. Em consonância, no ano de 2017 o mercado informal de trabalho passa a ter um crescimento substancial.

Em Nota Técnica, o IPEA infere que os efeitos que geraram o crescimento dos índices de desemprego e desalento só não foram piores em razão do crescimento do mercado informal brasileiro. A produção da desigualdade vivenciada

pela população está inserida ainda na onda de retirada de direitos, principalmente no que diz respeito às reformas. Aqui citamos a reforma trabalhista do ano de 2017, onde os benefícios dos trabalhadores passaram a se tornar cada vez mais sazonal. O que se evidencia como fio condutor é que a questão social deve ser tratada hoje como parte do processo de expansão do processo de globalização da economia uma vez que ~~o~~ mesmo processo de amplas proporções que expressa a globalização do capitalismo expressa também a globalização da questão social. (IANNI, 1996, p.26).

As novas modalidades de expressão da questão social e suas mudanças na reestruturação produtiva são apontadas por Wanderley, no que diz respeito às formas de gestão das políticas sociais realizadas pelo estado e pelo:

Chamado princípio de exclusão, que se concretiza tanto da parte dos excluídos do processo produtivo do trabalho assalariado quanto da parte dos excluídos pela origem étnica, pela identidade cultural e pelas relações de gênero (WANDERLEY, 2004, p. 59)

O que é possível observar através dos índices de baixos salários pagos às mulheres e à exclusão das minorias étnicas do processo produtivo.

De acordo com Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) produzida pelo IPEA, atualmente o salário de uma mulher corresponde a um percentual de 76% ao salário do homem, índice este que pode diminuir quando nos referimos às mulheres negras, tendo em vista que os seus salários representam 43% do salário dos homens brancos. A exclusão expressa nas desigualdades sociais perpetua. Podemos ver ainda que, enquanto o desenvolvimento não for sustentável para todos os gêneros e raças, tais abismos continuarão se alargando.

Neste sentido, os trabalhadores usuários dos diferentes serviços, programas e projetos do SUAS vivenciam violações de direitos de toda ordem, são estas diferentes expressões da questão social em que atuam os profissionais do SUAS. A educação surge como um elemento transformador neste sentido, ao ser considerada dentro do processo de mediação, pois este rompe com o movimento causa e efeito quando considera o processo histórico.

Uma das formas relatadas por Cury (2006) de pensar a mediação em conjunto com a educação refere-se à mediação como meio para compreensão dos movimentos realizados pela estrutura e superestrutura. A educação denota um papel

importante visto seu caráter condutor de consciência+(CURY, 2006. P. 64).

Pensar desta forma a relação entre a mediação e a educação permanente no SUAS tendo como categoria central a questão social é questionar de que modo se configuram novos saberes que possam dar conta da necessária articulação entre trabalhadores e usuários para o enfrentamento nas mais diversas instâncias, a exemplo do controle social.

Não se deve negar que nestes processos de mediação os trabalhadores estejam implicados com as diversas expressões da questão social as quais vivenciam como sujeitos, insere-se ainda neste processo a alienação do trabalho proveniente de uma sociedade capitalista e a discussão do trabalhador do SUAS como trabalhador assalariado que necessita do dinheiro para atender às suas mais diversas necessidades como operador de direitos desta política. Tal constatação nos remete à importância em discutir a questão social no âmbito do SUAS nos espaços de educação permanente, se ela representa, e surge, como uma estratégia para os atores da política, construída para subsidiar os diferentes conhecimentos sobre as vulnerabilidades e riscos sociais dos seus direitos, ela se caracteriza como uma forma de enfrentamento à questão social.

As práticas rotineiras e burocráticas que se instauram no SUAS desmobilizam os trabalhadores. Tal afirmação se dá em decorrência também da necessidade de reconhecimento dos técnicos e usuários como classe trabalhadora, inseridos na mesma sociedade capitalista e que desfrutam das mesmas desigualdades sociais, em mais ou menos intensidade. Embora normatizado, o trabalho no SUAS ainda requer muitos avanços, e esbarra em questões de nível de gestão para o seu aprofundamento.

A contradição implicada nas políticas sociais, neste caso a assistência social, deve também ser alvo de discussões à medida que, o mesmo Estado que garante os direitos por meio de uma política, mantém os pobres cada vez mais pobres, opera na perspectiva de regular o mercado através da financeirização das ações da política de assistência social e a restrição de políticas públicas.

De acordo com a PNAD, nos últimos quatro anos houve um aumento de 42% dos desempregados, o que representa o total de 3,3 milhões de pessoas no Brasil, no qual prevalecem as mulheres que correspondem a 23% da amostra. A mesma pesquisa mostra ainda que os domicílios, com a renda mais baixa, foram aqueles que mostraram menores ganhos salariais e que a renda dos domicílios mais

ricos corresponde a 30% da renda dos domicílios mais pobres.

Os programas de transferência de renda são um dos instrumentos utilizados para superar as desigualdades produzidas. No entanto, somente a sua atuação não se mostra como efetiva para ultrapassar a desigualdade social. A experiência brasileira com programas de transferência de renda teve seu início no governo do ex-presidente FHC com programas condicionados e focalizados na população pobre e atuação em menor escala. Somente no governo do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva a implementação do Programa Bolsa Família (PBF) ocorreu em todo território brasileiro. Atualmente, o PBF beneficia mais de 13 mil famílias em todo o território nacional, mesmo com críticas, o referido programa tem se demonstrado como uma fonte de recursos para famílias em situação de extrema vulnerabilidade bem como a garantia do acesso à outras políticas como a educação e saúde, atendendo às especificidades do programa.

No entanto, somente a transferência de renda por meio de um programa não se apresenta como uma condição satisfatória para a superação das expressões da questão social na qual se encontra essa população. São necessárias outras providências, tais como a verdadeira efetivação das políticas públicas através da garantia de seus recursos, bem como da intersetorialidade prevista para atuação no SUAS.

Em razão destes agravamentos no mundo do trabalho, podemos apontar a implicação do SUAS em dois aspectos. O primeiro se refere ao aumento da população usuária que passará a buscar as ações ofertadas e, em segundo, a terceirização dos trabalhadores desta política, em conjunto estes apontamentos mostram-se como muito relevantes e uma expressão da questão social à ser considerada para a efetivação do trabalho no SUAS, visto que a rotatividade dos trabalhadores terceirizados representam um risco quando nos referimos ao estabelecimento de vínculos da política de assistência social, o que pode levar ao rompimento do caráter protetivo da política.

Contudo, os trabalhadores dos serviços, programas e projetos do SUAS vivenciam violações de direitos de toda ordem, asquais, por meio das expressões da questão social e suas diferentes necessidades sociais demandam dos profissionais diferentes intervenções técnico-operativas. As situações de trabalho mobilizam os trabalhadores do SUAS para a busca de constantes saberes para darem conta dos atendimentos destas necessidades.

Frente à estas demandas, os trabalhadores do SUAS encontram nos espaços de educação permanente uma estratégia para a (re) organização do seu processo de trabalho, uma vez que, somente através do conhecimento das especificidades da demanda, é possível intervir na realidade vivenciada pelo usuário. Desta forma, podemos dizer que a questão social vivenciada pelos usuários do SUAS ou pelos trabalhadores se manifesta de diferentes formas no cotidiano, onde se produzem cada vez mais situações de desigualdade social, risco e vulnerabilidade da população. A iminência de uma atuação profissional que dialogue com as situações que acometem os sujeitos de direitos do SUAS é cada vez mais urgente. Inscreva-se aqui a necessidade de um olhar atento ao território, que somente será possível através da implementação da vigilância socioassistencial.

#### **4 AS INSTÂNCIAS PARTICIPATIVAS DEMOCRÁTICAS COMO ESPAÇO DE APRENDIZAGEM: O CASO DO FETSUAS/RS**

Os espaços pelos quais se organizam os trabalhadores são diversos. No entanto, o processo que antecede a organização diz respeito ao processo de tomada de consciência da classe trabalhadora como protagonista da sociedade na qual está inserida. As contradições vivenciadas nos espaços de trabalho no SUAS, principalmente no que tange ao papel do trabalhador como um mediador da efetivação ou não destes direitos, implica estar atento ao cenário que se constitui ao ser redor. Para Raichelis (2011), a assistência social caracteriza-se como um "setor intensivo de força de trabalho humana", o que representa um desafio na criação de condições adequadas de trabalho e gestão institucional.

Sendo assim, existe a necessidade de articulação entre os trabalhadores para a execução da política. Embora haja uma normativa que trata das profissões atuantes no SUAS, a questão que aqui pretende se refletir é esse leque de profissões pode contribuir e desenvolver competências no âmbito do SUAS, inclusive aquelas profissões, a exemplo das funções de gestão institucional, que não possuem regulamentação profissional, código de ética ou normativas que ancoram um saber profissional de forma coletiva, a exemplo do projeto ético político do Serviço Social, referência profissional da pesquisadora desta dissertação

Neste aspecto, ressalta-se os desafios elencados nas agendas do SUAS, os quais citamos a necessidade de qualificação e valorização dos trabalhadores. Berwig (2018), traz a perspectiva da qualificação do trabalho e valorização dos trabalhadores como uma bandeira de luta que atende, não somente suas necessidades técnico-operativas, mas se propõe a construir uma política pública de qualidade, explicitando o conceito de qualificação para além dos espaços de formação:

Qualificação que é defendida para além da formação acadêmica e dos aspectos técnicos-operativos, mas qualificação na dimensão da participação social, protagonismo, fortalecimento da identidade de classe, entre outros elementos. (BERWIG, 2018, p.16).

A dinâmica dos espaços onde estão inseridos estes trabalhadores podem desencadear o desgaste e adoecimento físico e mental. Os desenhos

organizacionais verticalizados instauram práticas fenomenológicas nas equipes de trabalho. Deste modo, a organização dos trabalhadores do SUAS passa a ser um espaço de mobilização política para que estas forças e fragilidades possam ser exploradas.

De acordo com Fernandes e Machado (2018), a participação social requer um exercício de liberdade e autonomia durante o processo reflexivo de construção coletiva com a finalidade de desencadear mudanças. A luta pela legitimação e garantia de espaços para organização dos trabalhadores do SUAS deriva dos processos de conferências da assistência social e etapas anteriores onde passou-se a pautar a necessidade do reconhecimento efetivo desta organização de trabalhadores exterior ao seu espaço ocupacional, em prol de uma política pública e de qualidade.

A VII Conferência Nacional da Assistência Social, ocorrida no dia 04 de setembro de 2009, já postulava a necessidade desta organização com o tema geral: *Participação e Controle Social no Sistema Único de Assistência Social-SUAS*. Entre muitas outras pautas, as quais incluíam maior mobilização da gestão para a aproximação dos usuários da SUAS, encontra-se a pauta que diz respeito às atribuições dos trabalhadores no SUAS. A ementa, *Trabalhador do SUAS e o Protagonismo dos Usuários: bases para uma atuação democrática e participativa*, convidava a discutir sobre a importância do papel estratégico do trabalhador da política de assistência social como viabilizador de direitos. Em face desta discussão, na Oficina 23 desta mesma conferência, discutiu-se sobre as Frentes Parlamentares em Defesa do SUAS, seu protagonismo e necessidade de articulação com as frentes estaduais e municipais em defesa do SUAS e, principalmente, a criação das frentes estaduais, um importante passo para constituir a horizontalidade no debate entre os trabalhadores para a efetivação de direitos da população usuária.

O Fórum Nacional dos Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social-FNTSUAS, criado então na VII Conferência Nacional de Assistência Social, caracteriza-se como um importante espaço de organização política dos trabalhadores do SUAS. Por meio da sua inserção nos espaços de disputa de política, o FNTSUAS tem promovido a atuação dos trabalhadores do SUAS a partir de uma perspectiva autônoma e ampliada nos debates da assistência social.

O Fórum Estadual dos Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social do RS-FETSUAS/RS, fundado no ano de 2011, também tem suas raízes no

processo de democratização do controle social no estado do RS, fazendo as reivindicações da classe trabalhadora por meio de um processo de organização política. A criação e implementação destes fóruns ainda enfrenta questões que necessitam ser superadas, pois para Thomassin (2019)<sup>27</sup> a constituição dos fóruns como espaços de construção da unidade do conjunto de trabalhadores do SUAS continua sendo um desafio na prática cotidiana, pois enfrentam ataques e desafios, como qualquer espaço de organização política dos trabalhadores (disputas de concepções, riscos de burocratização, fragilidades organizativas). O espaço de controle social é um espaço de contradições, pois nele estão em disputa diferentes interesses entre o estado e a sociedade civil, considerando o projeto societário do governo vigente+(FERNANDES; MACHADO, 2018, p. 264)

Outros aspecto a ser considerado nessa reflexão se refere aos resultados causados pelas políticas neoliberais, de retração do Estado e austeridade fiscal conforme o já tratado nesta dissertação, que já começam a dar sinais, de acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (IBGE/FGV, 2019) o índice que avalia desigualdade social no Brasil<sup>28</sup> vem subindo desde 2015 e, em março do ano de 2019, atingiu o maior patamar da série histórica que teve início em 2012. A pesquisa aponta ainda que, no ano de 2012 a renda acumulada dos mais ricos teve um aumento de 8,5%, enquanto a renda acumulada dos mais pobres teve uma queda de 14%. O aumento da população mais pobre se manifesta nas demandas encaminhadas aos serviços, programas e projetos no SUAS e se expressam das mais diversas formas existentes nas situações de vulnerabilidade social, exigindo novas formas de organização dos trabalhadores, assim como de aprendizagens para dar conta dessa demanda e de defesa do próprio SUAS e, conseqüentemente, dos direitos socioassistenciais da classe trabalhadora.

Contudo, identificamos o FETSUAS/RS como uma das estratégias de organização dos trabalhadores. Esse Fórum vem organizando seus espaços de debates em conjunto como a Frente Gaúcha em Defesa da Seguridade Social. Essa Frente traz a proposta de um debate mais ampliado ao transversalizar o debate no

---

<sup>27</sup> Disponível em <<https://www.ufrgs.br/epsuas-rs/2018/05/03/a-organizacao-dos-trabalhadores-do-suas/>>. Acesso em maio de 2021.

<sup>28</sup> O indicador utilizado neste estudo é o índice de Gini que monitora a desigualdade de renda em uma escala de 0 a 1, sendo que quanto mais próximo do 1, maior é a desigualdade. No primeiro trimestre de 2020, o Brasil ficou com 0,6257.

que diz respeito à execução da política de assistência social no RS com relação a outras políticas sociais.

As pautas que avançam requerem destes espaços uma organização como alternativa para a classe trabalhadora, visto que a presença de um Estado de proteção social é uma utopia cada vez mais longe daqueles que buscam nas políticas públicas o necessário para enfrentar as rupturas causadas à mando de uma sociedade capitalista.

Desta forma, as mudanças na organização e nos processos de trabalho em que se inserem os trabalhadores impõem a necessidade de organização fora dele, visto que, ao ser trabalhador em uma sociedade adoecida, atuando em um sistema de proteção social com caráter contraditório e de total corrosão, requer enfrentamentos para às modificações deste cenário no âmbito das políticas sociais, mas sem perder de vista à luta pela política de assistência social que, mesmo construída por tantas mãos, corre riscos de ser arrastada por uma onda conservadora e pelas contra reformas que fragilizam e desmontam a proteção social brasileira.

#### 4.1 ESTRATÉGIAS DE ORGANIZAÇÃO DO FETSUAS/RS: REUNIÕES, PESQUISA E RODAS DE CONVERSA

Por compreender este espaço como importante para a organização dos trabalhadores, a escolha da observação participante por parte da pesquisadora permitiu o diálogo direto com os demais trabalhadores nos espaços do FETSUAS/RS. As reuniões ocorreram de forma regular, toda a primeira segunda-feira do mês, com pautas previamente definidas que guardam relação com as condições de trabalho e demandas FETSUAS/RS passaram a ocorrer em conjunto com as reuniões da Frente Gaúcha em defesa da Seguridade Social, tendo em vista que a discussão sobre os ataques às políticas de seguridade social tais como a falta e/ou dificuldade de acesso da população usuária aos serviços, que expressam as constantes retiradas de direitos, refletida também nas condições precárias de trabalho que são denunciadas pelos trabalhadores neste espaço. Movimento que passa a requisitar que os trabalhadores das mais diversas políticas sociais pensem em alternativas conjuntas.

Em decorrência da expansão da pandemia do Covid-19, as reuniões que

anteriormente ocorriam de forma presencial passaram a acontecer através da plataforma digital *Google Meet* com pautas previamente estabelecidas. Durante os meses que antecederam o GF as pautas foram relacionadas ao levantamento das relações e condições de trabalho no contexto da Pandemia do novo coronavírus (Covid-19). Importante fazer referência aos informes elaborados pela Frente Nacional em Defesa do SUAS e da Seguridade Social, indicando as providências a serem tomadas pelos gestores no que diz respeito ao atendimento da população assim como os cuidados a saúde dos trabalhadores, colocando o Plano de Contingenciamento<sup>29</sup> como um debate necessário na assistência social, não somente nos momentos de calamidade, mas também como um pressuposto organizador nos processos de trabalho do SUAS.

Durante este processo foi construída uma carta de incidência com o objetivo de instrumentalizar o debate entre os trabalhadores e possíveis gestores<sup>30</sup> da pasta da assistência social nos municípios.

Além de configurar-se como um instrumento balizador para nortear o debate a referida carta de incidência apresentou os principais entraves que requisitam um compromisso político para sua efetivação, que são acima de tudo responsabilidades dos entes federados que constam nos instrumentos de gestão que norteia a política nas diferentes esferas. Podemos observar que são pontos que vem sendo amplamente discutidos tais como a garantia de funcionamento dos serviços tipificados no SUAS, o cumprimento das normativas do SUAS, a instituição dos núcleos municipais de educação permanente, entre outros, o que aponta não somente a importância do SUAS nos territórios, mas também a importância da valorização e qualificação dos seus trabalhadores e do controle social democrático na política.

Outra iniciativa que merece destaque foi o desenvolvimento da pesquisa intitulada *Levantamento das condições de trabalho no SUAS+* que teve como objetivo dar visibilidade às condições de trabalho em que se encontravam os trabalhadores do SUAS no contexto da pandemia de Covid-19. A realização desta pesquisa pelo FETSUAS/RS representa um grande passo no que diz respeito à

---

<sup>29</sup>Sobre o Plano de Contingenciamento sugiro ver em: [https://www.ufrgs.br/epsuas-rs/wp-content/uploads/2020/08/SUAS-na-Pandemia\\_Planejar-para-protetger.pdf](https://www.ufrgs.br/epsuas-rs/wp-content/uploads/2020/08/SUAS-na-Pandemia_Planejar-para-protetger.pdf). Acesso em agosto de 2020.

<sup>30</sup>A elaboração desta dissertação coincidiu com o período eleitoral para a eleição de prefeitos e vereadores. Destaca-se pelo fato de que os gestores da pasta de assistência social são indicações políticas.

forma como o trabalho no SUAS está organizado no contexto da pandemia e também das condições de trabalho que se acentuam nesse mesmo período.

O levantamento foi realizado por meio do instrumento dos formulários *google* e enviados a todos os trabalhadores do RS, perfazendo um total de 308 trabalhadores respondentes da pesquisa, considerando que a estimativa de trabalhadores no Estado é de aproximadamente 20 mil de acordo com informações da Vigilância Estadual de Assistência Social.

Reconhecemos a importância da pesquisa como um instrumento que possibilita apreender a realidade dos trabalhadores, mas também como um instrumento de resistência, uma vez que as informações nelas contidas poderão subsidiar novas formas de organizações do fórum e da classe trabalhadora.

Como resultados dessa investigação, destacamos alguns aspectos com base no relatório socializado pelas/os pesquisadoras/es do FETSUAS/RS ao qual tivemos acesso.<sup>31</sup>No que diz respeito à escolaridade dos trabalhadores que responderam a pesquisa 56,5% possuem pós-graduação, enquanto 36,4% possuem ensino superior completo e 18 trabalhadores referiram possuir ensino superior incompleto. Os espaços de aprendizado aos quais recorrem os trabalhadores do SUAS a fim de aprimorar a sua qualificação profissional, são espaços profícuos para a articulação de novas formas de evidenciar as condições de trabalho nas quais estão inseridos. O reconhecimento da pesquisa como um instrumento aliado no processo de organização dos trabalhadores revela o quanto os trabalhadores necessitam de espaços onde possam expressar as suas condições reais de trabalho, resguardando sua identidade profissional. Pois como aponta Fernandes (2019) as "novas estratégias coletivas" devem emergir da classe trabalhadora, a fim de fazer um enfrentamento às condições que emergem das situações de trabalho.

O vínculo trabalhista também foi abordado no levantamento, apresentando informações de que 71,1% dos trabalhadores respondentes são estatutários/as, enquanto 14,6% possui vínculo trabalhista com instituições privadas e 8,8% apresentam outros vínculos. Desta forma, é possível observar que embora haja uma expressiva participação dos trabalhadores das instituições privadas, reconhecidas como sendo as organizações da sociedade civil, o referido levantamento apresenta

---

<sup>31</sup> Disponível em [https://drive.google.com/file/d/1sA7bPW4sMeWSiUWmDytSvlecH5YpcmdP/view?fbclid=IwAR0IH-oKEaYgSYISL4XlsvRY1XTB\\_OhNsUx1WTnPEUjKBBV5uBvAZmwQqSU](https://drive.google.com/file/d/1sA7bPW4sMeWSiUWmDytSvlecH5YpcmdP/view?fbclid=IwAR0IH-oKEaYgSYISL4XlsvRY1XTB_OhNsUx1WTnPEUjKBBV5uBvAZmwQqSU). Acesso em julho de 2020.

informações que estão relacionadas em sua grande maioria às condições de trabalho nos equipamentos públicos. Desta forma é imprescindível considerar que mesmo com os processos de desmonte dos serviços públicos, o Estado permanece sendo a forma mais eficaz de acesso aos direitos socioassistenciais (RAICHELIS, 2010, p. 759).

Em relação ao tempo de trabalho no SUAS, 55,2% dos trabalhadores atuam na política há mais de sete anos, enquanto 14,3% dos trabalhadores estão vinculados ao SUAS de um a três anos, e 12% de trabalhadores de três a cinco anos. É possível observar a partir dos dados que o vínculo trabalhista está diretamente relacionado ao tempo de permanência dos trabalhadores na política, uma vez a NOB-RH/SUAS (2005) orienta que os trabalhadores do SUAS deve ser preferencialmente concursados a fim de manter o vínculo não somente com os usuários mas também com as equipes de referência. Contudo, esta não é uma realidade máxima expressa em todo o RS, é possível observar ainda que outras modalidades de contratação ainda seguem vigentes, como a contratação emergencial, muito presente no contexto da pandemia, e que pode produzir rupturas em relação ao vínculo do usuário que acessar os serviços.

No que diz respeito à natureza institucional dos trabalhadores respondentes, 76,6% dos trabalhadores estão vinculados ao serviço público municipal, os trabalhadores vinculados à rede socioassistencial/rede privada/ OSCs representam um total de 16,9% e o serviço público estadual 5,2%. A baixa representatividade do serviço público estatal evidencia a necessidade de articulação destes trabalhadores com espaços de organização, de toda forma expressa ainda que o baixo número de trabalhadores seja um problema recorrente nesta esfera de governo, recaindo sobre os trabalhadores municipais que passam a construir suas próprias orientações sobre os serviços, programas, projeto e benefícios do SUAS. Entretanto, observa-se um grande percentual de trabalhadores vinculados às OSCs, estas organizações têm demonstrado um grande crescimento enquanto campo de trabalho na política de assistência social que por sua vez, insere o mercado na disputa pelo fundo público. Para Martinelli (2014) a precarização das políticas que compõem a seguridade social no Brasil avança principalmente sobre o direito da permanência do acesso universal e gratuito às políticas sociais. Desta forma, o que assistimos é uma reestruturação produtiva que ao atingir o mercado de trabalho, aposta na redefinição de novos espaços de trabalho, para Raichelis (2010):

Esta dinâmica é ainda mais intensa em âmbito municipal, considerando as novas requisições que chegam aos municípios em virtude da descentralização e municipalização dos serviços sociais públicos, e diante das inúmeras pressões que sofrem diretamente das populações atingidas pelo desemprego, pobreza, violência, insegurança do trabalho e da moradia. (RAICHELLIS, 2010, p. 756)

Outra informação importante apresentada no levantamento, diz respeito ao equipamento socioassistencial onde os trabalhadores executam suas atividades, 31,8% dos trabalhadores que responderam ao levantamento executam suas atividades no CRAS mais especificamente no PAIF, enquanto 8,8% dos trabalhadores atuam no PAEFI e 8,1% atuam na gestão da política de assistência social. O número expressivo de trabalhadores na PSB, podem guardar relação com o fato de que 451 municípios do RS estão habilitados apenas para gestão inicial básica, ou seja, possuem somente equipamentos equivalentes a este nível de proteção.

Em relação ao porte dos municípios onde atuam os trabalhadores respondentes, 34,7% atuam em municípios de grande porte, enquanto 24% dos trabalhadores atuam em municípios de Pequeno Porte I. Os trabalhadores que atuam na metrópole representam 18,8%, já os trabalhadores respondentes que atuam em municípios de Pequeno Porte II representam 12,3% da amostra.

No que diz respeito à elaboração de planos de contingência frente à situação de calamidade pública nos municípios, 53% dos trabalhadores respondentes possuem o referido plano, enquanto 26% afirmam não possuir plano de contingência e 20% dos trabalhadores informam que o plano de contingência encontra-se em elaboração. Entre as ações voltadas para o SUAS presente nos planos de contingência o levantamento obteve diversas respostas, principalmente no que diz respeito a reorganização dos processos de trabalho com o objetivo da manutenção dos serviços, programas e projetos já ofertados sem que houvesse prejuízo no vínculo com os usuários:

Com relação ao trabalho realizado no SUAS dividiu-se em presencial e remoto, com atendimento e acompanhamento dos usuários e famílias via telefone (whatsapp), tanto do PAIF, como do SCFV. Houve a reorganização da rotina de trabalho e nos atendimentos, capacitação online, estabelecimento de protocolos. Houve definições de escalas e revezamento das equipes, organização do trabalho remoto. (FETSUAS/RS. 2020, s/p)

Embora as recomendações da Organização Mundial de Saúde-OMS para o

atendimento não presencial algumas ações ainda se efetivaram por meio de atendimento presencial aos usuários, tais como a atenção integral à população idosa e também a atenção à população em situação de rua através da instalação de acolhimento provisório em alguns municípios. Parte dos participantes do levantamento, consideram que os planos possuem orientação em relação à importância da manutenção da biossegurança durante os atendimentos. Contudo, são expressas ainda situações em que a necessidade do repasse de recursos constitui-se como elemento fundamental para a compra de materiais de biossegurança e até mesmo para a contratação de equipes consideradas como insuficientes para a execução do trabalho no SUAS e que se agravam neste contexto.

Dos trabalhadores respondentes do levantamento, 44,8% encontram-se em trabalho de forma presencial, enquanto 36,7% dos trabalhadores estão em jornada mista intercalando em trabalho presencial e *homeoffice* e 7,5% dos trabalhadores encontram-se em *homeoffice* por serem de grupo de risco. Acerca desta questão Corrêa; Fernandes; Pacheco (2020) alertam para os decretos que instituem os equipamentos do SUAS como essenciais no contexto da pandemia, mas a sua essencialidade não é lembrada nas discussões pelo orçamento da política:

Contudo, é necessário refletir sobre o quanto esta essencialidade é vista apenas em momentos focalizados e não como uma política de seguridade social com caráter contínuo, a qual merece constante atenção principalmente quando a discussão é a manutenção de recursos. (CORREA; FERNANDES; PACHECO, 2020, p. 3).

Frente a estes números é possível afirmar que a atuação dos trabalhadores do SUAS é essencial para a manutenção dos direitos socioassistenciais, embora estas atribuições sejam reconhecidas apenas em momentos de urgência. Quando solicitado uma breve descrição da execução do trabalho aos participantes, foram abordadas diversas novas formas de execução deste trabalho, evidenciando diferenças nas modalidades de trabalho na gestão e na execução dos serviços. Identificou-se que na área da gestão o trabalho foi realizado de forma presencial, por meio da elaboração de relatórios, protocolos e apoio técnico aos trabalhadores da linha de frente. Outra informação relevante que aponta o levantamento realizado pelo FETSUAS/RS é a desarticulação dos espaços de controle social:

Na área do Controle Social foi citada que a realização de reuniões online

afastou os/as conselheiros/as, havendo pouca adesão deles/as, gerando sobrecarga na secretaria executiva do CMAS, o que pode ser explicado pelo desconhecimento deste tipo de recurso virtual em substituição ao contato visual, presencial. (FETSUAS/RS, 2020,s/p.).

A participação dos conselheiros nestes espaços virtuais depende também de equipamentos que suportem as tecnologias disponíveis, bem como de um suporte de internet que possibilite a participação nas reuniões. Entretanto, os movimentos de retração vividos na pandemia afetam a participação da classe trabalhadora que ao ter sua renda alterada não possui condições de adquirir equipamentos ou pacote de internet para participar destes espaços. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) estima-se que a taxa de desocupação no país tenha chegado a 13,7%, representando um quantitativo de 12,9 milhões de pessoa sem trabalho no território nacional, o que afeta diretamente no acesso a renda da população usuária

No que diz respeito à testagem em massa de trabalhadores quando há sintomas gripais, 45,85% dos trabalhadores respondentes inferem que possuem testes disponíveis, mas de forma restrita. Já 42,5% dos trabalhadores informam que não possuem testes disponíveis, enquanto 11,7% revelam possuir testes disponíveis e de forma suficiente.

Embora a restrição de testes para os trabalhadores, o levantamento apontou que 48,1% dos trabalhadores realizam contato direto com usuários, acompanhantes e familiares durante os atendimentos de trabalho, 27,3% realizam contato eventualmente e 14% não realizam contato com usuários.

O fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) necessário para a prevenção do Covid-19 no local de trabalho foi considerado como suficiente para 35% dos trabalhadores, aqueles que receberam EPI, mas não de forma suficiente, representam 31,2% dos trabalhadores respondentes e aqueles que não acusaram recebimento de EPI, representam 13,3% dos trabalhadores respondentes do levantamento. A compra de EPI pode ser adquirida pelos recursos disponibilizados pelo MC, tanto pelo Recurso do Índice de Gestão Descentralizado do SUAS- IGD/SUAS como por meio da Portaria nº 369 de 29 de abril de 2020. O acesso aos recursos dos entes federados é livre e deve ser um instrumento de controle social da classe trabalhadora, a fim de garantia da efetivação do SUAS nos territórios;

A criação e padronização dos fluxos de trabalho na modalidade *homeoffice* foi outro aspecto considerado no levantamento, 45,5% dos trabalhadores referem que a gestão não normatizou ou estabeleceu a organização destes fluxos, enquanto 31,2% dos trabalhadores consideram que os fluxos foram organizados, porém, não foram disponibilizados recursos para a execução do trabalho através do fluxo. Já 23,4% afirmam que a gestão disponibilizou fluxos e recursos necessários para a execução do trabalho.

As mudanças e o aumento nas demandas encaminhadas aos serviços foram observados por 49,7% dos trabalhadores respondentes da pesquisa, 29,9% observaram o aumento significativo das demandas, enquanto 11% não observaram aumento nas suas demandas de trabalho. Contudo, foi apontada por 9,4% dos trabalhadores a diminuição das demandas de trabalho. Desta forma, foi identificado ainda que as demandas mais recorrentes estejam relacionadas aos benefícios eventuais, seguidos por situações de violência e violação de direitos:

A solicitação de 262 (20%) benefícios Eventuais . Auxílio Alimentação, Auxílio Transporte e Auxílio Vestuário - seguida de 249 (19%) pedidos de Orientação para Auxílio Emergencial<sup>32</sup> representa o maior volume de demandas em decorrência da grave crise sanitária e de saúde, da perda de emprego e de renda, acirrando a premente situação de vulnerabilidade social e econômica das famílias gaúchas. (FETSUAS/RS, 2020, s/p).

Entre outras demandas identificadas, estão as relacionadas aos benefícios previdenciários e assistenciais tais como aposentadorias, afastamentos, concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC) embora o BPC seja um benefício vinculado ao SUAS, a sua concessão ou não ocorre nas agências do INSS. A busca dos usuários pelo CRAS se dá pelo fato deste equipamento estar realizando seus atendimentos e efetivar o acolhimento daqueles que buscam suas ofertas, contudo os trabalhadores ao realizar os encaminhamentos ao órgão correspondente encontram novos desafios.

A implantação do atendimento digital via *Meu INSS* restringiu ainda mais o acesso aos direitos garantidos pela Previdência Social, tendo em vista que os atendimentos acontecem por meio de telefone ou acesso ao site. Esta situação sofre um agravo ainda maior no contexto da pandemia com a publicação da Portaria nº

---

<sup>32</sup>O auxílio emergencial é instituído pela lei nº 13.982/2020 que concede aos trabalhadores informais e de baixa renda o auxílio de R\$ 600, 00 durante o período de enfrentamento do Covid-19, esta lei foi alterada pela Lei nº 13.998/2020 que promove mudanças no auxílio emergencial entre elas, a redução do valor para R\$ 300,00.

412 de 20 de Março de 2020 que dispões sobre a suspensão dos atendimentos presenciais em todas as unidades do INSS, resultando na sobrecarga de atendimentos nos equipamentos da assistência social na busca por informações.

A participação dos trabalhadores em espaços de capacitação para atuação em situações de calamidade pública é um dos aspectos apontados pelo levantamento do FETSUAS/RS, onde foi possível observar que dos trabalhadores participantes 81,5% não realizaram nenhum treinamento ou capacitação para estas situações. Já 11,7% dos trabalhadores inferem que buscaram apoio em locais externos ao seu trabalho e 6,8% tiveram capacitação ofertada pelo empregador.

O levantamento apontou que mesmo diante a situação de calamidade a procura dos trabalhadores por espaços de participação tem ocorrido da seguinte forma contínua, 47,1% dos trabalhadores participaram de seminários ou capacitações virtuais e 27,5% dos trabalhadores não participaram de nenhuma atividade, enquanto 26,6% apresentam ter participado de espaços de organização dos trabalhadores. A busca dos trabalhadores por espaços de aprendizado é uma busca significativa, pois com o aumento de demandas expressas no contexto da pandemia, há um indicativo de crescimento da necessidade de aperfeiçoamento profissional destes trabalhadores. A realidade vivenciada no contexto pandêmico, proporciona uma maior busca por ações disponíveis nas redes sociais, através de lives, seminários e cursos que são disponibilizados a todo momento por universidades, órgãos públicos, conselhos profissionais, fóruns, entre outros espaços organizativos.

Sendo assim, o levantamento realizado pelo FETSUAS/RS suscita importantes questões no que diz respeito à realidade da classe trabalhadora no SUAS. As situações apontadas pelos diferentes trabalhadores, expressam a realidade da precarização do trabalho na assistência social e a sua expansão no contexto da pandemia, evidencia ainda, que há uma busca dos trabalhadores em relação à manutenção dos direitos expressa na necessidade de tornar visíveis tais situações que atingem diretamente a garantia de direitos dos usuários do SUAS.

Diante disto, foi proposta pelo FETSUAS/RS a realização de uma *live* para a socialização dos resultados da pesquisa. O evento ocorreu de forma on-line por meio da página do FETSUAS/RS e da Frente Gaúcha em Defesa da Seguridade Social e contou com a presença de importantes debatedores, representando espaços significativos na construção dos debates sobre o SUAS no RS conforme a

figura 1:

Figura 1 - Flyer Live FETSUAS/RS "Relação e condições de trabalho no SUAS no contexto da pandemia"

**LIVE DO FETSUASRS**

**Programação:**

**Tema:**  
Relações e condições de trabalho no SUAS no contexto da pandemia!

**14/09/2020**  
**18h**

Saudações pela Frente Gaúcha e Sindisprev/RS

Apresentação da Pesquisa pelo FETSUASRS

Debatedora: Dra. Valdete Souto Severo TRT4 e AJD

Debatedora: Natália Steinbrenner COEGEMAS/RS

Debatedor: Marcelo da Silva CEAS/RS

**Realização:** Apoio:

**Transmissão:**  
@fetsuasrs  
@frente gaucha em defesa dos suas

Frente Gaúcha em Defesa dos SUAS  
FETSUAS/RS  
SINDISPREV RS

Fonte: FETSUAS/RS (2020, s/p)

A live contou com a presença de debatedores com profundo conhecimento sobre o SUAS e envolvidos nas lutas que dizem respeito aos trabalhadores, conselheiros, usuários e gestores do SUAS. A mediação realizada pelo FETSUAS/RS proporcionou que durante a live fosse realizada, a socialização das respostas do levantamento das situações de trabalho no contexto da pandemia realizada pelo FETSUAS/RS. De posse destas informações, a mesa presente percorreu sobre os principais pontos que impactam na política de assistência social no RS.

Mesmo com as limitações para dialogar com os participantes da *Live*, o espaço de escuta do chat serviu como uma ferramenta para que trabalhadores, gestores, conselheiros e usuários expressassem as suas percepções sobre o diálogo que estava sendo realizado. Foi possível constatar a participação de trabalhadores de doze municípios do RS, conforme apontado no quadro 9.

Quadro 9 - Os doze municípios identificados na Live "Relações e condições de trabalho no SUAS no contexto da pandemia"

<b>Municípios identificados na live "Relações e condições de trabalho no SUAS no contexto da pandemia"</b>
Alvorada
Camaquã
Caxias do Sul
Cruz Alta
Gravataí
Nova Prata
Novo Hamburgo
Panambi
Porto Alegre
Santiago
Santo Antônio da Patrulha
São Lourenço do Sul

Fonte: Pacheco, 2020 Levantamento realizado com base nas informações do FETSUAS/RS, 2020.

Evidenciou-se a participação de trabalhadores, gestores e conselheiros da região metropolitana, grande, metropolitana e arredores conforme o quadro 9.

Na oportunidade, foi possível perceber que entre as páginas do FETSUAS/RS e da Frente Gaúcha em Defesa do SUAS, havia uma média de 40 participantes que assistiam ao vivo as explanações. Após aproximadamente um mês da realização da live e disponibilização desta na página da rede social *Facebook*, a quantidade de pessoas que já visualizaram o conteúdo aumentou para 180 pessoas no *Facebook*<sup>33</sup> da Frente Gaúcha em Defesa da Seguridade Social e 484 na página do FETSUAS/RS, ou seja, há um movimento no que diz respeito à busca de ações que vislumbram a realidade na qual estamos inseridos, e que possam de fato deflagrar as alternativas protagonizadas pela classe trabalhadora no SUAS.

Podemos observar que na fala dos participantes o anseio não só pela exposição das suas condições de trabalho ao denunciar falhas nas medidas tomadas nos serviços do SUAS, ou pela promessa de um cofinanciamento historicamente prometido pelo Estado, mas sobretudo na busca pelas alternativas que não sejam única e exclusivamente às apresentadas pelo estado como apontado por uma conselheira: *"Precisamos pensar os movimentos que precisamos fazer diante de todo esse desmonte"* e que podemos ratificar por meio da fala do

<sup>33</sup><https://www.facebook.com/fetsuas.rs><https://www.facebook.com/frentegauchaemdefesadosuas>

trabalhador: *“Temos que colocar em prática TUDO ISSO”*. Constatando assim, que para os participantes, não é só o fato de conhecer a realidade, mas incidir sobre as expressões da questão social que têm na suas metamorfoses requisitadas dos trabalhadores, gestores e conselheiros do SUAS uma nova postura na busca pelo conhecimento e pelas vias que ocorrem sua instrumentalização.

É possível avaliar por meio das falas dos participantes no chat<sup>34</sup> que o formato da live foi acolhido de forma positiva, assim como os convidados que contribuíram para o debate. Outro aspecto a ser ressaltado é a utilização destes espaços como uma estratégia para levar a conhecimento público situações que necessitam de uma força coletiva para que possa ser pensada alguma alternativa, conforme a narrativa de um participante:

Além do controle social pelos CMAS em alguns municípios ser frágil e manipulado pelos gestores municipais, estamos num período eleitoral com recursos liberados para distribuição de cestas básicas, onde as equipes técnicas não estão atuando nesta distribuição e sim cargos de confiança. Diante da fragilidade dos CMAS como agir? Denunciar para o MP?

Em tempo, mesmo que este espaço seja reconhecido como espaço para o diálogo sobre as dificuldades vivenciadas foi possível identificar a sua potência nos reconhecimentos entre trabalhadores(as) que atuam nas mesmas condições de trabalho precarizado no SUAS, mas que ainda sim, reconhecem a centralidade da política como uma forma de construção do direito à cidadania *“o acesso aos direitos sociais é uma meta da política de assistência social”* e ainda fazem desta caminhada uma busca pela luta através da esperança de dias melhores *“infelizmente nossa realidade atual é difícil! Precisamos de coragem e esperança nestes tempos difíceis!”*

O período desafiador que nos encontramos, impõe formas de trabalho mais flexibilizadas e individualizadas em decorrência da pandemia e dos constantes ataques sofridos pela política de assistência social, requisitou uma maior aproximação com os municípios do RS. Considerando ainda as eleições para prefeito e vereadores, o FETSUAS/RS e a Frente Gaúcha em Defesa do SUAS e da Seguridade Social, tendo em vista o processo de retirada de direitos que avançam sobre as políticas públicas, estas duas frentes compreendem a necessidade de levar

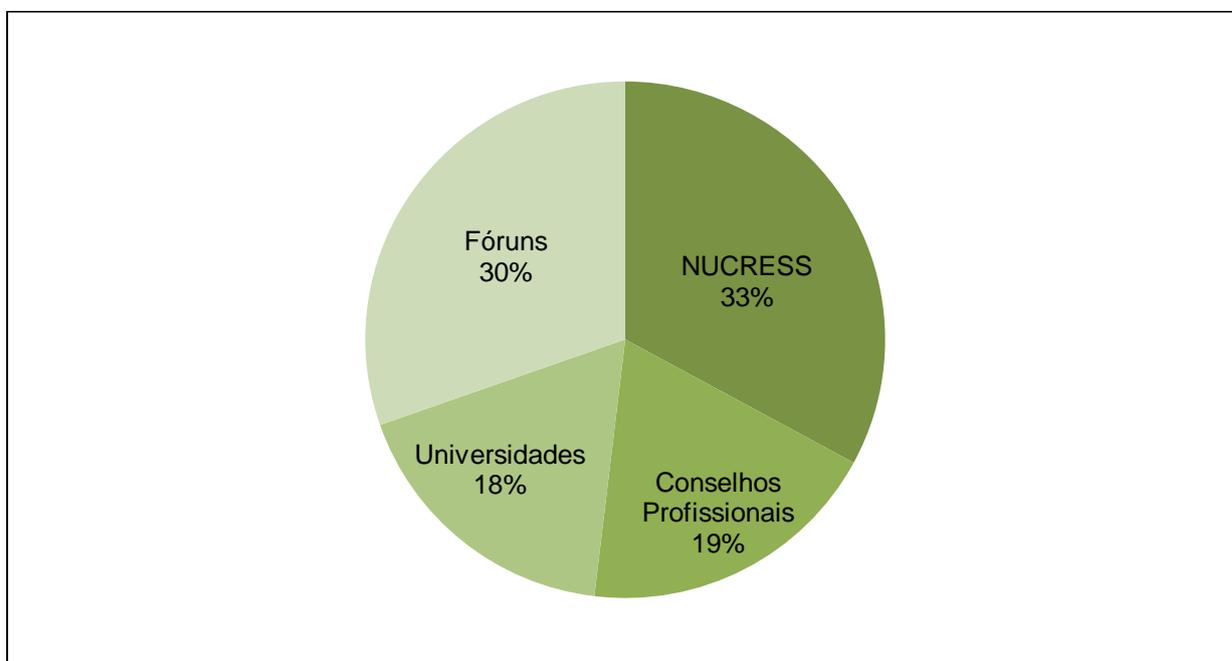
<sup>34</sup>As narrativas registradas no chat da live serão trazidas nesta parte da dissertação como informações documentadas e que serviram como achados desta investigação e que não serão identificadas as identidades dos participantes.

a conhecimento dos candidatos os principais pontos que requerem compromisso político para a efetivação do SUAS no RS.

Sendo assim, foram realizadas cinco rodas de conversa, as quais envolveram os 497 municípios do RS. Considerando o expressivo número, viu-se a necessidade de organizar as rodas por agrupamento de Região Funcional- RF<sup>35</sup>, tal modelo além de proporcionar um debate mais horizontal, corrobora para o entendimento das demandas regionais possuírem semelhança, e ainda, o fortalecimento da rede de apoio entre os trabalhadores de regiões limítrofes, organizou-se as rodas de conversa.

Um aspecto que pode ser considerado como fundamental para a realização das rodas de conversa, foi o mapeamento de espaços de organização, como potenciais articuladores e que sobretudo também são espaços de organização da classe trabalhadora. São conselhos profissionais, universidades, fóruns e núcleos regionais que possibilitaram um maior alcance das propostas das rodas de conversa.

Gráfico 4 - Articuladores identificados nas Regiões Funcionais



Fonte: Pacheco, 2020. Elaborado com base no banco de dados do FETSUAS/RS, 2020

<sup>35</sup>Seus principais objetivos são a promoção do desenvolvimento regional harmônico e sustentável; a melhoria da eficiência na aplicação dos recursos públicos e nas ações dos governos para a melhoria da qualidade de vida da população e a distribuição equitativa da riqueza produzida; o estímulo a permanência do homem na sua região e a preservação e recuperação do meio ambiente (SEPLAG).

A presença destes espaços nas regiões funcionais pode ser reconhecida como um espaço em potencial para a organização dos diferentes atores do SUAS. Aqui destacamos os Núcleos Regionais de Serviço Social (NUCRESS) que representa 33% da articulação realizada e os Fóruns de Usuários/as e Trabalhadores/as que representam 30% das articulações realizadas. Os conselhos profissionais e as universidades também são considerados como espaços potenciais para a articulação de novas propostas de rodas de conversa.

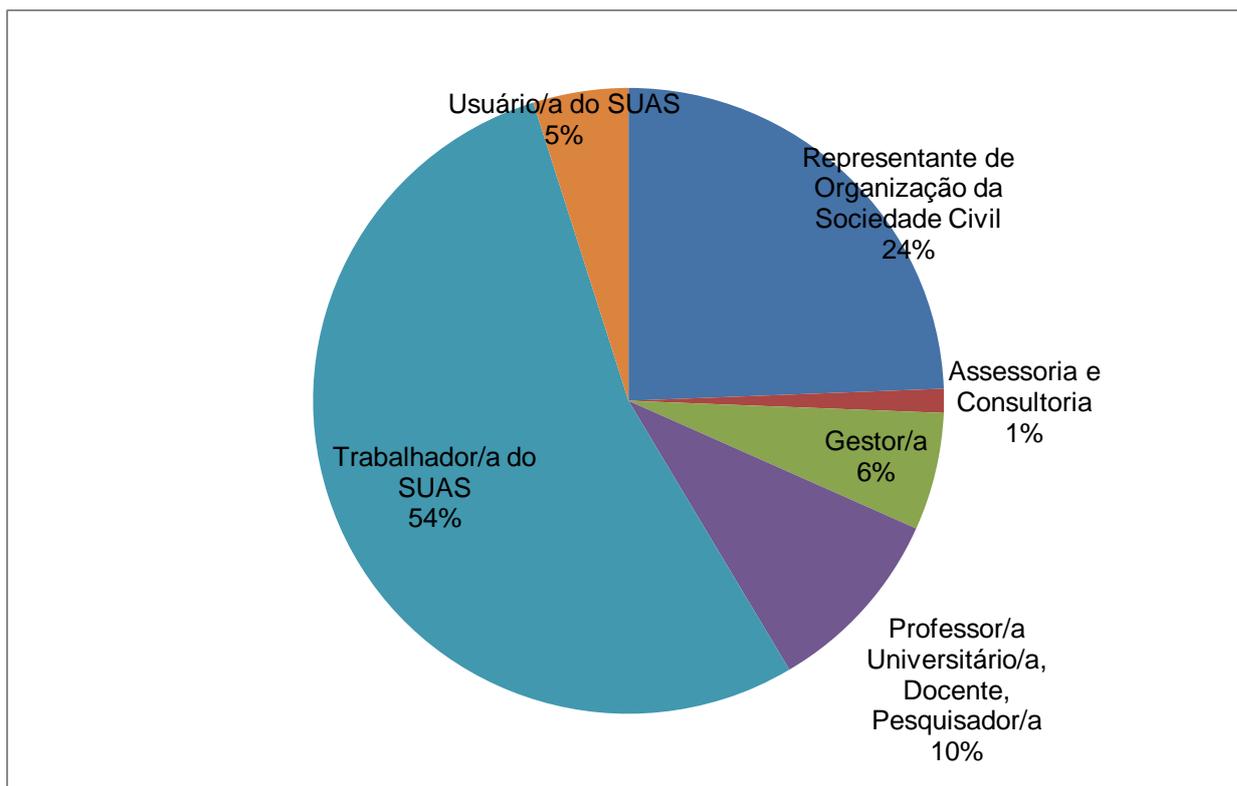
Cabe destacar que as rodas de conversa e a *live*, funcionaram de forma complementar, uma vez que a *live* teve maior participação de municípios da região metropolitana e adjacências, enquanto as rodas de conversas possibilitaram conhecer a realidade mais próxima aos municípios do interior do estado, assim como, proporcionar o diálogo através de um espaço aberto para que estes trabalhadores, conselheiros, gestores e usuários pudessem se expressar.

Os dados de inscrição consultados pela pesquisadora nos registros do FETSUAS/RS, apresentam que houveram 246 inscritos para a participação nas rodas de conversa ao todo, contudo, é possível perceber que no momento da participação das rodas de conversas participaram 94 pessoas conforme levantamento realizado com base nas informações do FETSUAS/RS.

Sendo assim, faz-se necessário analisar quais os municípios presentes na discussão, considerando que uma vez que há um município representado há a possibilidade de que os debates fomentados neste espaço cheguem aos demais executores da política de assistência social no território. Contudo, é possível observar o mesmo movimento, uma vez que dos 122 municípios identificados compareceram 41, considerando que no estado do RS existem 497 municípios. Foi possível identificar um movimento na busca pelas rodas de conversa, alguns municípios que perderam a roda da sua região se inscreveram para participar do debate, mesmo que este não contemplasse a sua região funcional.

Podemos afirmar que 54% dos presentes nas Rodas de Conversa são trabalhadores (as) do SUAS, enquanto 24 % dos presentes nas rodas de conversas foram identificados como Representante de Organização da Sociedade Civil e 10% como Professor (a) Universitário (a), Docente ou Pesquisador (a). Já os gestores e usuários do SUAS representa, respectivamente 6% e 5% do total de participantes e aqueles que prestam assessoria e consultoria 1%, conforme o gráfico 5.

Gráfico 5 - Total de presentes por condição no SUAS identificado nas rodas de conversa



Fonte: Pacheco, 2020. Elaborado com base no banco de dados do FETSUAS/RS, 2020

Foi possível identificar que somente nas rodas de conversa 1 e 2 houve representação de todos os atores envolvidos no SUAS. Já a 3ª Roda de Conversa não contou com a presença de gestor (a) ou de profissional que preste assessoria ou consultoria. A 4ª Roda de Conversa não contou com a presença de usuário (a), gestor(a), professor(a) universitário(a), docente, pesquisador(a) ou profissional que preste assessoria e consultoria. Pelo fato de não possuir acesso a ata da 5ª Roda de Conversa, não foi possível realizar o levantamento destes dados.

Sendo assim, a fim de instigar o debate e a socialização das experiências, foram apresentadas questões orientadoras entre as quais questionavam a existência de CMAS, Fundo Municipal e do Plano Municipal de Assistência Social, assim como o seu pleno funcionamento, e a existência do órgão gestor da política nos municípios. Na oportunidade, foi questionado também sobre a relação dos gestores com o controle social, e existência de equipamentos e equipes suficientes para a atuação no território. A gestão do trabalho, também foi um ponto abordado, uma vez que se viu a oportunidade de questionar sua efetiva implementação nos municípios, a instituição dos Planos de Carreira Cargos e Salários (PCCS), das mesas de negociações e dos Núcleos Municipais de Educação Permanente. A organização

dos trabalhadores também foi pautada, assim como o questionamento sobre os principais desafios para a efetivação do SUAS e da proteção social nos territórios.

Foi possível observar a partir das rodas de conversa a necessidade de uma maior articulação entre a o fórum estadual com as realidades locais, foi possível ratificar esta necessidade na fala de uma trabalhadora *“me sinto perdida devido a distância do município”*, outra trabalhadora trouxe em sua fala o sentimento de esquecimento, tanto pelo apoio técnico ofertado pelo estado quanto por espaços educativos. Contudo, apontam que a organização tem se dado de forma coletiva com as equipes de trabalho através dos espaços de reunião *“há uma grande dificuldade na compreensão das ações de educação permanente como um processo necessário e que possibilita um espaço de reflexão, contudo os trabalhadores utilizam-se dos espaços de reuniões para a organização de recursos teóricos que orientem o trabalho no SUAS”*

A participação dos usuários possibilitou a compreensão de como tem ocorrido a articulação entre o controle social e trabalhadores na busca pela garantia de direitos. Os relatos tratam de uma processo histórico que tem início nas construções dos fóruns em meados do anos 2000 e que de tempos em tempos acaba se perdendo, não só o debate mas também as forças que fazem com que estes espaços ocorram para além de um processo de formalidades, mas como um solo fértil para proposições que incidam na melhoria da própria política e sua gestão visando o atendimento dos direitos socioassistenciais, conforme apontado por um usuário durante uma das rodas de conversas *“fóruns tem uma função de amparo aos trabalhadores através do apoio e reconhecimento dos usuários”*. Desta forma, frente às situações que se evidenciam no cotidiano daqueles que vivem o SUAS são nas dificuldades que os seus atores têm se encontrado e promovido novos ensaios na luta pela política de assistência social.

Uma das realidades expressas nas rodas de conversa, diz respeito a forte presença político partidária no espaço de gestão da política de assistência social *“A gestão geralmente de quem não compreende política de assistência”* fato que *dificulta no bom andamento do trabalho no território uma vez que a efetivação do SUAS passa pela gestão que não compreende ou acha que compreende e se fecha na sua própria concepção*. O órgão gestor ao indicar o/a secretário/a o faz sem requisitar conhecimento algum da política de assistência social, ou ainda, com visões equivocadas, voltadas para prática assistencialista. Este debate carece

atenção, pois, uma vez que se passa a requisitar práticas que retomam a política a partir de um caráter assistencialista e meritocrático, perde força o debate da política de assistência social como um direito reclamável do cidadão e um dever do estado, que rompe com a lógica do favor e da meritocracia. Embora este debate necessite ser confrontado, temos o entendimento de que uma das formas se dá pela via da educação permanente a partir da reflexão crítica sobre a gestão, o uso do orçamento, da organização e dos processos de trabalho, enfim daquilo que diz respeito às situações de trabalho no SUAS e que são pautas do controle social democrático também

A assistência social como uma possibilidade de inserção na caminhada política, não é algo novo. Este debate perde ou ganha forças à medida que os trabalhadores e controle social conseguem promover uma articulação no sentido de garantia dos direitos socioassistenciais através de espaços organizativos e que possibilitem um diálogo. Há relatos ainda de gestores que completam o seu segundo mandato e manifestam o interesse de permanecer à frente da pasta, totalizando doze anos de uma única gestão. Contudo, remetemo-nos às forças políticas ali implicadas e que devem ser analisadas pelos trabalhadores e controle social a fim de que independente da gestão a vontade política deveriam andar lado-a-lado com os instrumentos de gestão do SUAS que norteiam a sua execução nos territórios, assim como na relação transparente com o controle social garantindo assim as diretrizes da política.

Ainda é importante socializar que compreendendo os espaços de *roda de conversa* como uma possibilidade de organização e qualificação dos atores envolvidos no SUAS, optou-se por realizá-las no horário das 14h30, uma vez que assim poderiam assistir e participar durante o seu período de trabalho. A escolha deste horário possibilitou que nos aproximássemos da realidade do trabalho precarizado dos municípios. A falta de equipamentos para atuação no SUAS, sempre foi uma realidade a ser modificada e que se acentuou no contexto da pandemia. Muitos trabalhadores, afirmaram que *nunca paramos* ao se referir na oportunidade de escolha entre o revezamento e *homeoffice*, a utilização de tecnologia de informação e comunicação (TIC) que já era uma realidade no cotidiano de trabalho no SUAS adquiriu caráter de indispensabilidade no contexto pandêmico. A não disponibilização de equipamentos como câmeras e microfones, a qualidade do sinal de internet, são aspectos que interferem não só no aprendizado da classe

trabalhadora, mas também na possibilidade de participação de espaços que são necessários posicionamentos.

A realidade vivenciadas pelas regiões guardam suas similaridades, o que demonstrou durante a realização das rodas de conversa que há uma articulação entre os diferentes municípios presentes na busca por respostas e posicionamentos que não são realizados, formando assim uma forma de trabalho que busca na sua rede um consenso do que se torna eficaz ou não na execução do SUAS.

As diferentes formas de socialização consideradas pelo FETSUAS/RS aqui expostas, são consideradas uma forma de resistência e de organização dos trabalhadores, vislumbrando um alinhamento no debate que diz respeito à socialização das condições precárias de trabalho. É imperativo reconhecer que as falas dos participantes nos diferentes espaços soam como um convite a entrar e conhecer estas realidades, que por vezes mostram-se solitárias e permeadas por restrições impostas pelo desconhecimento da política, mas sobretudo por desconhecer que a organização dos trabalhadores é um preceito que fundamenta o SUAS e prescreve nas raízes a necessidade de movimentos constantes de conhecimento e reconhecimento nos encontros dos territórios.

Para além das situações aqui evidenciadas, foi realizada análise das atas a fim de destacar quais foram os principais desafios e estratégias apontadas pelos participantes das rodas de conversa. Desta forma, foi possível realizar considerar que dentre as temáticas mais apontadas no discurso dos participantes se referem a necessidade de fortalecer as equipes de referência, pautar a gestão do SUAS através do entendimento das atribuições dos gestores e da necessidade destes defenderem a política pública de assistência social. Podemos destacar ainda a necessidade de fortalecimento do controle social, a importância das ações de educação permanente no contexto de retirada de direitos, o alta demanda advindas de outras políticas que produzem um número maior de atendimento ao SUAS, assim como a requisição dos trabalhadores do SUAS para o atendimento das demandas do sistema sócio jurídico. O debate sobre o orçamento no SUAS também está presente nas rodas de conversa, demonstrando a necessidade de uma aproximação dos envolvidos com a política nas especificidades da peça orçamentária, assim como na ampliação do debate que diz respeito aos cortes nos repasses de recursos da união.

É possível observar também que existem estratégias que já se materializam nas rotinas dos territórios, fortalecendo a política de assistência social, dentre elas podemos destacar as trocas de saberes com municípios limítrofes, as cobranças aos gestores em relação a ações de educação permanente, a mobilização do controle social do SUAS com outras políticas públicas, o reconhecimento dos fóruns como espaços de empoderamento frente às forças políticas, entres outros.

Sendo assim, é possível afirmar que por meio das rodas de conversas foi possível identificar que os desafios no SUAS do RS ainda são muitos, e dentre eles a necessidade do comprometimento dos gestores com a política de assistência social, a falta de recursos e até mesmo o entendimento sobre o recursos, a falta de estrutura para assessorar os conselhos municipais a fim de promover o seu fortalecimento, a precarização das condições de trabalho no SUAS, o aumento de demandas advindas do desmontes das demais políticas públicas, a falta de espaços de organização dos trabalhadores e o crescimento da concepção assistencialista dentro da política.

Contudo, as estratégias apontadas são muitas e apontam na direção de uma perspectiva coletiva para o SUAS, através do fortalecimento dos espaços de controle social, aprimoramento da gestão e responsabilização em relação a lei do SUAS. Dentre estas estratégias, a educação permanente ganha destaque pela sua presença no que diz respeito ao entendimento das atribuições do controle social, da gestão e também na utilização de recursos. Outro aspecto que merece destaque é a organização dos trabalhadores apontada como estratégia de resistência através dos fóruns.

#### 4.2 AS NARRATIVAS QUE EMERGEM DO FETSUAS /RS SOBRE EDUCAÇÃO PERMANENTE: SOCIALIZAÇÃO DOS RESULTADOS DO GRUPO FOCAL

Nesta parte da dissertação trazemos as narrativas que emergiram do GF realizado com os/as7 participantes da pesquisa e que fazem parte do FETSUAS/RS. Entre participantes foi possível observar que os/as trabalhadores/as ali presentes possuíam vínculos distintos com o SUAS, tais como: profissionais aposentadas, que ocupam posições de conselheiras e representantes nos fóruns estadual e nacional, ou ainda, prestam assessoria e consultoria no âmbito da política de assistência social; profissionais que atuam nas entidades socioassistenciais e ainda aqueles que

atuam nos equipamentos municipais do SUAS por meio de concurso público. A riqueza das informações analisadas, expressam exatamente esta diversidade que caracteriza o perfil dos sujeitos da pesquisa sendo que as reflexões que emergiram traduzem as experiências vividas nos mais diversos espaços desde os sócio-ocupacionais assim como os de controle social democrático do SUAS, permitindo assim que o diálogo proposto fluísse, durante a realização do GF.

Assim consideramos importante registrar que mesmo seguindo um roteiro orientador para reflexão no grupo (apêndice B) as narrativas traziam as respostas articuladas para as questões postas. Portanto no processo de análise do conteúdo já citadona introdução da dissertação, o quadro de análise organizado a partir das unidades de significado e as respectivas questões, quais sejam: 1) a compreensão que as/os participantes possuem sobre a PNEP/SUAS; 2) as contribuições da educação permanente para a (re) organização do trabalho no SUAS e 3) as experiências que contribuíram na (re) organização do trabalho no SUAS; permitiu a sistematização que aqui apresentamos.

Iniciamos o GF apresentando a primeira questão orientadora que diz respeito à compreensão que as/os participantes possuem sobre a PNEP/SUAS e as categorias que emergiram dessa reflexão foram: *processos de aprendizagem coletiva pré-existentes a PNEP/SUAS; núcleos de educação permanente; proximidade com os dilemas dos trabalhadores e demandas da população; reflexão ampliada; e o papel da gestão na disseminação da Educação Permanente.*

Com relação aos *processos de aprendizagens coletivos pré-existentes a PNEP/SUAS* já nas narrativas iniciais, foi possível observar que a execução da política de assistência social, ainda anterior ao SUAS, exigia que profissionais se reunissem para discussão do trabalho além das reuniões administrativas, conforme a narrativa da participante:

naquela época eu nunca associava ter uma política de educação permanente para o SUAS, só considerava que era importante a gente ter reuniões administrativas e também ter reuniões de estudo e se discutir a prática profissional do dia-a-dia ali naquela vila. (Participante Gêrbera)

Observa-se a relevância dos espaços de discussão coletivos como importantes pontos de partida para o aprofundamento do trabalho na assistência

social, tendo em vista que é também nestes espaços em que a prática profissional é debatida, ampliando desta forma o entendimento das atribuições de cada profissão.

Há um reconhecimento no grupo, a partir da fala de trabalhadoras que acompanharam o processo histórico da construção e implementação da LOAS (1993), que esse processo exigiu a organização dos espaços de trabalho e a discussão ampliada da própria lei para que pudesse ser implementada no âmbito municipal. São vivências de aprendizagens coletivas no trabalho e que ainda não se tinha essa compreensão de educação permanente+ tornando-se parte da estrutura organizacional somente com a implementação da PNEP/SUAS:

[...]eu sempre vivi esse processo nessa busca nessa problematização com textos e conteúdos, mas muito colado na realidade ali na constituição de respostas para políticas públicas e técnicas pra poder trabalhar então eu acho assim que essas coisas assim tão muito permeadas assim né, claro não tinha um nome assim não tinha esse nome de política nacional de educação permanente mas a gente construiu várias ferramentas né que foram construindo isso[...] (Participante Lírio)

Tal reconhecimento das aprendizagens no trabalho como algo vivido pelas participantes antes mesmo da PNEP/SUAS, nos leva a afirmação de que para o trabalho na assistência social a partir da LOAS, um conjunto de ferramentas foram sendo acionadas e construídas culminando na PNEP do SUAS.

São de experiências vividas nos processos e a partir das relações de trabalho na operacionalização da assistência social, nos municípios e que teve como referência a própria PNEPS (2004)do SUS:

A política nacional de educação permanente é pós SUS mas ela não nasce do nada ela nasce de experiências anteriores, inclusive da própria política nacional de assistência. Então toda essa bagagem toda essa construção histórica, certamente também deu base pra poder pensar o SUAS e pra poder pensar dentro do SUAS uma política nacional de educação permanente [...]. (Participante Cravo)

A PNEP/SUAS guarda uma correlação com o processo histórico da implementação da proposta pedagógica da educação permanente em saúde(2004). Evidencia-se assim a importância dos processos de educação permanente no âmbito das políticas sociais enquanto uma proposta pedagógica para a formação em serviço dos trabalhadores e que é fundamental para o atendimento das

necessidades dos sujeitos usuários dos referidos sistemas, tanto do SUS quanto do SUAS.

Neste sentido, para os participantes do GF a PNEP/SUAS é resultado de um processo histórico e que vem sendo construído e que se constrói ao mesmo tempo, assim como a identidade do trabalhador do SUAS. Esses vão se formando a partir das situações que se colocam na sociedade, moldadas ainda pelo sistema político e econômico, conforme o narrado por *%A+: %dentro de um processo histórico mas a assistência já existe há muito tempo, então a gente pode dizer primeiro que essa política tá em construção e ao essa política estar em construção, a identidade do/da trabalhador(a) do SUAS também tá em construção.+*

Outro aspecto trazido sobre a PNEP se refere à dimensão ético e política que vai definir a concepção e importância dessa política, pois conforme o narrado:

[...]eu acho que ela tem um outro olhar, que ela entra no campo da consciência política da cidadania, da participação muito mais do que dentro (inaudível), minha opinião, então assim,mas acho que isso é polêmico então eu acho que as pessoas que defendem estão enxergando assim dessa visão mais alargada também né. (Participante Margarida)

Na literatura utilizada para discussão teórica sobre EP a dimensão ético e política se revela com o desenvolvimento de habilidades que ao serem aplicadas no cotidiano de trabalho se constituem como uma ação que apresenta um compromisso com a efetivação da política de assistência social:

Portanto, tudo isso tem uma relação com a questão política e ética, assim como o compromisso com a efetivação de algo, nesse caso da política de assistência social São então as competências . algo em permanente construção-, em que o equilíbrio do conhecimento com a capacidade e habilidade de utilizá-los e os princípios éticos que caracterizam a atitude de um profissional, que se constituem elementos necessários para o trabalho no SUAS. (FERNANDES, 2016,p. 115-116)

O conhecimento da PNEP/SUAS se expressa também pela apreensão dos trabalhadores sobre as orientações da mesma, como por exemplo, em relação a importância da instituição dos *Núcleos de Educação Permanente* que é uma outra categoria que emerge. Na discussão sobre os núcleos os participantes evidenciaram a importância da participação dos usuários: *%Eu considero fundamental ter núcleos de educação permanente que são um espaço de organização, acho que tem a discussão do usuário+(B1, 2021).*

O Núcleo é percebido como um espaço democrático onde podem ser discutidos os papéis dos usuários e o do trabalhador nesses espaços:

O que é o usuário no núcleo de educação? Qual é o seu papel? Qual o papel do profissional? o que que cabe a ele? Que conteúdo eu vou trabalhar com os usuários então eu acho que essa é uma questão também muito importante da gente discutir porque eu vi em algumas situações o trabalhador querer transformar o usuário no trabalhador da política de assistência social e ele não é o trabalhador da política, e então o que eu faço? porque eu quero que ele seja capacitado, e com que objetivo. (Participante Gérbera)

O necessário alinhamento das atribuições neste espaço pode ser considerado um passo fundamental para a sua efetivação. Os usuários não são trabalhadores da política de assistência social, mas possuem um papel muito importante no que diz respeito as demandas à serem alcançadas, o que deverá ser construído lado a lado com os trabalhadores. Sendo assim, evidencia-se a necessidade de capacitação dos usuários a fim de que se possa promover a garantia de direitos a partir da visão do próprio usuário.

Os Núcleos de Educação Permanente são reconhecidos pela PNEP/SUAS como um *lócus* de discussão privilegiado, devendo constar na sua composição representações dos usuários do SUAS:

A instituição de Núcleos de Educação Permanente do SUAS deve obedecer a critérios democráticos e participativos, de acordo com a capacidade e a necessidade de cada ente federativo visando à sua instituição. Integra necessariamente, os sujeitos envolvidos na construção e implementação do SUAS e desta Política, no âmbito do respectivo território: gestores, trabalhadores, usuários, instituições vinculadas à Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, entre outros. (PNEP/SUAS, 2013, p. 49)

No que diz respeito à participação dos usuários nos núcleos é importante compreender qual o objetivo da participação dos usuários neste espaço, tendo em vista que sua participação deve acontecer através dos fóruns e devem ser contemplados nas tomadas de decisões coletivas. Contudo, a própria PNEP/SUAS não traz especificamente o papel dos usuários nos núcleos, sendo esse um ponto a ser trabalhado tanto nos espaços de formação como nos espaços de representação, a fim de que se construa uma possibilidade de participação efetivamente democrática e que dialogue com a realidade da população.

Entendemos que se a criação dos núcleos é incentivada pelo governo ou fomentada pelas instâncias participativas da assistência social, portanto, o papel dos usuários nestes espaços deve ser apontado por eles mesmos e, certamente, estar alinhado com a própria natureza dos núcleos, ou seja, se eles identificam necessidades formativas no território, se eles vislumbram contribuir com o planejamento das ações, enfim, os usuários, além dos trabalhadores, são a base para elaboração dos indicadores pedagógicos desses processos.

Outro aspecto que foi observado pelo GF mas não houve aprofundamento da discussão, diz respeito às instituições credenciadas na Rede Nacional de Educação Permanente-RENEP de acordo com a PNEP/SUAS. A RENEP é constituída por:

A Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS é formada por instituições de ensino, públicas e privadas, escolas de Governo e Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, aos quais caberá colaborar com os órgãos gestores do SUAS e demais envolvidos na implementação desta Política; (PNEP/SUAS, 2013, p. 49).

As narrativas apontam que nem sempre as instituições cadastradas nesta rede não trouxeram reflexões críticas o suficiente para que pudessem atender a proposta pedagógica orientada pela PNEP/SUAS. Não podemos deixar de associar a esta reflexão a importância das instituições de educação superior na construção pedagógica das ações formativas institucionalizadas pelo SUAS a partir de metodologias que superem a educação bancária como o trazido por Paulo Freire (1997) em que os sujeitos desses processos educativos não sejam somente receptores de informações.

Afinal a ideia inicial da RENEP foi de composição de instituições que pudessem de forma comprometida com o SUAS contribuir para que os processos formativos dialogassem com as vivências daqueles que participam dos espaços e programas de capacitação como por exemplo o CapacitaSuas. Importante salientar, que a RENEP foi extinta por meio da Portaria MDS nº04 de 2018, a qual torna sem efeito a chamada pública que selecionou as Instituições de Ensino Superior- IES, abrindo ainda mais para a possibilidade da participação de instituição que não estejam alinhadas a proposta da PNEP/SUAS e por essa razão há uma compreensão entre os participantes de que algumas instituições que realizaram cursos se alinhavam a chamada educação bancária.

A compreensão sobre a PNEP/SUAS está relacionada também com a *proximidade da realidade vivenciada pelos/as trabalhadores/as do SUAS* que são reconhecidas como *dilemas* vivenciados no dia a dia do trabalho profissional na busca de respostas para as demandas tal como o narrado por L:

A Política Nacional de Educação Permanente ela tem que estar muito próxima aos dilemas dos trabalhadores na construção de respostas sociais da população e das demandas da população né, eu acho que ela tem que estar muito conectada nisso. (Participante Lírio)

Nesse sentido podemos aferir que as necessidades sociais da população que se materializam por meio das demandas indicam e implicam os trabalhadores/as na busca por conhecimentos, por isto o dilema dos trabalhadores advém das situações da população usuária, as quais moldam as demandas profissionais que serão atendidas pelos trabalhadores do SUAS:

O direito à satisfação otimizada de necessidades, a partir das condições básicas como exigência fundamental para essa otimização, constitui o cerne de todas as justificações das políticas sociais e públicas, incluindo a assistência, e a meta a ser alcançada e defendida por todos aqueles que acreditam que a condição de vida dos pobres deve ser crescentemente melhorada. (PEREIRA, 2000. p. 35)

Tal situação demonstra a necessidade de não somente implicar os usuários nos processos de educação permanente, mas também do conhecimento das demandas pré-existentes no território, as quais podem ser observadas por meio dos diagnósticos socioassistenciais, dos programas de vigilância que podem e devem ser debatidas em conjunto pela equipe. Afinal, a população atendida na política de assistência social vivencia situação de agravamento da desigualdade social, da fome, do desemprego e dos cortes orçamentários nas políticas sociais em especial, aqui, a assistência social alerta para a importância da educação permanente na construção de estratégias para a defesa dos direitos socioassistenciais.

A PNEP/SUAS apresenta-se como uma *proposta nova que vai propor uma reflexão ampliada*, pois os processos de educação permanente podem provocar o cuidado com relação à população usuária, a atenção às suas necessidades e considerando-as como o ponto de partida para as aprendizagens: *então que*

*processo é esse que queremos provocar em relação ao cuidado da população em relação aos grupos vulneráveis, em relação a proteção social de uma forma mais ampla+ Os participantes reconhecem que as discussões com os usuários devam ser intensificadas nos espaços participativos e democráticos como em assembleias: %a usuário a gente tem que fazer essa discussão em espaços de cidadania como em assembleias gerais,o uso dessa ferramenta assembleia, espaços que a gente muito lutou, isso é da década de 90 gente.+*

Ao nos reportarmos a concepção de EP que pressupõe a reflexão crítica sobre as situações de trabalho e que são essas que podem indicar quais conhecimentos devem ser acionados ou desenvolvidos pelos trabalhadores, como apontam Fernandes (2016), Ceccim (2005) e Freire (2011), essa compreensão trazida na narrativa da participante do GF sobre a reflexão ampliada, reforça a importância da apreensão das expressões da questão social.

A *compreensão da gestão sobre a educação permanente* emerge como um aspecto a ser considerado em relação à compreensão da PNEP/SUAS. Após a implementação da PNAS (2004) sucederam diversas novas legislações que dão conta de organizar o SUAS nas esferas, nacional, estadual e municipal, entre elas podemos citar a NOB/SUAS (2005) e NOB-RH-SUAS (2006), essas ganham destaque uma vez que ao definir as obrigações dos gestores indicam a relevância do gestor na defesa da formação dos trabalhadores e na valorização do trabalhador por meio da educação permanente como uma forma de qualificação do trabalho no SUAS.

Sendo assim, o aprimoramento do SUAS instituído por meio do Pacto de Aprimoramento converge na necessidade do comprometimento da gestão em relação à educação permanente para os trabalhadores do SUAS, através do compromisso de reserva de recursos, planejamento de ações e efetividade na sua execução.

Eu acho que isso é um elemento importante, como se enfrentar a educação permanente? Porque em alguns lugares nem chegou ainda, uma coisa é POA outros municípios maiores que a demanda por um política pública foi um processo forjado da sociedade e dos trabalhadores, outra coisa é quando ela vem num kit de adesão do SUAS que o gestor vai lá e implanta, sem compromisso político acho que esse é um elemento outra coisa que eu sempre acho que a política de educação permanente é pro trabalhador, assim ó o trabalhador, as equipes elas tem que estar atento aos princípios do SUAS, ela tem que ter seu cotidiano espelhando, ela tem que fluir essa perspectiva do respeito do usuário. (Participante Begônia)

Neste cenário, emerge ainda a importância de disseminação da cultura da educação permanente, de forma a levar o conhecimento da política a todos os atores envolvidos com a política de assistência social. É possível ver a falta de apropriação da PNEP/SUAS ao nos depararmos com espaços de reuniões que não se configuram como espaços de discussão e trocas, por exemplo. Contudo, são espaços que podem ser modificados por meio da expansão da cultura da educação permanente, conforme nos alerta Fernandes ao inferir que a necessidade de compreensão dos gestores e trabalhadores de todos os níveis governamentais+ (FERNANDES, 2016, p.115) torna-se condição nos locais onde a política vem sendo executada.

No que diz respeito à segunda questão orientadora que busca identificar as contribuições da educação permanente na (re) organização do trabalho no SUAS destacamos que foi possível observar na narrativa dos participantes do GF, que existem *limites e possibilidade em relação a essas contribuições*, quais sejam: *necessidade de espaços para organizar o trabalho, respostas técnico políticas construídas a partir de espaços de participação, dificuldades de construir novas ferramentas, individualização dos processos de formação, importância dos espaços coletivos, criação de espaços de formação para resistência, necessidade de formação para além dos espaços formais, observação da realidade das entidades socioassistenciais, processos burocratizados, necessidade de linguagem acessível, necessidade de reconhecimento da formação como parte do trabalho, mudanças nos instrumentos de trabalho após ações de EP, processos formativos que implicam em mudanças nos processos de trabalho, dificuldade de diálogos entre equipes, criação de um projeto político socioassistencial, fortalecimento dos trabalhadores e das práticas profissionais, produção de conhecimento, superação do senso comum, desconhecimento do SUAS, educação permanente como um desafio dentro da gestão do trabalho e alinhamento da educação permanente e planejamento estratégico.*

As narrativas apontam também a importância da mediação por meio da educação permanente para a efetivação da (re) organização do trabalho, pois a *mediação entre os trabalhadores e usuários* desponta como uma possibilidade para a materialização da política de assistência social como um direito socioassistencial, conforme a narrativa de S:

[...] porque o usuário passa a ser um objeto na mão dos trabalhadores, e dos gestores e a gente reproduz isso essa apropriação desse saber, poder e saber em relação a isso. E a l.hoje ta super bem, fazendo o papel dela, passou pelo treinamento necessário e o grupo que queria ser dono se retirou, pra vocês ver ele se retirou, e eles vem com aquele discurso do apoio mas eles não estão apoiando em nada, eles se retiraram por conta da disputa, é um absurdo isso mas é uma disputa[...] (Participante S)

A formação dos conselheiros do SUAS é uma bandeira, que de fato contribuiu para a promulgação da PNEP/SUAS, tendo em vista que o debate sobre a valorização dos trabalhadores por meio da gestão do trabalho foi amplamente discutido nas conferências nacionais e que culminou numa série de legislações que garantem este direito. Da mesma forma, a PNEP/SUAS, deixa evidente a contribuição dos conselhos neste sentido:

Por isso, à função do controle social corresponde, no âmbito desta Política, um percurso formativo específico, destinado à formatação e à oferta de ações de formação e capacitação, orientadas para o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias e essenciais ao fortalecimento da participação popular e do controle social no SUAS.(PNEP/SUAS, 2013, p. 32)

O controle social como um espaço de disputa no SUAS, é uma pauta recorrente e que transversaliza a PNEP/SUAS pois, os trabalhadores do SUAS ao realizar *a mediação dos direitos socioassistenciais* o faz em conjunto com o usuário, utilizando de seus instrumentos de trabalho para a garantia de direito, contudo a atendimento sem promoção da cidade propõe um lugar de inércia dos direitos socioassistenciais, não avança na promoção de direitos. Da mesma forma os espaços de representação protagonizam disputas de projetos antagônicos, o que torna ainda mais importante a mediação do trabalhador e usuário, evitando possíveis processos de cooptação.

O que incomoda os governos na questão dos Conselhos não é a sua existência, mas exatamente a natureza das suas atribuições, o fato de terem um caráter deliberativo garantido legalmente, pois os procedimentos são muitas vezes mais demorados e abertos ao debate e conflitos de posições por terem que passar pela aprovação dos Conselhos. Os recursos do orçamento e os fundos de financiamento para as áreas de Assistência Social, da Saúde, da Criança e do Adolescente são obrigatoriamente submetidos à aprovação do Conselho. (RAICHELIS, 2000, p. 43)

Faz-se necessário salientar que mesmo que haja a mediação entre trabalhadores e usuário a fim da promoção de uma cultura política, o cenário de retirada de direitos, que coloca em jogo relações de dominação e conservadorismo pode limitar a cultura política da participação (FERNANDES; MACHADO, 2018) conforme a narrativa de B2:

Aonde é que o nosso trabalho ele ajuda a libertação nessa transformação? que é justamente na construção da consciência desta formação cidadã que é o movimento político, mas até que chegue nesse movimento político, nesta consciência toda, as vezes a gente vai ter que fazer alguns processos que são um pouco burocráticos, a gente vai ter que fazer uma ficha de atendimento, vai ter que fazer evolução. (Participante Margarida)

Os instrumentos de gestão do SUAS têm um papel importante neste sentido, pois são espelhos da materialização do trabalho no cotidiano profissional, possibilitando assim a análise dos atendimentos e as possibilidades de estratégia, fator este que deve ser embasado no pensamento crítico, conforme aponta Raichelis:

Isto supõe muito mais do que apenas a realização de rotinas institucionais, cumprimento de tarefas burocráticas ou a simples reiteração do instituído. Envolve o assistente social como intelectual capaz de realizar a apreensão crítica da realidade e do trabalho no contexto dos interesses sociais e da correlação de forças políticas que o tensionam; a construção de estratégias coletivas e de alianças políticas que possam reforçar direitos nas diferentes áreas de atuação (Saúde, Previdência, Assistência Social, Judiciário, organizações empresariais, ONGs etc.), na perspectiva de ampliar o protagonismo das classes subalternas na esfera pública. (RAICHELIS, 2011, p. 427)

A mediação realizada pelos trabalhadores do SUAS na garantia da participação política deve dialogar com a totalidade das situações que vivenciam usuários e trabalhadores, tendo em vista que a mediação enquanto categoria ~~%~~ expressa as relações concretas e vincula mútua e dialeticamente movimentos de um todo+ (CURY, 1985. p. 43).

Não é esse olhar dele né, não é o papel a gente não pode disciplinar o usuário numa perspectiva que é o papel do trabalhador. Óbvio que o usuário avança sua consciência, mas ela se dá num outro formato é que estas discussões da consciência crítica, da politização, da luta pela cidadania envolvem outras políticas pra mim engessar eu acho que ela é sempre do trabalhador, pensa que os usuários não devem estar neste movimento. (Participante Lírio)

*A mediação de consenso de trabalhadores emerge nas narrativas como uma contribuição a partir dos espaços de educação permanente, como por exemplo a discussão dos trabalhadores das entidades socioassistenciais que se sentem excluídos ou nãoacolhidos das capacitações promovidas conforme a fala de Margarida: *Eu digo enquanto participante de entidade, o quanto nos sentimos não acolhidos nestes programas que são nacionais e que envolvem essa prestação de serviços.* Esse consenso trata também de envolver nas discussões os trabalhadores/as das entidades socioassistenciais para além daqueles da rede pública como diz Margarida: *Então se por dentro da própria oferta pública, a gente já tem tantos conflitos né, como é que a gente pode pela educação permanente também trabalhar os conselhos, fazer um trabalho forte com os conselheiros, usuários [...].**

A oferta de serviços socioassistenciais prestados por entidades constitui-se como um importante trabalho que vem sendo realizado a fim de garantir a proteção social no âmbito do SUAS. De acordo com Martinelli (2016):

São consideradas entidades e organizações de assistência social aquelas sem fins lucrativos que, isolada ou cumulativamente, prestam atendimento ou assessoramento, bem como, as que atuam na defesa e garantia de direitos. Estes três âmbitos de atuação pressupõem entidades que, de forma continuada, permanente, e planejada, prestam serviços, executam programas e projetos. (MARTINELLI, 2016, p. 97)

Outra categoria que emerge como possibilidade de (re)organização do SUAS trata-se do CapacitaSUAS que se insere neste debate no reconhecimento da educação permanente como um pacto federativo que diz respeito a materialização de um conjunto de experiências vivenciadas no SUAS independente de seu vínculo pois considera as mais diversas realidades presentes. Raichelis (2011) cita que a assistência social se caracteriza como um *setor intensivo de força de trabalho humana*, o que se apresenta como mais um desafio no que diz respeito à efetivação das condições de trabalho no SUAS.

Por tratar-se de um recurso federal, o CapacitaSUAS abrange as mais diversas realidades na política de assistência social, e por este mesmo fato pode ser considerado um campo profícuo quando as execuções dos cursos dialogam com as realidades locais. Trata-se ainda de um processo de formação coletivo e de classe (BERWIG, 2018).

São nestes espaços coletivos de aprendizados em que os processos individualizados dissolvem-se, o reconhecimento das demandas de cada território, as diferenças do cotidiano organizacional que se identificam de acordo com o porte dos municípios, fazem com que análise das condições nas quais se encontram os trabalhadores do SUAS, extrapolam as fronteiras entre os municípios e aproximam-se na discussão necessária para a efetivação do SUAS. Fernandes (2016) aponta que ao entender a educação permanente como um processo do ser humano, a partir das suas práticas e experiências, é possível aprender a expressar-se a comunicar-se, a interrogar cada vez mais o mundo e a si mesmo.

Nas narrativas dos trabalhadores do FETSUAS/RS, há uma afirmação do quanto as ações de educação permanente contribuem para a reorganização do trabalho:

eu entendo que o processo de EP ele pode contribuir significativamente pra pensar uma alteração dos fluxos de trabalho e também pra poder fomentar e impactar na identidade desse(a) trabalhador que ta em construção. Então eu acho que a EP dentro do SUAS ocupa um lugar central, estratégico [...] daí a gente tem que olhar pra política de ep no que ela prevê porque ela é ampla também então ela não nos limita, não nos bitola a gente pode pensar, por exemplo, a reunião de equipe como sendo um espaço de educação permanente, agora é claro que a reunião de equipe pode ser eminentemente burocrática e não vai ter nada de educação permanente, ou a gente pode partir pra uma discussão de caso, caso emblemático e aquilo se transformar sim, num processo de educação permanente (Participante Cravo).

Ao compreender que os processos de educação permanente como uma contribuição para pensar o trabalho no SUAS é necessário ter em mente que esta análise somente pode ser feita por meio de um viés crítico. Tal proposta vai ao encontro da dimensão ético e política que encontra na qualificação do trabalho no SUAS, possibilidade de atender as diretrizes da própria PNAS (2004) e ainda da emancipação dos sujeitos de direitos pois conforme a narrativa de:

Mas é isso que nos traz enquanto trabalhador e trabalhadora do SUAS os princípios éticos que vão reger o nosso trabalho e por que eu to falando isso né? porque uma coisa que a L. falava antes também, hojea gente não faz mais aquela coisa da comunidade né, a S. também falava da prática pedagógica da política...hoje a gente fala pouco do desenvolvimento social e comunitário, mas isso é uma proposta a política de assistência tem uma dimensão coletiva, do

trabalho coletivo que tá no âmbito do desenvolvimento social e comunitário para trabalhar essa emancipação [...] (Participante, Calêndula)

A dimensão ético política alinhado ao desenvolvimento comunitário proporciona um trabalho voltado a territorialidade e a centralidade familiar que são diretrizes da PNAS, baseada ainda pela prática da cidadania mediada pelos conhecimentos em que compartilham os usuários e trabalhadores do SUAS. O compromisso coletivo que se assume, transcende da prática individual para o compromisso em construir estratégias para uma nova ordem social de superação das desigualdades sociais, vulnerabilidades e riscos vivenciados pela população que necessita acessar os direitos socioassistenciais.

Nas narrativas foram trazidas diferentes experiências vivenciadas pelos/as participantes que possuem um perfil de militância na política de assistente social e por isto foi possível conhecer situações que vão desde assessoria até a participação em movimentos profissionais organizativos mas que se restringe há apenas uma narrativa de experiência de a educação permanente na situação de trabalho.

No que diz respeito à *assessoria* ela aparece como uma experiência que possibilita um conhecimento mais amplo das situações vivenciadas no SUAS:

Eu fui indicada pro MDS pra fazer parte de uma equipe de assessoria vinculado ao Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS, não era nem um núcleo era um setor que tinha no MDS daí eu fui contratado do MDS pela UNICEF (Participante Gérbera)

A implementação dos Núcleos de Educação Permanente estaduais, representaram uma grande articulação para instituir a educação permanente nos entes federados, contribuindo assim para que a sua instituição formalizada fosse um compromisso da gestão firmado por meio de decretos e portarias, como o já mencionado nesta dissertação.

As experiências vivenciadas nos *fóruns* de trabalhadores, municipais, estadual e nacional emergem nas narrativas conforme segue:

Embora a gente tem feito, por isso que é muito importante os espaços que a gente tem como o fórum nacional, fórum estadual, o núcleo lá, as equipes do trabalho aí [...] que eles tem que existir, estes espaços de discussão que o trabalhador coloca sua problemática, se não é no espaço de trabalho a gente viu que pro trabalhador é muito difícil então ela tem que existir colocada em outros espaços por isso eu acho que esses fóruns que eles não

são institucionalizados do governo, eles são fundamentais para criar este espaço de conversa. (Participante Lírio)

Os Fóruns são importantes espaços de troca e construção de saberes, ou enquanto espaço que abre a possibilidade de diálogo quando há dificuldade na via institucional, dialogando com novas estratégias. Para Fernandes (2016) considerar os processos de educação permanente como estratégia para avançar na defesa da consolidação das políticas públicas pressupõe dar sentido às experiências de trabalho. Ou seja, somente através das experiências vivenciadas é possível discorrer no processo de aprendizagem.

A participação em *Seminários* também foi indicada como importante experiência vivenciada pelos participantes. Entre eles foi destacado a organização e/ou participação em importantes Seminários: I Seminário do Fórum Nacional dos trabalhadores do SUAS- FNTSUAS e Reuniões descentralizadas, Seminário Nacional da População em Situação de Rua Rio Branco/Acre Seminário do Fórum Municipal dos Trabalhadores da Assistência Social (FOMTAS) "O papel da política de assistência social frente aos megaeventos da Copa", Cine Debate FOMTAS "O banheiro do papa".

O I Seminário do Fórum Nacional de Trabalhadores/as do Sistema Único de Assistência Social-FNTSUAS: identidade e representação nos espaços públicos ocorreu em Brasília nos dias 15 e 15 de dezembro de 2012. Voltado para trabalhadores do SUAS principalmente aqueles que participam de fóruns estaduais e municipais de trabalhadores (FNTSUAS, 2012, s/p) o evento buscou debater a representação e representatividade do trabalhador a implantação premente de mesas de negociação em todo o país.

A questão dos seminários, o nosso primeiro seminário foi discutindo representação e representatividade lá na UNB, logo depois aí da resolução 17 e eu também só queria em termos de dado histórico a importância do fórum né nós tivemos a partir da representação da Ester Lemos, na época conselheira do CFESS um membro super importante também na construção da política ali de educação permanente, então não tem como a gente não pensar e não valorizar essa importância mas ao mesmo tempo, por que meios né? (Participante Azaléia)

As realizações dos seminários por meio dos espaços de organização materializam a urgência com que os debates do SUAS precisam ser feitos e ainda a construção pelos próprios trabalhadores.

O *Seminário Nacional da População em Situação de Rua Rio Branco* também foi considerado uma experiência que contribui para a reorganização do trabalho conforme fragmento abaixo:

Eu ia colocar a experiência que eu tive junto do seminários que eu tive junto ao movimento nacional da população em situação de rua, teve um seminário em Rio Branco no Acre e eu tava no lado da Maria Lucia que é uma figura histórica do movimento nacional da pessoa em situação de rua e ela fez a capacitação pra nós, eu fiquei com vergonha depois de falar, dela, na sequência da fala dela [...] então muitos dos usuários tem o que ensinar também então estar disposto nesse sentido a que eles estejam contemplados no processo de educação permanente, e é complicado às vezes porque a gente tem a idéia do recurso público(ParticipanteCalêndula)

Seminário do Forum Municipal dos Trabalhadores da Assistência Social-FOMTAS "O papel da política de assistência social frente aos megaeventos da Copa:

a gente também vem tentando a partir dos fóruns proporcionar e pensar alguns processos de educação permanente, desenvolvidos e organizados pelos próprios fóruns. Então é o caso dos seminários nacionais que o FNTSUAS promove, das reuniões descentralizadas, das plenárias todos estes espaços eles se constituem ai como espaços de educação permanente. Assim como aqui no estado, igualmente a gente vem buscando fomentar ai uma série de eventos que também tem esse caráter e esse objetivo, que é estimular aí e contribuir com esse processo formativo+ (Participante Lírio)

As ações de EP propostas pelos fóruns tem como objetivo estimular e contribuir para a construção de respostas coletivas aos trabalhadores, e ao mesmo tempo cobrar dos entes federados que se realizem ações de EP, tendo como exemplo as ações realizadas pelo FETSUAS/RS.

O *CapacitaSUAS* RS também é apontado como possibilidades de experiências de EP no SUAS:

foi maravilhoso o processo do *CapacitaSUAS* que foi um programa com investimento federal que demorou pra sair, que eu acho que teve turmas intercaladas porque não tinham universidades que se candidataram no edital pra darem aula né, no fim a história de não conseguir contemplar todos os municípios do estado, acabou tendo um número menor no geral de município próximos da capital onde

era a sede do curso fez com que se massificasse nos municípios da região metropolitana, então ali em de Novo Hamburgo cara, eu posso contar nos dedos quem não foi no CapacitaSUAS porque teve vaga pra todo mundo e isso mudou de tal modo o processo de trabalho porque todo mundo no processo de reunião começou a falar "porque lá no CapacitaSUAS a professora disse" e começou a se posicionar também. (Participante, Calêndula)

A narrativa do participante indica que embora algumas necessidades de adequação o Programa CapacitaSUAS ainda se configura como um espaço potencial para a reflexão dos trabalhadores do SUAS, a qual implica no questionamento das situações impostas no ambiente de trabalho.

A categoria organizativa dos trabalhadores é citada como experiência vividas de EP conforme o dito por A:

eu tive uma outra experiência que foi na gestão do CRESS 2013/2017 e 2017/20 que a gente investiu muito forte no processo de educação permanente junto à categoria dos assistentes sociais, mas que os retornos que a gente tem assim o balanço ele é muito positivo do que a gente tinha do ponto de vista de dimensão pedagógica e de uma dimensão preventiva pois a partir do momento que a gente se subsidia a gente tem ainda mais condições de exercer um processo de qualidade. (Participante, Cravo)

Os conselhos profissionais como espaços organizativos podem se constituir como espaços para fomentar os debates sobre EP entre as categorias profissionais a fim de elaborar um consenso sobre as suas contribuições com os processos de trabalho que vivenciam no SUAS.

A narrativa de A+ indica ainda os espaços de plenária como significativo para construção de novas pautas:

A 8ª plenária nacional dos trabalhadores/as do SUAS do FNTSUAS que foi em 19 de setembro e uma das bandeiras de luta que nós tiramos desta plenária foi de a gente poder lutar pela instituição da universidade aberta do SUAS, a universidade aberta do SUAS porque a semelhança que a gente tem da universidade aberta do SUAS, porque nós entendemos que o processo de educação permanente ele tem que estar muito além do CapacitaSUAS porque é óbvio que a gente não vai dizer que ele não é importante ou não cumpre um papel importante, ele cumpre, mas dentro dos seus limites e ele é muito limitado ao trazer uma proposta engessada de formação e não uma proposta de formação que considere as necessidades que emergem do nosso cotidiano (Participante, Cravo).

As conferências de assistência social, são consideradas como experiências de educação permanente que contribuíram na (re) organização dos processos de

trabalho no SUAS, conforme a narrativa de Begônia:

[...]conferência isso pra mim é educação permanente esse cotidiano que é discutido, e que tem sim, a atenção, a disputa, o saber poder de narrativas então né eu lembro a assembleia que era uma defesa absolutamente consolidada por eles, era um momento em que eles faziam essa troca com quem estava chegando. (Participante, Begônia)

Estes espaços representam um momento de articulação, propondo um debate horizontal em relação à disputa de saberes.

As narrativas que trazem os trabalhadores do SUAS colaboram para a compreensão das contribuições da EP no SUAS, a qual se constitui como um processo histórico anterior a PNEP/SUAS, moldada pelas mediações possíveis entre trabalhadores e usuários no SUAS e que encontram nos espaços coletivos de possibilidade de fomentar antigos e novos debates que necessitam da força conjunta para efetivação da política de assistência social se materialize nos territórios.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais que trazem esta dissertação perpassam pelos mais diferentes momentos em que as expressões da questão social se agudizam no contexto pandêmico. Quando do início da construção desta pesquisa, as situações que se colocavam como possibilidades de estudo eram vivenciadas de forma presencial por esta pesquisadora. Mediante a necessidade de distanciamento da modalidade de Ensino Remoto Emergencial (ERE), passou a ser a única forma possível de participação nos espaços, modificando assim as formas como inicialmente nos programamos. Contribuem para esta dissertação ainda em modalidade ERE os debates vivenciados no estágio docente e ainda os debates e articulações realizados no Grupo de Pesquisa, onde em muitos momentos as adequações precisaram ser coletivas.

O GF, pensado para ser na modalidade presencial, necessitou de adequações para que assim pudessem atingir aos objetivos da pesquisa respondendo assim à questão central: De que forma a educação permanente contribui na (re) organização do trabalho no SUAS. Os achados desta pesquisa nos permitiram identificar a compreensão dos trabalhadores do SUAS sobre a PNEP/SUAS mostrando que a EP está para além do que prevê a política e vem se sendo construída ainda antes da LOAS. Foi possível ainda, captar a percepção dos trabalhadores do SUAS que participam do FETSUAS/RS sobre a importância da educação permanente como mediação na (re) organização do trabalho no SUAS, principalmente no que diz respeito ao papel da educação permanente como mediador no acesso aos direitos socioassistenciais. Os achados da pesquisa revelaram ainda as experiências de educação permanente vivenciadas pelos trabalhadores que incidiram na (re) organização do trabalho em que se inserem no SUAS, perpassando por espaços de organização coletivos e espaços instituídos por entes federados.

Contudo, a construção desta dissertação nos aponta para considerações importantes no que diz respeito às perspectivas relacionadas à educação permanente como um fator que contribui na (re) organização do trabalho no SUAS que emergem diretamente de fragmentos de vivências na política de assistência social.

É indispensável considerar o contexto de retiradas de direitos em que se

implicam os trabalhadores e usuários do SUAS, um processo que se torna muito mais difícil no período da pandemia considerada como emergência de saúde pública pela lei nº 13.979, de 06/02/2020 (BRASIL, 2020). No mesmo período em que o desemprego e o aumento do trabalho informal cresce chegando a 14 milhões em dezembro de 2020. Está latente em nossas memórias a busca de mais de 29 milhões de brasileiros/as pelo auxílio emergencial de R\$ 600,00, e que de acordo com o IBGE (2020) teve maior impacto sobre a primeira faixa de renda, onde estão 10% da população (21 milhões de pessoas) que residem em domicílios com renda de até R\$ 50,34+. Cabe salientar que após medidas do governo federal, o auxílio emergencial foi encerrado no ano de 2020, ainda em pandemia e, posteriormente, foi promulgado no mês de abril de 2021 novo decreto para concessão do auxílio emergencial no valor de R\$ 200,00.

As situações de desproteção social vivenciadas pelos usuários do SUAS resultaram em um aumento de demanda que requisitou novas estratégias aos trabalhadores. Evidenciou-se durante a construção desta dissertação que a busca por estratégias que possam dar conta de contextos adversos não é uma novidade, tendo em vista que em períodos como nos anos da ditadura a organização dos trabalhadores por meio de espaços coletivos de aprendizagem já ocorriam, conforme narrado por uma das participantes.

Ao analisar as narrativas é possível afirmar ainda que os fóruns são importantes espaços que congregam diferentes períodos históricos, entre trabalhadores aposentados e ativos, o que possibilita a construção dos debates por meio de uma perspectiva histórica, para que não se percam os passos que já foram dados antes na concretização da política de assistência social e que ainda sim necessitam de novos passos face as exponenciais mudanças que se acirram no mundo do trabalho.

Dadas as condições do momento histórico - avanço do capitalismo, política econômica neoliberal, redução de empregos, redução de salários e reconcentração da renda, entende-se que a articulação política de associações de trabalhadores/as, conselhos profissionais, movimentos sociais, sindicatos contribuem para o tensionamento da realidade social, buscando melhorar as condições das relações de trabalho. Os processos organizativos dotados de posição ética e política contribuem para o fortalecimento da luta dos/as trabalhadores/as. (BERWIG; CARRARO; FERRAZ, 2019, p.7).

Contudo, é possível afirmar que embora a necessidade de espaços institucionalizados que demonstrem o compromisso da gestão com a política, co-existe a necessidade dos trabalhadores do SUAS que não podem esperar, assim como as demandas da população usuária, que ao não encontrarem viabilidade de discussão nos espaços sócio ocupacionais, buscam em espaços de organização coletivos a possibilidade de construção de um debate que dê conta de encontrar saídas possíveis ou ainda, espaços que ao se organizarem pressionem os entes federados na emissão de respostas urgentes na demanda da população.

A dimensão ético e política que emerge nas narrativas afirma que a reflexão crítica proposta por uma educação voltada para a troca de saberes propicia um compromisso não apenas com a qualificação mas também com o desenvolvimento de habilidades que ao serem utilizadas como ferramentas no trabalho proporcionarão a mediação necessário para o acesso aos diferentes, programas, projetos e benefícios existentes no SUAS.

A compreensão da PNEP/SUAS não é algo que é respondido de forma objetiva pelos participantes, mas é possível concluir que os participantes conhecem a política tendo em vista que as narrativas apontam diretamente para os objetivos desta, tais como %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 desenvolvimentodas atenções em benefícios e serviços+(PNEP/SUAS, 2013, p. 27).

As condições necessárias para a criação destes espaços de forma institucional ainda é um ponto que merece mais atenção, tendo em vista que a criação de espaços de aprendizagem coletiva a partir da reflexão crítica devem estar direcionado à realidade dos trabalhadores e usuários do SUAS sendo garantidos como um compromisso da gestão pela PNEP/SUAS, como nos alerta Fernandes (2016)

por isso trazer a educação permanente como um dispositivo que pode contribuir com uma cumulativa consciência e crítica, em que as experiências vivenciadas pelos trabalhadores no trabalho ou em serviço possam disputar ideias, programas e projetos de causas maiores e de políticas públicas universais [...]. (FERNANDES, 2016, p.41).

São nestas situações em que afirmamos que a PNEP/SUAS esta em permanente construção, tendo em vista que esta política cresce no processo

constante de conquistas e retiradas de direitos, se construindo de acordo com a identidade do trabalhador no SUAS.

Este compromisso está também ligado à disponibilização de recursos para ações de educação permanente que contemplem a realidade dos trabalhadores e proporcione um processo formativo e de qualidade. Neste sentido, alertamos sobre a necessidade da presença da educação permanente não somente nos instrumentos de gestão, mas ainda na previsão da LOA nos municípios, colaborando assim para o compromisso da materialização da política de assistência social.

Inferimos ainda que ao analisar as narrativas que os participantes consideram que a EP contribui na (re) organização do trabalho no SUAS, que encontram alguns pontos nodais e possibilidades para a sua efetivação no cotidiano de trabalho. Neste sentido, foi possível observar o quanto a educação permanente se constitui como uma mediação possível no âmbito do SUAS.:

[...] essa verdade pedagógica permanente, crítica do SUAS não são processos permanentes do cotidiano de trabalho. Outra coisa são as capacitações, tem uma política nacional mas tem que estar articulada estas duas coisas, as duas dimensões deste cotidiano. (Participante, S.)

Apontam ainda, na direção do fortalecimento do controle social, tendo como base as ações de educação permanente, seja pela necessidade de formação para os usuários e gestores, ou seja, pela mediação realizada no cotidiano. Consideramos dar destaque neste ponto, e buscarmos nos processos históricos a importância do controle social e sua articulação coletiva na busca da garantia de direitos por meio das conferências.

É possível ainda afirmar por meio da análise das narrativas que nos relatos dos participantes, não houve relato sobre ações de EP realizadas em espaços de trabalho. Em sua grande maioria as ações de educação permanente que representam um momento de reflexão marcante caracterizam-se como ações realizadas por espaços de organização no SUAS.

O Programa CapacitaSUAS ganha destaque também pois mostra-se como a única ação elaborada por um ente federado (estadual). O CapacitaSUAS é a concretização do compromisso com a EP, que envolve as três esferas governamentais, trabalhadores, gestores e controle social na perspectiva da construção de propostas que possam dar subsídio ao trabalho no SUAS. Porém a

falta de repasses para a manutenção do programa e em alguns casos a falta de execução dos recursos em conta, deslegitima o compromisso deste programa com a política, uma vez que não basta ter legislação orientando sua execução é necessária vontade política.

Os achados desta pesquisa, vão ao encontro as demais produções de conhecimento nas quais realizamos o estado da arte, tendo em vista que as autoras como Freitas (2016), Batista (2018) reconhecem os impactos da educação permanente no trabalho desenvolvido no SUAS, mesmo frente a precarização do trabalho e a necessidade de compromisso orçamentário, considerados como importantes passos para a materialização da educação permanente nos territórios.

Recentemente, Konno (2020) nos indicou esta mesma direção ao concluir em seus estudos que a educação permanente demonstra o compromisso com a materialização do SUAS por meio do seu posicionamento ético e político, ressaltando os compromissos em implementar estes processos formativos.

Desta forma concluímos que a educação permanente é uma das estratégias para a (re) organização do trabalho no SUAS que busca de forma veemente a construção de novos saberes por meio de espaços e aprendizado coletivos que proporcionem não somente a produção de conhecimento, mas também estratégias de resistência para as situações em que se encontram os trabalhadores do SUAS. Emerge ainda, a necessidade de uma aproximação cada vez maior com o controle social, possibilitando assim, que se repitam histórias já contadas em tantas outras produções que tem por final a garantia de direitos. A educação permanente mostra que a sua contribuição é necessária para (re) organização do trabalho no SUAS, pois quando são negados espaços institucionais que proporcionem esta reflexão, é nos espaços coletivos e organizativos que o trabalhador do SUAS encontrar o seu oásis, a chance de beber do saber coletivo.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Paulo da Silva Virgílio; SAMPAIO, Ana Maria Leme da Silva; MENEZES, José Paulo Correa de; BANDO, Mônica Sayruri. **Implantação do NMEP-Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS em Limeira - SP.** *In:* ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES DO SERVIÇO SOCIAL, 2016, Ribeirão Preto. Anais do XV ENPESS. Ribeirão Preto: S/i, 2016.

BARBOSA, Danielle da Silva. **Educação Permanente e Gestão do Trabalho no âmbito da Assistência Social: estudo das demandas de capacitação profissional em Manaus,** 2018. 134 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** 70 ed. Lisboa, 2011.

BATISTA, Roberta de Paulo. **A Educação Permanente No Brasil e Sua Trajetória Na Política Nacional De Assistência Social-PNAS.***In:* ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL, 15. 2016, Ribeirão Preto. Anais do XV ENPESS. Ribeirão Preto: S/i, 2016.

BATISTA, Roberta de Paulo. **EDUCAÇÃO PERMANENTE: um desafio para os programas de capacitação da assistência social nos municípios do Alto Tietê/SP.** Dissertação (Mestrado) Faculdade de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

BENOIT, Hector. **Da lógica com um grande Í LÎ à lógica do O Capital.***In:* Blog Orientação Marxista. 6 fev. 2009. Disponível em: <http://orientacaomarxista.blogspot.com/2009/02/da-logica-com-um-grande-l-logica-de-o.html>. Acesso em: junho de 2019.

BENOIT, Hector. **Sobre a crítica (dialética) de O capital.** São Paulo: Brasiliense, v. 3, 1996.

BERWIG, Solange Emilene. **Os trabalhadores do SUAS: regulação e resistência em tempos de reforma do Estado brasileiro.** Porto Alegre, 2018. Tese (Doutorado) Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

BRASIL, Comitê de Pronunciamentos Contábeis. **Lei nº 9.790 de 23 de março de 1999.** Dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, institui e disciplina o Termo de Parceria, e dá outras providências. Brasília, DF. 1999.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social NOB/SUAS.** Brasília, DF. 2005. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. 2005.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos NOB/RH.** Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. 2006.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Senado, 1988.

BRASIL. Diário Oficial da União. **Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais**. Brasília, DF. Texto da Resolução Nº 109, nov. 2009.

BRASIL. Lei 8.742 de 07 de dezembro de 1993. **Lei Orgânica da Assistência Social**. Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências. Brasília: 1993.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.998, de 14 de maio de 2020**. Promove mudanças no auxílio emergencial instituído pela Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020; e dá outras providências. Brasília, 2020.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado-MARE. **Plano Diretor da Reforma do Estado**. Brasília, DF: Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado-MARE, 1995. Presidência da República, Imprensa Oficial.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome e a Miséria-MDS. **Política Nacional de Assistência Social-2004/Sistema Único de Assistência Social-SUAS**. Brasília, DF. 2004.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no Âmbito do Suas: Uma contribuição Necessária**. - Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2011

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **I Plano Decenal de Assistência Social: SUAS Plano 10**. Disponível em: [file:///C:/Users/Philco/Downloads/PlanoDecenalSuasPlano10\\_v\\_cnas\(1\).pdf](file:///C:/Users/Philco/Downloads/PlanoDecenalSuasPlano10_v_cnas(1).pdf). Acesso em: janeiro de 2020.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **II Plano Decenal de Assistência Social: Proteção Social para todos/as os/as brasileiros/as**. Disponível em: <http://blog.mds.gov.br/redesuas/ii-plano-decenal-da-assistencia-social-20162026/>. Acesso em: janeiro de 2020.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome. **Política Nacional de Capacitação do SUAS É PNC/SUAS**. Brasília, Brasília, DF. Secretaria Nacional de Assistência Social/MDS, 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. 1 ed. Brasília: 2013.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Censo SUAS 2015: Base de dados divulgadas**. Brasília, DF. Ministério do Desenvolvimento Social, 2017. Disponível em: <http://blog.mds.gov.br/redesuas/censo-suas-2015-bases-de-dados-divulgadas/>. Acesso em: outubro de 2018.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Censo SUAS 2016**: Base de dados divulgadas. Brasília, DF, [2017]. Disponível em: <<http://blog.mds.gov.br/redesuas/censo-suas-2016-bases-de-dados-divulgadas/>>. Acesso em: outubro de 2018.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Censo SUAS 2017**: Base de dados divulgadas. Brasília, DF, [2017]. Disponível em: <<http://blog.mds.gov.br/redesuas/censo-suas-2017-bases-de-dados-divulgadas/>>. Acesso em: outubro de 2018.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Censo SUAS 2018**: Base de dados divulgadas. Brasília, [2017]. Disponível em: <<http://blog.mds.gov.br/redesuas/censo-suas-2018-bases-de-dados-divulgadas/>>. Acesso em: outubro de 2018.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Decreto nº 5085, de 19 de maio de 2014**. Define as ações continuadas da assistência social. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5085.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5085.htm). Acesso em: Abril de 2019.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Resolução C. N. A. S. nº 17/2011**. Ratificar a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social . NOB-RH/SUAS e Reconhecer as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social-SUAS. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social, 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Resolução nº 04 de 13 de março de 2013**. Institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social-PNEP/SUAS. Brasília, 2013.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Resolução nº 130 de 15 de julho de 2005**. Aprova a Norma Operacional Básica da Assistência Social - NOB SUAS. Brasília, DF. 2005.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Resolução nº 33 de 12 de dezembro de 2012**. Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social-NOB/SUAS. Brasília, DF. 2012.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Resolução nº 15 de 13 de outubro de 2015**. Aprova os procedimentos e critérios para adesão ao CapacitaSUAS no âmbito dos Estados e do Distrito Federal. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social. 2015.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Resolução nº 8, de 06 de março de 2012**. Institui o Programa Nacional de Capacitação do Suas-CapacitaSUAS.

BRASIL. Planalto **Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999**. Dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, institui e disciplina o Termo de Parceria, e dá outras providências. Brasília: 1999.

BRASIL. P.Lanalto **Resolução nº 13.019, de 31 de julho de 2014**. Estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil, em regime de mútua cooperação, para a consecução de finalidades de interesse público e recíproco, mediante a execução de atividades ou de projetos previamente estabelecidos em planos de trabalho inseridos em termos de colaboração, em termos de fomento ou em acordos de cooperação; define diretrizes para a política de fomento, de colaboração e de cooperação com organizações da sociedade civil; e altera as Leis nºs 8.429, de 2 de junho de 1992, e 9.790, de 23 de março de 1999. (Redação dada pela Lei nº 13.204, de 2015). Brasília: 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.982, de 02 de abril de 2020**. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional responsável pelo surto de covid-2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Brasília, 2020.

CALDAS, Paula da Silva. **O Processo de Formação/Capacitação Profissional dos Assistentes Sociais da Prefeitura do Rio de Janeiro**: um desafio de atuação a partir do novo desenho da política nacional de assistência social/Sistema Único de Assistência Social-SUAS. In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais-CBAS, 13, 2010, Brasília. Anais do XIII CBAS. Brasília: S/i, 2010.

CÂMARA, Rosana Hoffman. **Análise de conteúdo**: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, v. 6, n. 2, p. 179-191, 2013.

CARVALHO, Ana Maria de Lima; GOMES, Elizabeth Cristina Castro; REIS, Milena Lima; BRANDÃO, Kátia dos Santos; MORAES, Jane Mara da Silva. **Apoio Técnico à Gestão Municipal no Amazonas**: transpondo dificuldades geográficas no aprimoramento do suas. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, 16, 2016, Olinda. Anais do XVI CBAS. Olinda: S/i, 2016.

CASTEL, R. **A insegurança social**: o que é ser protegido? Petrópolis: Vozes, 2005.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: Uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1999.

CATTANI, Antonio David. **Trabalho & autonomia**. Petrópolis: Vozes, 1996.

CECCIM, RivardoBurgg. Educação Permanente em Saúde: desafio ambicioso e necessário. **Interface: Comunic, Saúde, Educ.** v. 9, n. 16, p. 161-177, fev. 2005. Porto Alegre, 2005.

CHARLOT, Bernard. **Da relação com o saber**: elementos para uma teoria. Trad. Bruno Magne. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

CHARLOT, Bernard. Educação, trabalho: problemáticas contemporâneas convergentes. **Revista Educação Sociedade e Culturas**, n 22. 9-25, 2003. Porto, 2003.

CHIEZA, Rosa Ângela et al (org.). **Educação Fiscal e Cidadania: reflexões da prática educativa**. Porto Alegre: CEGOV, 2018. 261 p.

CHIEZA, Rosa Ângela. O Mito da austeridade fiscal. In Blog Trajetórias da Educação Permanente. 2020. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/epsuas-rs/2020/07/15/os-mitos-da-austeridade-fiscal/> acesso em; 08 de Agosto de 2020.

CHIEZA, Rosa Angela. **O ajuste das finanças públicas à Lei de Responsabilidade Fiscal**. 2008. 196f. Tese (Doutorado em Economia) - Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre: UFRGS, 2008.

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. **Nota Referente ao Déficit orçamentário na Política de Assistência Social**. Brasília. 2019. Disponível em: file:///C:/Users/Philco/Downloads/nota-deficit-or%C3%A7amentario-atualizada.pdf. Acesso em: julho de 2019.

CORREA, Bruna Ferreira; PACHECO, Tassiane Lemos; FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. **Saúde do/a trabalhador/a no contexto da pandemia: reflexões sobre o trabalho no SUAS**. In: 1º Simpósio de Políticas Sociais da Universidade Federal Fluminense, 1, 2020, Rio de Janeiro. Anais do 1º Simpósio de Políticas Sociais da Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro: UFF, 2021.

COSTA, Marcia de Assis. **Educação permanente nas Políticas de Saúde e Assistência Social no contexto da precarização do trabalho de assistentes sociais**. 2016. 160 f. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social, Pontifícia Universidade de São Paulo, São Paulo: PUC/SP, 2016.

COUTO, Berenice Rojas; YAZBEK, Maria Carmelita; SILVA, Maria Ozanira da Silva e; RAICHELIS, Raquel. **O Sistema Único de Assistência Social no Brasil: uma realidade em movimento**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

CURY, Carlos R. Jamil. **Educação e Contradição: Elementos metodológicos para uma teoria crítica do fenômeno educativo**. São Paulo: Cortez, 1985.

CURY, Carlos Roberto Jamil. Categorias possíveis para uma aproximação do fenômeno educativo. **Educação & Sociedade**, n. 2, p. 121-127, 1979.

CURY, Carlos Roberto Jamil. Federalismo político e educacional. **Políticas públicas e gestão da educação: polêmicas, fundamentos e análises**. Brasília: Líber Livro, 2006.

DIAS, Izabel Cristina; BARROS, Janaina Carvalho. **A Formação dos Trabalhadores no SUAS: uma dimensão da gestão do trabalho**. In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais, 16., 2016, Olinda. Anais do XVI CBAS. Olinda: S/i, 2016.

DIEESE . Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e precarização das condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente contratadas e contratantes**. São Paulo: Dieese, 2018.

DILLENBURG, Fernando F. **Apontamentos sobre a educação dialética**. In: FERNANDES, Rosa Maria Castilhos (org.). Educação no/do trabalho no âmbito das políticas sociais. Porto Alegre: UFRGS, 2019.

DINIZ, M. Repensando a teoria da proletarização dos profissionais. *Tempo Social, Revista Sociologia da USP*, v. 10, n. 1, p. 165-184, maio 1998. São Paulo: USP, 1998.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **CADERNO CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

FEE . Fundação de economia e estatísticas. **Dados COREDES**. Disponível em: <http://feedados.fee.tche.br/feedados/#!/home/unidadesgeograficas/coredes>. Acesso em: novembro de 2020.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. **A Construção Coletiva de Uma Concepção de Educação Permanente no SUAS**: contribuições de uma pesquisa. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL, 15, 2016, Ribeirão Preto. Anais do XV ENPESS. Ribeirão Preto: S/i, 2016.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. **Educação Permanente e Políticas Sociais**. Porto Alegre: Papel Social, 2016.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. **Pesquisa Trajetórias da Educação Permanente no SUAS**. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/epsuas-rs/pesquisas-2/>. Acesso em: janeiro de 2020.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. **Processos de educação permanente nas situações de trabalho no SUAS**. *Social em Debate*, Pelotas, v. 23, n. 2, p. 121-147, dez. 2017.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; BATISTA, Maria Dulcinéia Martins; LOPES, Patrícia Pereira; BINKOWSKI, Jéssica Sulis; DIOTTI, Mariele Aparecida. **Contribuição dos Assistentes Sociais para Disseminação da Política de Educação Permanente no SUAS**. In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais-CBAS, 16., 2016, Olinda. Anais do XVI CBAS. Olinda: S/i, 2016.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; OLIVEIRA, L. M. **Cultura política e participação popular no SUAS**: nenhum direito a menos!. *Revista Praia Vermelha*, v. 28, p. 249, 2018.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; SILVA, Poliana Einsfeld; BROCK, Ana Gabriela. **A Educação Permanente como Experiência Social: Relatos de uma Pesquisa no SUAS**. In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social, 16. 2018, Vitória. Anais do XVI ENPESS. Vitória: S/i, 2018.

FERNANDES, Rosa M. C. e Aline Hellmann. **Dicionário Crítico**: política de assistência social no Brasil / . Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2016. 320 p.; il. (Coleção CEGOV: Transformando a administração pública). Disponível em: [https://www.ufrgs.br/cegov/files/pub\\_70.pdf](https://www.ufrgs.br/cegov/files/pub_70.pdf). Acesso em: março de 2019.

FERREIRA, Fabiana Cristina; RAMOS, Vanessa Isabella dos Santos. **A efetividade da política de capacitação em municípios de gestão plena no âmbito do Sistema Único de Assistência Social no Estado de São Paulo.** *In:* Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais-CBAS, 14., 2013, Águas de Lindóia. Anais do XIV CBAS. Águas de Lindóia: S/i, 2013.

FERREIRA, Silvia Aline Silva. **Os Desafios do Pará na Efetivação do SUAS:** um olhar a partir das escalas geográficas. *In:* CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, 16. 2016, Olinda. Anais do XVI CBAS. Olinda: S/i, 2016.

FERREIRA, Stela da Silva. **Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social pela gestão democrática para uma ética pública.** 2015. 186 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015.

FREIRE, Paulo. **Educação "bancária" e educação libertadora.** *In:* PATTO, Maria Helena Souza. Introdução a Psicologia Escolar. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1997.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983. Pedagogia do oprimido, v. 17, 1988.

FREITAS, Renata Maria da Conceição de. **A Política Nacional de Educação Permanente para os trabalhadores do SUAS:** limites, possibilidades e perspectivas. 2017. 88 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Política Social, Departamento de Serviço Social, Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

FRIGOTTO, G. **O enfoque da dialética materialista histórica na pesquisa educacional.** *In:* Fazenda, Ivani (org). Metodologia da pesquisa educacional. São Paulo: Cortez, 1991.

GARCIA, Ana Lucia da Silva. A implementação da área "Gestão do trabalho" na SMDS/RJ. **O Social em Questão**, [s. l], v. 36, n. 36, p. 359-376, 2016.

GATTI, Bernardete Angelina. **Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas.** *In:* Grupo focal na pesquisa em ciências sociais e humanas. 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** Editora Atlas. 6 ed. 2012.

GUERRA, Y. Transformações societárias, Serviço Social e cultura profissional: mediações sócio-históricas e ético-políticas. *In:* MOTA, E.; AMARAL, A. (org.). **Cenários, contradições e pelepas do Serviço Social brasileiro.** São Paulo: Cortez, 2016.

HADDAD, Sergio. **Juventude e escolarização:** uma análise da produção de conhecimentos. Estado do Conhecimento, Brasília, v. 8, 2002.

IAMAMOTO, M. 80 anos do Serviço Social no Brasil: a certeza na frente, a história na mão. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 128, p. 13-38, jan./abr. 2017. São Paulo: Cortez, 2017.

IAMAMOTO, Marilda. A formação acadêmico-profissional no Serviço Social brasileiro. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 120, p. 609-639, out./dez. 2014. São Paulo: Cortez, 2014.

IAMAMOTO, Marilda. **Estado, classes trabalhadoras e política social no Brasil**. In: BOSCHETTI, Ivanete e outros (Org.). Política Social no capitalismo. São Paulo: Cortez, 2008.

IAMAMOTO, Marilda. **Serviço social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social**. 2 ed. Capítulo IV. São Paulo: Cortez, 2008.

IAMAMOTO, Marilda; CARVALHO, R. **Relações Sociais e Serviço social no Brasil**. 35 Edição. São Paulo: Cortez, 2011.

IANNI, Octavio. **Teorías de la globalización**. Siglo xxi, 1996.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia Estatística. **Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios 2018**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24857-pnad-continua-2018-educacao-avanca-no-pais-mas-desigualdades-raciais-e-por-regiao-persistem>. Acesso em: agosto de 2020.

IPEA-Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Boletim Mercado de Trabalho É Conjuntura Análise nº 63**, outubro de 2017. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/171024\\_bmt\\_63.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/171024_bmt_63.pdf). Acesso em: agosto de 2020.

IVO Anete B. L. **Questão social e questão urbana: laços imperfeitos**. 2010.

LEÃO, Miriam de Souza; CARVALHO, Francisca Alves de. **Metamorfoses do Mundo do Trabalho: a política nacional de assistência social e os desafios para consolidação da política nacional de educação permanente do suas**. In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais-CBAS, 14., 2013, Águas de Lindóia. Anais do XIV CBAS. Águas de Lindóia: S/i, 2013.

LESSA, S. **Mundo dos homens: trabalho e ser social**. São Paulo: Instituto Lukács, 2012.

LESSA, Simone Eliza do Carmo. **Políticas de Formação Profissional para o Trabalhador Pobre: o pnq e a inserção no suas**. In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais-CBAS, 13., 2010, Brasília. Anais do XIII CBAS. Brasília: S/i, 2010.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores:revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 23, n. 1, p. 17-26, ago. 2010.São Paulo, 2010.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 17-26, ago. 2010.

LIMA, RochellyEuzébio. **O Processo de Implementação do Núcleo de Educação Permanente dos Trabalhadores do SUAS: Pesquisa em Exercício Profissional em Caucaia. CE.** In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social-ENPESS, 15., 2016, Ribeirão Preto. Anais [...]. Ribeirão Preto: S/i, 2016.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica.** *Revista Katálysis*, v. 10, n. SPE, p. 37-45, 2007.

LOPES, Carlos. **Crescimento econômico e desigualdade: As novidades pos-Consenso de Washington.** *Revista crítica de ciências sociais*, n. 94, p. 03-20, 2011. Disponível em: <https://journals.openedition.org/rccs/1475>

LOPES, Marcia Helena Carvalho. **Sistema Único de Assistência Social-SUAS.** In: FERNANDES, Rosa Mara Castilhos; HELLMANN, Aline. *Dicionário Crítico: política de assistência social no brasil.* Porto Alegre: Ufrgs, 2016. p. 273-274.

MACEDO, Elisangela Vieira. **O Serviço Social e as configurações da política nacional de capacitação-PNC/SUAS: o desafio da educação permanente.** 2012. 137 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Universidade Federal da Paraíba, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

MANDEL, Ernest. **A Crise do Capital.** Campinas: UNICAMP, 1990.

MARCONDES, Nilse Aparecida Vieira. **Análise por triangulação de métodos: um referencial para pesquisas qualitativas.** São José dos Campos: *Revista Univasp*, v. 20, n. 35, 25 jul. 2014.

MARCONDES, Nilsen Aparecida Vieira; BRISOLA, Elisa Maria Andrade. **Educação continuada e seus reflexos na qualidade dos serviços prestados pelos assistentes sociais.** *Sociedade em Debate, Minas Gerais*, v. 20, n. 1, p. 92-121, dez. 2014.

MARRE, J. L. **História de vida e método biográfico.** *Cadernos de Sociologia*, v. 3, n. 3, p.89-141, 1991.

MARTINELLI, Maria Lúcia. (Org.). **Pesquisa qualitativa: um instigante desafio.** São Paulo: Veras, 1999. Série (Núcleo de Pesquisa; 1).

MARTINELLI, Tiago et al. **Entidades e Organização de Assistência Social.** In: FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; HELLMANN, Aline (org.). *Dicionário crítico: política de assistência social no brasil. Política de Assistência Social no Brasil.* Porto Alegre: CEGOV, 2016. p. 97-100.

MARX, K. **O Capital.** Livro II. São Paulo: Nova Cultural, 2001.

MELO, Alberto. **A educação Popular como estratégia de educação permanente.** Missão Permanente de Portugal junto a Unesco-Paris. In: *Cadernos Centro de Estudos e Sociedade- CEDES. Concepções e Experiência de Educação Popular.* 4. Reimp. São Paulo: Cortez, 1986, p. 41-60.

MENDES, J. M. R.; WÜNSCH, Dolores Sanches; CORRÊA, M. J. M. **Proteção Social e a Saúde do trabalhador**: contingências do sistema de mediações sociais e históricas. Revista de Políticas Públicas (UFMA), v. 13, p. 55-63, 2009.

MÉSZÁROS, Istvan. **A educação para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**: Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 10 ed. São Paulo: Hucitec, 2006.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely Ferreira (Org). **Caminhos do Pensamento Epistemológico e Método**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2002.

MIRANDA, Aurora Amélia Brito; SILVA, Penha Viana; MIRANDA, Lindalva Batista M. **Educação Permanente E Continuada no SUAS**: Processos e Desafios no Maranhão. *In*: Encontro Nacional de Pesquisadores dm Serviço Social-ENPESS, 16, 2018, Vitória. Anais do XVI ENPESS. Vitória: S/i, 2018

MONTAÑO, Carlos Eduardo. **O projeto neoliberal de resposta à questão social e a funcionalidade do 1º terceiro setor**. Lutas Sociais, n. 8, p. 53-64, 2002.

MONTEIRO, Amor António. Mediações teórico-metodológicas no Serviço Social, estado e políticas sociais em Angola. 2019. 306 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019.

MORGAN, D. L. The Focus Group Guidebook. Thousand Oaks: Sage, 1998. \_\_\_\_\_. **Doctor: caregiver relationships: an exploration using focus groups**. *In*: CRABTREE, B. F.; MILLER, W. L. (Ed.). Doing qualitative research. NewburyPark: Sage, 1992.

NASCIMENTO, Bruna Roberta; CAMARGO, Fernanda de; VALDECIR, Silva. **A Capacitação Permanente de Trabalhadores (as) do SUAS**: seminário de integração paif/paefi, uma experiência na cidade de Santos. *In*: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais-CBAS, 16., 2016, Olinda. Anais do XVI CBAS. Olinda: S/i, 2016.

NETTO, José Paulo. **Cinco Notas a Propósito da 1ª Questão Social**. Revista Temporalis, Brasília: ABEPSS, n 3, 2001.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política**: uma introdução crítica. São Paulo: Cortez, 2006.

NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Um Estado para a sociedade civil**: temas éticos e políticos da gestão democrática. São Paulo: Cortez, 2004.

NOMERIANO, Aline Soares. Da profissionalização à desprofissionalização? Desafios e perspectivas do serviço social na contemporaneidade. **Temporalis**,

Brasília, v. 19, n. 37, p. 65-83, 6 out. 2019. Revista Temporalis.  
<http://dx.doi.org/10.22422/temporalis.2019v19n37p65-83>.

OLIVEIRA, Taiana de; ALVES, Ismael Gonçalves. Legião Brasileira de **Assistência e Políticas Sociais**: primeiro damismo, gênero e assistência social. Boletim Historiar, Sergipe, v. 7, n. 2, p. 3-17, ago. 2020.

PEREIRA, Camila Potyara. **Proteção social no capitalismo**: críticas a teorias e ideologias conflitantes. Capítulo III. São Paulo, Cortez, 2016.

PEREIRA, Potyara A. P. **A intersetorialidade das Políticas Sociais na Perspectiva Dialética**. In: MONNERAT, Giselle; ALMEIDA, Ney Luís T.; SOUZA, Rosimary G. A Intersetorialidade na Agenda das Políticas Sociais. Campinas, SP: Papel Social, 2014.

PEREIRA, Potyara A. P. **Necessidades Humanas**: subsídios a crítica dos mínimos sociais. São Paulo: Cortez, 2000. 215 p.

PEREIRA, PotyaraAmazonaida P. A questão social e as transformações das políticas sociais: resposta do estado e da Sociedade civil. Revista Ser Social . Questão Social e Serviço Social. **Revista semestral do programa de Pós-Graduação em Política Social da UnB**. Brasília, nº 6 p. 119, jan./jun. 2000.

PEREIRA, PotyaraAmazonaida. **Questão Social, Serviço Social e Direitos da Cidadania**. Revista Temporalis, Brasília: ABEPSS, nº. 3, 2001.p.51-62.

PEREIRA, Potyara. **Discussões conceituais sobre política social como política pública e direito de cidadania**. In: BOSCHETTI, Ivanete e outros (Org.). Política Social no capitalismo. São Paulo: Cortez, 2008.

PERONI, Vera. **Implicações da relação público-privada para a democratização da educação no Brasil**. In: PERONI, Vera (Org.). Diálogos sobre as redefinições no papel do Estado e nas fronteiras entre o público e o privado na educação. São Leopoldo: Oikos, 2015. p. 15-34.

PIZZOL, S. J. S. **Combinação de grupos focais e análise discriminante**: um método para tipificação de sistemas de produção agropecuária. Rev. Econ. Sociol. Rural, Brasília, v. 42, n. 3, p. 451-468, 2004.

PIZZOL, Silvia Janine. **Servidor de. Combinação de grupos focais e análise discriminante**: um método para tipificação de sistemas de produção agropecuária. Revista de Economia e Sociologia Rural, v. 42, n. 3, p. 451-468, 2004.

PONTES. R. N. (1989). **A propósito da categoria de mediação**. Serviço Social e Sociedade. (nº 31).

PONTES. Reinaldo Nobre. **Mediação e Serviço Social**. São Paulo: Cortez, 1995.

PONTES. Reinaldo Nobre. **Mediação e Serviço social**: um estudo preliminar sobre a categoria teórica e sua apropriação pelo serviço social. São Paulo: Cortez, 2002.

PONTES, Reinaldo Nobre. **Mediação: categoria fundamental para o trabalho do assistente social.** In: Capacitação em Serviço Social e Políticas Sociais: Módulo 4: O Trabalho do assistente social e as políticas sociais . CEAD, Brasília,2000.

RAICHELIS, Raquel. **Gestão Pública e a Questão Social na grande cidade.** Revista Lua Nova, São Paulo, 69: 13-48, 2006.

RAICHELIS, Raquel. **O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente às violações de seus direitos: desafios frente às violações de seus direitos.** Serviço Social e Sociedade, São Paulo, v. 107, n. 1, p. 420-437, jul. 2011.

RAICHELLIS, Raquel. **O trabalho e os trabalhadores do SUAS: O Enfrentamento necessário na assistência social.** In: BRASIL. Secretaria Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social (ed.). Gestão do trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial. Brasília, DF: MDS, 2011. Cap. 3. p. 39-63.

REIS, Patrícia Lane Araújo. **Rede Socioassistencial.** In: FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; HELLMANN, Aline. Dicionário crítico: política de assistência social no brasil. Porto Alegre: Ufrgs, 2016. p. 234-236.

RIBEIRO, Eveline Alves. **A Valorização do Trabalhador e a Qualificação dos Serviços Socioassistenciais a partir da Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social em Caucaia-CE.** In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social, 15., 2016, Ribeirão Preto. Anais do XV ENPESS. Ribeirão Preto: S/i, 2016.

RIZZOTI, Maria Luiza Amaral; LOPES, Marcia Helena Carvalho (org.). **A Política de Assistência Social: necessários avanços articulados ao trabalho profissional: In: FERNANDES, Rosa Maria Castilhos (org.). Educação no/do trabalho no âmbito das Políticas Sociais.** Porto Alegre: Cegov, 2019. Cap. 8. p. 139-157.

ROSSI, Rafael. **Trabalho e Educação: Uma Relação Histórico-Ontológica| Workandeducation: anontologic-historicalrelation.** Trabalho & Educação-ISSN 1516-9537/e-ISSN 2238-037X, v. 25, n. 1, p. 49-66, 2016.

SERRA, Rose Mary Sousa. **A questão social hoje: Ser Social,** Brasília, n. 6, p. 169-184, 2000.

SILVA, Cristiane Rocha; GOBBI, Beatriz Christo; SIMÃO, Ana Adalgisa. **O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método.** Organizações rurais & agroindustriais, v. 7, n. 1, p. 70-81, 2005.

SILVEIRA, Jucimeri Isolda. **Gestão do trabalho: concepção e significado para o SUAS.** In: BRASIL. Secretaria Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social (ed.). Gestão do trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial. Brasília, DF: MDS, 2011. Cap. 3. p. 09-38.

SOUZA, Maria Isabele Duarte de. **Educação Permanente para Assistentes Sociais, Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social: A Experiência**

Do Município De Marco-CE. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ASSISTENTES SOCIAIS, 16. 2016, Olinda. Anais do XVI CBAS. Olinda: S/i, 2016.

SPOSATI, A. O. **A Menina LOAS**: um processo de construção da assistência social. São Paulo: Cortez, 2004.

SPOSATI, Aldaíza. **O primeiro ano do SUAS**. Serviço Social e Sociedade, n. 87, 2006.

TONET, Ivo. **Educação cidadania e emancipação humana**. 2. ed. Maceió: Edufal, 2013.

TONET, Ivo. **Educação e concepções de sociedade**. Educação contra o Capital, p. 13, 2007. Disponível em: [http://caxias.pege.com.br/gestor/fotos/acervo\\_digital/eb9c033225.pdf#page=13](http://caxias.pege.com.br/gestor/fotos/acervo_digital/eb9c033225.pdf#page=13). Acesso em: agosto de 2019.

TONET, Ivo. **Educar para a cidadania ou para a liberdade?** Perspectiva, v. 23, n. 2, p. 469-484, 2005.

UNIDAS, Organização das Nações. Educação um tesouro a descobrir. Brasília: Cnpq/ibict/unesco, 2010

VALLE, Rogério. **A crise do Taylorismo**. Revista de Administração Pública, v. 27, n. 4, p. 5-10, 1993. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8545>. Acesso em: maio de 2020.

VERGARA, Eva Maria Bitencout. **O significado da categoria mediação no Serviço Social**. 2015. Disponível em: <http://cacphp.unioeste.br/projetos/gpps/midia/seminario1/trabalhos/Assistencia%20Social/eixo3/98evavergara.pdf>. Acesso em: novembro de 2020.

VIANNA, Carlos Eduardo Souza. **Evolução histórica do conceito de educação e os objetivos constitucionais da educação brasileira**, Brasil, 2006.

VIEIRA, Alcione Gonçalves Ribeiro. **Educação Permanente: (Re) Vendo Conceitos**. Montes Claros, Minas Gerais. 2013. Disponível em: <file:///home/paulo/Downloads/1239-3794-1-PB.pdf>. Acesso em novembro 2020.

VITORIO, LeicyLucasd de Miranda; PELLOSO, Luciana Trugillo; SILVA, Luciano Joia da; FIGUEIREDO, Sue Ellen Ferreira Modestorey de. **O Programa CAPACITASUAS em Mato Grosso**: relatando a experiência de sua execução. In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais-CBAS, 16., 2016, Olinda. Anais do XVI CBAS. Olinda: S/i, 2016.

WANDERLEY, LuisEduardoW. **A questão social no contexto da globalização: o caso latino americano e caribenho**. In: BELFIORE-WANDERLEI, Mariangela; BÓGUS, Lúcia; YAZBEK, Maria Carmelita. ET all (Orgs). Desigualdade e a questão social. 2, ed. rev. e ampliada, São Paulo: EDUC, 2004, p.51-161.

WÜNSCH, Dolores Sanches; MENDES, J. M. R. **Processos de trabalho e a instrumentalização do trabalho profissional nas dimensões da competência profissional.**In: Alzira Maria Baptista Lewgoy, Sergio Antônio Carlos. (Org.). Supervisão de estágio em Serviço Social: uma perspectiva de formação permanente. 1ed.Porto Alegre: PROEXT/UFRGS, 2014, v. 1, p. 69-82.

WÜNSCH, Dolores Sanches; MENDES, J. M. R. **Saúde do trabalhador e proteção social:** as repercussões da precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo. Estudos do Trabalho, v. 5, p. 163-175, 2011.

**APÊNDICE A** É Termo de consentimento livre e esclarecido

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
INSTITUTO DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Trabalhador,

Você está sendo convidado a participar como voluntário (a), da pesquisa intitulada A EDUCAÇÃO PERMANENTE COMO MEDIAÇÃO NA (RE) ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO SUAS DO RS, de responsabilidade da pesquisadora Prof.<sup>a</sup> Dra. Rosa Maria Castilhos Fernandes e colaboração da mestrande, do Programa de Pós-Graduação Mestrado em Política Social e Serviço Social da UFRGS, Tassiane Lemos Pacheco. O objetivo geral desta pesquisa é Identificar de que maneira a educação permanente vem se constituindo como mediação afim de contribuir com a (Re) organização dos processos de trabalho no SUAS do RS em que estão inseridos os trabalhadores que participam do FETSUAS/RS.

Quanto aos possíveis riscos que você pode ter, compreende-se que o estudo apresenta riscos de eventuais desconfortos que você pode sentir ao falar sobre sua trajetória de trabalho, bem como sentimentos e lembranças que causem sofrimento por se tratarem de aspectos relativos às suas experiências de vida. Contudo, você pode no momento em que desejar se retirar da pesquisa e caso ocorra alguma intercorrência ou dano decorrente do estudo, você possuirá orientação e assistência psicossocial, através da rede do Sistema Único de Saúde. Como possíveis benefícios, entende-se que o estudo pode colaborar para os debates sobre a educação permanente na (re) organização dos processos de trabalho no SUAS, proporcionando assim subsídios para qualificar suas ações assim como a defesa do SUAS e a militância dos trabalhadores e trabalhadoras. Entende-se também, que essa reflexão pode contribuir para a instituição identificação de estratégias que possam contribuir com a promoção da melhoria dos processos de trabalho no SUAS e o atendimento dos direitos socioassistenciais da classe trabalhadora. Os dados da presente pesquisa serão mantidos sob a responsabilidade da pesquisadora pelo período de 5 (cinco) anos, sendo armazenados na sala 228 do Instituto de Psicologia da Universidade

Federal do Rio Grande do Sul - Rua Ramiro Barcelos, 2600- Porto Alegre/RS, sendo garantida sua confidencialidade.

Colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos ou dúvidas relativas à pesquisa, podendo a pesquisadora responsável e a colaboradora ser contatadas a qualquer momento, ou ainda, você poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul pelo telefone (51) 3308-5698 e pelo e-mail: ceppsico@ufrgs.br.

A presente pesquisa dará origem a dissertação da estudante de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Política Social e Serviço Social da UFRGS da pesquisadora Tassiane Lemos Pacheco.

Após ter sido informado sobre os objetivos da pesquisa, considero-me esclarecida/o sobre o trabalho, e aceito participar voluntariamente, entendendo que as pesquisadoras terão propriedade intelectual sobre as informações geradas com o trabalho. Ficou claro que a minha participação será somente no processo do grupo focal, tendo garantia do acesso a leitura da transcrição da minha entrevista e dos resultados da pesquisa e esclarecer minhas dúvidas a qualquer tempo. Expresso minha concordância com a divulgação pública dos resultados e do município participante, uma vez que recebi garantias sobre o anonimato e sigilo de minha identidade.

Participante: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura da Pesquisadora: \_\_\_\_\_

Pesquisadora responsável: Rosa Maria Castilhos Fernandes

Endereço: Instituto de Psicologia . Rua Ramiro Barcelos, nº 2600- Bairro Santa Cecília, POA-RS.

Telefone: 051 3308 5066

Assinatura da Colaboradora: \_\_\_\_\_

Colaboradora: Tassiane Lemos Pacheco

Endereço: Instituto de Psicologia . Rua Ramiro Barcelos, nº 2600- Bairro Santa Cecília, Porto Alegre-RS. Telefone: 051 3308 5066

## APÊNDICE B **É** Roteiro orientador do grupo focal

O Grupo inicia com a entrega para cada participante do TCLE e será realizada a leitura coletiva e todos assinarão o termo. A partir daí a pesquisadora iniciará o GF trazendo a temática da educação permanente e a importância do FETSUAS/RS. Pedirá para todos participantes se apresentarem. e seguirá as questões que orientarão a reflexão coletiva, quais sejam:

- a) Qual a compreensão que vocês possuem a sobre a PNEP do SUAS?
- b) A educação permanente pode contribuir como mediação para a (re) organização dos processos de trabalho no SUAS?
- c) Que experiências de educação permanente vocês tem vivenciado que contribuíram com a sua (re) organização do trabalho no SUAS?

## ANEXO A Ë Organização das rodas de conversa

ORGANIZAÇÃO DAS RODAS DE CONVERSA		
RF	COREDES E MUNICÍPIOS CONTEMPLADOS	ATORES NO TERRITÓRIO
RF 03 e 04	<p><b>COREDE HORTÊNSIAS:</b> Cambará do Sul, Canela, Gramado, Jaquirana, Nova Petrópolis, Picada Café, São Francisco de Paula.</p> <p><b>COREDE SERRA:</b> Antônio Prado, Bento Gonçalves, *<b>Boa Vista do Sul</b>, Carlos Barbosa, Caxias do Sul, *<b>Coronel Pilar</b>, Cotiporã, Fagundes Varela, Farroupilha, Flores da Cunha, Garibaldi, Guabiju, Guaporé, Montauri, *<b>Monte Belo do Sul</b>, Nova Araçá, Nova Bassano, *<b>Nova Pádua</b>, Nova Prata, *<b>Nova Roma do Sul</b>, Paraí, *<b>Pinto Bandeira</b>, Protásio Alves, *<b>Santa Tereza</b>, São Jorge, São Marcos, São Valentim do Sul, Sera, na Corrêa, União da Serra, Veranópolis, Vila Flores, Vista Alegre doPrata.</p> <p><b>COREDE CAMPOS DE CIMA DA SERRA:</b> André da Rocha, Bom Jesus, Campestre da Serra, Esmeralda, Ipê, Monte Alegre dos Campos, Muitos Capões, Pinhal da Serra, São José dos Ausentes, Vacaria.</p> <p><b>COREDE LITORAL:</b> Arroio do Sal, Balneário Pinhal, Capão da Canoa, Capivari do Sul, Caraá, Cidreira, Dom Pedro de Alcântara, Imbé, Itati, Mampituba, Maquiné, Morrinhos do Sul, Mostardas, Osório, Palmares do Sul, Terra de Areia, Torres, Tramandaí, Três Cachoeiras, Três Forquilhas, Xangri-lá - (21 municípios). Mais um município do Corede Sul: <b>Tavares</b>.</p> <p><b>TOTAL DE MUNICÍPIOS CONTEMPLADOS:</b> 71 Municípios</p>	<p>Nucess: Campos de Cima da Serra, Capão da Canoa, Litoral Norte, Serra.</p> <p>Conselhos: Seccional Caxias do Sul</p> <p>CRESSRS, Subsede Crefito, Caxias do Sul, Subsede Serra CRPRS</p> <p>Universidades: UCS, FACOS, UFRGSLitoral N, UNIFTEC- Caxias.</p> <p>Fóruns: FMTSUAS Caxias do Sul, FMUSUAS Torres, Núcleo FMUSUAS Imbé, Osório, Palmares, Mostardas</p>
RF 05 e 06	<p><b>COREDE SUL:</b> Amaral Ferrador, Arroio do Padre, Arroio Grande, Canguçu, Capão do Leão, Cerrito, Chuí, Herval, Jaguarão, Morro Redondo, Pedras Altas, Pedro Osório, Pelotas, Pinheiro Machado, Piratini, Rio Grande, Santa Vitória do Palmar, Santana da Boa Vista, São José do Norte, São Lourenço do Sul;</p> <p><b>COREDE CAMPANHA:</b> Aceguá, Bagé, Caçapava do Sul, Candiota, Dom Pedrito, Hulha Negra, Lavras do Sul.</p> <p><b>COREDE FRONTEIRA OESTE:</b> Alegrete, Barra do Quaraí, Itacurubi, Itaqui, Maçambará, Manoel Viana, Quaraí, Rosário do Sul, Santa Margarida do Sul, Santana do Livramento, São Borja, São Gabriel, Uruguaiiana. <b>TOTAL DE MUNICÍPIOS CONTEMPLADOS:</b> 41 Municípios</p>	<p>Nucess Alegrete, Bagé, Extremo Sul, Lagoa, Pampa, Sem Fronteiras, Uruguaiiana</p> <p>Conselhos: Seccional Pelotas CRESSRS, Subsede Sul CRPRS</p> <p>Universidades: UCPel, FURG, UFPEL, UNIPAMPA</p> <p>Fóruns: FMTSUAS Alegrete, FMUSUAS Canguçu, FMUSUAS São Lourenço, Núcleo</p>

		FMUSUAS Aceguá, Barra do Quaraí, Pinheiro Machado, Rio Grande, SV Palmar,
RF 07 e 08	<p><b>COREDE FRONTEIRA NOROESTE:</b> Alecrim, Alegria, Boa Vista do Buricá, Campina das Missões, Cândido Godói, Doutor Maurício Cardoso, Horizontina, Independência, Nova Candelária, Novo Machado, Porto Lucena, Porto Mauá, Porto Vera Cruz, Santa Rosa, Santo Cristo, São José do Inhacorá, Senador Salgado Filho, Três de Maio, Tucunduva, Tuparendi.</p> <p><b>COREDE MISSÕES:</b> Bossoroca, Caibaté, Cerro Largo, Dezesesseis de Novembro, Entre-ijuís, Eugênio de Castro, Garruchos, Giruá, Guarani das Missões, Mato Queimado, Pirapó, Porto Xavier, Rolador, Roque Gonzales, Salvador das Missões, Santo Ângelo, Santo Antônio das Missões, São Luiz Gonzaga, São Miguel das Missões, São Nicolau, São Paulo das Missões, São Pedro do Butiá, Sete de Setembro, Ubiretama, Vitória das Missões.</p> <p><b>COREDE NOROESTE COLONIAL:</b> Ajuricaba, Augusto Pestana, Bozano, Catuípe, Condor, Coronel Barros, Ijuí, Jóia, Nova Ramada, Panambi, Pejuçara.</p> <p><b>COREDE CELEIRO:</b> Barra do Guarita, Bom Progresso, Braga, Campo Novo, Chiapetta, Coronel Bicaco, Crissiumal, Derrubadas, Esperança do Sul, Humaitá, Inhacorá, Miraguaí, Redentora, Santo Augusto, São Martinho, São Valério do Sul, Sede Nova, Tenente Portela, Tiradentes do Sul, Três Passos, Vista Gaúcha.</p> <p><b>COREDE ALTO JACUÍ:</b> Boa Vista do Cadeado, Boa Vista do Incra, Colorado, Cruz Alta, Fortaleza dos Valos, Ibirubá, Lagoa dos Três Cantos, Não-Me-Toque, Quinze de Novembro, Saldanha Marinho, <b>Salto do Jacuí</b> (migrrou para a região Vale do Rio Pardo), Santa Bárbara do Sul, Selbach, Tapera.</p>	<p>Nucess: Celeiro, Centro, Ijuí, Fronteira Noroeste, Santiago, S. Ângelo, Conselhos: Subsede Centro Oeste CRPRS, Subsede Crefito SM</p> <p>Universidades: UNIJUI, UFSM, UNIFRA, UNICRUZ</p> <p>Fóruns: FORTSUAS Região Centro, FMUSUAS CruzAlta</p>
RF 09	<p><b>COREDE MÉDIO ALTO URUGUAI:</b> Alpestre, Ametista do Sul, Caíçara, Cristal do Sul, Dois Irmãos das Missões, Erval Seco, Frederico Westphalen, Gramado dos Loureiros, Iraí, Nonoai, Novo Tiradentes, Palmitinho, Pinhal, Pinheirinho do Vale, Planalto, Rio dos Índios, Rodeio Bonito, Seberi, Taquaruçu do Sul, Trindade do Sul, Vicente Dutra, Vista Alegre.</p> <p><b>COREDE NORDESTE:</b> Água Santa, Barracão, Cacique Doble,</p>	<p>Nucess: A. Uruguai, A. S. Botucaraí, Carazinho, F. Westphalen, Planalto Médio, L. Vermelha, Verdes Campos</p> <p>Conselhos: NÃO HÁ</p>

<p>Capão Bonito do Sul, Caseiros, Ibiaçá, Ibiraiaras, Lagoa Vermelha, Machadinho, Maximiliano de Almeida, Paim Filho, Sananduva, Santa Cecília do Sul, Santo Expedito do Sul, São João da Urtiga, São José do Ouro, Tapejara, Tupanci do Sul, Vila Lângaro.</p> <p><b>COREDE NORTE:</b> Aratiba, Áurea, Barão de Cotegipe, Barra do Rio Azul, Benjamin Constant do Sul, Campinas do Sul, Carlos Gomes, Centenário, Charrua, Cruzaltense, Entre Rios do Sul, Erebangó, Erechim, Erval Grande, Estação, Faxinalzinho, Floriano Peixoto, Gaurama, Getúlio Vargas, Ipiranga do Sul, Itatiba do Sul, Jacutinga, Marcelino Ramos, Mariano Moro, Paulo Bento, Ponte Preta, Quatro Irmãos, São Valentim, Sertão, Severiano de Almeida, Três Arroios, Viadutos.</p> <p><b>COREDE PRODUÇÃO:</b> Almirante Tamandaré do Sul, Camargo, Carazinho, Casca, Ciríaco, Coqueiros do Sul, Coxilha, David Canabarro, Ernestina, Gentil, Marau, Mato Castelhana, Muliterno, Nova Alvorada, Passo Fundo, Pontão, Santo Antônio do Palma, Santo Antônio do Planalto, São Domingos do Sul, Vanini, Vila Maria.</p> <p><b>COREDE ALTO DA SERRA DO BUTACARAÍ:</b> Alto Alegre,</p>	<p>Universidades: UPF, URI</p> <p>Fóruns: FORTSUAS</p> <p>Região Planalto Médio,</p>
---	--

## ANEXO B- Carta aos gestores o %SUAS que queremos em nossos municípios+



### “O SUAS QUE QUEREMOS EM NOSSOS MUNICÍPIOS”



As vésperas do processo eleitoral de 2020 para Prefeitos/as e Vereadores/as nos Municípios brasileiros, a Frente Gaúcha em Defesa do SUAS e da Seguridade Social/RS e o Fórum Estadual de Trabalhadores/as do SUAS/RS e o Fórum Estadual de Usuários/as do SUAS apresentam proposta para defender e efetivar a Política de Assistência Social, como Direito do Cidadão, Dever do Estado e Política Pública de Seguridade Social nos 497 Municípios do Rio Grande do Sul.

Propomos que cada trabalhador/a, usuários/as, dirigente das entidades e gestores/as defendam o SUAS e comprometa seu/sua candidato/a a prefeito/a e vereador/a com um conjunto de propostas:

**COMPROMISSOS:**

**DEFESA DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTENCIA SOCIAL- SUAS**

- Apoio, fortalecimento e defesa do Sistema Único de Assistência Social nos Municípios, pelo seu financiamento, contra a EC 95, contra a reforma administrativa, que trará muitos prejuízos à plena expansão do SUAS como política de proteção social, de direito da população e dever do Estado.

**GESTÃO DO SUAS**

- Constituição do comando único das ações por parte do poder executivo, com a constituição de órgão gestor específico de Assistência Social, com quadro de trabalhadores/as concursados/as, permanentes e estáveis, conforme preconiza a NOB-RH/SUAS.
- Compromisso com a profissionalização do SUAS, em contraponto ao voluntariado e às ações sociais assistencialistas que não correspondem ao estabelecido na tipificação da política, ao primeiro-damismo e às ações que descaracterizam o SUAS, na perspectiva de uma política pública de estado, com caráter laico, continuado e não contributivo.
- Retomada da agenda de expansão e continuidade das estruturas de CRAS, CREAS, CENTRO POP, dos programas PAIF, PAEFI, dos serviços socioassistenciais de Acolhimento Institucional, de Convivência e Fortalecimento de Vínculos e benefícios, entre outros, conforme tipificação nacional dos serviços socioassistenciais, considerando as necessidades e realidade de cada município.
- Compromisso com a intersetorialidade, com articulação com demais políticas sociais – Saúde, Educação, Trabalho e Renda, Habitação, Segurança Alimentar bem como fortalecer interlocução da gestão do SUAS com o sistema de justiça e outros órgãos, como o INSS, para combater as demandas indevidas ao poder executivo.
- Articulação com as políticas específicas para Comunidades e Povos Tradicionais e Originários, População em Situação de Rua, População LGBTQIA+, Migrantes, Imigrantes, Refugiados e Apátridas, de forma intersetorial.
- Garantia do Cadastro Único, que cumpre papel essencial no desenho do SUAS para conhecimento das famílias e dos territórios como base para formulação de políticas públicas, refutando o uso político como instrumento de poder e de moralização.

**INSTÂNCIAS DELIBERATIVAS DE CONTROLE SOCIAL DO SUAS**

- Respeito às instâncias de controle social democrático expressas na consolidação dos Conselhos de Assistência Social e na realização das conferências de assistência social, como espaços essenciais de deliberação da política de Assistência Social, respeitando as instâncias de pactuação e o pacto de aprimoramento de gestão.
- Garantia de condições para o funcionamento dos Conselhos de Assistência Social, viabilizando a estrutura necessária com recursos humanos, materiais e financeiros possibilitando a efetiva participação de conselheiros/as, em especial com o respeito à organização de trabalhadores/as e usuários/as, via fomento de fóruns específicos.
- Ampliar e qualificar o espaço de debate com os/as usuários/as e trabalhadores/as sobre os benefícios assistenciais e previdenciários operacionalizados pelo INSS.

**GESTÃO DO TRABALHO NO SUAS**

- Garantia de condições éticas e técnicas aos/as trabalhadores/as do SUAS, combatendo o assédio moral, perseguições, constituindo no âmbito municipal as Mesas de Negociação e de Gestão do Trabalho, Plano de Carreira, Cargos e Salários, conforme a NOB-RH/SUAS.
- Implantar Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS com apoio da Secretaria Estadual de Trabalho e Assistência Social.

Por fim, salientar nossa defesa de candidaturas ao executivo e ao legislativo com compromisso de respeito às bases estruturantes do SUAS, quais sejam: financiamento da Política de Assistência Social, extinção de programas voluntaristas e pontuais, comando único na execução do SUAS, concurso público para trabalhadores/as do SUAS e composição das equipes com trabalhadores/as efetivos/as, garantia de relações e condições dignas de trabalho e respeito às instâncias de pactuação e controle social no SUAS.



#SUASResiste #SUASporDireitos #VempraFrente

