II ENCONTRO REGIONAL DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

Os desafios da Educação Permanente no Permanente no cotidiano do SUAS

Entre o trabalho e a aprendizagem

Silvia Ferreira
Consultora da pesquisa · PAULUS Social

Recife, 5 de novembro de 2026
ESFOSUAS/PE · PAULUS Social · FAPCOM · UFRPE

QUESTÃO CENTRAL DA EXPOSIÇÃO

Dialogar sobre a Educação Permanente no SUAS, compreendendo seus fundamentos teóricos, sua base base legal e como essa política se expressa no cenário cenário nacional.

Mais do que falar de capacitações, falaremos de um um processo contínuo de formação vinculado ao ao trabalho, à gestão e à garantia de direitos.

CONCEITO · PNEP/SUAS · RES. CNAS Nº 4/2013

Educação Permanente no SUAS: conceito e objetivo da objetivo da política

Dimensão indissociável do SUAS, conectada à prática cotidiana dos trabalhadores, à gestão do trabalho e à qualificação dos serviços ofertados à população.

“Processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho”

a partir da problematização das experiências e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos e tecnológicos.

OBJETIVO

“Institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente”

Fonte: PNEP/SUAS, itens 4.1 e 6 · Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013

Dimensões indissociáveis da gestão do SUAS

Gestão do Trabalho

NOB-RH/SUAS

- Desprecarização dos vínculos
- Concurso público e PCCS
- Equipes de referência
- Mesas de negociação



Qualidade das ofertas e garantia de direitos

Educação Permanente

PNEP/SUAS

- Planos e núcleos de EP
- Percursos formativos
- Supervisão técnica
- Diagnóstico das necessidades formativas

LOAS, art. 6º, alterado pela Lei nº 12.435/2011: implementação da gestão do trabalho e da educação permanente como objetivo do SUAS

BASE LEGAL

Trajetória do SUAS e institucionalização da Educação Educação Permanente (1988–2011)

1988	**Constituição Federal**	Assistência social como política de seguridade social
1993	**LOAS**	Direito do cidadão e dever do Estado
2004	**PNAS**	Proteção social básica e especial; territorialização
2005	**NOB/SUAS**	Implantação do Sistema Único de Assistência Social
2006	**NOB-RH/SUAS**	Princípios da gestão do trabalho e da capacitação
2009	**Tipificação Nacional**	Padronização dos serviços socioassistenciais
2011	**Lei nº 12.435**	SUAS em lei; gestão do trabalho e EP como objetivos
2011	**Res. CNAS nº 17**	Equipes de referência e categorias de nível superior

Linhas em verde: marcos da gestão do trabalho e da EP · PNAS = Res. CNAS nº 145/2004 · NOB-RH = Res. CNAS nº 269/2006 · Tipificação = Res. CNAS nº 109/2009
CNAS nº 109/2009

MARCO LEGAL

LOAS: Lei nº 8.742/1993

“A LOAS é o marco legal da assistência social. Ao definir a assistência como direito, ela exige serviços qualificados e, consequentemente, trabalhadores preparados, o que reforça a necessidade da educação permanente.”

Assistência social como direito direito

Dever do Estado

Base legal do SUAS

Fundamenta a qualificação dos serviços

BASE LEGAL

Trajetória do SUAS e institucionalização da Educação Permanente (2012–2026)

2012	NOB/SUAS 2012	Pactos de aprimoramento da gestão
2012	CapacitaSUAS	Programa nacional de capacitação
2013	PNEP/SUAS	Política Nacional de Educação Permanente
2014	Res. CNAS nº 9	Ocupações de nível médio e fundamental
2016	Res. CNAS nº 6	Parâmetros da supervisão técnica
2024–25	Res. CIT 19 · CNAS/MDS 184	Escola do SUAS Simone Albuquerque
2025	Res. CNAS nº 205	Aprimora Rede+ : eixo de EP para a rede privada
2026	Portal da Escola do SUAS	I Encontro Nacional das Escolas do SUAS

NOB/SUAS = Res. CNAS nº 33/2012 · CapacitaSUAS = Res. CNAS nº 8/2012 · PNEP/SUAS = Res. CNAS nº 4/2013 · Fontes: CNAS, CIT, Blog da Rede SUAS (MDS)

ATENÇÃO

Essas normativas consolidam a educação educação permanente como responsabilidade da gestão.

Não é algo opcional: é parte da estrutura do SUAS. SUAS.

Por que a Educação Permanente no SUAS é necessária?

- Realidade social complexa e dinâmica
- Demandas crescentes e diversificadas
- Necessidade de respostas qualificadas e éticas
- Valorização dos trabalhadores do SUAS



CONCEITO

Educação permanente: processo, não evento

“Educação permanente não é curso pontual, nem capacitação desconectada do desconectada do cotidiano. É um processo contínuo de aprendizagem que nasce do que nasce do trabalho, retorna ao trabalho e transforma o trabalho.”

Processo contínuo

Baseado na prática cotidiana

Coletivo e reflexivo

Articulado à gestão do trabalho

A lógica da educação permanente privilegia os sujeitos-trabalhadores como centrais nas ações nas ações educativas, que, pela articulação entre teoria e prática, proporcionam a aquisição e a aquisição e a construção de novos conhecimentos.

FUNDAMENTOS · PAULO FREIRE

Educação como práxis

Ação | **Reflexão** | **Nova ação**

Um movimento contínuo em que a prática cotidiana dos trabalhadores é o ponto de partida e de chegada do processo educativo.

Para Paulo Freire, educar não é transmitir conteúdos: é um processo crítico e transformador, construído a partir da realidade concreta.



Trabalho como práxis: o trabalhador se forma no processo processo de trabalho

Ao agir sobre a realidade para transformá-la, o trabalhador também transforma a si mesmo.

Para o SUAS

- Todo atendimento é também lugar de aprendizagem
- Trabalho esvaziado de sentido aliena, não forma
- Formar é devolver ao trabalhador o sentido do que faz

Síntese de Marx, O capital, Livro I, cap. 5

Educação como práxis no SUAS

Processo coletivo e permanente que articula ação, reflexão crítica e nova ação, promovendo aprendizagem significativa e produção coletiva do conhecimento a partir da realidade do trabalho social.

Fundamento teórico

Refletir criticamente sobre a prática para transformá-la.

No SUAS

Aprender com os casos reais e com os desafios concretos do território.

Relativa autonomia e competência profissional no trabalho social

O trabalhador é assalariado, mas tem relativa autonomia: decide como responde às expressões da questão social no território.

Teórico-metodológica metodológica

Compreender o que está por trás da demanda

Ético-política

Saber a favor de quem e de quais direitos se trabalha

Técnico-operativa

Escolher os instrumentos e agir com qualidade

Base: Iamamoto, O Serviço Social na contemporaneidade (1998)

Educação problematizadora como referência político-pedagógica

Educação bancária

- Conteúdo depositado de fora
- O trabalhador escuta
- O certificado é o fim

Educação problematizadora

- Parte da prática e do território
- Diálogo entre saberes
- Ação, reflexão e nova ação

Ninguém se forma sozinho: aprendemos uns com os outros, mediados pelo mediados pelo mundo do trabalho.

Base: Freire, Pedagogia do oprimido (1987) e Pedagogia da autonomia (1996)

CONCEITO

Capacitação pontual e Educação Permanente: concepções distintas

	Capacitação pontual	Educação permanente
Ponto de partida	Conteúdo definido de fora	**Problemas do cotidiano**
Lugar	Evento, sala de aula	**O processo de trabalho**
Quem participa	Indivíduos, por categoria	**A equipe, com os usuários**
Resultado	Frequência e certificado	**Mudança nas práticas**

Base: Ceccim (2005), educação permanente em saúde; PNEP/SUAS, Res. CNAS nº 4/2013

Assistência social como direito e território como referência da formação

Sposati

Assistência social é direito de cidadania, não favor nem benemerência.

Profissionalizar o SUAS é romper com a lógica da ajuda.

Koga

O território é vivido: pessoas, vínculos e histórias, não só limites no mapa.

A formação parte do território onde o trabalho acontece.

Base: Sposati, A menina LOAS (2004) e (2009); Koga, Medidas de cidades (2003)

Produção coletiva do conhecimento

A Educação Permanente reconhece que o conhecimento:

- não está apenas nos manuais ou normas
- é produzido coletivamente, no diálogo entre trabalhadores, gestores e equipes

A troca de saberes entre áreas (serviço (serviço social, psicologia, gestão, vigilância e outras) fortalece:

- a interdisciplinaridade
- a corresponsabilização
- a qualificação das respostas do SUAS

Política Nacional de Educação Permanente

Formação vinculada ao trabalho

- A aprendizagem parte da prática cotidiana
- O trabalho é espaço de produção de conhecimento
- Problemas reais orientam os processos formativos

Planejamento contínuo

- Educação como processo permanente
- Articulada ao planejamento da gestão
- Revisada conforme as demandas do território

Núcleos de EP e gestão compartilhada

Núcleos de Educação Permanente

- Espaços coletivos de reflexão e aprendizagem
- Integração entre trabalhadores e gestão
- Fortalecimento da cultura de educação no trabalho

Gestão compartilhada

- Responsabilidade conjunta entre gestão e equipes
- Articulação entre União, Estado e Município
- Participação e corresponsabilização

Percursos formativos

A partir dos percursos formativos devem ser planejadas, formatadas e ofertadas as ofertadas as ações de capacitação e formação:

1

Gestão do SUAS

2

Provimento de Serviços e Socioassistenciais

3

Controle Social

PNEP/SUAS · INSTRUMENTO DE GESTÃO

Plano de Educação Permanente

O que é

Estabelece as ações de educação permanente a serem executadas pelo ente federado, conforme os princípios e diretrizes da PNEP/SUAS.

Orientado por

Um diagnóstico local necessidades de formação e para as três funções SUAS: gestão, social e provimento.

Como funciona

Instrumento de planejamento e oferta de formação e capacitação, sempre em aprimoramento a partir das necessidades identificadas.



ESTRATÉGIAS PRÁTICAS

Caminhos possíveis

- **Núcleo de Educação Permanente**
- **Reuniões formativas em serviço**
- **Estudos de caso**
- **Supervisão técnica**
- **Planejamento anual de formação**

A Educação Permanente se constrói no cotidiano, a partir da prática, do diálogo e do do planejamento.

SÍNTESE

Educação permanente...

é política pública

qualifica o trabalho

fortalece o SUAS

garante direitos

Desprecarização do trabalho como condição para a a Educação Permanente

O SUAS ampliou o trabalho e expôs sua precarização: contratos temporários, terceirização e alta rotatividade.

A cada troca de equipe, a formação recomeça do zero.

Municípios de Pernambuco com plano de plano de cargos, carreiras e salários no no SUAS

3 de 185

1,6% em PE · 15,9% no Brasil

Base: Raichelis (2011); Antunes, Os sentidos do trabalho (1999). Dados: Censo SUAS 2025, Gestão Municipal (q67)

Princípios político-pedagógicos da PNEP/SUAS

Centralidade dos processos de trabalho

A formação parte das práticas profissionais

Interdisciplinaridade

Saberes diferentes diante do mesmo problema

Aprendizagem significativa

O novo se apoia no que o trabalhador já sabe

Historicidade

Práticas lidas no seu tempo e contexto

Percursos formativos da PNEP/SUAS

Percursos	Gestão do SUAS	Serviços e benefícios	Controle social
Capacitação	Introdutória	Atualização	Supervisão técnica
Formação	Técnica de nível médio	Aperfeiçoamento	Especialização e mestrado

Todos os trabalhadores, gestores e conselheiros têm lugar em algum percurso, de qualquer nível de escolaridade.

PNEP/SUAS, Res. CNAS nº 4/2013 · Percurso de serviços = provimento de serviços e benefícios socioassistenciais

Instâncias e instrumentos de gestão da Educação Permanente

Núcleos de EP

Colegiados em todos os níveis: diagnóstico, planejamento e participação

Planos de EP

Cada ente formula, executa, cofinancia e avalia suas ações

Rede Nacional

Universidades, escolas de governo e institutos federais

Escolas do SUAS

Simone Albuquerque, no MDS, e as escolas estaduais, como a ESFOSUAS/PE

PNEP/SUAS, itens 9.2, 9.3 e 10.1 · Res. CNAS/MDS nº 184/2025 (coordenação do NUNEP e da Rede Nacional)

NOVIDADE NORMATIVA · RES. CNAS/MDS Nº 184/2025

Escola do SUAS Simone Albuquerque: diretrizes para a formação no SUAS

Educação popular

Como concepção e como metodologia da formação

Usuários no centro

Formação a partir das desproteções e demandas

Usuários também aprendem

Conselheiros, gestores, trabalhadores e usuários

Apoio aos planos

Apoio técnico a estados e municípios

Res. CIT nº 19/2024 (pactuação) e Res. CNAS/MDS nº 184, de 17/02/2025 (instituição), arts. 2º a 4º

Arranjo institucional e oferta formativa estadual (2024–2026)

SAS/PE · Gerência de Gestão do Trabalho e EP

EsfoSUAS/PE

Núcleo Estadual de EP (NEEPSUAS/PE)

CEAS/PE · UFRPE/FADURPE

225
turmas previstas

11,2
vagas em 24 meses

12
Regiões de Desenvolvimento

1.440
vagas de supervisão técnica

Fonte: Plano de Trabalho do Edital SAS/PE nº 002/2024 (FADURPE/UFRPE), ajuste de maio/2026 · metas de vagas, nov/2024 a nov/2026

BRASIL · CENSO SUAS 2025 · 5.503 GESTÕES MUNICIPAIS

Diagnóstico nacional: oferta formativa sem institucionalização da EP

63,1%
fizeram capacitação em 2025

65,5%
têm Gestão do Trabalho constituída

22,0%
têm Plano Municipal de EP

4,9%
têm Núcleo de EP em funcionamento

Nos estados, 22 de 25 com registro informaram NUEP implantado. Nos municípios, outros 199 implantaram o núcleo, mas ele não funciona.

Fonte: MDS/SNAS, Censo SUAS 2025, Gestão Municipal (q3.3, q63, q64, q69) e Gestão Estadual (q40). Elaboração própria.

PERNAMBUCO · CENSO SUAS 2025 · 185 MUNICÍPIOS

Pernambuco: capacitações frequentes e baixa institucionalização municipal

65,9%

fizeram capacitação em 2025

Brasil: 63,1%

70,8%

têm Gestão do Trabalho constituída

Brasil: 65,5%

8,6%

têm Plano Municipal de EP: 16 municípios

Brasil: 22,0%

5,9%

têm Núcleo de EP em funcionamento

Brasil: 4,9%

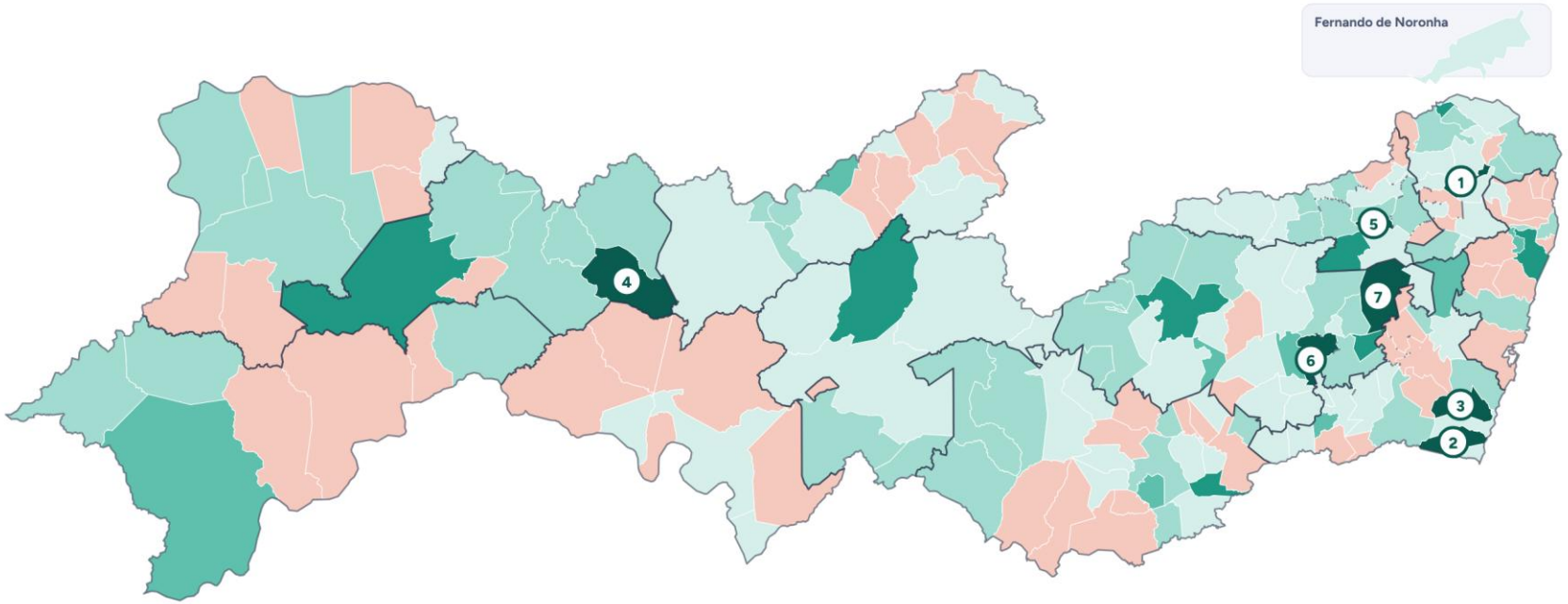
O estado tem a Gestão do Trabalho na estrutura formal e NUEP implantado. O desafio está em levar a educação permanente para dentro de cada município.

Fonte: MDS/SNAS, Censo SUAS 2025, Gestão Municipal (q3.3, q63, q64, q69) e Gestão Estadual (q3.3, q40). Elaboração própria.

CENSO SUAS 2025 · PERNAMBUCO

Ranking dos municípios no mapa de Pernambuco

Os municípios com as três estruturas estão na Zona da Mata, no Agreste e no Sertão Central. O índice 0 (**53** municípios) aparece em todas as regiões, com mais força na RD Metropolitana, no Agreste Meridional e no Sertão.



Índice do município (0 a 100) · nº de municípios

0	16,7	33,3	50	66,7	83,3 ou 100
53	61	48	8	8	7

Primeiras posições (números no mapa)

1 · 1º · índice 100	2 · 2º · índice 100	3 · 2º · índice 100	4 · 4º · índice 100	5 · 4º · índice 100	6 · 4º · índice 100	7 · 7º · índice 83,3
Nazaré da Mata	**Barreiros**	**Rio Formoso**	**Mirandiba**	**Salgadinho**	**São Joaquim do Monte**	**Gravatá**
RD Mata Norte	RD Mata Sul	RD Mata Sul	RD Sertão Central	RD Agreste Setentrional	RD Agreste Central	RD Agreste Central

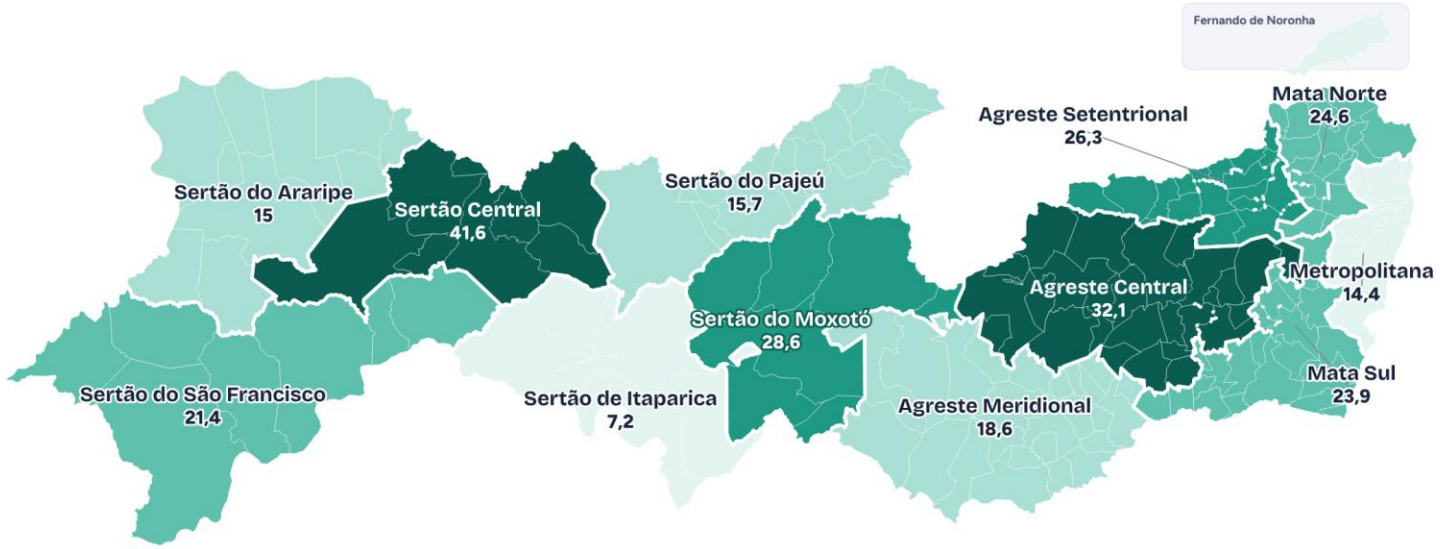
Índice: média de Gestão do Trabalho (formal 1, informal 0,5), Plano de EP (1) e Núcleo de EP (em funcionamento 1, sem funcionamento 0,5), × 100. Linhas escuras: limites das Regiões de Desenvolvimento.

Fontes: MDS/SNAS, Censo SUAS 2025; malha municipal IBGE; RDs: Condepe/Fidem.

CENSO SUAS 2025 · PERNAMBUCO

O ranking por Região de Desenvolvimento

O **Sertão Central** lidera com média 41,6; o **Sertão de Itaparica** fecha a lista (7,2). A RD Metropolitana fica entre as últimas: só 40% dos seus municípios têm Gestão do Trabalho constituída.



Ranking das 12 RDs pela média do índice dos seus municípios

1º	Sertão Central	41,6	GT 87,5% · Plano 25% · Núcleo 12,5%	
2º	Agreste Central	32,1	GT 92,6% · Plano 14,8% · Núcleo 7,4%	
3º	Sertão do Moxotó	28,6	GT 100% · Plano 14,3% · Núcleo 0%	
4º	Agreste Setentrional	26,3	GT 78,9% · Plano 15,8% · Núcleo 5,3%	
5º	Mata Norte	24,6	GT 78,9% · Plano 5,3% · Núcleo 10,5%	
6º	Mata Sul	23,9	GT 69,6% · Plano 8,7% · Núcleo 13%	
7º	Sertão do São Francisco	21,4	GT 57,1% · Plano 0% · Núcleo 0%	
8º	Agreste Meridional	18,6	GT 65,4% · Plano 3,8% · Núcleo 3,8%	
9º	Sertão do Pajeú	15,7	GT 64,7% · Plano 5,9% · Núcleo 0%	
10º	Sertão do Araripe	15	GT 50% · Plano 0% · Núcleo 0%	
11º	Metropolitana	14,4	GT 40% · Plano 6,7% · Núcleo 6,7%	
12º	Sertão de Itaparica	7,2	GT 42,9% · Plano 0% · Núcleo 0%	

Leitura: cor da RD = média do índice (0–100) dos municípios. Ao lado de cada RD, % de municípios com Gestão do Trabalho constituída (GT), Plano de EP e Núcleo em funcionamento. Fernando de Noronha integra a RD Metropolitana.

Fontes: MDS/SNAS, Censo SUAS 2025; Condepe/Fidem (RDs, 2024).

Vigilância Socioassistencial como subsídio ao planejamento da EP

Vigilância socioassistencial	Plano de EP	Núcleo ativo
Formal	32,9%	9,1%
Informal	16,0%	2,1%
Não constituída	11,3%	1,4%

A vigilância pode indicar temas, territórios e prioridades para o plano de educação permanente.

Fonte: Censo SUAS 2025, Gestão Municipal (q3.2, q63, q69). Núcleo ativo = implantado e em funcionamento. Elaboração própria.

Desafios para a implementação da PNEP/SUAS nos nos municípios

Vínculos precários

A rotatividade apaga o que foi aprendido

EP reduzida a evento

Cursos soltos, sem continuidade

Sem tempo protegido protegido

Sobrecarga e lógica da urgência

Pouca institucionalidade

Só 16 municípios de PE têm plano

Financiamento instável

Sem orçamento próprio, não há continuidade

Desistência e evasão

Por que tantos não concluem a formação?

Dados: Censo SUAS 2025, Gestão Municipal (q63, q67). Desistência e evasão: tema da pesquisa ESFOSUAS/PAULUS Social/FAPCOM/UFRPE

A Educação Permanente se realiza no realiza no processo de trabalho, não não no evento formativo.

Formação no trabalho, a partir do trabalho e para qualificar as ofertas socioassistenciais.

Estratégias para a gestão municipal da EP

Instituir o Plano Municipal de EP, aprovado no CMAS e com orçamento

Implantar o Núcleo de EP, municipal ou regional, com trabalhadores e usuários

Assegurar tempo institucional para supervisão técnica e estudos de caso

Diagnosticar as necessidades formativas formativas com a Vigilância Socioassistencial

Monitorar a incidência nas práticas, além além de frequência e certificação

Articular EsfoSUAS, NEEPSUAS/PE, universidades e Escola do SUAS

Base: PNEP/SUAS (2013), itens 9 e 10; NOB-RH/SUAS; Res. CNAS nº 6/2016 (supervisão técnica); Res. CNAS/MDS nº 184/2025

Somos inacabados. Por isso a formação é permanente.

Inspirado em Paulo Freire

Obrigada!

Silvia Ferreira
silviaaline.ssocial@gmail.com

Referências

ANTUNES, R. Os sentidos do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. CNAS. Resoluções nº 145/2004 (PNAS), nº 109/2009 (Tipificação) e nº 33/2012 (NOB/SUAS).

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (LOAS); Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011.

BRASIL. CNAS. Resoluções nº 269/2006 (NOB-RH/SUAS), nº 17/2011 e nº 9/2014.

BRASIL. CNAS. Resoluções nº 8/2012 (CapacitaSUAS), nº 4/2013 (PNEP/SUAS) e nº 6/2016 (supervisão técnica).

BRASIL. CIT. Resolução nº 19, de 23 de outubro de 2024. CNAS/MDS. Resolução nº 184, de 17 de fevereiro de 2025 (Escola do SUAS).

BRASIL. CNAS. Resolução nº 205, de 16 de setembro de 2025 (Programa Aprimora Rede+).

BRASIL. MDS. Censo SUAS 2025: Gestão Municipal e Gestão Estadual [microdados]. Brasília: MDS/SNAS, 2026.

CECCIM, R. B. Educação permanente em saúde: desafio ambicioso e necessário. Interface, v. 9, n. 16, 2005.

Referências

FREIRE, P. Pedagogia do oprimido. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FREIRE, P. Pedagogia da autonomia. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

IAMAMOTO, M. V. O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional. São Paulo: Cortez, 1998.

KOGA, D. Medidas de cidades: entre territórios de vida e territórios vividos. São Paulo: Cortez, 2003.

MARX, K. O capital: crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

PERNAMBUCO. SAS. Plano de Trabalho: Edital de Chamamento Público nº 002/2024 (FADURPE/UFRPE), ajuste de maio de 2026.

RAICHELIS, R. O trabalho e os trabalhadores do SUAS. In: BRASIL. MDS. Gestão do trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária. Brasília: MDS, 2011.

SPOSATI, A. A menina LOAS: um processo de construção da assistência social. São Paulo: Cortez, 2004.

SPOSATI, A. Modelo brasileiro de proteção social não contributiva. In: BRASIL. MDS; UNESCO. Concepção e gestão da proteção social não contributiva no Brasil. Brasília, 2009.