

EDUCAÇÃO NO/DO TRABALHO NO ÂMBITO DAS POLÍTICAS SOCIAIS

ROSA MARIA CASTILHOS FERNANDES
ORGANIZADORA

**EDUCAÇÃO
NO/DO TRABALHO
NO ÂMBITO DAS
POLÍTICAS
SOCIAIS**



**UNIVERSIDADE
FEDERAL DO RIO
GRANDE DO SUL**

Reitor

Rui Vicente Oppermann

Vice-Reitora e Pró-Reitora
de Coordenação Acadêmica

Jane Fraga Tutikian

EDITORA DA UFRGS

Diretor

Alex Niche Teixeira

Conselho Editorial

Álvaro R. C. Merlo

Augusto Jaeger Junior

Enio Passiani

José Rivair Macedo

Lia Levy

Márcia Ivana de Lima e Silva

Naira Maria Balzaretti

Paulo César Ribeiro Gomes

Rafael Brunhara

Tania D. M. Salgado

Alex Niche Teixeira, presidente

**Centro de Estudos Internacionais
sobre Governo (CEGOV)**

Diretor

Marco Cepik

Vice Diretor

Ricardo Augusto Cassel

Conselho Científico CEGOV

Cássio da Silva Calvete, Diogo Joel De-
marco, Fabiano Engelmann, Hélio Henkin,
Leandro Valiati, Lúcia Mury Scalco, Luis
Gustavo Mello Grohmann, Marcelo Soares
Pimenta, Marília Patta Ramos, Vanessa
Marx

Coordenação Coleção Editorial CEGOV

Cláudio José Muller, Gentil Corazza,
Marco Cepik

EDUCAÇÃO NO/DO TRABALHO NO ÂMBITO DAS POLÍTICAS SOCIAIS

ROSA MARIA CASTILHOS FERNANDES

ORGANIZADORA

© dos autores
1ª edição: 2019

Direitos reservados desta edição:
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Coleção CEGOV
Transformando a Administração Pública

Revisão: Profa. Dra. Rosa Maria Castilhos
Fernandes, Ana Gabriela Brock, Liza Bastos
Bischoff

Projeto Gráfico: Joana Oliveira de Oliveira, Liza
Bastos Bischoff, Henrique da Silva Pigozzo

Capa e diagramação: Liza Bastos Bischoff

Impressão: Gráfica UFRGS

Apoio: Reitoria UFRGS e Editora UFRGS

Os materiais publicados na Coleção CEGOV Transformando
a Administração Pública são de exclusiva responsabilidade
dos autores. É permitida a reprodução parcial e total dos
trabalhos, desde que citada a fonte.

**Grupo de Pesquisa Educação,
Trabalho e Políticas Sociais da
UFRGS**

Coordenadora: Professora Dra. Rosa
Maria Castilhos Fernandes

Pesquisadoras Colaboradoras: Pro-
fessora Dra. Loiva Mara de Oliveira
Machado e Jéssica Degrandi Soares,
Mestre e bolsista CAPES (2016-2018)
no PPGPSSS/UFRGS e Doutoranda do
PPGSS-PUCRS

Bolsistas de iniciação científica da gra-
duação: Ana Gabriela Brock e Patrícia
Pereira Lopes

Mestrandas do PPGPSSS-UFRGS: Ma-
riana Martins Maciel, Mariana Pires
Borba, Michele Mendonça Rodrigues e
Tassiane Lemos Pacheco



E24 Educação no/do trabalho no âmbito das políticas sociais [recurso eletrônico] / organizadora
Rosa Maria Castilhos Fernandes. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Editora da UFRGS/
CEGOV, 2019.

195 p. : pdf

(CEGOV Transformando a Administração Pública)

Inclui quadro.

Inclui referências.

1. Educação. 2. Trabalho 3. Políticas sociais. 4. Saúde do trabalhador. 5. Assistência
social. 6. Educação superior. 7. Poder judiciário. 8. Direito à informação. I. Fernandes,
Rosa Maria Castilhos. II. Série.

CDU 331: 37.01

CIP-Brasil. Dados Internacionais de Catalogação na Publicação.
(Jaqueline Trombin– Bibliotecária responsável CRB10/979)

ISBN 978-85-386-0483-9

2

CONTRIBUIÇÕES PARA A DISSEMINAÇÃO DA CULTURA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS: RELATOS DE UMA INVESTIGAÇÃO

ROSA MARIA CASTILHOS FERNANDES

Professora do Departamento de Serviço Social e Programa de Pós-Graduação Políticas Sociais e Serviço Social da UFRGS. Coordenadora do Grupo de Pesquisa Educação, Trabalho e Políticas Sociais da UFRGS.

ANA GABRIELA BROCK

Graduanda em Serviço Social pela UFRGS e bolsista de iniciação científica no Grupo de Pesquisa Educação, Trabalho e Políticas Sociais da UFRGS.

JÉSSICA DEGRANDI SOARES

Assistente Social e Mestre em Política Social e Serviço Social pela UFRGS. Doutoranda no PPG em Serviço Social na PUCRS.

TASSIANE LEMOS PACHECO

Assistente Social do Departamento de Assistência Social na Secretaria de Desenvolvimento Social, Justiça e Direitos Humanos do Governo do RS. Mestranda no PPG Política Social e Serviço Social da UFRGS.

2.1 NOTAS INTRODUTÓRIAS

A Política de Assistência Social no Brasil surge como direito do cidadão e dever do Estado a partir da Constituição Federal de 1988, compondo o tripé da seguridade social ao lado da política de saúde e de previdência social. Essas políticas são reconhecidas como sendo parte do sistema de proteção social, mas é preciso reconhecer que este se constrói e se efetiva dentro de um estado social estruturado na sociedade capitalista. Portanto esse sistema é um campo de embates, tensões e disputas constantes em torno de interesses e projetos societários conflitantes (BOSCHETTI, 2016).

Segundo o texto constitucional, a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social. Ademais, a Constituição estabelece como objetivos da assistência a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; o amparo às crianças e adolescentes carentes; a promoção da integração ao mercado de trabalho, entre outros (BRASIL, 1988). E, após um conjunto de lutas e mobilização de trabalhadores e demais atores sociais, foi promulgada a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) em 1993, como importante marco na consolidação assistência social em todo território nacional.

A LOAS estabeleceu uma gestão descentralizada e democratizada da assistência social requerendo a participação das três esferas do governo (União, Estados e municípios) e da população por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis. Para Yazbek (1998, p. 55), a LOAS “expressa uma mudança fundamental na concepção da Assistência Social que se afirma como direito, como uma das políticas estratégicas de combate à pobreza, à discriminação e à subalternidade em que vive grande parte da população brasileira”.

De lá para cá muitos foram os aparatos legais construídos que orientaram (e ainda orientam) este processo e que levaram ao surgimento do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) em 2005 com a aprovação da Norma Operacional Básica do SUAS (NOB-SUAS)²¹, marco legal que orientou e sustentou a implementação deste sistema em diferentes municípios da federação nacional. É preciso destacar que o SUAS compreende o modelo de gestão utilizado no Brasil para operacionalizar os programas, projetos e serviços da assistência social.

Contudo, na atual conjuntura, este sistema vem sendo alterado com desenhos institucionais que violam as estruturas organizacionais e os processos de

(21) Disponível em: <http://mds.gov.br/webarquivos/public/NOBSUAS_2012.pdf>.

trabalho daqueles profissionais que atuam nesta política social. O neoliberalismo, que tem como principais características a retração do investimento social e a redução dos gastos com os sistemas de proteção social (MONTAÑO e DURIGUETTO, 2010), tem tido centralidade na condução das políticas públicas do governo federal e, conseqüentemente, refletindo nas esferas estaduais e municipais.

O cenário brasileiro vem requerendo dos trabalhadores e das trabalhadoras da política de assistência social a construção de um conjunto de estratégias para denunciar e resistir às ofensivas práticas de mercantilização das políticas sociais – em especial aquelas que fazem parte do sistema de proteção social – assim como dos cortes financeiros para gestão das políticas sociais, desmontes esses que acirram a violação dos direitos sociais, entre outros aspectos. Como exemplo podemos citar os cortes nos investimentos na Política de Assistência Social, pois em 2018 foi anunciado uma redução de quase 50% no orçamento para o funcionamento do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), expresso no Projeto de Lei Orçamentária Anual (PLOA 2019). Tal medida aprofundará a precarização dos serviços, programas, projetos e benefícios ofertados a aproximadamente trinta milhões de famílias atendidas nos mais de oito mil Centros de Referência e Centros Especializados de Referência de Assistência Social (CRAS e CREAS), assim como nos demais equipamentos da Assistência Social (CFESS, 2018).

Dessa forma, a política de assistência social tem sido prejudicada, pois muitos dos direitos socioassistenciais²² vêm sendo ameaçados e retirados da população. Seja pela falta de estrutura nos equipamentos do SUAS (como exemplos os CRAS, CREAS e acolhimentos institucionais, entre outros, a depender das realidades dos entes federados); pela precarização do trabalho com equipes reduzidas que não atendem nem minimamente ao preconizado pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB/RH-SUAS) de 2006, pela falta de compreensão do significado desta política de assistência social como um direito reclamável que supera a concepção clientelista, paternalista e de ajuda, subestimando a própria capacidade dos sujeitos de direitos, entre outros aspectos, que caracterizam as realidades territoriais onde se operacionalizam os serviços, programas e projetos da assistência social.

Ademais, é preciso que se diga que muitos avanços ocorreram em todo território nacional com a implementação da gestão plena do SUAS, que corresponde a autonomia do município em relação a execução da política de assistência social. Atualmente o estado do Rio Grande do Sul, possui 491 municípios habilitados para execução do SUAS, dos quais 29 deles encontram-se em gestão plena, ou seja,

(22) Sobre os direitos socioassistenciais sugere-se ver em: COUTO, Berenice. Direitos Socioassistenciais. In *Dicionário crítico: política de assistência social no Brasil – Porto Alegre*: Ed. UFRGS, 2016. 320 p.; il. (Coleção CEGOV: Transformando a administração pública)

possuem um Plano Municipal de Assistência Social constituído onde estão previstas as ações da política no território do município, em conjunto com um Fundo Municipal de Assistência Social para onde são destinados os repasses de recursos federais, assim como, os repasses municipais destinadas à efetivação da referida política. O Conselho Municipal de Assistência Social ativo e paritário, também se constitui como uma das premissas para o alcance da gestão plena do município. Para além destes pontos, as avaliações de níveis de gestão estão articuladas com instrumentos que monitoram e avaliam sua efetividade, ou seja, se desempenham a função proposta.

Para esta expansão do SUAS algumas estratégias foram construídas coletivamente – tanto pelos sujeitos que compõem as instâncias de controle social democrático, quanto pelos profissionais, usuários e gestores comprometidos com esta agenda pública – como no caso a institucionalização da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) no ano de 2013, devido a sua contribuição com a formação dos trabalhadores, com a qualificação dos serviços prestados e, conseqüentemente, com a efetivação dos direitos socioassistenciais. Esta política tem como objetivo geral “institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação” (BRASIL, 2013, p. 11).

Entretanto, apesar dos investimentos na gestão do trabalho e do reconhecimento com a formação dos trabalhadores do SUAS, como, por exemplo, na dinâmica instituída no cenário nacional por meio do programa CapacitaSUAS – Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social – os desafios se intensificam cotidianamente para que o atendimento das necessidades sociais dos sujeitos de direitos, usuários desta política, seja uma realidade.

São exigidas cada vez mais estratégias, aquisições de conhecimentos e partilhas de saberes entre os profissionais e a rede interinstitucional, inclusive para o enfrentamento aos desmontes e aos ataques das reformas neoliberais em curso no Brasil, que suprimem direitos sociais postos na agenda das políticas sociais. Por isso, em especial neste artigo, as experiências de educação permanente vivenciadas nas situações de trabalho e de militância nas instâncias organizativas dos trabalhadores emergem como importantes estratégias de formação dos trabalhadores do SUAS.

Nessa perspectiva, a intenção com esta sistematização é socializar fragmentos dos resultados da pesquisa intitulada “Trajetórias de Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social (SUAS)” (2017-2019), desenvolvida pelo Grupo de Pesquisa Educação, Trabalho e Políticas Sociais, vinculado ao Programa

de Pós-Graduação em Política Social e Serviço Social da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. A investigação de natureza quantitativa com ênfase qualitativa, tem como objetivo geral analisar a trajetória que vem sendo percorrida pelos trabalhadores no desenvolvimento da política de educação permanente do SUAS nos municípios do Rio Grande do Sul no período de 2013 a 2017. A população da pesquisa, portanto, é composta pelos trabalhadores do SUAS que atuam em algum dos 497 municípios do estado.

O principal instrumento da pesquisa é um blog, intitulado “Educação Permanente no SUAS/RS”²³ que se constitui em uma ferramenta interativa que vem permitindo o acesso a um fórum de socialização de informações a respeito da política de Educação Permanente do SUAS²⁴. Também, o blog foi o canal onde esteve hospedado o questionário da pesquisa e vem contribuindo de maneira interativa e democrática com a disseminação de experiências, saberes e habilidades profissionais para o trabalho no SUAS; sendo, portanto, um espaço de resistência coletiva em defesa dessa política. Além destas reflexões introdutórias, este artigo socializará os principais resultados da pesquisa mencionada.

2.2 OS SUJEITOS DA PESQUISA E A POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS

A investigação contou com a participação de 101 trabalhadores e trabalhadoras, pertencentes a 59 municípios diferentes do Estado do Rio Grande do Sul, sendo que todas as sete mesorregiões²⁵ do Estado tiveram representação de ao menos um(a) trabalhador(a), o que traduz a abrangência da pesquisa em todo o estado do Rio Grande do Sul. É preciso também, abordar a classificação dos municípios brasileiros da Política Nacional de Assistência Social (BRASIL, 2004), onde estes são categorizados a partir de seu porte, tais como: Pequeno porte I, Pequeno Porte II, Médio Porte, Grande Porte e Metrôpole, conforme definição da NOB/SUAS (2012). Cada porte corresponde a um número mínimo de Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) que deve haver no município, de forma a atender as

(23) Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/epsuas-rs>>.

(24) Até o dia 02 de abril deste ano, o blog recebeu 21.601 visualizações e teve o questionário respondido por 101 trabalhadores e trabalhadoras, os quais atuam em 59 diferentes municípios do Rio Grande do Sul de diferentes portes.

(25) Sobre as mesorregiões do Estado do Rio Grande do Sul e suas classificações sugere-se ver em: <ww2.ibge.gov.br>.

necessidades sociais de seus moradores, ou seja, sujeitos de direitos também reconhecidos como usuários do SUAS.

Ressalta-se que o maior percentual de respostas do questionário foi de municípios de Pequeno Porte I, 40,67%, com 24 municípios diferentes; seguido dos municípios de Pequeno Porte II e Grande Porte, ambos com 22,03%, que corresponde a 13 municípios para cada porte; quanto aos municípios de Médio Porte correspondem a 13,56% dos respondentes, o que equivale a 8 municípios.

A grande maioria desses(as) trabalhadores(as), 49,5%, afirmaram atuar na Proteção Social Básica²⁶, seguido de 22% que trabalham na Proteção Social Especial de Média Complexidade²⁷ e de 14,8% que atuam na Proteção Social Especial de Alta Complexidade²⁸. Já o campo de atuação da gestão contempla o percentual de 10,8% de trabalhadores e a vigilância socioassistencial teve o menor percentual, com apenas 1,9% do total de trabalhadores respondentes do questionário. Constatou-se que 65 destes(as) trabalhadores(as) atuam como assistentes sociais, seguidos de 17 que exercem a profissão de psicólogo, 7 que são educadores sociais, 2 pedagogos. Além destes, 10 trabalhadores(as) ocupam outras profissões como cuidadores, sociólogos, advogados, entre outros.

Um outro dado que merece destaque e que também delinea o perfil dos trabalhadores e das trabalhadoras do SUAS do RS, se refere às entidades e organizações da sociedade civil. Estas, de acordo com o Artigo 3o da Lei Orgânica de Assistência Social/LOAS (BRASIL, 1993), são organizações sem fins lucrativos que, isolada ou cumulativamente, prestam atendimento e assessoramento aos beneficiários abrangidos por esta Lei, bem como as que atuam na defesa e garantia de direitos. Quando perguntados se trabalham em entidades socioassistenciais, 57,4% dos trabalhadores responderam que sim, ao passo que 42,6% afirmaram não trabalhar em entidades.

(26) A proteção social básica (PSB) busca prevenir situações de risco por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições e o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários. É voltada à população que vive em situação de vulnerabilidade social decorrente da pobreza e/ou fragilização de vínculos afetivos – relacionais e de pertencimento social e tem como porta de entrada do SUAS os Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) (BRASIL, 2004).

(27) A Proteção Social Especial de Média Complexidade objetiva atender famílias e indivíduos que tenham seus direitos violados, mas cujos vínculos familiares não foram rompidos. Por isso, essa proteção requer maior estruturação técnico-operacional e atenção especializada e individualizada com um acompanhamento sistemático e monitorado (BRASIL, 2004).

(28) A Proteção Social Especial de Alta Complexidade tem como finalidade garantir proteção integral – moradia, alimentação, higienização e trabalho protegido para famílias e indivíduos que se encontram sem referência e, ou, em situação de ameaça, necessitando ser retirados de seu núcleo familiar e, ou, comunitário (BRASIL, 2004).

Quando questionados sobre a Política de Educação Permanente do SUAS (2013), a maioria dos trabalhadores, que correspondem a 54 (52,9%), responderam conhecê-la. No entanto, chama a atenção o grande número de trabalhadores, 41 respondentes (40,4%), que conhecem pouco a política e também 6 respondentes (6,7%) que não a conhecem.

Dessa forma, podemos aferir que ainda a política de educação permanente não é parte da cultura da gestão do trabalho destes 59 municípios, pois mesmo aqueles que referiram conhecer a PNEP (2013), fazem menção que não existem iniciativas nos seus locais de trabalho para vivenciarem experiências de educação permanente, ou ainda, nem todos têm consciência do que ela significa para os trabalhadores e o próprio trabalho no SUAS. Nesse mesmo sentido, percebe-se que o distanciamento da Política de Educação Permanente não é exclusividade dos trabalhadores, pois também se expressa na falta de iniciativas de formação por parte das gestões municipais. A partir das respostas obtidas 36 trabalhadores (35,6%) disseram que não existem iniciativas de formação no seu município voltadas para os trabalhadores do SUAS. Outros 33 trabalhadores (32,7%) relataram que existem poucas iniciativas e apenas 24 trabalhadores (23,8%) disseram que existem iniciativas nos seus municípios; e 8 trabalhadores (8%) responderam que desconhecem iniciativas.

Dos 101 trabalhadores(as), 57 responderam positivamente à questão que perguntava sobre as experiências de educação permanente no SUAS. Entretanto, contraditoriamente foi possível observar justificativas que referiam não vivenciarem experiências de educação permanente, associando à falta de oportunidade de participação dos cursos ofertados. É feita uma crítica, pelos sujeitos da pesquisa, pois muitos desses cursos são voltados para os gestores ou pessoas indicadas pelos mesmos.

Por outro lado, também é possível observar que na questão sobre as experiências de educação permanente que eles gostariam de compartilhar, destacam-se aquelas vivenciadas no CapacitaSUAS – Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social. A participação no CapacitaSUAS²⁹ tem sido uma experiência formativa bem importante no contexto do SUAS. Quando perguntados se haviam participado de algum dos cursos do programa, 60,6% (60 pessoas) dos trabalhadores alegaram ter participado de algum dos cursos do CapacitaSUAS e 39,4% (41 pessoas) não participaram de nenhum.

(29) Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social que teve como objetivo garantir a oferta de formação e capacitação permanente para profissionais, gestores, conselheiros e técnicos da rede socioassistencial do SUAS para a implementação das ações dos Planos de Educação Permanente, aprimorando a gestão do SUAS nos Estados, no Distrito Federal e nos Municípios. Os cursos foram ofertados até o ano de 2012. Disponível em: <<http://mds.gov.br/assuntos/assistencia-social/gestao-do-suas/gestao-do-trabalho-1/capacitasuas>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

As experiências de educação permanente relatadas pelos trabalhadores reforçam a importância do curso, conforme explicitado através do relato daqueles que já participaram, a saber: sobre ter sido de grande valia para a sua atuação no campo de trabalho, sobre ter sido significativo para a atualização profissional, pelas trocas e experiências compartilhadas com outros profissionais atuantes na mesma política e em diferentes territórios. Também, é evidente nas respostas desses trabalhadores, o interesse em participar de mais cursos que tenham esse enfoque por meio da metodologia do CapacitaSUAS.

Vale ressaltar que uma das principais questões que interferem nesses dados é a possível falta de conhecimento e de discussão por parte dos trabalhadores do que são iniciativas de educação permanente, que podem ser decorrentes da falta de conhecimento da Política Nacional de Educação Permanente no SUAS. É preciso compreender que as experiências de educação permanente não ocorrem somente a partir de cursos e demais atividades formais, mas sim dizem respeito à implicação dos trabalhadores nestas vivências de problematização das situações de trabalho, de planejamento coletivo, de criação de estratégias para a intervenção interprofissional e interinstitucional tão necessária para os atendimentos das necessidades sociais dos sujeitos de direitos. Ressalta-se, portanto, a importância do levantamento de dados e informações como essas, a fim de que a cultura de educação permanente possa materializar-se nos diferentes espaços de trabalho do SUAS.

2.3 O BLOG: DISSEMINAÇÃO DE INFORMAÇÕES E ESPAÇO DE RESISTÊNCIA

Também interessa destacar aqui que no decorrer do período da pesquisa o blog *Trajétoérias de Educação Permanente no SUAS* tem sido um espaço de resistência para os e as trabalhadores e trabalhadoras do SUAS, pesquisadores e militantes desta política social, à medida que o processo de investigação deflagrado vem permitindo o compartilhamento de reflexões entre os sujeitos participantes e pesquisadores sobre a importância da educação permanente no âmbito do SUAS, além da defesa da própria política. Essa resistência se expressa principalmente por meio das postagens do blog sobre conteúdos a respeito da assistência social, que visam propiciar reflexões para resistir ao desmonte e às ameaças do SUAS, assim como, nos conteúdos que contribuem para o trabalho dos profissionais.

As postagens são compostas por divulgações de eventos em defesa do SUAS, além de reflexões acerca da importância da atuação do(a) psicólogo(as) na assistência social, da necessidade da realização de conferências municipais de assistência social, do congelamento da expansão de recursos e do corte orçamentário do governo federal na área da assistência social para 2018, das iniciativas das equipes técnicas em alguns municípios, entre outras.

Dessa forma, não há um único modelo de postagem no blog, pois estas acompanham as necessidades e as demandas dos trabalhadores advindas da conjuntura atual. Pode-se observar a ocorrência de postagens de divulgação de eventos, de livros, de publicações e de experiências de educação permanente, além de textos escritos por pessoas envolvidas com a política de assistência social (trabalhadores, representantes de entidades de categorias profissionais que atuam no SUAS, estudantes de graduação e pós-graduação e pesquisadores de áreas afim). Alguns títulos de postagens que evidenciam o caráter do blog, tais como: Conhecimento acerca da PNEP do SUAS; Assistente social: somos classe trabalhadora e nossa escolha é a resistência; A organização dos trabalhadores do SUAS; Aos trabalhadores(as) que lutam pelos direitos humanos; Direitos indígenas ameaçados: saúde em risco; Os direitos das juventudes na realidade brasileira; Cultura política e participação popular no SUAS: nenhum direito a menos!; O SUAS também é Novembro Negro!; O processo de materialização da vigilância socioassistencial e os desafios para os trabalhadores sociais; Violência contra a mulher: uma pauta para o SUAS; Sobre uma premissa para a Educação Permanente no trabalho: captar os cenários em transformação; Conhecimento acerca da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS; A organização dos trabalhadores do SUAS; Educação permanente e educação continuada: do que estamos falando?; Você já pensou o quanto o acesso à informação depende da forma como ocupamos os meios de comunicação nos territórios onde atuamos?, entre outras. Ademais, também são compartilhados outros tipos de postagens, como vídeos, poemas, relatórios de pesquisa e outras bibliografias.

Como se pode observar por meio das postagens, estas se referem a diferentes movimentos por parte dos trabalhadores que resistem às mudanças que vêm sendo travadas pela ordem vigente do capital que incidem na operacionalização do SUAS e, fundamentalmente, na efetivação dos direitos socioassistenciais. Tais manifestações vivenciam processos de emancipação política, que segundo Tonet (2013), dizem respeito à conquista e a defesa de direitos de cidadania. Estar atentos a essas situações que caracterizam a realidade social e os seus impactos, neste caso, nas estruturas organizacionais do SUAS, é algo fundamental e parte das consciências críticas que se mobilizam para a defesa dos direitos sociais e resistem às perversas mudanças no sistema desta política social.

2.4 SABERES E HABILIDADES NECESSÁRIOS PARA O TRABALHO NO SUAS

A pesquisa aqui socializada teve também como objetivo identificar quais saberes e habilidades são necessários de serem apreendidos pelos trabalhadores nos serviços e/ou programas do SUAS, para o atendimento das necessidades sociais dos usuários. Ocorre que os resultados apresentados com relação a esta questão, dizem respeito às realidades vivenciadas pelos trabalhadores que participaram desta investigação, dos territórios e dos processos de trabalho onde se inserem. Isso posto, é preciso reconhecer que as situações de trabalho se diferem, assim como as necessidades dos sujeitos que acessam os direitos socioassistenciais, mas são situações que possibilitam aos trabalhadores desenvolverem, progressivamente, saberes gerados e baseados no próprio processo de trabalho, compreendendo-se, então, o que são esses saberes que exigem fundamentos teóricos e metodológicos, tempo, prática, experiência, habilidades e atitudes.

A intenção aqui não é apontar quais saberes são necessários para o trabalho na assistência social, como algo que se esgota, mas ao contrário, proporcionar a reflexão sobre as possibilidades de construção de saberes nas mais diversas situações de trabalho considerando a complexidade e particularidades de cada política pública, e neste caso os serviços, os programas, os projetos e os benefícios que se desenvolvem no âmbito dos SUAS. Esse saber, construído no trabalho, em espaço-tempo específico, no exercício de uma ocupação profissional, com o passar do tempo vai se revelando um novo saber, podendo modificar, inclusive, o “saber trabalhar” (FERNANDES, 2016). No exercício de uma profissão, o tempo surge como um fator importante para compreender os saberes dos trabalhadores, uma vez que trabalhar remete a aprender a trabalhar, ou seja, a dominar progressivamente os saberes necessários à realização do trabalho (TARDIF, 2002, p. 57).

Neste sentido admitimos aqui que o saber de um profissional não provém de uma fonte única, mas de várias fontes e de diferentes momentos da história de vida e da carreira profissional, pois como refere Tardif, “essa própria diversidade levanta o problema da unificação e da recomposição dos saberes no e pelo trabalho” (TARDIF, 2002, p. 21). Também a forma como os profissionais acionam ou produzem saberes é diferenciada, uma vez que não colocam todos os seus saberes em pé de igualdade em uma situação de trabalho. Pode-se dizer que quanto menos utilizável no trabalho é um saber, menos valor profissional parece ter. Por isto a compreensão aqui de que a experiência de trabalho cotidiana se constitui num alicerce para o desenvolvimento das competências profissionais, entendendo estas como os conhecimentos e saberes, as habilidades e as atitudes, fincadas em prin-

cípios éticos e políticos.

Então, o que é um saber? A concepção de saber que orienta esta reflexão está embasada em uma perspectiva mais ampla, que convoca a palavra “saber” no lugar do “conhecimento”. Sobre isso, Santos e Diniz afirmam que “a forma substantiva ‘saber’ é mais ampla do que a forma substantiva ‘conhecimento’, entendido como já formalizado e legitimado, saber objetivante que circula no nível da consciência” (SANTOS; DINIZ, 2003, p. 143). Encontra-se na literatura uma distinção tridimensional com relação ao termo “saber”: entendido como conhecimento formalizado, construído social e historicamente, portanto científico; em outra perspectiva, é compreendido como saber tácito, resultante de experiências individuais ou coletivas; e, por último, a dimensão inconsciente do saber, a do desejo de saber (SANTOS, 2003). Contudo, “saber supõe a forma verbal que implica tomá-lo não só como produto, e não só como produto social e historicamente formalizado segundo cânones instituídos, mas também e ao mesmo tempo, saber como ato, processo” (SANTOS, 2003, p. 7).

Para Schwartz (2003), a atividade de trabalho é atravessada por história, por processos, por experiências que questionam e recombina os saberes. Para o autor, toda vida humana – porque ela é em parte uma experiência – é atravessada por história e, fundamentalmente, quando se trata do trabalho, pois toda atividade de trabalho encontra saberes acumulados nos instrumentos, nas técnicas, nos dispositivos coletivos, nas condições de trabalho. Assim, muito mais do que tratar de uma definição do saber em sua acepção geral, interessa-nos evidenciar a ideia de que “não há saber senão para um sujeito ‘engajado’ em uma certa relação com o saber” (CHARLOT, 2000, p. 61). É na relação histórica que os sujeitos estabelecem a possibilidade da produção dos saberes. “O saber é uma relação, um produto e um resultado, relação do sujeito que conhece, com seu mundo, resultado dessa interação” (CHARLOT, 2000, p. 61-62).

Nos resultados da pesquisa, constatamos que é expressivo o número de respostas em que é citada a necessidade de maiores conhecimentos acerca da política de assistência social, que se apresenta enquanto fator crucial para o trabalho no SUAS. Esse conhecimento perpassa questões que se fundam no processo sócio-histórico da constituição da assistência social, do conhecimento das leis, da relação e interlocução desta política com as outras políticas sociais (saúde, educação, habitação, previdência social e, ainda, com os direitos especiais como idoso, crianças, adolescentes e juventudes, entre outras). Entendemos que nos últimos anos diferentes profissões ingressaram para atuação no SUAS (2005), e muitos não trazem de seus processos de formação profissional acadêmico ou outro formal, o acúmulo e/ou a discussão sobre a própria política de assistência social sua conformação sócio-histórica, sua estrutura e organização, entre outros aspectos.

Aliás, ainda é comum a confusão de diferentes profissionais sobre o entendimento da assistência social quais sejam: “primeira é a recorrente insistência de simbiose entre assistência social e Serviço Social. O Serviço Social não é assistência social e os(as) assistentes sociais não podem e não devem subordinar a profissão e seu Projeto Ético-Político Profissional³⁰ à Política de Assistência Social, ainda que nela atuem” (BOSCHETTI, 2016, p. 19). Boschetti (2016) faz a defesa de que “a assistência social é, e deve ser defendida, como uma política de seguridade social, que pode e deve compor um sistema de proteção social, mas não pode ser confundida com a proteção social em si” (p. 20). É então, neste espaço que diferentes profissionais atuam³¹, mas não é a única política “de enfrentamento à miséria e à pobreza, e muito menos deve trazer para si a responsabilidade de ‘promover a inserção no trabalho’” (p. 20), pois ainda prevalecem esses entendimentos quando estamos tratando da assistência social.

Entre os saberes que se destacam nas citações dos participantes estão: a intervenção de forma interdisciplinar e a intersetorialidade; o trabalho em equipe; o conhecimento sobre a Política Nacional de Assistência Social, sobre a Política de Educação Permanente e as legislações brasileiras; atendimento à população em situação de rua; compreensão dos territórios; gestão; controle social; análise de conjuntura; relação Estado e Sociedade, compreensão das proteções sociais; organização dos processos de trabalho; parâmetros para a atuação com usuários dependentes químicos; trabalho com famílias; entre outros saberes que emergem nas respostas.

Não menos importante e totalmente relacionada às competências para o trabalho estão as habilidades, que dizem respeito a colocar o conhecimento em ação. É a habilidade que o sujeito possui ao saber como fazer alguma coisa. Refere-se ao querer fazer algo. Diz respeito a um determinado sentimento ou à predisposição da pessoa, que determina a sua conduta em relação aos outros, ao trabalho ou a situações (RIOS, 2003). Aparecem como habilidades necessárias ao trabalhador do SUAS, a partir das respostas dos participantes: a escuta sensível, a flexibilidade, a criatividade, a resiliência técnico-operativa no enfrentamento à precarização

(30) Sobre o Projeto Ético-Político Profissional sugerimos ver em: Notas sobre o projeto ético-político do Serviço Social. In CRESS 7^a. Região. Assistente social: ética e direitos. Rio de Janeiro: CRESS/7a. Região, 2005.

(31) A NOBRH-SUAS (2006) refere que obrigatoriamente as equipes de referência das proteções sociais básica, especial de média complexidade e especial de alta complexidade devem ser compostas por profissionais do Serviço Social e Psicologia. Da mesma forma, traz que são categorias profissionais de nível superior que, preferencialmente, poderão atender as especificidades dos serviços socioassistenciais: Antropólogo; Economista Doméstico; Pedagogo; Sociólogo; Terapeuta ocupacional; e Musicoterapeuta. E no Art. 3º aponta que são categorias profissionais de nível superior que, preferencialmente, poderão compor a gestão do SUAS: Assistente Social, Psicólogo, Advogado, Administrador, Antropólogo, Contador, Economista, Economista Doméstico, Pedagogo, Sociólogo, Terapeuta ocupacional.

das políticas públicas, a empatia, a percepção, o compromisso ético, a capacidade de mediação de conflitos, o acolhimento, a liderança, o trabalho em equipe, a tolerância à frustração, dentre outras que são indissociáveis das dimensões teórico, metodológicas e éticas que constituem as competências para o trabalho no SUAS.

2.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora o foco desta sistematização seja a política de assistência social, o campo empírico da pesquisa aqui socializada, é preciso reconhecer que toda política de proteção social se estrutura com base em princípios marcados por um *Estado Social capitalista* (BOSCHETTI, 2016), com elevada desigualdade social estrutural entre tantos outros fatores, que advém deste cenário impedindo a universalização e a efetivação dos direitos sociais. Sabemos que numa sociedade desigual como o Brasil, onde 12,4% da população apta ao trabalho está desempregada e 37,3 milhões de pessoas estão no mercado de trabalho como trabalhadores informais, o que representa 40% da população ativa (PNAD, 2018) e onde 10% da população concentra 43,1% da renda total do país – segundo pesquisa sobre a desigualdade divulgada pelo IBGE em 2018 – não há como negar a importância da existência da política da assistência social para a população e o desenvolvimento, humano, social e econômico.

Assim, a construção coletiva de estratégias neste contexto para o enfrentamento destas situações que se apresentam no âmbito do trabalho nas políticas sociais, é tarefa para o conjunto da classe trabalhadora. Uma destas estratégias está em considerar as experiências de educação permanente como um dispositivo para a formação daqueles sujeitos envolvidos com as políticas sociais e, neste caso, da assistência social brasileira.

É correto afirmar que, embora exista a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (2013) instituída no Brasil, nada garante a sua efetivação se esta não for uma cultura incorporada pelos trabalhadores e gestores em geral, em sua dimensão ética e política, fazendo jus a postura crítica e resistente necessária para o trabalho profissional. Dessa forma, a realização dessa pesquisa vem contribuir para que essa cultura seja disseminada, pois é isto que temos percebido nas oportunidades de discussão e socialização deste processo de investigação.

REFERÊNCIAS

BBOSCHETTI, Ivanete. (2016). **Assistência Social e Trabalho no Capitalismo**. São Paulo: Cortez.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Educação Permanente da Política Assistência Social**. Brasília. (2013). Disponível em: <http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2019.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. (2012) Conselho Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica, NOB-SUAS**. Brasília. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/webarquivos/arquivo/assistencia_social/nob_suas.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2019.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2011. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)**. Trimestre móvel: set-out-nov/2018. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=23841>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

Conselho Federal de Serviço Social. **Assistentes sociais contra os novos cortes no orçamento Federal para 2019**. Brasília: CFESS, 2018. Disponível em: <<http://www.cfess.org.br/visualizar/noticia/cod/1505>>.

Conselho Federal de Serviço Social. Brasília: CFESS, 2018. Disponível em: <<http://www.cfess.org.br/visualizar/noticia/cod/1505>>. Acesso em: 10 abr. 2019.

FERNANDES, Rosa M. Castilhos. **Educação Permanente e Políticas Sociais**. Campinas – São Paulo: Papel Social, 2016.

FERREIRA, Stela da Silva. **NOB-RH Anotada e Comentada** – Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/NOB-RH_SUAS_Anotada_Comentada.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2019.

MESZÁROS, Istvan. **A Educação para Além do Capital**. São Paulo: Boitempo, 2016.

MONTAÑO, C.; Duriguetto, M. L. O lugar do mercado, do estado e da sociedade civil no neoliberalismo de Hayek. p. 60-66. In: **Estado, Classe e Movimento Social**. 1 ed. Coleção Biblioteca Básica de Serviço Social; v. 5. São Paulo: Cortez, 2010.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política**: uma introdução crítica. Coleção Biblioteca Básica de Serviço Social, v. 1. São Paulo: Cortez, 2006.

RIOS, Terezinha. **Ética e Competência**. São Paulo: Cortez, 2003.

YAZBEK, Maria Carmelita. Globalização, precarização das relações de trabalho e seguridade social. **Revista Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 56. p. 50-59, 1998.

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

TONET, I. **Educação, cidadania e emancipação humana**. 2. ed. Maceió: Edufal, 2013.