



**UNIVERSIDADE
FEDERAL RURAL
DE PERNAMBUCO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
INSTITUTO MENINO MIGUEL
DEPARTAMENTO DE LETRAS**

MARIANA BANDEIRA ARAÚJO E SILVA

**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE
NO PROCESSO DE ACOLHIMENTO AOS NOVOS SERVIDORES DA
SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL, DIREITOS HUMANOS,
JUVENTUDE E POLÍTICA SOBRE DROGAS DA CIDADE DO RECIFE**

Recife – PE

2023

MARIANA BANDEIRA ARAÚJO E SILVA

**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE
NO PROCESSO DE ACOLHIMENTO AOS NOVOS SERVIDORES DA
SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL, DIREITOS HUMANOS,
JUVENTUDE E POLÍTICA SOBRE DROGAS DA CIDADE DO RECIFE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Instituto Menino Miguel da Universidade Federal Rural de Pernambuco, como requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Políticas Sociais.

Orientador(a): Prof^ª. Dra. Gabriella Maria Lima Bezerra.

Recife – PE

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal Rural de Pernambuco
Sistema Integrado de Bibliotecas
Gerada automaticamente, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- S586i Silva, Mariana Bandeira Araújo e
A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE NO PROCESSO DE
ACOLHIMENTO AOS NOVOS SERVIDORES DA SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL, DIREITOS
HUMANOS, JUVENTUDE E POLÍTICA SOBRE DROGAS DA CIDADE DO RECIFE / Mariana Bandeira Araújo e
Silva. - 2023.
44 f. : il.
- Orientadora: Gabriella Maria Lima Bezerra.
Inclui referências e apêndice(s).
- Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - Universidade Federal Rural de Pernambuco, Especialização em
Gestão de Políticas Sociais, Recife, 2023.
1. Sistema Único de Assistência Social. 2. Gestão do Trabalho. 3. Educação Permanente. I. Bezerra, Gabriella Maria
Lima, orient. II. Título

CDD 320.6

Aprovada em: 04/05/2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Gabriella Maria Lima Bezerra (Orientadora)
Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE

Prof^ª. Dra. Raquel de Aragão Uchôa Fernandes
Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE

Profa. Ma. Priscilla Karla da Silva Marinho
Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE

“A educação é permanente não porque certa linha ideológica ou certa posição política ou certo interesse econômico o exijam. A educação é permanente na razão, de um lado, da finitude do ser humano, de outro, da consciência que ele tem de sua finitude. Mais ainda, pelo fato de, ao longo da história, ter incorporado à sua natureza não apenas saber que vivia, mas saber que sabia e, assim, saber que podia saber mais. A educação e a formação permanente se fundam aí.”

Paulo Freire (1993)

AGRADECIMENTOS

A construção deste projeto representa a concretização de um trabalho realizado com muito cuidado e profissionalismo. Certamente foi um período de diversas e intensas emoções. Momentos de incertezas, inquietudes, ansiedades, mas também um momento marcado por grandes alegrias, de conhecimento pessoal, de amadurecimento, abdicção e dedicação para alcançar esse objetivo acadêmico, do qual às vezes me colocava em dúvida se seria capaz de concretizá-lo.

Agradeço a todos que me acompanharam nessa minha caminhada e que de alguma forma imprimiram sua influência em meu processo formativo e, que foram e são parte da minha trajetória de vida. Grata a todos que me fortaleceram e me apoiaram em busca de mais este objetivo.

Grata pelo apoio incondicional da minha mãe e amigas, por todo carinho e compreensão nos momentos de ausência. Aos meus companheiros de trabalho que fazem a GGTEP/SUAS Recife, gratidão pela força e motivação para não desistir nos momentos de dificuldades. Aqui peço licença para fazer um agradecimento especial a Laurisabel Pinheiro, minha chefe, amiga, exemplo de profissionalismo e grande incentivadora. Obrigada por acreditarem no meu potencial, na minha capacidade e no meu comprometimento. Serei eternamente grata a todos!

Agradeço a todos os professores e professoras que estiveram nessa caminhada de compartilhamento de conhecimento. À minha orientadora Prof^ª Gabriella Maria Lima Bezerra, por ser uma professora comprometida e paciente, compreendendo minhas limitações e de forma que eu pudesse superá-las para desenvolver da melhor maneira possível esse trabalho.

Agradeço a todos os envolvidos na realização desse projeto.

Obrigada!

RESUMO

Este trabalho trata da temática da gestão do trabalho e educação permanente no âmbito da Política Nacional de Assistência Social - PNAS. O estudo aqui apresentado teve por objetivo geral analisar a importância da Gestão do Trabalho e Educação Permanente do Suas/Recife no processo de acolhimento aos novos servidores concursados da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social, Direitos Humanos, Juventude e Política sobre Drogas - SDSDHJPD, descrevendo os percursos traçados e ferramentas utilizadas. Em relação aos procedimentos metodológicos, foi desenvolvida mediante duas modalidades de pesquisa: a bibliográfica e a documental. A modalidade da pesquisa bibliográfica foi realizada para subsidiar a discussão teórica da pesquisa. Na modalidade da pesquisa documental, a coleta dos dados documentais se refere às legislações e normativas vigentes do SUAS. O presente estudo está organizado em três partes. Após a introdução, o segundo capítulo traz um pouco da memória de minha caminhada enquanto discente do curso de pós-graduação em Gestão de Políticas Sociais e trabalhadora do SUAS, buscando trazer um resgate das minhas memórias e afetos, adquiridos e compartilhados ao longo do curso, onde são colocados os fatores disparadores para a escolha do objeto de pesquisa. Em seguida, há a explanação de natureza teórica referente à importância da Gestão do Trabalho e Educação Permanente para os trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social - SUAS. Por fim, será apresentada uma proposta em forma de projeto de intervenção que vem a promover ações que auxiliam os novos servidores municipais no processo de acolhimento, informação e processos formativos, como forma de incrementar e fortalecer os trabalhadores, bem como as ações da Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente/ SUAS Recife - GGTEP/ SUAS Recife. Por fim, o trabalho faz uma reflexão sobre a importância da gestão do trabalho e educação como forma de melhorar as ações desenvolvidas no âmbito do SUAS e de valorização dos trabalhadores e da própria política de assistência social.

PALAVRAS-CHAVE: Sistema Único de Assistência Social; Gestão do Trabalho; Educação Permanente.

ABSTRACT

This work deals with the issue of work management and continuing education within the scope of the National Social Assistance Policy - PNAS. The study presented here had the general objective of analyzing the importance of Work Management and Permanent Education at Suas/Recife in the process of welcoming new public servants from the Municipal Secretariat for Social Development, Human Rights, Youth and Drug Policy - SDSDHJPD, describing the paths traced and tools used. Regarding methodological procedures, it was developed through two types of research: bibliographical and documental. The modality of bibliographic research was carried out to support the theoretical discussion of the research. In the documentary research modality, the collection of documentary data refers to the current legislation and regulations of SUAS. This study is organized in three parts. The first brings a little of the memory of my journey as a student of the postgraduate course in Social Policy Management and a SUAS worker, seeking to bring back my memories and affections, acquired and shared throughout the course, where the triggering factors for choosing the research object. Next, there is a theoretical explanation regarding the importance of Work Management and Permanent Education for workers of the Unified Social Assistance System - SUAS. Finally, a proposal will be presented in the form of an intervention project that will promote actions that help new municipal servants in the reception process, information and training processes, as a way to increase and strengthen workers, as well as the actions of the Management of Work Management and Permanent Education/Suas Recife - GGTEP/Suas Recife. Finally, the work reflects on the importance of work management and education as a way to improve the actions developed within the SUAS and as a way of valuing workers and the social assistance policy itself.

KEYWORDS: Unified Social Assistance System; Work Management; Permanent Education.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AEPETI - Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil

CNSS - Conselho Nacional de Serviço Social

ESFOSUAS/PE - Escola de Formação dos Trabalhadores do SUAS de Pernambuco

EGPCR - Escola de Governo da Prefeitura da Cidade do Recife

FADURPE - Fundação Apolônio Salles

GGSUAS - Gerência Geral do SUAS

GGTEP - Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

IASC - Instituto de Assistência Social e Cidadania

LBA - Legislação Brasileira de Assistência Social

LOAS - Lei Orgânica da Assistência Social

NOB/ SUAS - Norma Operacional Básica do SUAS

NOB-RH/ SUAS - Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS

PNAS - Política Nacional de Assistência Social

PNEP - Política Nacional de Educação Permanente

SDSCJPVD - Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude e Prevenção às Drogas do Estado de Pernambuco

SDSDHJPD - Secretaria de Desenvolvimento Social, Direitos Humanos, Juventude e Política sobre Drogas da Cidade do Recife

SUAS - Sistema Único de Assistência Social

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco

UFRPE - Universidade Federal Rural de Pernambuco

SUMÁRIO

1. Introdução	10
2. Capítulo 1 - Memorial	12
2.1. As disciplinas e suas reflexões	15
3. Capítulo 2 - A política da Assistência Social: um olhar para a Gestão do Trabalho e Educação Permanente	17
3.1. Estado, Questão Social e Proteção Social: raízes históricas e base legal	17
3.2. Gestão do Trabalho e Educação Permanente no âmbito da Assistência Social	24
4. Capítulo 3 - Projeto de Intervenção: Gestão do Trabalho e Educação Permanente: Estratégias para o acolhimento dos novos servidores do SUAS Recife	31
4.1 Contextualização	32
4.2. Justificativa	35
4.3. Objetivos	36
4.3.1. Objetivo Geral	36
4.3.2. Objetivos Específicos	36
4.4. Atividades	36
4.5. Metodologia	40
4.6. Resultados Esperados	40
4.7. Avaliação	41
4.8. Previsão de Cronograma	41
5. Considerações Finais	41
6. Referências	43

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho trata da temática da gestão do trabalho e educação permanente no âmbito da Política Nacional de Assistência Social - PNAS. O estudo aborda a importância da articulação dos pressupostos da Política Nacional de Educação Permanente - PNEP/SUAS nos processos de Gestão do Trabalho no âmbito do Sistema Único de Assistência Social.

Em relação aos procedimentos metodológicos adotados, o estudo foi produzido com base em dois movimentos de levantamento de dados e informações, mediante duas modalidades de pesquisa: a bibliográfica e a documental. A modalidade da pesquisa bibliográfica é subsidiada a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos e páginas da web sites.

Para levar em consideração a linha do tempo referente aos diversos cenários políticos brasileiro, e para compreender as transformações societárias, econômicas, culturais e políticas, se faz necessário o entendimento do processo de gerenciamento, operacionalização e a atuação profissional dos trabalhadores que operam essas diversas políticas públicas vivenciadas até o presente momento. Nesse sentido, foi indispensável tecer um breve resgate histórico sobre a política nacional de assistência social, bem como da gestão do trabalho e educação permanente, no sentido de evidenciar os seus principais marcos legais.

A Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS atualizada em 2011, imputou à Gestão do Trabalho e Educação Permanente um lugar estratégico e institucional no SUAS ao afirmar no seu artigo 6º, inciso V, esta área como um dos grandes objetivos do Sistema, destaca a responsabilidade de formulação de uma política para a qualificação sistemática e continuada de recursos humanos, conforme seu artigo 19, inciso IX. Por sua vez, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP/ SUAS, por meio da Resolução nº 4 do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, de 13 de março de 2013, corrobora para a implantação da Gestão do Trabalho com a responsabilidade de formular uma política para qualificação sistemática e continuada dos recursos humanos na assistência social.

O agrupamento de processos relacionados ao planejamento, operacionalização, monitoramento, avaliação e controle social, tem proporcionado um avanço importante na estruturação da Política Pública da Assistência Social, possibilitando a construção e aprimoramento de novas organizações no campo da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente. Porém, também vem exigindo uma maior mobilização no que se refere a construção de novos saberes e competências, além de uma permanente atualização, impondo

ao mesmo tempo a necessidade de um trabalho combinado e qualificado e com uma grande variedade de profissionais e diferentes graus de escolarização.

Entre um dos indicadores estabelecidos no Pacto de Aprimoramento de Gestão dos Estados e do Distrito Federal no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, através da Resolução nº 32, de 31 de outubro de 2013, está o Artigo 3º, § Iº, que diz: Constituem prioridades e metas específicas para os Estados: [...] b) atingir em 100% dos Estados quadro de pessoal efetivo correspondente às funções de gestão no órgão e em suas unidades administrativas descentralizadas, se houver, assim como as equipes de referência das unidades públicas [...].

Neste sentido, a realização de concurso público proporciona um quadro permanente de servidores qualificados para desempenharem suas atividades, buscando a promoção da “desprecarização” dos vínculos empregatícios de modo a combater o processo de terceirização, o fortalecimento dos vínculos trabalhistas e valorização dos trabalhadores, ao mesmo tempo que garante a continuidade dos serviços e programas socioassistenciais em execução. Além disso, a estruturação do trabalho, a qualificação e a valorização dos trabalhadores garantem uma melhor qualidade da execução dos serviços oferecidos à sociedade através das políticas públicas. O investimento em recursos humanos é definitivamente necessário para manter um quadro de pessoal estável e qualificado para o exercício de suas responsabilidades, garantindo o reordenamento das estruturas e dos serviços.

Buscando recompor e ampliar o quadro de trabalhadores do SUAS com estabilidade funcional, a Prefeitura da Cidade do Recife lançou em janeiro de 2020, o Edital nº 01/2020 de abertura do Concurso Público para preenchimento de 306 (trezentos e seis) vagas imediatas, de nível superior e médio, vinculadas a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social, Direitos Humanos, Juventude e Política sobre Drogas. O referido certame foi executado sob a responsabilidade da Fundação Carlos Chagas, contratada por meio de licitação para este fim. O concurso público é um processo seletivo que permite o acesso igualitário a todos os interessados em ingressar no serviço público de modo amplo e democrático.

Deste modo, a realização deste estudo se justifica pela necessidade de apresentar a importância da Gestão do Trabalho e Educação Permanente no processo de acolhimento dos novos servidores concursados da SDDHJPD, bem como destacar a relevância de realização de concurso público como forma de fortalecimento do SUAS, além de ser significativo uma

vez que, a existência de gestão do trabalho e educação permanente ainda não é uma realidade de todos os municípios brasileiros e que carece de sistematização de experiências exitosas.

Este trabalho tem a intenção de apresentar as atividades planejadas pela Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente/ SUAS Recife - GGTEP/ SUAS Recife no que se destina a contribuir com o acolhimento através da efetivação do concurso público, na perspectiva de recepcionar, orientar, acolher, avaliar perfil, lotar e desenvolver processos formativos destinados para os novos servidores, de forma que sejam disponibilizados espaços de aprendizado e diálogos para novas reflexões.

2. CAPITULO 1 - MEMORIAL

No espaço da formação acadêmica, o memorial, se visto como uma prática do narrar a história pessoal, afigura-se, nesse cenário, como dito, importante ferramenta metodológica por meio da qual se pode apreender o vínculo entre as maneiras de o sujeito compreender a si mesmo e o mundo que o cerca e, a partir desse processo, elaborar suas narrativas, isto é, suas memórias. (Quintiliano, 2010, p.613)

Antes de qualquer outra colocação, gostaria de deixar explícito que introduzir as memórias relacionadas ao processo de elaboração deste trabalho não é uma atividade confortável de se executar. Reconectar-se com si mesma para tentar narrar uma história pessoal, se permitindo vivenciar momentos de incertezas, angústias, medos não é uma tarefa fácil. Mas é preciso ter coragem para sair da zona de conforto, para admitir os momentos de fragilidade e para expor-se ao crivo da avaliação do outro. E é dessa forma que essa memória se inicia, apresentando um pouco de quem sou nos percursos acadêmicos e profissionais da vida e como se deu minha participação nesse caminho enquanto aluna do curso de pós graduação em gestão de política social.

Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE (2002 / 2007) sempre busquei direcionar minha linha de pesquisa para espaços não formais da educação, onde abordei em meu trabalho de conclusão de curso a temática da Pedagogia Hospitalar. Sendo este o primeiro trabalho acadêmico do Centro de Educação da UFPE que tratava desse tema. Em 2007, recém formada, fui convidada para exercer função administrativa na Assessoria de Gabinete da Secretaria Estadual das Cidades. Naquele momento, como conseguir emprego não estava fácil para ninguém, aceitei o desafio, mesmo não sendo na minha área de formação. Logo em seguida, em 2009, fui convidada a desempenhar essa mesma atividade na Fundação de Cultura da Cidade do Recife, onde atuei até junho de 2012. Durante esse período desejei cursar a pós-graduação com Especialização de Secretariado Executivo em Gestão Empresarial na Escola Superior de Relações Públicas –

ESURP (2009 / 2010), com objetivo de trazer mais conhecimento a minha prática profissional atuante naquele momento.

Em 2013 tive a grata surpresa de ser chamada para fazer parte da equipe que assessorava diretamente o executivo da Secretaria de Desenvolvimento Social, Cidadania e Direitos Humanos do Município de Olinda. Aqui tive meu primeiro contato com a política de assistência social. Foi através desse assessoramento e com o contato direto com as demandas administrativas, planejamentos e acompanhamentos dos programas, projetos e serviços que surge o interesse em conhecer e aprofundar meus estudos sobre o Sistema Único de Assistência Social. Nesse meio tempo, em 2014/2015 curso minha segunda pós-graduação com especialização em Psicopedagogia/Institucional pela Faculdade Frassinetti do Recife - FAFIRE (2014 / 2015).

Mesmo após mudança de gestão municipal, em 2017 fui convidada, para coordenar às Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – AEPETI do Município de Olinda, executando ações de planejamento, execução e monitoramento do programa. Acho que foi a partir desse momento que mesmo me sentindo, muitas vezes insegura e amedrontada com tamanha responsabilidade, consegui me enxergar capaz de conduzir de forma comprometida e engajada a missão que acabava de receber. Durante o período que estive na Coordenação do AEPETI, tive a oportunidade de participar ativamente do Fórum Estadual de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil - FEPETIPE, sendo esse um espaço de articulação social que tem como objetivo produzir reflexões acerca do trabalho infantil, mobilizar a sociedade e promover articulações para defesa das políticas públicas, programas e projetos sociais em torno da temática. Também pude dialogar com outros municípios e instituições sobre o enfrentamento ao trabalho infantil, desenvolver campanhas educativas e publicitárias no município, realizar ações de conscientização, coordenar junto ao Estado de Pernambuco espaço de proteção, em especial durante o período da realização da Feira Nacional de Negócios do Artesanato - FENEARTE, entre muitas outras atividades.

A experiência vivenciada no AEPETI me fez despertar ainda mais o interesse em estudar sobre a Política de Assistência Social, compreendendo que é através do Estado, isto é, do poder público, seja ele federal, estadual ou municipal, que devem ser formuladas políticas e realizadas ações e atividades que protejam e promovam aquela parcela da população que se encontra em situação de vulnerabilidade, permitindo a esta parcela alcançar uma situação de plena cidadania.

Aqui destaco a importância do Programa Nacional de Capacitação do SUAS - CapacitaSUAS nessa minha jornada profissional em busca de conhecimento. Foi através dos cursos ofertados pelo CapacitaSUAS que tive acesso as primeiras bases teóricas sobre a Política de Assistência Social, contribuindo de forma efetiva e qualificada para instrumentalizar e guiar minha práxis. Sempre disponibilizando profissionais qualificados para discutir os temas propostos, abordando, com propriedade, a questão da real política de assistência social, sua essência e objeto.

Continuando com minha caminhada profissional, em 2016 fiz a inscrição em um processo de seleção simplificada para o município de Recife e em outubro/2018, após dois anos da inscrição, fui convocada para assumir o Cargo de Técnico de Nível Superior em Pedagogia na Secretaria de Desenvolvimento Social, Direitos Humanos, Juventude e Política sobre Drogas da Cidade do Recife, sendo lotada na Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS /Recife - GGTEP/ SUAS Recife, onde desenvolvo minhas atividades até a presente data.

Desenvolvendo minha atividade profissional na GGTEP/ SUAS Recife pude novamente me reaproximar da área de Educação e tenho tido a oportunidade de vivenciar um outro lado da Assistência Social, que é o de planejar atividades de organização, efetivação e execução de ações relativas à valorização do trabalhador do SUAS. Dentre as diversas atribuições da gerência está a de traçar diagnóstico situacional e desenvolver estratégias de intervenções na perspectiva de qualificar os processos de trabalho; realizar concurso público e contratação de pessoal qualificado academicamente para atuar nos serviços, programas, projetos e benefícios da Assistência Social, acompanhar o processos formativos com base nos princípios da cultura de educação permanente, gerenciar e sistematizar informações produzidos nos processos formativos; entre outras.

E buscando estar num processo de educação permanente, visto que através dele é que acesso a níveis de crescimento maiores, em amplos sentidos, em 2022, após ser submetida a um processo seletivo, sou aprovada e ingresso na minha terceira pós-graduação, onde tenho o prazer e orgulho de ser aluna do I Curso de Especialização em Gestão de Políticas Sociais, com financiamento do Programa Nacional de Capacitação - CapacitaSUAS /Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate a Fome/Governo Federal, sendo executada pela Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE, através do Departamento de Letras e do Instituto Menino Miguel, por meio do Contrato 012/2021, celebrado entre a Fundação Apolônio Salles – Fadurpe e a Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude e Prevenção às Drogas do Estado de Pernambuco – SDSCJPVD.

Aqui é importante compreender que estamos falando de uma educação para além de uma educação bancária, onde se privilegia apenas a transmissão do conhecimento, sem se preocupar com a retenção deste, conforme dizia o saudoso Paulo Freire: a educação bancária é “um ato de depositar, em que os educandos são os depositários e o educador, o depositante” (FREIRE, 2017, p. 80). Mas nessa constante busca por conhecimento, a educação precisa ter um caráter libertador, ou problematizador. Sendo um método de ensino dialógico, em que os aprendizados são assimilados pelo aluno por meio do diálogo com outros conhecimentos e com questionamentos diversos. E nessa mesma perspectiva Paulo Freire defendia a educação problematizadora como alternativa aos educadores, tendo em vista que nessa perspectiva existe uma troca mútua de conhecimento: “o educador já não é o que apenas educa, mas o que, enquanto educa, é educado, em diálogo com o educando que, ao ser educado, também educa” (FREIRE, 2017, p. 96).

Neste sentido, o curso vem sendo uma experiência muito importante e positiva, num momento em que eu precisava emergir de tantas questões subjetivas por mim vivenciadas. Ser aprovada para cursar esta pós-graduação provocou em mim uma sensação de que é possível e que sou capaz. Mesmo diante de alguns momentos de ansiedade, dilemas e cansaço. Sim! o cansaço esteve presente durante todo esse percurso. Conseguir conciliar as questões pessoais, profissionais e acadêmicas, além de estudar para concurso não é algo tão simples de gerenciar. Porém, desistir não estava nos meus planos, entendendo que esse é apenas um pequeno passo, para grandes saltos futuros.

2.1 As disciplinas e suas reflexões

Voltar a uma rotina de estudo acadêmico, após alguns anos distante dela, não é uma tarefa simples de ser executada, principalmente quando se trata de um modelo de educação ainda não vivenciado. Adentrar neste universo da educação à distância, para quem apenas vivenciou o modelo presencial, tornam os processos de conhecimento e adaptação um pouco mais lentos. Por mais que a tecnologia esteja a nosso favor e que já tenhamos um certo contato com ela, a sensação é de que ainda não fazemos parte daquele mundo. A educação a distância nos exige muito mais dedicação, disciplina e exploração do sistema de ensino por plataforma e neste sentido as primeiras aulas foram muito diferentes, do que as já vivenciadas anteriormente. Senti falta das carteiras acomodadas em um grande círculo, onde conseguimos olhar nos olhos de cada um dos nossos colegas de turma, alimentando e aguçando os momentos de debates e reflexões. Acho inclusive que esse é um ponto “negativo” das aulas EAD, perdemos um pouco das trocas, dos debates. E fazendo uma autocrítica, me coloco

nesse lugar. Às vezes (quase sempre), as câmeras me inibem, dificultando minha participação nesse momento tão rico.

Os conteúdos das disciplinas estudadas durante o curso, abordaram temáticas que perpassam em nossa prática profissional, estando alguns mais presentes que outros. Todavia, podemos destacar duas temáticas que sempre estiveram presentes em nossos estudos e discussões, visto que as temáticas da pobreza e sua relação com as desigualdades e a responsabilidade do estado em ofertar políticas públicas são uma constante no âmbito do trabalho na assistência social. Porém alguns aspectos do contexto atual, como o desfinanciamento das políticas públicas e o agravamento da crise econômica no Brasil provocada pela COVID 19, surgiram como fatores relevantes na perspectiva de um novo olhar sobre as discussões das diversas visões de pobreza e do aumento significativo da desigualdade social em nosso País.

Em nossa aula inaugural o Professor Jannuzzi destacou que vivenciamos Políticas Públicas a todo momento, inclusive nas nossas atividades mais cotidianas e que no Estado Contemporâneo as Políticas Públicas existem para assegurar a vida em sociedade. O Estado tem a responsabilidade moral com a coletividade e com os demais, reconhecendo as diferenças inatas de cada um. Em sua definição instrumental, a Política Pública é definida como empreendimentos governamentais, que envolve as três esferas de governo, para atendimento de demandas societárias. Destacando ainda que as conquistas das Políticas Públicas vieram através dos movimentos/lutas sociais que consolidaram o Estado Democrático de Direito.

Na disciplina de Estado e Políticas Públicas, ministrada pela Professora Gabriella Bezerra, tivemos a oportunidade de dialogar com o texto de Celine Souza (2006), onde a autora destaca quatro grandes “pais fundadores” da área das políticas e evidência que não existe uma única definição sobre o que seja política pública. As definições de políticas públicas abordadas assumem, em geral, uma visão abrangente do tema, uma perspectiva de que o todo é mais importante do que a soma das partes e que indivíduos, instituições, interações e ideologias. Celina (2006) resume a política pública como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, colocar o governo em ação e/ou analisar essa ação e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações.

Outra temática muito discutida, inclusive sendo abordada em praticamente todas as disciplinas e que é de extrema importância se fazer presente quando falamos sobre política de assistência social é a do Estado de bem-estar social (*Welfare State*). E sobre esse assunto não

poderia deixar de citar a autora Celia Lessa Kerstenetzky (2012), tão referenciada por nossos mestres. Em seus estudos Kerstenetzky (2012) apresenta o Estado de bem-estar social como um tipo de intervenção do Estado que trata a desigualdade e as vulnerabilidades econômicas e sociais dos cidadãos como problemas da sociedade e não do indivíduo. Ou seja, a pobreza, o desemprego, a incapacidade de trabalho e outras questões similares não são mazelas de responsabilidade dos indivíduos, e de suas famílias, mas questões que devem ser tratadas na esfera do Estado. Dessa forma, a caridade prestada por grupos voluntários, ou através de renúncia fiscal do governo, não é política de bem-estar social, mas é assistência social, onde a prestação é vista como uma assistência a um necessitado e não um direito de cidadania.

À medida que era discutido o Estado de Bem-Estar Social, nos espaços de diálogo do curso, visto como uma forma de combate às desigualdades sociais, na medida que promovia o acesso dos serviços públicos a toda população, surgiram inquietações diretamente ligadas aos estudos sobre a política de assistência social. Levando em consideração que todos os tipos de serviços assistenciais ofertados são de caráter público e reconhecidos como direitos sociais.

3. CAPITULO 2 - A POLÍTICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL: UM OLHAR PARA A GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE

3.1. Estado, Questão Social e Proteção Social: raízes históricas e base legal

A partir da década de 1930, na então conhecida Era Vargas, o Brasil passou por um momento de grande crescimento, tanto na área industrial e econômica, como no político e social. Foi um período que teve como grandes marcas a permanente crise política e a tensão social causada pelo conflito político e o desenvolvimento econômico do país. Todo esse crescimento fez também aumentar as expressões relacionadas às questões sociais, a exemplo do aumento populacional nas áreas urbanas, que fez eclodir o crescimento de favelas, os baixos salários dos trabalhadores que fazia com que esses não conseguissem manter sua subsistência, bem como as precárias condições de trabalho e um Estado que se recusava reconhecer a questão social. Assim dizendo, o Estado deixava de intervir nos conflitos gerados nas relações trabalhistas ficando apenas com a função de regular o mercado econômico.

Os anos seguintes foram de grande importância para a ampliação da proteção social dos trabalhadores, momento esse em que acontece no Brasil o início de um período de Estado de bem-estar social (*Welfare State*), que não difere no essencial, no sequenciamento de

políticas e iniciativas, do que ocorre nos países corporativos pioneiros, a exemplo da Alemanha. Mesmo não sendo implantado de maneira total de fato no País, esse período foi de suma importância pois possibilitou melhorias em diferentes setores através de diversas ações, onde destacam-se as primeiras iniciativas de proteção social dirigidas aos servidores do Estado, civis e militares, nas últimas décadas do século XIX, progressivamente estendidas aos empregados da indústria e do comércio ao longo da primeira metade do século XX, a criação do Ministério do Trabalho em 1930 e a criação dos Institutos de Aposentadoria e Pensão em 1933, que abrangia diferentes categorias profissionais e dava mais proteção trabalhista aos trabalhadores. Sobre essa questão, Célia Lessa Kerstenetzky (2012) afirma que:

Também como nos países pioneiros, esse padrão de incorporação social acabou imprimindo duradouramente sua marca na dinâmica de expansão do sistema, tornando-se um caminho “natural” de acesso a direitos, a ser repetido e, ao mesmo tempo, se constituindo em força inercial considerável a opor resistência a reformas. [...] Em termos mais gerais, é possível argumentar que o período Vargas e o período Bismarck compartilham do projeto de construção nacional sob a liderança de um Estado unificado, o que os envolveu a ambos com a industrialização de seus países (sinal exterior de independência) e com a produção de suas pré-condições e correquisitos, entre os quais as políticas sociais, de reconhecida multifuncionalidade, figuram com proeminência. KERSTENETZKY, 2012, pg 178

De acordo com Kerstenetzky (2012), diferente do que ocorreu nos países pioneiros, a expansão acelerada do estado do bem-estar não aconteceu no Brasil. No País, a expansão se dá de forma mais lenta, concentrando-se na legislação do trabalho e na seguridade social ainda por muitas décadas, e tendo como resultado escassa cobertura populacional e diminutos efeitos sobre a equidade. Porém, pela primeira vez em sua história, o país conhecerá políticas sociais nacionais, que envolveram tanto a legislação trabalhista quanto a seguridade social e serão devidamente constitucionalizadas através das Cartas de 1934 e 1937.

Em 1942, durante o Governo de Getúlio Vargas, foi criada a Legião Brasileira de Assistência - LBA, como parte importante do esforço de um modelo de assistência que se manteve por muitas décadas após o término da guerra e como projeto para a promoção da assistência social no Brasil durante o Estado Novo, se tornando o primeiro órgão estatal de abrangência nacional para o enfrentamento da pobreza. A LBA foi fundada pela primeira dama Darci Vargas e tinha a finalidade de prestar auxílio aos soldados convocados e seus familiares, por ocasião da Segunda Guerra Mundial. Com o pós-guerra a LBA continuou como um órgão de assistência com a finalidade de atender às famílias que se encontravam em necessidade. É interessante ressaltar que neste modelo de assistência sempre esteve presente o princípio do primeiro damismo, no qual as esposas dos políticos faziam com que o trabalho

desta entidade estivesse ligado a ideia da caridade e da filantropia o que ajudava a valorizar a imagem do partido político que estivesse no poder.

Com o empobrecimento da população em geral e o aburguesamento das elites, as diferenças se tornaram mais visíveis e a pobreza mais perceptível, sendo cada vez mais comum observar homens, mulheres e crianças pobres perambulando e mendigando pelas ruas. Para estes, a caridade poderia ser o único alívio para seus sofrimentos e, para as mulheres das classes privilegiadas, essa foi uma forma de protagonismo social e adequação à ordem social e à religião. O que confirma o fato de que a assistência social no Brasil além de ser permeada pela influência religiosa foi também por influência governamental, levando-se então muito tempo para ser instaurada como uma política pública.

Outro fato que merece destaque é o da LBA objetivar promover inquéritos, pesquisas e estudos sobre a matéria de serviço social e promover cursos, propagandas e campanhas em favor do serviço social no Brasil coincidindo com a organização de escolas de serviço social no Brasil, na década de 1930, e com a institucionalização da assistência social por meio da criação do Conselho Nacional de Serviço Social - CNSS em 1938.

O objetivo do CNSS era avaliar as solicitações de subvenção ordinárias e extraordinárias submetidas ao órgão e encaminhar aquelas que julgasse pertinentes ao Ministério da Educação e Saúde para aprovação e designação dos recursos solicitados. O CNSS constituía-se de fato:

[...] num conselho de auxílio e subvenções, cumprindo, na época, o papel do Estado, de subsidiar a ação das instituições privadas. Não se refere à assistência social tratada como política social, mas da função de amparo social (...) O amparo nesse início, aparece travestido de serviço social, enquanto manifestações da sociedade civil, sendo apenas posteriormente assumido pelo Estado. (MESTRINER, 2011, p. 63).

Em 1969, a LBA é transformada em fundação vinculada ao Ministério do Trabalho e Previdência Social, e ali vive-se em paralelo com a Secretaria de Assistência Social, criada pelo General Geisel quando Presidente Militar.

Nessa perspectiva, e a partir da compreensão das diversas transformações sociais e históricas no seio das relações sociais e de trabalho, é que se torna possível entender as mudanças na relação entre o Estado e a Sociedade. Essas mudanças firmam as novas responsabilidades obtidas pelo Estado, entre elas a função de promover o bem-estar da sociedade, atender às necessidades básicas dos cidadãos, respondendo aos diversos interesses demandados pela sociedade. Assim sendo, é possível destacar que o Estado torna-se

responsável pela formulação e execução das políticas públicas como resposta aos diversos interesses, necessidades e demandas que emergem na sociedade. Dentro desse processo, a política social constitui-se como uma das estratégias estatais para intervenção nos interesses conflituosos presentes na sociedade, sendo mecanismos de enfrentamento que o Estado utiliza para manutenção da coesão e da ordem social. Assim, a concretização dos direitos sociais se dá a partir da intervenção estatal através da materialização das políticas sociais.

Jorge Abrahão de Castro (2011) reforça o entendimento da política social como sendo composta por um conjunto de programas e ações do Estado, que se manifestam em oferta de bens e serviços e transferências de renda, com o objetivo de atender as necessidades e os direitos sociais que afetam vários dos componentes das condições básicas de vida da população, até mesmo aqueles que dizem respeito à pobreza e à desigualdade. Desta forma, o Estado de bem-estar social deverá ser ancorado na extensão do pleno emprego e na institucionalização da assistência social como instrumento de defesa contra a pobreza, causada por grandes desigualdades de renda e da privação ou ausência de acesso às políticas públicas.

As políticas públicas, diante do exposto, são todas as ações e decisões voltadas para solucionar ou mitigar os problemas emergentes e demandadas pelos cidadãos, ou seja, são respostas do Estado às demandas emergentes na sociedade e dentro do seu próprio interior, para materialização dos direitos básicos: assistência social, saúde, educação, moradia, segurança pública, etc. Todavia, é importante destacar que cabe à sociedade civil organizada assinalar as verdadeiras demandas e anseios da sociedade de forma coletiva e pública em contraposição a interesses corporativos e particulares.

No Brasil, as bases e os pressupostos de bem-estar iniciam-se no transcorrer do processo de redemocratização brasileira, após um extenso regime de exceção, de um Estado ditatorial. E, com o advento e a promulgação da Constituição Federal de 1988, instaura-se um novo momento no cenário brasileiro, sendo os anos de 1980 no Brasil, o período marcado por grandes mobilizações sociais e coletivas, que tinham como finalidade a criação, reafirmação e ampliação do acesso a bens e serviços públicos, ou melhor, ampliar e assegurar direitos sociais.

Em sua trajetória histórica, a Política Social Brasileira foi perpassada pela relação tênue entre a lógica da benemerência e do direito. Em um passado próximo a Assistência Social carregava uma herança assistencialista, caracterizada pelo trabalho filantrópico, voluntário e solidário, ofertados pelos serviços prestados pela Igreja Católica e instituições

sociais, o que não favorecia o protagonismo dos trabalhadores, nem a emancipação dos seus usuários, seguindo um padrão meramente de solidariedade e de práticas caritativas.

Na história da humanidade, a assistência aparece inicialmente como prática de atenção aos pobres, aos doentes, aos miseráveis e aos necessitados, exercida, sobretudo, por grupos religiosos ou filantrópicos. Ela é antes de tudo, um dever de ajuda aos incapazes e destituídos, o que supõe uma concepção de pobreza enquanto algo normal e natural ou fatalidade da vida humana. Isto contribui para que, historicamente e durante muito tempo, o direito à Assistência Social fosse substituído por diferentes formas de dominação, marginalização e subalternização da população mais pobre. (OLIVEIRA, 2007, p.1)

Foi a partir da Constituição Federal de 1988 que a Assistência Social passa a ser reconhecida como uma política pública de direito de responsabilidade do Estado e direito do cidadão sendo inserida no campo da seguridade social. A inserção da Assistência no tripé da seguridade social, juntamente com a saúde e previdência, está positivada no art. 194 da Carta Magna de 1988. Com o texto constitucional de 1988, o Estado passa a ser o protagonista da Política de Proteção Social Pública, levando à universalização do acesso e da responsabilidade estatal. Segundo Kerstenetzky podemos afirmar que:

A Constituição de 1988 assegurou uma série de novos direitos sociais aos brasileiros, que, uma vez garantidos, nos aproximariam das realizações de bem-estar social do regime social-democrata, em direção alternativa à do universalismo básico e à do bem-estar corporativo dos períodos anteriores. Eles envolveram, dentre outros, a universalização da previdência (universalização do acesso no meio rural), a assistência social a quem dela necessite, a universalização da educação fundamental e média e da saúde em todos os níveis – esta se convertendo em direito do cidadão e dever do Estado –, a designação do salário-mínimo como o valor piso para os benefícios constitucionais, a descentralização das políticas sociais com garantia de repasses e de capacidade arrecadatória própria para os níveis subnacionais, a introdução do critério per capita para o repasse de recursos, a participação e o controle social. (KERSTENETZKY, 2012, p.212-213)

Importa destacar também o Art. 203, que estabelece os objetivos da Assistência Social, elencando alguns públicos prioritários para a organização das ofertas no âmbito dessa política. Logo, de acordo com o artigo constitucional, a assistência social 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.
- VI - a redução da vulnerabilidade socioeconômica de famílias em situação de pobreza ou de extrema pobreza. (BRASIL, 1988)

Desse modo, ao lado das políticas sociais de saúde e previdência, a assistência social compõe o tripé do sistema de proteção social em nosso país, de forma integrada às políticas setoriais, visando ao enfrentamento da pobreza, miséria, desemprego, falta de acesso a bens

sociais e culturais, garantindo um padrão social mínimo a população. A assistência social torna-se uma política de seguridade social não contributiva, não compensatória, redistributiva, por meio de benefícios e serviços, alicerçada de direitos sociais, sob responsabilidade do poder público, contando com a gestão descentralizada, com a participação social, e com a vinculação de recursos e pluralidade de fontes. É através desta política, junto com a pressão da sociedade civil organizada, que surgem os movimentos sociais e a assistência social assume o caráter de política social pública, direito do cidadão e responsabilidade do Estado.

A assistência social enquanto política pública integrante da nova configuração de modelo de seguridade social, apresentou grandes avanços no sentido de colocar a seguridade no patamar de sistema de proteção, sendo afirmativo no sentido de reconhecer a responsabilidade do Estado na prestação de direitos e, no reconhecimento da população na condição de cidadão. Além da CF 88 e com base na trajetória da organização e de conquistas da assistência social em nosso país, destaca-se a Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, Lei nº 8.742 de 1993. A LOAS é instituída com objetivo de regulamentar a organização da assistência social, estabelecendo objetivos, princípios e diretrizes, a organização, a gestão e o financiamento da política de Assistência Social, além de assegurar a participação e o controle social na assistência social e preconizar que a assistência social seja organizada de modo descentralizado e participativo e, ainda, que em sua composição estejam o poder público e a sociedade civil.

Esses marcos regulatórios expressam a construção do conteúdo específico da assistência social na proteção social brasileira, fomentando e dinamizando processos de democratização e de qualificação do acesso aos direitos, com consequente ampliação do Estado. O processo constitutivo da política de assistência social em nosso país é fruto da luta coletiva pela afirmação e ampliação dos direitos sociais.

Essa nova concepção passa a ser pensada quando a Assistência Social começa a se organizar como política pública de seguridade social, a partir da consolidação da Política Nacional de Assistência Social - PNAS em 2004, seguida da Norma Operacional Básica - NOB-SUAS em 2005 que cria o Sistema Único de Assistência Social, com o propósito de garantir que os direitos dos cidadãos brasileiros sejam assegurados e ofertados de forma regulamentada e estruturada, a partir da implementação de serviços socioassistenciais em todo o território nacional, em que o Estado passa a ser responsabilizado por essas ações. A aprovação do SUAS é fruto de um processo de luta dos usuários, trabalhadores e sociedade para o reconhecimento da assistência social enquanto política pública, em detrimento às formas pretéritas, baseadas na filantropia, caridade e assistencialismo.

A PNAS reafirmou os preceitos abordados na CF 88 e na LOAS, estruturando a assistência social em níveis de proteção social com perspectiva socioterritorial e estabelecendo mecanismos de planejamento, organização, execução, monitoramento e avaliação dos serviços socioassistenciais, tendo como base de referência para atendimento a concepção de matricialidade familiar. No âmbito do atual modelo de gestão da Política de Assistência Social, o SUAS está dividido em dois níveis de proteção: a proteção social básica e a proteção social especial de média e alta complexidade. Esses níveis de proteção compreendem as ações, os programas e os serviços que são desenvolvidos tanto em âmbito público como privado, “com o objetivo de suprir, sanar ou prevenir, por meio de métodos e técnicas próprias, deficiências e necessidades de indivíduos ou grupos quanto à sobrevivência, convivência e autonomia social” (MESTRINER, 2011, p. 16).

Assim, a Política Nacional de Assistência Social tem como objetivos:

Prover serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e, ou, especial para famílias, indivíduos e grupos que deles necessitarem; contribuir com a inclusão e a equidade dos usuários e grupos específicos, ampliando o acesso aos bens e serviços socioassistenciais básicos e especiais, em áreas urbana e rural; assegurar que as ações no âmbito da assistência social tenham centralidade na família, e que garantam a convivência familiar e comunitária. (BRASIL, 2004, p. 27).

É a partir do estabelecimento da Política de Assistência Social que o Estado busca diminuir as desigualdades e garantir direitos sociais, passando a ser um espaço para defesa e atenção dos interesses e necessidades sociais da população mais empobrecida da sociedade, sendo uma estratégia fundamental para o combate à pobreza. Assim, é importante destacar que a proteção social assegurada na política de assistência reconhece configurações diferentes de “desproteção” entre indivíduos e famílias. Enquanto a proteção social básica possui caráter preventivo e de inclusão social, a proteção social especial (de média e alta complexidade) possui caráter protetivo em relação à alta vulnerabilidade pessoal e social. Desta forma, cabe à Assistência Social através dos seus serviços, programas, projetos e benefícios, ofertar ações que garantam a redução e prevenção de vulnerabilidades sociais, fragilidades e riscos de ordem social, política, econômica e natural que porventura possam ocorrer durante a vida das pessoas e suas famílias. A proteção social é a garantia de inclusão de todos os indivíduos que se encontram em situação de vulnerabilidade ou em situação de risco na rede dos programas de proteção social.

O SUAS estabelece a regulação e a organização em todo o território nacional dos serviços socioassistenciais em rede de serviços e suas principais diretrizes e princípios estão regulamentados e estabelecidos pela Norma Operacional Básica do SUAS - NOB/SUAS,

aprovada pela Resolução nº 130, de 15 de julho de 2005, que estabelece os princípios de regulamentação e operacionalização e o modelo da proteção social, ou seja, normatizando e operacionalizando os princípios e diretrizes de descentralização da gestão e execução dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais dispostos na PNAS e no SUAS.

Outro marco de regulamentação importante é a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOB/RH-SUAS, aprovada pela Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006, que dispõe da gestão do trabalho no SUAS, assim como as diretrizes da Política Nacional de Capacitação e a responsabilidade dos entes federativos no âmbito da assistência social. Neste sentido, no próximo capítulo será feita uma breve introdução e reflexão sobre a Política Nacional de Educação Permanente - PNEP/SUAS e Gestão do Trabalho no âmbito do Sistema Único de Assistência Social.

3.2. Gestão do Trabalho e Educação Permanente no âmbito da Assistência Social

Conforme exposto no capítulo anterior, podemos destacar que o Sistema Único de Assistência Social é uma política pública responsável por garantir a proteção social a indivíduos e famílias em situação de vulnerabilidade. Neste contexto, a importância da existência da política de assistência social é inegável, e diante dessa nova estruturação, é imprescindível citar como um marco histórico a alteração da Lei nº 8.742/93, pela Lei nº 12.435, de 06 de julho de 2011, que complementa a Lei Orgânica da Assistência Social e dispõe sobre a organização da Assistência Social, incluindo dentre outros objetivos da gestão do SUAS a implementação da Gestão do Trabalho e a Educação Permanente na assistência social, surgindo como elementos fundamentais para a efetividade do SUAS, uma vez que garantem a qualidade dos serviços prestados e aprimoram o trabalho dos profissionais envolvidos.

A gestão do trabalho no SUAS é uma área fundamental para garantir a qualidade dos serviços oferecidos à população mais vulnerável, sendo um tema de extrema importância para o desenvolvimento e fortalecimento desta área fundamental para a garantia dos direitos sociais no Brasil. Para isso, é necessário um planejamento cuidadoso das equipes de trabalho, bem como a capacitação constante dos trabalhadores envolvidos. A educação permanente, por sua vez, é uma estratégia essencial para garantir que os trabalhadores do SUAS estejam sempre atualizados e preparados para enfrentar os desafios do cotidiano. Esse processo formativo envolve a troca de experiências e a reflexão crítica sobre as práticas adotadas, a fim de aprimorá-las.

Neste contexto, a gestão do trabalho e a educação permanente surge como uma política essencial para os trabalhadores do SUAS e estão regulamentadas por diversas normativas e legislações, onde destacam-se os seguintes arcabouços normativos: Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, Norma Operacional Básica do SUAS - NOB/SUAS e a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP.

A LOAS é a principal legislação que regula o SUAS de uma forma ampla, no entanto, foi através dela que a gestão do trabalho e a educação permanente se estabeleceram como um dos elementos fundamentais da política pública, responsável por garantir a qualidade dos serviços prestados. Além disso, a LOAS determina que os trabalhadores que atuam no SUAS devem ser capacitados de forma continuada e que essa formação deve ser realizada em parceria com as instituições de ensino e com as entidades representativas da sociedade civil.

A elaboração de uma política de recursos humanos urge inequivocamente. A construção de uma política nacional de capacitação que promova a qualificação de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada para os trabalhadores públicos e privados e conselheiros, configura-se ademais como importante instrumento de uma política de recursos humanos, estando em curso sua formulação. (LOAS, 2013, p. 135)

A NOB/SUAS é uma normativa que estabelece as diretrizes para a organização e o funcionamento do SUAS. Ela define a gestão do trabalho como uma das funções da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios do SUAS e determina que essa gestão deve ser realizada de forma articulada com as outras funções do sistema. Ela deve compreender o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional. As ações de gestão do trabalho nas três esferas de governo devem observar os eixos previstos na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOB/SUAS-RH (2006), nas resoluções do CNAS e nas regulamentações específicas. Além disso, a NOB/SUAS estabelece que a educação permanente é um elemento fundamental da gestão do trabalho no SUAS. Essa norma ainda preconiza, que essa área deve ser criada e financiada por cada um dos entes para o cumprimento das responsabilidades compartilhadas (BRASIL, 2012).

Outra legislação relevante é a NOB/SUAS-RH, que estabelece as diretrizes e critérios para a gestão do trabalho. Ela define a composição das equipes, os requisitos de qualificação e formação dos profissionais, os princípios da gestão do trabalho, entre outros aspectos importantes para a organização do trabalho nos serviços socioassistenciais. Essa normativa é considerada um marco político para os trabalhadores do SUAS, pois estabelece elementos essenciais para o trabalho e regula requisitos relacionados ao financiamento e a adesão dos entes federados ao SUAS.

Com relação ao preenchimento de cargos públicos, com objetivo de suprir as necessidades dos serviços, a NOB/SUAS-RH orienta que o processo deve ocorrer por meio de nomeação dos aprovados em concursos públicos, conforme as atribuições e competências de cada esfera de governo. A NOB/SUAS-RH traz em seus Princípios e Diretrizes Nacionais para a Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS, que:

De acordo com as atribuições dos diferentes níveis de gestão do SUAS, definidas na NOB/SUAS, compete a cada uma delas contratar e manter o quadro de pessoal qualificado academicamente e por profissões regulamentadas por Lei, por meio de concurso público e na quantidade necessária à execução da gestão e dos serviços socioassistenciais, conforme a necessidade da população e as condições de gestão de cada ente. (NOB-RH Anotada e Comentada – 2011, p. 16)

Por sua vez, a PNEP/SUAS determina como objetivo principal a institucionalização, no âmbito do SUAS, da perspectiva político pedagógica e da cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios, e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação. Ela define a educação permanente como um processo contínuo e sistemático de aprendizagem, que deve ser realizado de forma articulada com a prática profissional. A PNEP/SUAS foi aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social através da resolução nº 40, em 13 de março de 2013, visando à formação e capacitação permanente dos trabalhadores da Assistência Social. Aqui vale destacar que essas normativas e legislações representam um marco legal para a profissionalização da assistência social e uma direção para o aperfeiçoamento dos serviços socioassistenciais.

Essa Política Nacional de Educação Permanente constitui, portanto, uma resposta às demandas por qualificação do provimento dos serviços socioassistenciais, da gestão e do controle social do SUAS, não apenas representativa dos anseios do conjunto de sujeitos envolvidos na construção desse Sistema, mas também de um ousado e arrojado modo de se conceber e fazer a formação de pessoas para e pelo trabalho, visando à emancipação dos trabalhadores e dos usuários do Sistema. (PNEP, 2013, p 10.)

Sendo assim, a PNEP/SUAS, busca estratégias que qualifiquem as dimensões teórica, técnica, ética e política do SUAS, valorizando o coletivo de trabalhadores e agentes do controle social, garantindo o acesso a processos contínuos de produção, sistematização e partilha de conhecimentos.

Além das normas e legislações já citadas, também é importante destacar, que a gestão do trabalho no SUAS integra o Pacto Federativo entre União, Estados e Municípios, através da Resolução nº 32, de 31 de outubro de 2013. O Pacto Federativo é um acordo entre as três esferas de governo que define as responsabilidades de cada uma na gestão do SUAS, além de estabelecer princípios e diretrizes para a organização e seu funcionamento, visando a

descentralização, a integração e a participação social na gestão dessa política pública. Através desse Pacto, a União, Estados e Municípios se comprometem a atuar de forma colaborativa e coordenada na implementação e na gestão do SUAS, buscando a efetividade das ações e a garantia dos direitos dos usuários.

Diante dessa perspectiva, a gestão do trabalho deve ser vista como uma questão estratégica para implementação e consolidação do SUAS. A qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos trabalhadores atuantes no sistema. Assim sendo, é importante ressaltar o caráter público da prestação dos serviços socioassistenciais, sendo necessária a existência de servidores públicos responsáveis por sua execução. Além disso a NOB/SUAS apresenta em seu Capítulo VIII os seguintes apontamentos relacionados à gestão do trabalho:

- §1º Compreende-se por ações relativas à valorização do trabalhador, na perspectiva da 47 desprecarização da relação e das condições de trabalho, dentre outras:
- I - a realização de concurso público;
 - II - a instituição de avaliação de desempenho;
 - III - a instituição e implementação de Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação;
 - IV - a adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS;
 - V - a instituição das Mesas de Negociação;
 - VI - a instituição de planos de cargos, carreira e salários (PCCS);
 - VII - a garantia de ambiente de trabalho saudável e seguro, em consonância às normativas de segurança e saúde dos trabalhadores; VIII - a instituição de observatórios de práticas profissionais.

A gestão do trabalho é uma área de gestão da Política de Assistência Social que trata das questões relacionadas aos trabalhadores que atuam na política de assistência social. Compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional, envolvendo os desenhos organizativos, avaliação de desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS, mesa de negociação, planos de cargos, carreira e salários – PCCS, observatórios de práticas profissionais, concursos públicos. (Art. 109, NOB/ SUAS - 2012).

Uma das atribuições da gestão do trabalho é o de promover a “desprecarização” dos vínculos empregatícios dos trabalhadores, através da qualificação dos recursos humanos na administração pública, da realização de concurso público e contratação de pessoal qualificado academicamente, de modo a combater o processo de terceirização, que tende a fragilizar as relações trabalhistas. Assim sendo, também se torna essencial a garantia da Política de Educação Permanente no âmbito do SUAS, sendo ofertada por meio de processos formativos que ofereçam formação e capacitação continuada, visando à qualificação dos trabalhadores,

realização de planejamento estratégico e gestão participativa com controle social. Deste modo, o processo de Gestão do Trabalho dentro do SUAS passa a ser visto como sendo:

[...] a gestão do processo de trabalho necessário ao funcionamento da organização do sistema, que abarca novos desenhos organizacionais, educação permanente, desprecarização do trabalho, avaliação do desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS, processos de negociação do trabalho, sistemas de informação e planos de carreira, cargos e salários, entre outros aspectos (BRASIL, 2011, p. 101).

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

A educação permanente e a reflexão dos processos de trabalho são temas centrais da Política Nacional de Educação Permanente. As discussões desses temas consistem em marco importante para a política de assistência social, no sentido de consolidação da gestão do trabalho:

[...] se associa a um conjunto de iniciativas que contribuem para a desprecarização das condições de trabalho e para a valorização dos trabalhadores, como forma de promover a profissionalização do Sistema e a melhoria contínua da qualidade da oferta e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais (BRASIL, 2013, p. 31-32).

Configuram-se como público alvo da PNEP todos os profissionais que atuam no SUAS, independente do grau de instrução (ensino fundamental, médio, técnico ou superior) ou de ser vinculado ou não à área governamental. Isso significa que a educação permanente do SUAS compreende também a capacitação de gestores e os sujeitos participantes do controle social (BRASIL, 2013). A estruturação dos percursos formativos da educação permanente tem base nas funções de gestão, de provimento e serviço e benefício e de controle social, que adota ações de formação e capacitação de acordo com as funções apresentadas e com finalidade e públicos-alvo específicos, conforme tabela a seguir:

Quadro 01 - Tipos de Ação de Capacitação e Formação previstos na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

TIPOS DE AÇÃO DE CAPACITAÇÃO PREVISTOS NA PNEP/SUAS	
TIPO	DEFINIÇÃO
Capacitação Introdutória:	<p>Ações de capacitação com carga horária entre 20 e 40 horas/aula de duração, que tenham por finalidade promover o nivelamento de competências basilares ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas. As ações assim compreendidas, poderão ser destinadas a trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação.</p> <p>No caso dos trabalhadores, as diferenças quanto ao nível de formação ensejam a concepção e a oferta de ações de capacitação específicas, não obstante, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.</p>
Capacitação de Atualização:	<p>Ações de capacitação com carga horária entre 40 e 100 horas/aula de duração, as quais tenham por finalidade atualizar e manter as competências necessárias ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas.</p> <p>As Capacitações de Atualização poderão ser destinadas a trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação, sendo que no caso dos trabalhadores, as diferenças quanto ao nível de formação ensejam a concepção e a oferta de ações de capacitação específicas, não obstante, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.</p>
Supervisão Técnica:	<p>Ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais. A Supervisão Técnica, especialmente voltada para as equipes ou grupos de trabalho, deverá reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.</p> <p>Deverá ser realizada por meio da mobilização e participação dos gestores e das equipes de trabalho para estudo e reflexão acerca de questões ou problemas relacionados aos processos de trabalho e práticas profissionais, visando à formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas e questões motivadoras.</p>
TIPOS DE AÇÃO DE FORMAÇÃO PREVISTOS NA PNEP/SUAS	
Obs: As ações de formação obedecem às determinações legais do Ministério da Educação (MEC)	
TIPO	DEFINIÇÃO
Formação técnica de nível médio:	<p>Ação de formação de longa duração, com carga horária mínima de 1.800 horas/ aula, dirigida especificamente para os trabalhadores de nível médio, com a finalidade de qualificá-los nas competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das atividades de apoio ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Esse processo de qualificação profissional deve promover, além do estudo dos conhecimentos necessários, a reflexão quanto às atitudes adequadas à garantia dos direitos socioassistenciais dos usuários e a aquisição de habilidades relacionadas a métodos e técnicas relacionados com o desempenho das atividades de orientação social no SUAS.</p>

Aperfeiçoamento:	Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de formação com carga horária de 180 horas/aula de duração, as quais são destinadas, exclusivamente, a trabalhadores e conselheiros, portadores de diploma de Graduação e que têm por finalidade gerar, aprimorar e aperfeiçoar as competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas.
Especialização:	Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de formação com carga horária mínima de 360 horas/aula de duração, com a finalidade de permitir o aprofundamento dos profissionais e a elaboração de pesquisas em uma área específica do 46 conhecimento, assim como a geração de novas competências para o SUAS. Esse tipo de formação destina-se exclusivamente a trabalhadores e conselheiros portadores de diploma de Ensino Superior.
Mestrado:	Ação de formação de longa duração (cerca de 2 anos de curso) que tem por finalidade a realização de estudos aprofundados e a elaboração de pesquisas direcionadas a investigar e a responder a questões e problemáticas que digam respeito ao cotidiano e aos desafios do trabalho e da intervenção profissional no SUAS. Esse tipo de formação destina-se exclusivamente a trabalhadores e conselheiros portadores de diploma de Ensino Superior.

Fonte: Quadro elaborado pela pesquisadora em 2023, a partir da PNEP/SUAS de 2013.

Conhecido os tipos de capacitação e formação é relevante ressaltar que a PNEP orienta aos órgãos gestores do SUAS que todas as ações de percursos formativos, pelas quais tenha passado o público dessa política de assistência social, devem gerar a respectiva certificação para os seus participantes, sendo assim considerados em sua progressão funcional.

A educação permanente é um grande avanço, uma conquista e um direito dos trabalhadores, conselheiros e gestores da área e segundo o texto da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS e está compreendida da seguinte forma:

Entente-se por educação permanente 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 e científicos disponíveis. Processo este mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desse sujeito no contexto organizacional da própria sociedade. (BRASIL, 2013. p.34)

A Gestão do Trabalho e Educação Permanente no SUAS, além de outros aspectos, buscam pelo fortalecimento dos vínculos trabalhistas, valorização dos trabalhadores, implementação ações de formação e capacitação de forma contínua e permanente, potencializando a prática profissional, a efetivação e a qualidade do SUAS. É de responsabilidade da PNEP ofertar aos trabalhadores do SUAS percursos formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;

além de criar meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho.

Simultaneamente ao processo de elaboração da PNEP, ocorria a implementação do Programa Nacional de Capacitação do SUAS, mais conhecido em todo território nacional como CapacitaSUAS, instituída por meio da Resolução CNAS nº 08 - 2012. Coordenado em âmbito nacional e com a coparticipação dos Estados e do Distrito Federal, esse programa tem por finalidade desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros do SUAS, conhecimentos, habilidades e atitudes para o desenvolvimento das suas funções no Sistema Único de Assistência Social, de forma a reconhecer, fomentar e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais no processo de gestão, controle social e provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, visando:

[...] a) garantir oferta de formação permanente para qualificar profissionais do SUAS no que se refere ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais; b) capacitar técnicos e gestores do SUAS para a implementação das ações dos Planos Estratégicos do governo brasileiro; c) induzir o compromisso e responsabilidade do pacto federativo do SUAS com a Educação Permanente junto às Secretarias Estaduais e ao Distrito Federal; d) aprimorar a gestão do SUAS nos municípios, estados e Distrito Federal. (PNEP, 2013, p. 22)

Esse programa foi uma primeira experiência de pacto nas três esferas do governo, de implantação de ações de formação continuada, que possibilitou o diagnóstico de severas limitações no modelo executado.

Assim, após esse breve relato sobre as Políticas de Gestão do Trabalho e Educação Permanente no âmbito da Assistência Social, sendo essas, eixos delimitadores e imprescindíveis à qualidade da prestação de serviços da rede socioassistencial e “desprecarização” e qualificação dos trabalhadores do SUAS, será apresentado a seguir o Projeto de Intervenção: Gestão do Trabalho e Educação Permanente: Estratégias para o acolhimento dos novos servidores do SUAS Recife.

4. PROJETO DE INTERVENÇÃO: GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE: ESTRATÉGIAS PARA O ACOLHIMENTO DOS NOVOS SERVIDORES DO SUAS RECIFE

O projeto de intervenção trata do processo de acolhimento, a ser realizado pela Secretaria de Desenvolvimento Social, Direitos Humanos, Juventude e Política sobre Drogas da Cidade do Recife - SDSDHJPD, através da Gerência de Gestão do Trabalho e Educação

Permanente - GGTEP/ SUAS Recife, aos novos servidores municipais, decorrente do Concurso Público - Edital nº 01/2020, realizado em fevereiro de 2022, apresentando quais as ações planejadas para este fim.

4.1. Contextualização

Com a implementação do SUAS surge o compromisso de romper com a lógica tradicionalista, assistencialista e fragmentada dos programas e projetos, delineando as proteções sociais. Nessa perspectiva, e diante dos conteúdos abordados nos capítulos anteriores, é possível dizer que o aperfeiçoamento da política de assistência social também está relacionado à concretização dos princípios da educação permanente, a partir dos pressupostos da gestão do trabalho.

Estabelecer oficialmente a assistência social ao patamar de política pública de direito não é um fato simplório. Para efetivação dessa política se fez e se faz necessário, principalmente nos municípios, realizar modificações imprescindíveis que vão além das administrativas e gerenciais, demandando novos comportamentos e métodos, novos posicionamentos e a superação dos valores e concepções tradicionais. A efetiva implementação do SUAS ainda esbarra em algumas dificuldades que fazem com que alguns municípios, principalmente de pequeno porte, não consigam absorver seus conceitos, caminhando a passos lentos. No entanto, não se pode negar que alguns conseguiram acompanhar o processo de efetivação do SUAS, buscando adequar a gestão para atender ao prescrito neste.

Com objetivo de operacionalizar a função da gestão do trabalho no SUAS, fomentar ações de fortalecimento e valorização dos trabalhadores e de qualificação da oferta dos serviços, programas, projetos, benefícios, a SDSDHJPD instituiu, em 2015, a Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS Recife - GGTEP/ SUAS Recife como parte da organização municipal do SUAS na Cidade do Recife, conforme determina o Pacto de Aprimoramento. Sendo esse um fato importante e de grande representatividade, a reforma administrativa realizada pela Prefeitura Municipal da Cidade do Recife institucionalizou a GGTEP/SUAS dentro da Gerência Geral do SUAS - GGSUAS, onde a mesma vem estruturando-se como política de gestão de recursos humanos e educação permanente de acordo com a PNAS, NOB-RH/ SUAS, PNEP/ SUAS e demais resoluções pertinentes.

Dentre as diversas atribuições que devem ser desempenhadas pela GGTEP/ SUAS Recife, e levando em consideração o foco deste projeto, pode-se destacar as seguintes: a)

formular, coordenar, executar e monitorar os planos de capacitação, primando pela implementação dos mecanismos institucionais, na perspectiva político-pedagógica, nos percursos formativos, nas ações de formação e capacitação compreendidas no âmbito da PNEP; b) compor comissão para realização de concursos públicos visando manter o quadro de servidores em quantitativo adequado às necessidades dos serviços; c) analisar o perfil do trabalhador, indicando a lotação nos serviços, de acordo com as necessidades da gestão, e em conformidade com os parâmetros da NOB-RH/ SUAS e outras normativas.

Em junho, por intermédio da Portaria nº 1053 de 01 de junho 2018 foi instituída, no âmbito da SDSJPDH, a comissão do concurso com representação da GGTEP/ SUAS. A comissão tinha o desígnio de executar e acompanhar os trâmites burocráticos administrativos para contratação da empresa responsável pela realização do concurso, que posteriormente teve como vencedora a Fundação Carlos Chagas – FCC.

Com finalidade de recompor a estrutura organizacional do quadro permanente de servidores da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social, Direitos Humanos, Juventude e Política sobre Drogas, foi lançado em janeiro de 2020 o Edital nº 01/2020 de abertura para inscrição do Concurso Público, executado sob a responsabilidade da Fundação Carlos Chagas, destinado ao preenchimento de 306 vagas imediatas em diversos cargos de nível superior e médio, conforme tabela abaixo:

CARGOS	QUANT. DE VAGAS
Analista em Assistência Social e Direitos Humanos - Assistente Social	88
Analista em Assistência Social e Direitos Humanos – Psicólogo	72
Analista em Assistência Social e Direitos Humanos – Pedagogo	17
Analista em Assistência Social e Direitos Humanos – Terapeuta Ocupacional	02
Analista em Assistência Social e Direitos Humanos – Nutricionista	04
Analista em Acessibilidade na função de Intérprete de Língua Brasileira de Sinais – Libras	10
Analista em Acessibilidade na função de Brailista	09
Analista em Acessibilidade na função de Guia Intérprete	04
Analista em Acessibilidade na função de Audiodescritor	09
Agente Administrativo da Assistência Social	62

Assistente em Acessibilidade na função de Intérprete de Língua Brasileira de Sinais - Libras	10
Assistente em Acessibilidade na função de Brailleista	09
Educador Social	10

Mesmo sendo uma secretaria que reúne diversas políticas públicas, os novos servidores aprovados no certame serão lotados nas Secretarias Executiva de Assistência Social ou na Secretaria Executiva de Direitos Humanos, sendo os cargos de acessibilidade destinados exclusivamente a Excutia de Direitos Humanos.

Em decorrência da pandemia de COVID-19, o certame foi suspenso temporariamente, seguindo as orientações do Governo Federal, que em maio de 2020 estabeleceu a Lei Complementar Nº 173, que proibia a execução de concurso público para preenchimento de novos cargos. Desde então, a SDSDHJPD negociava com a Fundação Carlos Chagas a possibilidade da realização do concurso no ano de 2022, o que de fato aconteceu em outubro de 2021, em consequência da portaria nº 114/2021, publicada no Diário Oficial do Município, no qual foi estabelecida a retomada do processo seletivo.

Com a divulgação do novo cronograma de provas e publicações, no qual foi divulgava a realização do certame para fevereiro de 2022, a GGTEP/SUAS Recife, iniciou o planejamento das ações destinadas ao acolhimento, orientação, avaliação de perfil, lotação e processos formativos desses novos servidores. A Gestão do Trabalho e Educação Permanente é um dos pilares da política de Assistência Social e por isso, a GGTEP/SUAS Recife buscou planejar suas ações em conformidade com a PNAS, a NOB-RH/SUAS e demais marcos legais pertinentes que são normativas nacionais, cujos princípios e diretrizes vem garantir a qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade, estabelecer estrutura de trabalho, além de ofertar um quadro de pessoal valorizado e qualificado para atuar no SUAS.

Neste momento, é importante destacar que mesmo com todos os entraves diante das limitações impostas pela pandemia do COVID-19 e pelo contexto de desmonte e desfinanciamento das políticas públicas, e em especial da Política de Assistência Social no âmbito do governo federal nos últimos anos, a realização do concurso público pode ser considerada um marco para o fortalecimento da assistência social no âmbito do governo municipal, bem como a valorização dos trabalhadores do SUAS Recife, na perspectiva de

“desprecarizar” os vínculos empregatícios, uma vez que os novos servidores irão substituir os profissionais que estavam em atividade desde 2016, contratados através das seleções simplificadas nº 02/2016 e nº 01/2021, por necessidade temporária de excepcional interesse público.

4.2. Justificativa

A gestão do trabalho no contexto da Política Nacional de Assistência Social deve buscar a promoção da “desprecarização” dos vínculos empregatícios dos trabalhadores, através da realização de concurso público e contratação de pessoal qualificado academicamente, de modo a combater o processo de terceirização, que tende a fragilizar as relações trabalhistas. Assim sendo, também se torna essencial a garantia de uma educação permanente por meio de processos formativos que ofereçam formação e capacitação continuada, visando à qualificação dos trabalhadores, realização de planejamento estratégico e gestão participativa com controle social. Deste modo, o processo de Gestão do Trabalho dentro do SUAS passa a ser visto como sendo:

[...] a gestão do processo de trabalho necessário ao funcionamento da organização do sistema, que abarca novos desenhos organizacionais, educação permanente, desprecarização do trabalho, avaliação do desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS, processos de negociação do trabalho, sistemas de informação e planos de carreira, cargos e salários, entre outros aspectos (BRASIL, 2011, p. 101).

No âmbito do SUAS, a educação permanente e a reflexão dos processos de trabalho são temas centrais da Política Nacional de Educação Permanente. As discussões desses temas consistem em marco importante para a política de assistência social, no sentido de consolidação da gestão do trabalho:

[...] se associa a um conjunto de iniciativas que contribuem para a desprecarização das condições de trabalho e para a valorização dos trabalhadores, como forma de promover a profissionalização do Sistema e a melhoria contínua da qualidade da oferta e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais (BRASIL, 2013, p. 31-32).

Reconhecendo a importância das ações direcionadas aos trabalhadores atuantes na política de assistência social, a GGTEP/SUAS Recife, incluiu no seu planejamento, atividades destinadas a contribuir com o acolhimento através da efetivação do concurso público, na perspectiva de recepcionar, orientar, acolher, avaliar perfil, lotar e desenvolver processos formativos destinados para os novos servidores, de forma que sejam disponibilizados espaços de aprendizado e diálogos para novas reflexões.

Deste modo, a realização deste estudo se justifica pela necessidade de apresentar a importância da Gestão do Trabalho e Educação Permanente no processo de acolhimento dos

novos servidores concursados da SDSDHJPD, bem como destacar a relevância de realização de concurso público como forma “desprecarização” do trabalho, fortalecimento do SUAS, além de ser significativo uma vez que, a existência de gestão do trabalho e educação permanente ainda não é uma realidade de todos os municípios brasileiros e que carece de sistematização de experiências exitosas.

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivo Geral

Apresentar quais foram as ações elaboradas pela GGTEP/SUAS Recife destinadas ao acolhimento, orientação, avaliação de perfil profissional, lotação e oferta de processos formativos para os novos servidores concursados.

4.3.2. Objetivos Específicos

- ❖ Traçar perfil profissional dos novos servidores concursados;
- ❖ Orientar quanto aos seus principais direitos, deveres e benefícios enquanto servidores públicos;
- ❖ Apresentar como está estruturado o Sistema Único de Assistência Social da Cidade do Recife;
- ❖ Proporcionar processos formativos como subsídios para atuação profissional.

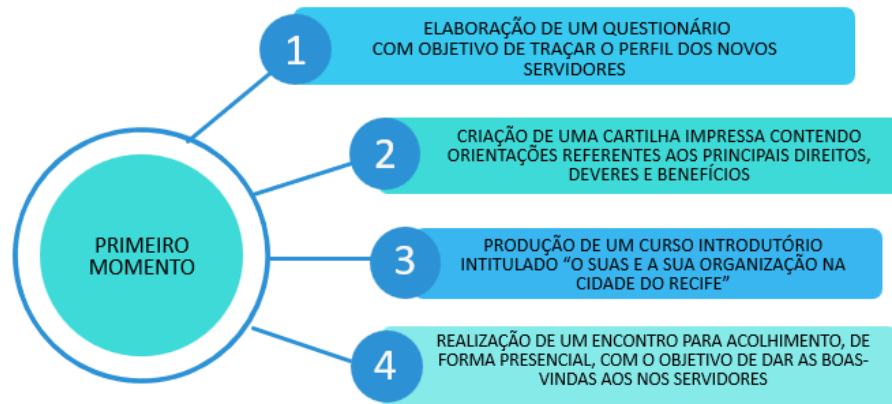
4.4. Atividades

Como propostas de atividades, a GGTEP/SUAS Recife planejou algumas ações que viesse a contribuir nesse processo de acolhimento, ambientação e processos formativos dos servidores que irão ingressar a SDSDHJPD. As atividades estão divididas em dois momentos: as que antecedem a chegada dos trabalhadores aos seus locais de lotação, ou seja, entre o intervalo do momento de posse e início do exercício profissional e o momento pós lotações, quando os trabalhadores já estiverem em seu ambiente de trabalho.

Para o primeiro momento, de chegada e acolhida dos novos trabalhadores, foram planejadas 4 (quatro) atividades, conforme descrição a seguir:

Ilustração 01 – Propostas de atividade de acolhimento aos novos servidores.

CHEGADA E ACOLHIDA



1ª) Elaboração de um questionário através da plataforma Google Formulários com objetivo de traçar o perfil dos novos servidores. Esse questionário será elaborado com o intuito de servir como ferramenta para conhecer os novos trabalhadores antes do seu ingresso na gestão municipal. As informações serão de suma importância para o planejamento da acolhida, identificação de temas para processos formativos, bem como definição de lotação nos serviços, de acordo com suas experiências profissionais, proximidade dos locais de moradia e as necessidades da gestão, tendo como base os parâmetros da NOB-SUAS/RH e outras normativas. O questionário deverá ser enviado via e-mail no ato da posse.

2ª) Criação de uma Cartilha impressa contendo orientações referentes aos principais direitos, deveres e benefícios previstos no Estatuto do Servidor do Município e alguns decretos que norteiam a vida funcional na gestão municipal e que ampara legalmente o novo servidor. A mesma será um instrumento para facilitar a compreensão sobre os trâmites burocráticos abordando os seguintes itens: estágio probatório, acumulação de cargos e empregos públicos, faltas, folha de frequência, concessão de horário especial de trabalho, férias, lotações, licenças, espaços de cuidado à saúde mental, legislação básica e contatos institucionais. Pensando na inclusão dos servidores com necessidades especiais serão impressas cartilhas em braile.

3ª) Produção de um Curso Introdutório intitulado "O SUAS e a sua organização na Cidade do Recife". Neste curso será apresentado, como está organizado, minimamente, a Assistência Social no município de Recife. O curso será autoinstrucional e os seus conteúdos serão expostos por meio de videoaulas, possuindo uma carga horária de 2h30min

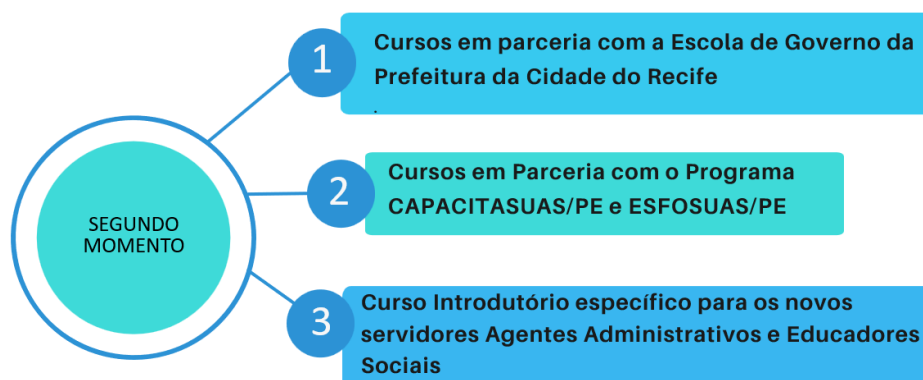
(aproximadamente). As videoaulas serão gravadas em estúdio, com participação dos trabalhadores que já atuam na gestão da SDSDHJPD, apresentando o organograma da secretaria, além dos programas, projetos, serviços e benefícios ofertados pelo município. Para apresentação das videoaulas estará presente um profissional interprete de Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS para auxiliar os servidores com necessidades especiais. O curso será dividido em 3 Módulos: Módulo 1 - Gestão do SUAS; Módulo 2 - Proteções Sociais: Serviços, Benefícios e Programas; Módulo 3 - Política de Segurança Alimentar e Nutricional. Os links das videoaulas serão enviados por e-mail e ao final da apresentação de todos os módulos, os novos servidores responderão a um questionário através da plataforma Google Formulários contendo 5(cinco) perguntas sobre os conteúdos apresentados que posteriormente os mesmos receberão um certificado de participação emitido pela GGTEP/SUAS Recife.

4º) Realização de um encontro para acolhimento, de forma presencial, com o objetivo de dar as boas-vindas aos nos servidores, apresentando os/as gestores/as das Secretaria Executivas de Assistência Social e Direitos Humanos (Secretária, Secretárias Executivas, Gerentes Gerais, Gestores/as de Unidade e Chefiás de Divisão, entre outros). Nesse momento de acolhimento será comunicado suas lotações, levando em consideração o preenchimento do questionário e necessidade dos serviços.

Para o segundo momento, após a lotação dos novos servidores nos seus respectivos locais de trabalho, serão planejados momentos de formação e capacitação com base na PNEP/SUAS e em concordância com o SUAS e suas normativas. As ações de formação e capacitação serão oferecidas da seguinte forma:

Ilustração 02 – Propostas de atividade para os processos formativos ofertados aos novos servidores.

PROCESSOS FORMATIVOS:



1º) Em parceria com a Escola de Governo da Prefeitura da Cidade do Recife - EGPCR, serão realizados 2 (dois) cursos: O primeiro terá como tema o “SUAS - Sistema Único de Assistência Social e suas Proteções”, a ser realizado no formato EAD, com carga horária de 20h e ministrado pela Gestora da GGTEP/SUAS Recife. O segundo será sobre “O Sistema de Condicionalidades/SICON” e será realizado de forma presencial, com carga horária de 20h.

2º) Em articulação com a Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude e Prevenção às Drogas do Estado de Pernambuco, através do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único da Assistência Social - CapacitaSUAS/PE e da Escola de Formação dos Trabalhadores do SUAS de Pernambuco - ESFOSUAS/PE serão desenvolvidos cursos com turmas fechadas para os servidores do Recife, na modalidade presencial, com 45 vagas disponibilizadas em cada turma e com carga horária de 20h, conforme abaixo relacionados:

Curso 1 - Atualização sobre a organização e oferta dos serviços da proteção social especial;

Curso 2 - Trabalho social com famílias no âmbito da assistência social;

Curso 3 - Autoproteção de crianças e adolescentes;

Curso 4 - Atribuições da equipe de referência e o desafio do trabalho multiprofissional.

3º) Será ofertado um Curso Introdutório específico para os novos servidores Agentes Administrativos e Educadores Sociais, de forma presencial e com carga horária de 20h. O curso será ministrado por trabalhadores da própria Equipe Técnica da GGTEP/SUAS Recife, com objetivo de compartilhar os conteúdos básicos sobre o Sistema Único de Assistência Social e situar a atuação dos agentes administrativos e educadores sociais nos serviços do SUAS.

É importante destacar que os processos formativos estão sendo planejados e serão executados pelos/as trabalhadores/as que atuam na GGTEP/SUAS Recife, além da participação de outros profissionais que já atuam na política de assistência social e em parcerias com outras instituições que promovem ações de capacitações. Desta forma busca-se viabilizar o empoderamento desses trabalhadores no exercício profissional, permitindo a troca de experiências na execução da política de assistência social. Os processos formativos serão ofertados a todos os servidores municipais, sejam de nível médio ou superior e em conformidade com a PNEP/SUAS será gerado certificação para seus participantes. Além

disso, para esse momento de acolhimento e chegada dos novos trabalhadores, buscou-se trabalhar nos processos formativos temas relativos aos conhecimentos básicos sobre a Política de Assistência Social e o SUAS no Brasil, bem como apresentar a estrutura, os serviços e os programas ofertados pela rede de assistência social do município.

4.5. Metodologia

Em relação aos procedimentos metodológicos adotados para a elaboração do projeto de intervenção, sua base teórica foi produzida com base nos movimentos de levantamento de dados e informações, mediante duas modalidades de pesquisa: a bibliográfica e a documental. A modalidade da pesquisa bibliográfica foi realizada para subsidiar a discussão teórica da pesquisa, em que foram delimitadas as seguintes categorias teóricas: Assistência Social, Gestão do Trabalho e Educação Permanente. Sobre a pesquisa bibliográfica, Fonseca (2002) afirma que:

[...] Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta. [...] (FONSECA, 2002, p. 31 e 32).

A modalidade da pesquisa documental, segundo Fonseca (2022), recorre-se a fontes mais diversificadas e dispersas, sem trabalho analítico. Foi através das consultas às legislações e normativas vigentes do SUAS que buscou-se os principais marcos regulatórios da Gestão do Trabalho e da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS).

Para a elaboração das propostas de atividades, além dessas modalidades já citadas, a pesquisa qualitativa está presente como instrumento de coleta de dados através do questionário, que é constituído por uma série de perguntas organizadas de forma a levantar dados, cujas respostas dadas serão utilizadas posteriormente para planejamento de demais ações a serem executadas pela GGTEP/ SUAS.

4.6. Resultados Esperados

Este Projeto evidencia a consolidação, reconhecimento e importância da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente no âmbito do SUAS Recife. Através das atividades propostas busca-se acolher aos novos servidores concursados no seu processo de adaptação ao novo ambiente de trabalho e de conhecimento da estrutura organizacional da nossa secretaria,

além de contribuir com a construção de uma unidade em torno de conteúdos que assegure a consolidação do SUAS, com a valorização dos trabalhadores inseridos na política de assistência social, bem como evidencia a necessidade de formação e capacitação permanente que auxilie no desenvolvimento das habilidades profissional dos trabalhadores do SUAS/Recife. Demonstra ainda a essencialidade das atividades desenvolvidas para o aprimoramento da gestão e dos serviços socioassistenciais, consolidando, na esfera municipal, a Assistência Social enquanto uma política pública, direito do cidadão e dever do Estado.

4.7. Avaliação

Como forma de avaliação serão realizadas reuniões periódicas junto a equipe da GGTEP/SUAS Recife para acompanhamento das atividades propostas, levando em consideração o feedback que pode ocorrer de forma espontânea. Com relação aos processos formativos, serão solicitados ao final de cada encontro o preenchimento de um questionário avaliativo que colete as percepções dos participantes, bem como realização de reuniões avaliativas com as instituições parceiras.

4.8. Previsão de Cronograma

LISTA DE ATIVIDADES	PERÍODO						
	Mês 1	Mês 2	Mês 3	Mês 4	Mês 5	Mês 6	Mês 7
Elaboração de questionário	x						
Criação da cartilha de orientação			x				
Produção do Curso Introdutório		x					
Encontro para acolhimento			x				
Cursos em parceria com EGPCR				x	x		
Cursos em parceria com CapacitaSUAS/PE- ESFOSUAS				x	x	x	x
Curso Introdutório específico para os Agentes Administrativos e Educadores Sociais					x		x

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo foram apresentados alguns elementos sócio-históricos das mudanças vivenciadas na concepção a respeito a Assistência Social no Brasil, trazendo seus

principais fatos históricos e marcos regulatórios, direcionando suas reflexões, mas especificamente para a gestão do trabalho e educação permanente.

O propósito deste estudo ao evidenciar a importância da gestão do trabalho e educação permanente para o exercício profissional dos trabalhadores do SUAS foi contribuir para uma melhor compreensão deste direito que deve ser garantido a todos os equipamentos e trabalhadores da assistência social, assim como salientar que é dever do poder público garantir aos usuários uma oferta de serviços públicos resolutiva e qualificada. A qualidade dos serviços socioassistenciais depende da qualificação e valorização dos trabalhadores do SUAS, e que isso somente será concretizado com a efetiva implantação da Política Nacional de Educação Permanente, o que exige uma Gestão do Trabalho atuante e coerente com os marcos regulatórios do SUAS.

Buscou-se para tanto, apontar as normativas legais que alicerça-se a efetivação desta área da gestão do SUAS que é considerada essencial para a consolidação dos direitos socioassistenciais. Deste modo, retomando o objetivo deste estudo que consiste em descrever a importância da Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS/Recife no processo de acolhimento aos novos servidores concursados da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social, Direitos Humanos, Juventude e Política sobre Drogas - SDSDHJPD é possível concluir que o percurso formativo executado por meio da educação permanente é essencial para que os trabalhadores do SUAS tenham as condições necessárias para exercerem práticas cada vez mais inclusivas e qualificadas, e principalmente para que os usuários sejam respeitados como cidadãos de direito e incluídos no processo de emancipação e resgate de sua cidadania.

Assim, a gestão do trabalho contribui diretamente para solidificação da política de assistência social, uma vez que contribui no processo de valorização e efetivação de um quadro de trabalhadores efetivos, com vínculo consolidado, qualificado e específico para o atendimento as demandas específicas da assistência social, promovendo desta forma a sua profissionalização. E neste sentido, a educação permanente, através da cultura de educação permanente, vem proporcionar processos formativos como mecanismo para melhoria dos serviços socioassistenciais ofertados, bem como proporcionar os trabalhadores um momento de troca de experiência de sua prática profissional e trazer reflexões críticas dos processos de trabalho vivenciados.

Cabe destacar que o trabalho apresentado cumpri o papel importante de evidenciar as experiências vivenciadas no âmbito da Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS

Recife, acerca das demandas do acolhimento a esses novos servidores efetivos e da oferta de processos formativos. Acredita-se que a sistematização, o compartilhamento e a disseminação de tais experiências, servirá de importante meio de aprendizado coletivo e implicará em ganho de qualificação para Assistência Social.

6 - REFERÊNCIAS

BARBOSA, Danielle da Silva. Educação permanente e Gestão do Trabalho no âmbito da Assistência Social: estudo das demandas de capacitação profissional em Manaus-AM. - 2018. 134p

BRASIL. [Lei n. 8.742, de 07 de dezembro de 1993]. Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) [recurso eletrônico]: Lei nº. 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências, e legislação correlata. – Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2013. 156 p

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta. 1ª ed. – Brasília: MDS, 2014.

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

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS: Uma contribuição necessária. MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social. Brasília-DF, 2011.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Orientações para processos de recrutamento e seleção de pessoal no Sistema Único de Assistência Social. MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social. Brasília-DF, 2011.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. NOB-RH/SUAS: anotada e comentada. Brasília, DF. Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

_____. Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Política Nacional de Assistência Social. Brasília, 2004.

CASTRO, Jorge Abrahão. Política Social no Brasil: marco conceitual e análise da ampliação do escopo, escala e gasto público. Revista Brasileira de Monitoramento e Avaliação. N.1.Jan-jun/2011. Brasília:SAGI/MDS. pp

FONSECA, João José Saraviva. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FREIRE, P. Pedagogia do oprimido. 84^a. ed - Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2019. 256p.

_____. Política e Educação: ensaios. São Paulo: Cortez, 1993

KERSTENETZKY, Célia Lessa. O estado do bem-estar social na idade da razão: A reinvenção do estado social no mundo contemporâneo / Celia Lessa Kerstenetzky. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2012

RECIFE. Lei nº 14.728/85. Estatuto dos funcionários públicos do município do Recife e suas alterações.

MESTRINER, Maria Luiza. O Estado entre a filantropia e a assistência social. - 4^a. ed. - São Paulo, Cortez, 2011.

QUINTILIANO, Jane Guimarães Silva. O memorial no espaço da formação acadêmica: (re)construção do vivido e da identidade. PERSPECTIVA, Florianópolis, v. 28, n. 2, 601-624, jul./dez. 2010.

SOUZA, Celine. Políticas Públicas: uma revisão da literatura. Sociologias, Porto Alegre, ano 8, jul/dez 2006, p.20-45.