POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS PNEP/SUAS

EXPEDIENTE

Presidenta da República Federativa do Brasil/**Dilma Rousseff**

Vice-Presidente da República Federativa do Brasil/**Michel Temer**

Ministra do Desenvolvimento Social e Combate à Fome/Tereza Campello

Secretário Executivo/**Marcelo Cardona Rocha**

Secretária Nacional de Assistência Social/**Denise Ratmann Arruda Colin**

Secretária Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional/**Arnoldo Anacleto de Campos**

Secretário Nacional de Renda e Cidadania/**Luis Henrique da Silva de Paiva**

Secretário Nacional de Avaliação e Gestão da Informação/**Paulo de Martino Jannuzzi**

Secretário Extraordinário de Superação da Extrema Pobreza/**Tiago Falcão Silva**

SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Secretária Adjunta/**Valéria Maria de Massarani Gonelli**

Diretora de Gestão do Sistema Único de Assistência Social/**Simone Aparecida Albuquerque**

Diretora de Proteção Social Básica/**Léa Lucia Cecílio Braga**

Diretora de Proteção Social Especial/**Telma Maranho Gomes**

Diretora de Benefícios Assistenciais/**Maria José de Freitas**

Diretora de Rede Socioassistencial Privada do SUAS/**Carolina Gabas Stuchi**

Diretor Executivo do Fundo Nacional de Assistência Social/**Antonio José Gonçalves Henriques**

ELABORAÇÃO E REDAÇÃO VERSÃO PRELIMINAR:

Antônio Santos Barbosa de Castro

Denise Ratmann Arruda Colin

Eliana Teles Do Carmo

José Ferreira da Crus

Jucimeri Isolda Silveira

Mariana López Matias

Mônica Aparecida Rodrigues

Rosário de Maria Costa Ferreira

Simone Aparecida Albuquerque

ELABORAÇÃO E REDAÇÃO VERSÃO FINAL:

Abgail Silvestre Torres

Aldaiza Sposati

Antônio Santos Barbosa De Castro

Eliana Teles Do Carmo

Esther Luiza De Souza Lemos

Joaquina Barata Teixeira

José Ferreira Da Crus

Jucimeri Isolda Da Silveira

Miriam De Souza Leão Albuquerque

Stela Da Silva Ferreira

Wagner Gonçalves Saltorato

GRUPO DE TRABALHO CNAS

José Ferreira Da Crus

Jane Pereira Clemente

REVISÃO FINAL

Denise Ratmann Arruda Colin

Eliana Teles Do Carmo

José Ferreira da Crus

Miriam de Souza Leão Albuquerque

Simone Aparecida Albuquerque

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAÇÃO: ASCOM/MDS

TIRAGEM: 5.000

IMPRESSÃO: Gráfica Brasil

ISBN:
BRASIL, Política Nacional de Educação Permanente do SUAS/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013, 57p.

© 2013 Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

Todos os direitos reservados.

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, deste que citada a fonte.

Secretaria Nacional de Assistência Social – SNAS

Edifício Ômega, SEPN W3, Bloco B, 2º Andar, Sala 229 – CEP: 70.770-502 – Brasília – DF.

Telefone: (61) 2030-3119/3124

www.mds.gov.br

Fale no MDS: 0800 707-2003

Solicite exemplares desta publicação pelo e-mail: capacitasuas@mds.gov.br

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO..... 07

1 INTRODUÇÃO..... 08

2 HISTÓRICO..... 11
2.1 Trajetória histórica do debate desenvolvido nas conferências de assistência social sobre trabalho e valorização dos trabalhadores..... **12**
2.2 Balanço das iniciativas de formação e capacitação..... **22**

3 PÚBLICO DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS..... 27

4 OBJETIVOS DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS..... 27
4.1 Objetivo geral..... **27**
4.2 Objetivos específicos..... **27**

5 TRABALHO, CONTROLE SOCIAL E EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS.. 29
5.1 O trabalho no SUAS..... **29**
5.2 O controle social no SUAS..... **32**
5.3 A Educação Permanente no SUAS..... **32**

6 A PERSPECTIVA POLÍTICO-PEDAGÓGICA DA EDUCAÇÃO PERMANENTENO SUAS..... 34
6.1 A centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais..... **34**
6.2. O princípio da interdisciplinaridade..... **36**
6.3 O princípio da aprendizagem significativa..... **37**
6.4 O princípio da historicidade..... **38**
6.5 Desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS..... **39**

7 PERCURSOS FORMATIVOS E AÇÕES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO.. 41
7.1 Percursos formativos..... **41**
7.2 Ações de formação e capacitação..... **43**

7.2.1 Tipos de ação de capacitação..... 42
7.2.2 Tipos de ação de formação..... 45

8 CERTIFICAÇÃO..... 46

9 A CONFIGURAÇÃO ORGANIZACIONAL DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS..... 47
9.1 O planejamento e a oferta de ações de formação e capacitação..... 47
9.2 Os Núcleos de Educação Permanente do SUAS..... 48
9.3 A Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS.. 49

10 RESPONSABILIDADES DOS ENTES FEDERADOS..... 50
10.1 Gestão compartilhada..... 50
10.2 Gestão dos municípios..... 51
10.3 Gestão dos estados e do Distrito Federal..... 52
10.4 Gestão da União..... 53

11 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO..... 54

REFERÊNCIAS..... 56

CONTRIBUIÇÕES..... 60



APRESENTAÇÃO

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS estabelece os princípios e diretrizes para a instituição da perspectiva político-pedagógica fundada na educação permanente na Assistência Social. Esta, sem dúvidas, é mais uma grande contribuição ao processo de aprimoramento da gestão do Sistema Único da Assistência Social e da qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

Aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, por meio da Resolução nº 04, de 13 de março de 2013, a Política Pública de Assistência Social é fruto de deliberações de oito conferências nacionais. Trata-se de um marco histórico que resulta de um amplo processo de debate, pactuação e de deliberação, envolvendo gestores dos entes federados, Entidades de Classe, Centrais Sindicais, Especialistas, Instituições de Ensino Superior, Trabalhadores, Conselheiros e Usuários reafirmando uma gestão descentralizada, democrática e participativa do SUAS.

Reafirmada nos marcos legais da área, como a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, a Política Nacional da Assistência Social – PNAS/2004, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS/2006 e a Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS/2012, dentre outras normativas, reflete, portanto, esforços das instâncias comprometidas com a "desprecarização" do trabalho e com a profissionalização da Assistência Social no País.

A PNEP/SUAS visa corroborar com a profissionalização do SUAS, que requer dos seus gestores, trabalhadores e conselheiros novos conhecimentos, habilidades e atitudes frente às necessidades da provisão dos serviços e benefícios socioassistenciais mais qualificada e comprometida com um projeto emancipatório de sociedade. Para tanto, contempla duas dimensões: 1) a dimensão do trabalho, que reconhece os processos de trabalho que vão dar a concretude ao ideário da própria política; e 2) a dimensão pedagógica que busca processos continuados de capacitação e formação, que impactam na carreira dos trabalhadores.

Trata-se, portanto, de uma política que logrará êxito concretamente ao efetivar sua implementação e qualificação da gestão do SUAS no país e do atendimento ao cidadão, por meio da provisão de serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda.

DENISE COLIN

Secretária Nacional de Assistência Social

1 INTRODUÇÃO

Caracterizada historicamente por ações assistencialistas, paternalistas, fundadas na caridade e na benesse e alicerçadas no voluntariado, a Assistência Social tem dado passos significativos em direção à sua consolidação como política de direito.

A mudança no paradigma assistencial historicamente dominante se deu na medida em que os movimentos sociais afetos ao campo da Assistência Social, que haviam sido silenciados durante o período da Ditadura Militar (1964-1985), emergiram na cena política nacional e, quando da redemocratização do País, deixaram sua marca no processo de elaboração da Carta Magna de 1988.

Assim, por força da Constituição Federal de 1988 e da Lei n. 8.742, de 1993, Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), e suas atualizações, a Assistência Social foi elevada ao estatuto de política pública integrante da Seguridade Social e, portanto, passou a constituir-se como um direito do cidadão e dever do Estado.

Os procedimentos, mecanismos, instrumentos, princípios e diretrizes de sua operacionalização foram regulamentados pela Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004) e pela Norma Operacional Básica do SUAS(NOB/SUAS/2005), revogada e substituída pela NOB/SUAS/2012). Arcabouço normativo por meio do qual a Assistência Social ganhou a configuração institucional de um sistema descentralizado e participativo que, por meio de uma rede socioassistencial, composta de órgãos governamentais e de entidades e organizações de Assistência Social, oferta à população serviços, benefícios, programas, projetos e transferências de renda, destinados à garantia da proteção social e ao atendimento das necessidades básicas da população.

O conjunto de processos, procedimentos e atividades, relacionadas ao planejamento, operacionalização, monitoramento, avaliação e controle social do conjunto de ações finalísticas, as quais compõem a Política de Assistência Social; bem como o financiamento e a gestão sistêmica,

descentralizada, participativa e compartilhada, exigem a mobilização de novos saberes e competências e uma permanente atualização - impondo ao mesmo tempo a necessidade de um trabalho combinado e qualificado e de uma grande variedade de profissionais, com diferentes graus de formação escolar, atuando nas três esferas de governo.

Visando a atender as exigências desse novo contexto e a promover a profissionalização da Assistência Social, a LOAS coloca em evidência a necessidade de implementação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente na Assistência Social e atribui ao Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) a responsabilidade de "formular política para a qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da Assistência Social" (LOAS, art. 19, IX).

Tal perspectiva é reafirmada pelo Plano Decenal da Assistência Social (2005) e pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS/2006).

Assim, em resposta a esses desafios, o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), com o apoio da Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS), iniciou um amplo processo de debate e de pactuação, envolvendo gestores das três esferas federativas, como trabalhadores, conselheiros e usuários do SUAS; visando à elaboração do texto desta Política Nacional de Educação Permanente.

As diretrizes e princípios que a orientam foram apresentados e discutidos, pela primeira vez, em 2011, durante o Fórum Nacional de Secretários de Estado da Assistência Social (FONSEAS), sendo que as responsabilidades que ela estabelece entre os entes federados foi pactuada, nesse mesmo ano, por ocasião da 108ª Reunião da Comissão Intergestores Tripartite (CIT). Após essa pactuação, uma versão preliminar desta política foi apresentada e discutida em uma reunião do CNAS, a qual deliberou pela sua publicização e disseminação na VIII Conferência Nacional da Assistência Social, realizada em dezembro de 2011, bem como pela organização de uma oficina de trabalho, destinada ao aprofundamento do debate sobre o seu conteúdo.

A oficina, realizada em 25 de abril de 2012, contou com a participação de representantes de Instituições de Ensino Superior das cinco regiões do País; de Associações de Ensino e Pesquisa; do Fórum Nacional dos Trabalhadores do SUAS; de conselheiros de Assistência Social; do FONSEAS; do Colegiado Nacional dos Gestores Municipais da Assistência Social (Congemas); de representantes das Entidades de Classe representativas das categorias profissionais com Ensino Superior que atuam no SUAS; e de colaboradores/especialistas. Com base no debate realizado e a fim de que fosse incorporado ao texto as contribuições resultantes, o CNAS, por meio da Resolução n. 19, de 06 de junho de 2012, instituiu um Grupo de Trabalho com o objetivo de sistematizar o texto final da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

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.

Para o desafio de implementá-la estão convocados todos os que contribuíram, estejam contribuindo ou pretendam contribuir para a profissionalização do SUAS e consolidação da Assistência Social enquanto política pública de direito: MDS; Secretarias Estaduais, do Distrito Federal e Municipais de Assistência Social; Conselhos de Assistência Social; Entidades e Organizações de Assistência Social; organizações de classe e organizações sindicais representativas dos trabalhadores do SUAS; organizações representativas de usuários do SUAS; Comissões Intergestores Tripartite e Bipartites; Instituições vinculadas à Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, entre outros.

2 HISTÓRICO

O reconhecimento da Assistência Social como política pública integrante da Seguridade Social, direito do cidadão e dever do Estado, bem como a lógica de sua organização na forma de sistema único, descentralizado e participativo, possibilitaram a institucionalização dos conselhos e conferências como espaços centrais e privilegiados do debate democrático, relativamente aos diferentes aspectos e dimensões de sua implementação.

Entre eles, os temas da gestão do trabalho e da qualificação e valorização dos trabalhadores da área figuraram desde o primeiro momento nos debates e deliberações das conferências de Assistência Social, culminando com a realização da VIII Conferência Nacional, que teve como lema "A consolidação dos SUAS e a Valorização dos seus Trabalhadores".

A preocupação com esses temas, porém, não se limitou ao campo do debate. Com relação à qualificação dos trabalhadores e dos conselheiros envolvidos na implementação da Política de Assistência Social, algumas ações foram desenvolvidas e executadas nos âmbitos municipal,

Linha do Tempo 1995 - 2011
Conferências Nacionais de Assistência Social

1995

I Conferência Nacional de Assistência Social
Tema: Assistência Social como um direito do cidadão e dever do Estado

estadual, distrital e federal; possibilitando um importante aprendizado institucional quanto ao tema.

Sendo assim, como ponto de partida para as definições estratégicas contidas nessa Política Nacional de Educação Permanente, vale proceder ao registro e ao balanço da trajetória histórica do modo como as conferências de Assistência Social enfrentaram o debate quanto aos temas acima anunciados, bem como das principais ações de formação e capacitação que buscaram responder às demandas por qualificação na área.

2.1 Trajetória histórica do debate desenvolvido nas Conferências de Assistência Social sobre trabalho e valorização dos trabalhadores

As duas primeiras Conferências Nacionais – realizadas respectivamente em 1995 e 1997 – convergiram com o período de extinção da Fundação Legião Brasileira de Assistência (LBA), que desde sua criação, em 1942, havia se constituído no principal veículo por meio do qual o Estado implementava ações de assistência. Nesse período, a gestão federal da Assistência Social financiava entidades sociais com verbas para a ma-

1995

Deliberações: Que o CNAS e a SAS promovam (...) programas de capacitação (...) para conselheiros (...) e para gestores dos Fundos, bem como formulem uma política para qualificação sistemática e continuada de recursos humanos na área da Assistência Social

Garantia da qualificação técnica permanente dos executores dos programas sociais (...) assegurando a presença de profissionais tecnicamente capacitados.

nutenção de variados serviços como creches, internação de idosos e serviços de atenção continuada.

A LBA contava com um grupo de servidores organizados e ativos na defesa da Assistência Social enquanto política de direito. Em sua trajetória, a Associação Nacional dos Servidores da Legião Brasileira de Assistência (ANASELBA) teve uma participação intensa no processo constituinte e, em seguida, no debate e na formulação da LOAS. A ANASELBA foi também uma das representações dos trabalhadores na primeira gestão do CNAS, vocalizando o posicionamento de uma parcela dos profissionais da LBA, a qual nesse período havia iniciado o movimento de reforma de sua estrutura administrativa.

Essa construção coletiva dos trabalhadores da LBA, contudo, foi interrompida em 1995 pela Medida Provisória que extinguiu a Fundação, sendo que suas estruturas central e regionais foram incorporadas à Secretaria de Estado da Assistência Social (SEAS), vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). Suas sedes regionais foram posteriormente transferidas às gestões estaduais e os trabalhadores dispersados por diferentes órgãos da administração pública federal.

Na I Conferência Nacional de Assistência Social, em 1995, a temática dos recursos humanos não possuía estatuto próprio, apresentando-se como parte dos debates e deliberações relativos ao tema “assessoria e treinamento de pessoal”. O debate centrava-se na necessidade da oferta de “treinamentos” aos municípios por parte dos governos federal e estadual, visando à implementação das novas responsabilidades atribuídas àquele ente federativo: “criar conselhos e fundos, formular Planos de Assistência Social e executar programas e projetos”. A Conferência, no entanto, não definiu estratégias concretas de efetivação dos “treinamentos” requeridos.

A II Conferência Nacional de Assistência Social, em 1997, pautou-se pelo balanço resultante dos debates realizados pelas conferências estaduais quanto à fragilidade na consolidação da gestão descentralizada. A voz dos municípios fez-se ouvir em âmbito nacional, com a aprovação de deliberações importantes para a gestão descentralizada da Política de Assistência Social. Nesse contexto, foi aprovada pelo CNAS, por meio da Resolução nº 204, de 04 de dezembro de 1997, a NOB/SUAS, a qual passou a instituir as CIB e as CIT, como instâncias de debate e pactuação entre os gestores municipais, estaduais e Federal, objetivando a operacionalização da Política e a coordenação federativa das ações de Assistência Social.

1997

Deliberação: Implementar o processo de capacitação permanente (...) de acordo com a nova concepção de assistência enquanto política que assegura direitos, (...) garantindo assim a construção da política pública de assistência social nas diferentes esferas de governo.

Nessa Conferência, apenas uma deliberação tratou especificamente dos trabalhadores, apontando a necessidade de "realização de concursos públicos para contratação das equipes profissionais em nível municipal, com prazo de efetivação para dezembro de 1998". Fato esse, indicativo de que o lugar do trabalhador na Política de Assistência Social ainda não era tratado como estratégico para a efetivação do novo paradigma e configuração da Assistência Social.

Foi na III Conferência Nacional de Assistência Social, realizada em 2001, que a preocupação com o trabalho e os trabalhadores emergiu como pauta merecedora de tratamento específico. No que se refere ao tema, podem-se citar como pontos relevantes dos debates e deliberações dessa Conferência a indicação: a) da necessidade de elaboração e implementação de uma Política Nacional de Capacitação Continuada, com definição de seu público (conselheiros, gestores, profissionais, prestadores de serviços e usuários nas três esferas de governo); e b) do Fundo Nacional de Assistência Social como fonte dos recursos destinados ao financiamento de tal Política.

Na mesma ocasião, aprofundou-se o debate sobre a corresponsabilidade entre os três entes federados no financiamento dos recursos huma-

nos da Assistência Social. Debate por meio do qual, apesar do contexto adverso de aprovação da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000) e do tensionamento do debate político nacional pelo tema da redução dos gastos públicos com pessoal, ousou-se defender a contratação de trabalhadores no setor público como condição necessária à efetivação dos direitos socioassistenciais.

A IV Conferência Nacional de Assistência Social, realizada em 2003, sob o contexto do reordenamento do Ministério da Assistência Social (MAS) para o MDS, representou, por sua vez, um marco na trajetória da Política de Assistência Social, ao definir a diretriz de criação do SUAS. Diretriz esta que permitiu ao CNAS aprovar, no ano seguinte, a PNAS/2004, estabelecendo os referenciais técnicos e políticos de universalização da Assistência Social, com base nos princípios da matricialidade sociofamiliar e da territorialidade.

Com relação ao tema do trabalho, a conferência afirmou a necessidade de "contratação de profissionais especializados e de diferentes profissões, por meio de concurso público nas três esferas de governo" e avançou na indicação da necessidade da definição e implantação de planos de carreira, cargos e salários, com ampla participação dos órgãos re-

2001

Deliberação: Elaborar e implementar uma política nacional de capacitação continuada (...) nas três esferas de governo, financiada com recursos do FNAS (...) e executada de forma descentralizada e regionalizada.

presentativos dos trabalhadores, apontando ainda para o necessário empenho das três esferas de governo no que se refere à estruturação do trabalho e à valorização dos trabalhadores da Assistência Social. Nessa direção, a IV Conferência acentua a necessidade de criação de espaços de diálogo entre trabalhadores e gestores, intitulados "Fóruns de Formação", bem como reafirma a demanda pela implementação de uma "Política Nacional de Capacitação".

Na V Conferência Nacional de Assistência Social, realizada em 2005, foi aprovado o Decálogo dos Direitos Socioassistenciais, o qual contribuiu para a consolidação da agenda do trabalho e dos trabalhadores na Assistência Social. Agenda em relação à qual surgiram novamente indicações quanto à necessidade de: a) elaboração e implementação de uma "Política Nacional de Capacitação" como estratégia para garantir a qualidade dos serviços; b) ampliação, por meio de concursos públicos, das equipes multiprofissionais destinadas a atuar nos órgãos gestores; e c) implementação do plano de carreira, cargos e salários. Ao mesmo tempo foi fortalecida a demanda pela elaboração de uma NOB específica quanto ao tema dos recursos humanos.

Nessa V Conferência, o levantamento conhecido como Fotografia da Assistência Social nos Municípios Brasileiros, resultado de uma parceria entre o CNAS e o Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Seguridade e Assistência Social (NEPSAS), da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), indicou pela primeira vez a composição da força de trabalho da Assistência Social, alocada nos municípios, estados e Distrito Federal. Posteriormente, como resultado da parceria entre o MDS e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), foi realizada a Pesquisa de Informações Básicas Municipais: Perfil dos Municípios Brasileiros (MUNIC), que agregou um suplemento sobre a Assistência Social, no qual se encontra uma grande variedade de dados e informações sobre a força de trabalho alocada na implementação dessa política pública.

Ainda nessa Conferência, teve início o debate acerca da versão preliminar do texto da NOB-RH/SUAS/2006. As contribuições feitas ao texto foram retomadas e sistematizadas pelo Grupo de Trabalho instituído no âmbito do CNAS, por meio da Resolução n. 134, de 13 de julho de 2006, para aprofundamento do debate; bem como pela Câmara Técnica instituída pela CIT para tratar do mesmo assunto. A partir do trabalho desenvolvido por esses dois coletivos, o CNAS aprovou a Resolução n. 269, de 13 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a NOB-RH/SUAS.

2003

Deliberação: Elaborar e implementar, (...) uma política nacional de capacitação continuada,(...) financiada com recursos dos fundos de Assistência Social, (...) nas três esferas de governo, estimulando a criação de núcleos locais e regionais.

Na VI Conferência Nacional, realizada em 2007, tomando por base a NOB-RH/SUAS/2006, é colocado em pauta o tema da Política Nacional de Capacitação, acrescentando-se a preocupação com os "princípios éticos, políticos e profissionais", como diretrizes imprescindíveis ao aprimoramento da gestão do SUAS e à qualidade do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

A VII Conferência Nacional, realizada em 2009, evidenciou a preocupação com a criação de espaços de diálogo entre os trabalhadores da rede socioassistencial, de âmbito governamental e não governamental, a fim de se fortalecer as relações institucionais necessárias à consolidação do SUAS e à implementação da NOB-RH/SUAS/2006. Como parte do processo de debate, a necessidade de capacitação dos trabalhadores, agora qualificada como "continuada e permanente", figurou novamente entre os temas deliberados. Esse contexto possibilitou também a criação e a organização do Fórum Nacional dos Trabalhadores do SUAS (FNTSUAS).

Ressalte-se que a partir da aprovação da Resolução CNAS n. 109, de 11 de novembro de 2009, que trata da Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais, a necessidade de elaboração e implementa-

ção de uma política de educação continuada e permanente tornou-se mais urgente e imperativa.

Em 2011, outros avanços foram conquistados. Houve a publicação da Lei n. 12.435, de 06 de julho de 2011, que alterou a LOAS, instituiu o SUAS e estabeleceu, dentre outros objetivos, a implantação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente na Assistência Social. Em consonância com as alterações promovidas, a LOAS passou a garantir o que fora deliberado na VI Conferência Nacional de Assistência Social, em 2007, ao autorizar a utilização de recursos do cofinanciamento federal, destinados às ações continuadas da Assistência Social, para o pagamento de profissionais efetivos que integram as equipes de referência. No mesmo ano, por meio da Resolução n. 32/2011, o CNAS definiu que, para essa finalidade, pode ser utilizado até 60% do cofinanciamento federal, reforçando com isso a lógica do concurso público e da formalização das relações de trabalho no SUAS.

Outra iniciativa importante registrada nesse ano foi a publicação da Resolução CNAS n. 17/2011, que ratifica a composição da equipe de referência definida pela NOB-RH/SUAS/2006 e reconhece as categorias profissionais com Ensino Superior, necessárias ao atendimento das especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções de gestão no âmbito do SUAS.

2005

Deliberação: Implantar e implementar política de capacitação continuada, (...) orientada por princípios éticos, políticos e profissionais, para garantir atendimento de qualidade na assistência social enquanto política pública.

O ano de 2011 culmina, por fim, com a realização da VIII Conferência Nacional de Assistência Social, que tratou dos avanços na implantação do SUAS. Nela foram pautados e debatidos os temas relativos ao trabalho e aos trabalhadores, tais como: a) a estruturação da Gestão do Trabalho; b) os Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS); c) o concurso público na área; d) a política de educação continuada e permanente.

Com relação a esses temas, duas deliberações são reveladoras da centralidade adquirida pela preocupação com a qualificação e valorização do trabalho e dos trabalhadores do SUAS e, por isso, merecem ser citadas: a primeira define a necessidade de "Implantar a Gestão do Trabalho, a partir da NOB-RH/SUAS/2006, nas três esferas de governo e no Distrito Federal, para garantir trabalho qualificado no desenvolvimento das ações do SUAS, com base em diagnóstico do número de trabalhadores necessários em relação à demanda de trabalho existente nos serviços, programas, projetos e benefícios"; e a segunda, define a necessidade de "Constituir uma Política de Capacitação Continuada, de acordo com a NOB-RH/SUAS, com recursos da União, estados, Distrito Federal e municípios, voltada para os trabalhadores, gestores, conselheiros, entidades da rede socioassistencial, orientando-se pelo princípio da profissionalização, da ética e pelo atendimento aos usuários como sujeitos de direitos".

Em 16 de março de 2012, concomitantemente ao processo de elaboração dessa Política Nacional de Educação Permanente, foi instituído, por meio da Resolução CNAS n. 08, o Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS), visando: a) garantir a 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.

Tomando por base esse histórico, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS materializa as deliberações das conferências sobre o tema, trazendo a gestão do trabalho para o centro da agenda política das instâncias do SUAS.

2.2 Balanço das iniciativas de formação e capacitação

Nos últimos anos, a União, os estados, o Distrito Federal e os municí-

2007

Deliberação: Capacitar os conselheiros e fortalecer, potencializar e reforçar a autonomia de 100% dos Conselhos de Assistência Social e Conselhos de Direitos, na perspectiva do exercício do controle social e da participação popular.

pios brasileiros envidaram esforços significativos visando à qualificação de trabalhadores e conselheiros com base no novo paradigma socioassistencial e às competências necessárias ao exercício das diferentes funções profissionais e relativas à gestão participativa e ao controle social da Política de Assistência Social.

As iniciativas desenvolvidas com a finalidade acima referida cumpriram importante papel no fortalecimento da Assistência Social e do SUAS e, principalmente, permitiram o desenvolvimento institucional de importantes saberes e capacidades na área do planejamento de ações de formação e capacitação de pessoas. Permitiram, ainda, um conhecimento mais refinado acerca das necessidades de formação e capacitação que emergem dos processos de trabalho estruturantes da gestão descentralizada e participativa do SUAS e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, além de certa aproximação dos órgãos gestores a uma ampla rede de instituições educacionais.

Elas foram, no entanto, executadas segundo um formato que apresentava severas limitações, entre as quais se destacam: a) o caráter fragmentado e descontínuo das ações de capacitação e formação e, portanto, a sua não inserção em um plano global de qualificação; b) a ausência de uma

perspectiva político-pedagógica que servisse de orientação nacional às ações realizadas; c) a fragilidade ou ausência de estudos sobre as reais necessidades de formação e capacitação visando à qualificação da gestão, do provimento dos serviços e benefícios e do controle social; d) o fato de a execução de parte dos cursos haverem sido outorgadas a instituições selecionadas em processos licitatórios nos quais o critério 'preço' é determinante, redundando em prejuízo à qualidade do serviço contratado.

Assim, o cruzamento entre, de um lado, as demandas e os caminhos indicados pela leitura da trajetória histórica do debate desenvolvido nas Conferências de Assistência Social sobre trabalho, valorização e qualificação dos trabalhadores da área - e de outro, as conclusões desse balanço das ações de formação e capacitação desenvolvidas, permite indicar a necessidade de um novo formato de planejamento e oferta de ações de formação e capacitação para o SUAS. Formato que seja capaz de:

a) orientar o planejamento e a oferta das ações de formação e capacitação sob a perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente e sob os princípios da interdisciplinaridade, da aprendizagem significativa e da historicidade;

Deliberações: Promover capacitação continuada, (...) cofinanciada pelas três esferas de governo, como forma de viabilizar o empoderamento destes atores no exercício da participação e do controle social e permitir a troca de experiências na execução da política de assistência social.

Promover capacitação permanente, com o cofinanciamento nas três esferas de governo, (...) respeitando as diferenças regionais, a serem realizadas em âmbito municipal e/ou regional, em interface com as demais políticas públicas.

b) descentralizar atribuições relacionadas à realização de diagnósticos de necessidades de formação e ao planejamento, formatação e oferta de ações de formação e capacitação, garantindo, ao mesmo tempo, respeito à diversidade regional e à unidade nacional do processo de qualificação;

c) fundar o planejamento instrucional sobre efetivos diagnósticos de necessidades de formação e capacitação, centrando-os nos problemas e questões que emergem dos processos de trabalho;

d) desenvolver as capacidades e competências necessárias e essenciais à melhoria da qualidade da gestão, dos serviços e benefícios ofertados e do atendimento dispensado à população;

e) promover a oferta sistemática e continuada de ações de formação e capacitação de diferentes tipos e modalidades, que possibilitem aos trabalhadores e conselheiros explorarem diferentes percursos formativos;

f) incluir o conjunto de trabalhadores e agentes públicos e sociais envolvidos na gestão descentralizada e participativa do SUAS e no provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;

g) permitir o aprimoramento permanente por meio do monitoramento e avaliação das ações implementadas.

O olhar retrospectivo sobre essa construção histórica nos permite formular hoje respostas diversas daquelas já experimentadas e nos coloca em melhores condições de lidar com os desafios presentes e nos lançar sobre os horizontes futuros que esta Política Nacional de Educação Permanente ajudará a realizar, na perspectiva da construção e da disseminação de conhecimentos, habilidades e atitudes que promovam a qualificação das diferentes dimensões da gestão, da implementação e do controle social do SUAS.

Deliberações: Constituir uma Política de Capacitação Continuada, de acordo com a NOB-RH/SUAS, com recursos da União, estados, Distrito Federal e municípios, (...) orientando-se pelo princípio da profissionalização, da ética e pelo direito de atendimento aos usuários como sujeitos de direitos.

Elaborar e implementar o Plano (...) permanente para os trabalhadores do SUAS, em consonância com a NOB-RH/SUAS e na perspectiva da qualificação dos serviços socioassistenciais(...).

Garantir e incentivar a participação dos trabalhadores do SUAS em cursos de graduação, especialização, mestrado e doutorado pertinentes à Política de Assistência Social e áreas afins, sem qualquer prejuízo de remuneração.

3 PÚBLICO DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS

Os percursos formativos e as ações de formação e capacitação, compreendidas no âmbito desta Política destinam-se aos trabalhadores do SUAS com Ensino Fundamental, Médio e Superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades.

4 OBJETIVOS DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

4.1 Objetivo geral

Institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação.

4.2 Objetivos específicos

a) Desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros condições para que possam distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão no processo de gestão e no desenvolvimento das atenções em benefícios e serviços;

b) Desenvolver junto aos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;

c) Desenvolver junto aos conselheiros da Assistência Social as competências e capacidades requeridas para a melhoria contínua da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS;

d) Instituir mecanismos institucionais que permitam descentralizar para estados, municípios e Distrito Federal atribuições relacionadas ao planejamento, oferta e implementação de ações de formação e capacitação;

e) Instituir mecanismos institucionais que permitam a participação dos trabalhadores e dos usuários do SUAS, dos conselheiros da Assistência Social e das instituições de ensino, as quais formam a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, nos processos de formulação de diagnósticos de necessidades, planejamento e implementação das ações de formação e capacitação;

f) Criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação;

g) Ofertar aos trabalhadores Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;

h) Ofertar aos conselheiros de Assistência Social Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequadas às qualificações requeridas ao exercício do controle social;

i) 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;

j) Criar meios e mecanismos institucionais que permitam articular o universo do ensino, da pesquisa e da extensão ao universo da gestão e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, de forma a contribuir para o desenvolvimento das competências necessárias à contínua e permanente melhoria da qualidade do SUAS.

k) Consolidar referências teóricas, técnicas e ético-políticas na Assistência Social a partir da aproximação entre a gestão do SUAS, o provimento dos serviços e benefícios e instituições de ensino, pesquisa e extensão, potencializando a produção, sistematização e disseminação de conhecimentos.

5 TRABALHO, CONTROLE SOCIAL E EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

5.1 O trabalho no SUAS

O trabalho social, que resulta da ação combinada do conjunto de profissionais que atuam no SUAS, constitui a principal mediação entre as leis e regulamentos que prescrevem os direitos socioassistenciais, a estrutura institucional de órgãos, cargos e funções, destinados a torná-los efetivos; assim como os usuários e beneficiários desses direitos.

Assim compreendido, o trabalho desenvolvido no SUAS está organizado em duas funções diferentes e complementares, orientadas para o reconhecimento dos direitos socioassistenciais: a função de gestão e a função de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Cada uma delas apresenta suas particularidades relativamente a objetivos imediatos, processos de trabalho, especialidades e composição profissional, mas se unificam em torno de uma mesma finalidade e por estarem contidas em um mesmo contexto sistêmico.

O desenvolvimento da função da gestão no SUAS requer a mobilização do trabalhador no que se refere aos recursos teóricos, metodológicos e tecnológicos adequados às diferentes dimensões da gestão. Tal mobilização visa à produção de mecanismos que permitam o aprimoramento dos fluxos de informação e dos processos de tomada de decisão, os quais venham a facilitar o acesso dos usuários aos serviços e benefícios, bem como fortaleçam os espaços de deliberação e gestão participativa. O uso desses recursos exige, por sua vez, a formação de uma visão de totalidade acerca dos direitos socioassis-

tenciais, como também das demandas por serviços e benefícios e da missão a que se destina o SUAS.

O trabalho relacionado à função de provimento de serviços e benefícios é fundado essencialmente em relações sociais e intersubjetivas. Os conhecimentos teóricos, metodológicos e tecnológicos requeridos apresentam uma estreita vinculação com os contextos históricos, econômicos, políticos e socioculturais. Por isso, essa função requer constante análise, reflexão e adequação - por parte dos trabalhadores - de práticas profissionais e processos de trabalho, seja no que se refere às relações internas às equipes de trabalho, seja no que diz respeito ao trabalho dirigido diretamente aos cidadãos que demandam as proteções da Assistência Social.

A interdependência entre as duas funções resulta da própria dinâmica do SUAS, decorrente do arcabouço normativo que define seus objetivos, princípios, diretrizes, configuração organizacional e processo de operacionalização. No entanto, para que ela se torne efetiva enquanto modo de estruturação dos processos de trabalho e das práticas profissionais, precisa ser internalizada no sistema das representações socioprofissionais dos trabalhadores.

Por essa razão, a Educação Permanente no SUAS deve buscar não apenas desenvolver habilidades específicas, mas problematizar os pressupostos e os contextos dos processos de trabalho e das práticas profissionais realmente existentes. Via pela qual se buscará desenvolver a capacidade crítica, a autonomia e a responsabilização das equipes de trabalho para a construção de soluções compartilhadas, visando às mudanças necessárias no contexto real das mencionadas práticas profissionais e processos de trabalho.

No que se refere às Entidades e Organizações de Assistência Social – que compõem a rede não governamental do SUAS – o trabalho desenvolvido em seu âmbito também está organizado nessas duas funções. Assim, uma vez que recebem delegação do Estado para o desenvolvimento de ações socioassistenciais, as quais apresentam elevado grau de complexidade, significativa relevância para o SUAS e importante pa-

pel na garantia dos direitos socioassistenciais, elas necessitam alocar profissionais e estruturar processos de trabalho adequados à gestão e ao provimento dos serviços, programas e projetos que desenvolvem.

Também nesse contexto, o trabalho de provimento dos serviços socioassistenciais apresenta a característica de mediador de relações sociais e intersubjetivas entre profissionais e equipes de trabalho, de um lado; e de outro, indivíduos, famílias, coletivos e populações. Trata-se de um tipo de trabalho em que o contato com os usuários coloca em cena questões ainda mais delicadas e complexas.

Disso resulta que os trabalhadores ocupam um lugar de centralidade na efetivação dos direitos socioassistenciais. Em contraste com isso, decorrentes da transformação do mundo do trabalho, verifica-se a precarização do trabalho no SUAS, cujos resultados se expressam na instabilidade, na insegurança, na ausência de perspectiva de progressão, nas degradantes condições de trabalho, na baixa remuneração e no adoecimento dos trabalhadores.

Essa situação não apenas penaliza os trabalhadores. Ela também representa grande barreira à melhoria da qualidade do provimento dos serviços e benefícios ofertados pelo SUAS e grave ameaça à efetiva consolidação da Assistência Social enquanto política pública de direito.

Como estratégia de superação dessa situação, uma série de mecanismos políticos e institucionais vem sendo implementados ou estão em processo de construção, visando à estruturação de carreira profissional do SUAS. Dentre os já implementados, ressalta-se: a) a autorização do uso dos recursos oriundos do cofinanciamento federal para a contratação de profissionais necessários às equipes de referência; b) a estruturação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente no âmbito dos entes federados; c) o reconhecimento das categorias profissionais que compõem o Sistema.

Assim, nos marcos da implementação da Gestão do Trabalho do SUAS, a adoção desta Política Nacional de Educação Permanente 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.

5.2 O controle social no SUAS

Às duas funções do trabalho social mencionadas no tópico anterior, deve ser acrescentada a função do controle social do SUAS. Essa função está ancorada ao princípio da participação popular, a qual e é estruturante da gestão da Política de Assistência Social e do SUAS.

A função do controle social é exercida especialmente pelos conselhos de Assistência Social. Segundo o art. 119 da NOB/SUAS/2012, os conselhos de Assistência Social são instâncias deliberativas colegiadas do SUAS, vinculadas à estrutura do órgão gestor de Assistência Social da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, com caráter permanente e composição paritária entre governo e sociedade civil, instituídas por meio de lei específica, que garanta a escolha democrática da representação da sociedade civil, permitindo uma única recondução por igual período.

O referido art. estabelece ainda que no exercício de suas atribuições, os conselhos normatizam, disciplinam, acompanham, avaliam e fiscalizam a gestão e a execução dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. São atribuições, cujo exercício exige dos conselheiros a mobilização de conhecimentos relacionados às diferentes dimensões do SUAS, de habilidades e atitudes correlatas.

Por isso, à função do controle social corresponde, no âmbito desta Política, um Percurso Formativo específico, destinado à formatação e à oferta de ações de formação e capacitação, orientadas para o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias e essenciais ao fortalecimento da participação popular e do controle social no SUAS.

5.3 A Educação Permanente no SUAS

Educação Permanente não se refere apenas a processos de educação for-

mal. Em um sentido mais amplo, ela diz respeito à formação de pessoas visando a dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir suas próprias identidades, suas compreensões quanto aos contextos nos quais estão inseridas e seus julgamentos quanto a condutas, procedimentos e meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho e à resolução de problemas.

Nos marcos da NOB/RH/SUAS/2006, a aplicação dessa perspectiva político-pedagógica ao SUAS encontra-se definida pelos seguintes tópicos:

a) A Educação Permanente é fundamentada na qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais;

b) Realiza-se de forma sistemática e continuada; sustentável; participativa; nacionalizada; descentralizada; avaliada e monitorada;

c) Produz, sistematiza e dissemina conhecimentos, direcionados ao desenvolvimento de competências e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e do protagonismo dos usuários;

d) Prima pelo investimento em múltiplas formas de capacitação e formação, adotando instrumentos criativos e inovadores, adequando-os aos diferentes públicos da Política de Assistência Social e garantindo a acessibilidade das pessoas com deficiência;

e) Respeita a diversidade e as especificidades territoriais na elaboração das ações de capacitação e formação;

f) Prevê acompanhamento, monitoramento e avaliação da Educação Permanente;

g) Integra e amplia os espaços de debates entre as instâncias de gestão, controle social, instituições educacionais e movimentos sociais.

Esses tópicos tratam de três diferentes dimensões que precisam ser combinadas na implementação da Educação Permanente no SUAS: a) re-

lacionada ao objetivo da adoção dessa perspectiva político-pedagógica como norteadora das ações de formação e capacitação; b) relacionada às características intrínsecas da própria perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente; c) relacionada ao contexto institucional e à configuração organizacional necessários a essa implementação.

Uma vez que os objetivos que orientam a adoção da perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente como norteadora das ações de formação e capacitação do SUAS foram anteriormente definidos, trata-se, a seguir, de desenvolver as duas outras dimensões que emergem do texto da NOB/RH/SUAS/2006: a) a própria perspectiva da Educação Permanente e os meios e instrumentos político-pedagógicos de sua operacionalização; b) a configuração organizacional necessária à sua implementação e as responsabilidades que disso resultam para os entes federados.

6 A PERSPECTIVA POLÍTICO-PEDAGÓGICA DA EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

Entende-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, científicos e tecnológicos disponíveis. Processo esse mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade.

6.1 A centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais

No âmbito organizacional do SUAS, a implantação da perspectiva da Educação Permanente deve partir do reconhecimento da centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais relacionadas à gestão participativa e ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais para a estruturação dos processos de planejamento e implementação de ações de formação e capacitação.

Essa centralidade resulta do papel que os processos de trabalho e as práticas profissionais desempenham como principais mediadores da gestão descentralizada e participativa do SUAS e da concretização dos serviços e benefícios ofertados. De forma que, a promoção de melhorias na qualidade dessa gestão e desse provimento exige, necessariamente, a qualificação daqueles que planejam, organizam, operam e exercem o controle social do Sistema: os gestores, os trabalhadores e os conselheiros.

Em consequência, o planejamento, a oferta e a implementação de ações de formação e capacitação para o SUAS devem responder às questões, demandas, problemas e dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais desenvolvidas pelos trabalhadores. Condição necessária para a realização de duas das principais finalidades desta Política Nacional de Educação Permanente: a) desenvolver as competências necessárias e essenciais à melhoria contínua da qualidade da gestão do SUAS e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais; b) modificar processos de trabalho e práticas profissionais inadequados ao atual paradigma da Assistência Social, entendida enquanto política de direito não contributiva, inserida no âmbito da Seguridade Social.

Tanto o desenvolvimento de competências quanto a modificação de processos de trabalho e de práticas profissionais, objetivos almejados por essa Política, devem estar orientados para a valorização da população atendida e para a consequente ruptura com a concepção discriminatória de "necessitado" e com a subalternização dos usuários do SUAS. Nesse sentido, a Educação Permanente deve induzir nos trabalhadores e equipes profissionais um estado de permanente questionamento e reflexão acerca da pertinência e adequação dos seus processos de trabalho e práticas profissionais quanto ao reconhecimento desses usuários, enquanto sujeitos de direitos e capazes de agir para a modificação da realidade, e quanto à integralidade dos contextos de vida, demandas e aspirações das populações com as quais trabalham.

A ação educativa assim orientada exige dos envolvidos e neles estimula uma postura crítica, investigativa e propositiva acerca das experiências vividas no cotidiano do trabalho e sua efetiva implementação exigirá a

incorporação do ensino e da aprendizagem ao cotidiano do SUAS, dos seus trabalhadores e dos conselheiros de Assistência Social.

6.2 O princípio da interdisciplinaridade

A Educação Permanente não se confunde com os modelos tradicionais de educar por meio da simples transmissão de conteúdos, tampouco se identifica com os modelos de formação e capacitação de pessoas, baseados na apartação dos que pensam, dirigem e planejam, dos que produzem, operam e implementam. Ela também não admite a hierarquização e a fragmentação disciplinar do conhecimento e dos saberes. Diversamente disso, se esforça por instituir um processo de ensino, aprendizagem, investigação e construção de conhecimento fundamentado na valorização da interdisciplinaridade.

Esse esforço de incorporar a interdisciplinaridade é essencial a uma perspectiva pedagógica que pretende qualificar trabalhadores que atuam no contexto de equipes multidisciplinares e que cotidianamente mobilizam processos laborais e práticas profissionais que lidam com contextos de vida experimentados por indivíduos e famílias, cuja compreensão não é possível por meio da perspectiva de disciplinas isoladas.

A Educação Permanente no SUAS deve responder às questões, demandas, problemas e dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais desenvolvidas pelos trabalhadores e conselheiros e, combinado com isso, instituir um processo de ensino e aprendizagem, investigação e construção de saberes e conhecimento calcado na valorização da interdisciplinaridade, fundamentada no reconhecimento dos saberes específicos de cada área, na sua complementaridade e na possibilidade de construção de novos saberes e práticas.

Nesse sentido, a interdisciplinaridade permite a ampliação do foco da visão profissional, favorecendo maior aproximação das equipes profissionais à integralidade das situações experimentadas por usuários e beneficiários do Sistema, podendo, por isso mesmo, contribuir na formulação de respostas às questões, demandas, problemas e dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais.

6.3 O princípio da aprendizagem significativa

Para ser efetivo, democrático e participativo, o processo de ensino e aprendizagem, mobilizado pela Educação Permanente precisa ter significado para os trabalhadores e agentes de controle social do SUAS. Deve se constituir em processo de aprendizagem significativa.

Por significativo compreende-se o processo de aprendizagem que se desenvolve pela interiorização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes a partir da mobilização dos saberes e experiências prévias do educando. Via pela qual o processo de apreensão do novo conhecimento, habilidade ou atitude atua sobre a estrutura cognitiva pré-existente de forma a promover sua ressignificação, viabilizando mudanças de práticas e atitudes em conformidade com o novo arranjo cognitivo do sujeito.

A mobilização da aprendizagem significativa depende, entre outras, de duas condições essenciais. A primeira, de ordem individual/psicológica, diz respeito ao envolvimento do educando no processo de formação e capacitação e ao cuidado com sua própria aprendizagem. A segunda condição se refere à sua percepção quanto à relevância dos conteúdos e objetivos que orientam o processo de formação e capacitação.

Processos de aprendizagem significativa podem ser estimulados por meio do uso de uma grande variedade de estratégias instrucionais que permitam incorporar ao ensino e à aprendizagem elementos como: a) as experiências de vida e de trabalho do capacitando; b) seus valores, conhecimentos e habilidades; c) as características e especificidades dos contextos locais e regionais relevantes para o exercício de suas funções de trabalho. Esses valores, conhecimentos, experiências e contextos socioculturais significativos mobilizados pelo processo de ensino e aprendizagem servem de ancoragem cognitiva à apreensão pelos educandos dos novos conteúdos, valores e experiências introduzidos pelas ações de formação e capacitação.

O processo de ensino e aprendizagem assim estruturado contribuirá para a formação no SUAS de uma cultura de aprendizado permanente no trabalho e por meio das experiências nele vivenciadas. Cultura essa

que se encontra no cerne da perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente e que é de fundamental importância na promoção da melhoria contínua da qualidade da gestão do SUAS e da oferta do serviços e benefícios socioassistenciais.

A Educação Permanente, na medida em que visa à promoção de melhorias contínuas na gestão do SUAS e na oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, fundamenta-se, ainda, no princípio da historicidade.

6.4 O princípio da historicidade

As ações de formação e capacitação, destinadas ao desenvolvimento das competências socioprofissionais; os elementos capazes de mobilizar a aprendizagem significativa; assim como o conjunto de escolhas éticas, técnicas, teóricas e políticas - relacionadas aos diferentes processos de formação e capacitação, sistematização, produção e disseminação de conhecimentos, habilidades e atitudes - aos quais se referem essa Política orientam-se pelo princípio da historicidade.

A adoção desse princípio permite que não se perca de vista que o SUAS e essa Política Nacional de Educação Permanente se constituem e se inserem nos marcos de uma dada forma de sociedade e de um determinado tipo de Estado. Compreensão que permite manter sob foco de análise e indagação suas lógicas de funcionamento, suas relações e múltiplas determinações, de forma a melhor compreender as condições de possibilidade de afirmação positiva e realização dos princípios contidos na LOAS, em direção ao fortalecimento e consolidação da Assistência Social, enquanto política pública de direito.

O princípio da historicidade permite, ao mesmo tempo: a) a fuga à abordagem empirista do real, que dá exclusividade e primazia às técnicas de coleta, como se o real se revelasse aos sujeitos em estado de pureza, sem mediações conceituais; b) a fuga do idealismo objetivo, em que as categorias e conceitos pretendem ser eternas, anteriores e independentes do mundo real, material; c) fuga do idealismo subjetivo,

em que as categorias são entendidas como simples nominações fenomênicas e do espírito, e não expressões do real.

Diversamente dessas três vertentes, o reconhecimento da historicidade do real resulta na submissão dos conceitos gerais ao crivo e ao solo da história, da cultura e dos territórios. Fato que direciona a atenção dos sujeitos para o permanente movimento das coisas e transformações do real por força da ação e do trabalho. Transformações reais que passam a demandar transformações conceituais e revoluções paradigmáticas. Dessa forma, o conhecimento afirma-se não por obra e graça dos conceitos, mas pela relação ativa entre homem e objeto, mediada pelo trabalho social necessário. Assim, o conhecimento formulado na forma de categorias precisa expressar a relação ativa entre os sujeitos e o mundo.

O princípio da historicidade permite, por fim, a recusa das abordagens pragmáticas, fixadas estritamente na transmissão técnica, instrumental, dogmático, do conhecimento. Diversamente disso, exige que as ações de formação e a capacitação para o SUAS abarquem questões filosófico-científicas e ético-políticas relacionadas aos princípios e fundamentos da análise do ser social e do projeto social que lhe confere tal identidade, fazendo a mediação dessas questões com as de caráter técnico e operativo.

6.5 Desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS

No intuito de promover melhorias na qualidade da gestão, do controle social e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, a Educação Permanente se destina à formação e ao desenvolvimento das competências e capacidades requeridas pelo SUAS.

Entende-se por competência o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções e atribuições laborais de um trabalhador, visando ao alcance dos objetivos, princípios e diretrizes do SUAS. Conhecimentos, habilidades e atitudes constituem, portanto, o tripé de capacidades que ao serem mobilizadas pelo

trabalhador para a realização de atividades específicas conformam sua competência profissional.

Apesar de ser geralmente usado no discurso gerencialista como sinônimo de habilidade, competência é um conceito tridimensional. Habilidade constitui apenas sua dimensão técnica, enquanto conhecimento e atitudes correspondem às suas dimensões ética e política.

A redução do conceito à sua dimensão técnica cumpre a função ideológica de esvaziar o trabalho e a formação para o trabalho de sua substância ética e política. O trabalho assim compreendido limitar-se-ia ao desenvolvimento de habilidades motoras repetitivas ou à aplicação de métodos, técnicas e procedimentos previamente definidos. Nessa perspectiva, as ações de formação e capacitação dos trabalhadores, entendidas como ações de treinamento, nada teriam a dizer ou problematizar sobre o significado ético-político e o contexto social e organizacional do trabalho.

Na perspectiva da Educação Permanente, no entanto, as duas outras dimensões da competência devem ser ressaltadas e enfatizadas. Não se trata, portanto, de treinar trabalhadores e conselheiros em habilidades técnicas pré-definidas. Trata-se de oferecer-lhes oportunidades de formação e capacitação que permitam tanto a apreensão dos conhecimentos necessários ao qualificado desempenho de suas funções laborais, como a construção de conhecimentos novos, que permitam a melhoria contínua da qualidade do trabalho que realiza e seu próprio desenvolvimento enquanto profissional, pessoa humana e cidadão. Oportunidades de formação e capacitação que permitam a consciente e sistemática reflexão dos trabalhadores quanto ao conteúdo teórico-metodológico e ético-político das atitudes subjacentes às suas práticas profissionais.

Dadas as características próprias do trabalho realizado no âmbito do SUAS, o estranhamento por parte dos trabalhadores quanto ao contexto histórico, social, econômico e político em que é realizado e ao seu significado ético e político resulta em prejuízo à qualidade do Sistema e à efetivação dos direitos socioassistenciais por ele providos.

Assim, requer-se do processo de formação e capacitação o desenvolvimento de competências socioprofissionais, ou seja, de competências compreendidas na sua tridimensionalidade: técnica, ética e política. Requer-se também o fomento de uma cultura baseada na valorização da permanente e contínua avaliação, pelos trabalhadores, dos impactos sociais, éticos e políticos gerados pelos processos de trabalho e pelas práticas profissionais nos quais figuram como sujeitos.

7 PERCURSOS FORMATIVOS E AÇÕES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

No processo de implementação e operacionalização desta Política poderão ser utilizadas as modalidades de educação presencial e a distância (EAD). Recomenda-se, no entanto, que na oferta de ações de formação e capacitação de média e longa duração pela modalidade de EAD sejam previstos e realizados encontros presenciais com o mínimo de 10% (dez por cento) da carga horária total do curso.

Independentemente da modalidade, as ações de formação e capacitação compreendidas nessa Política serão organizadas e ofertadas segundo a noção de Percursos Formativos.

7.1 Percursos formativos

Tomando por base a função de gestão, a função de provimento dos serviços e benefícios e a função de controle social, a partir das quais o trabalho no SUAS é alocado e mobilizado, as ações de formação e capacitação aqui compreendidas encontram-se organizadas em torno de três diferentes Percursos Formativos, assim denominados:

a) Percurso Formativo – Gestão do SUAS;

b) Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;

c) Percurso Formativo – Controle Social do SUAS.

A noção de Percurso Formativo corresponde ao conceito de trilha de aprendizagem. Esse conceito evidencia uma forma de desenvolvimento de competências profissionais na qual o percurso ou trilha construída pelo participante para o seu desenvolvimento profissional resultam, de um lado, das suas próprias conveniências, necessidades e aspirações profissionais; e de outro lado, das necessidades da organização na qual trabalha, da avaliação do seu desempenho na realização da função e das atividades que lhes são incumbidas, das competências que já possui e das que necessita desenvolver.

No âmbito do SUAS, a combinação e o equilíbrio entre esses dois elementos resultam da diversificação de alternativas de formação e capacitação ofertadas e do direcionamento dessa oferta para o atendimento das reais necessidades de qualificação sentidas pelo Sistema. Situação para a qual é imprescindível a realização de adequados e criteriosos diagnósticos de necessidades.

Considerando o caráter sistêmico e dinâmico do SUAS, os Percursos Formativos devem estar acessíveis a todos os públicos destinatários das ações de formação e capacitação em todas as esferas de governo. Em torno deles serão planejadas, formatadas, ofertadas e realizadas as ações, compreendidas no escopo desta Política, que são assim definidos:

a) Percurso Formativo – Gestão do SUAS:
Este Percurso Formativo engloba as diferentes ações de formação e capacitação destinadas à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de gestão do SUAS, em consonância às normativas vigentes.

b) Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais:
Este Percurso Formativo inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de provimento de serviços e benefícios, relacionadas às: a) competências individuais relacionadas ao desempenho da função e atribuição laboral que cada profissional

desempenha no quadro das Equipes de Referência ou nas atividades de apoio finalístico a estas; b) relacionadas à articulação e combinação sinérgica dessas competências individuais para a resolução de problemas e a consecução de objetivos comuns às equipes.

c) Percurso Formativo – Controle Social do SUAS:
Este Percurso Formativo inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de controle social do SUAS.

7.2 Ações de formação e capacitação

Como parte de cada um dos Percursos Formativos definidos nessa Política, admitir-se-á a concepção, oferta e realização dos tipos de ação de formação e capacitação definidos a seguir.

7.2.1 Tipos de ação de capacitação

a) Capacitação Introdutória:

Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas 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. No caso dos trabalhadores, as diferenças quanto ao nível de formação ensejam a concepção e a oferta de ações de capacitação específicas, não obstando, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.

b) Capacitação de Atualização:

Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas 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.

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 obstando, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.

c) Supervisão Técnica:

Sob essa denominação poderão ser concebidas e realizadas 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. 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.

7.2.2 Tipos de ação de formação

As ações de formação obedecem às determinações legais do Ministério da Educação (MEC) que a elas digam respeito.

a) Formação técnica de nível médio:

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.

b) 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.

c) 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

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.

d) 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.

8 CERTIFICAÇÃO

Indica-se aos órgãos gestores do SUAS que todas as ações de capacitação e formação, pelas quais tenha passado o público dessa política devem gerar a respectiva certificação para os participantes.

Indica-se, ainda, que os Percursos Formativos trilhados pelo trabalhador devem ser considerados em sua progressão funcional. Os Percursos Formativos trilhados pelos trabalhadores devem ser acompanhados e registrados desde o seu ingresso no SUAS. Tal acompanhamento permitirá também avaliar o impacto desses Percursos Formativos sobre a qualificação e a progressão funcional dos trabalhadores, bem como sobre a mudança qualitativa dos seus processos de trabalho e práticas profissionais.

Devem ser considerados validos, no âmbito do Sistema, para todos os motivos que se fizerem necessários, os certificados emitidos pelas instituições de ensino que compõem a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS.

Os certificados que não estejam de acordo com os critérios acima especificados deverão ser submetidos a um processo específico de validação por parte dos Núcleos de Educação Permanente do SUAS. Processo

no qual será analisada a compatibilidade da qualificação que se pretende validar com alguma das ações de formação e capacitação, ofertadas pelas instituições da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS. A análise deverá resultar em julgamento conclusivo de tal compatibilidade em relação: a) aos aspectos didático-pedagógicos; b) ao conteúdo trabalhado; e c) às competências desenvolvidas.

9 A CONFIGURAÇÃO ORGANIZACIONAL DA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

Por configuração organizacional deve ser compreendido o conjunto de mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais e organizativos relacionados ao planejamento, operacionalização e efetivação da perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente no SUAS.

9.1 O Planejamento e a oferta de ações de formação e capacitação

A perspectiva da Educação Permanente no SUAS corresponde a um modelo democrático e participativo em que ganha relevância a contribuição de trabalhadores, conselheiros, usuários do Sistema e Instituições de Ensino, implicadas na implementação desta Política, na realização de diagnósticos de competências e necessidades de qualificação e no planejamento das ações de formação e capacitação.

Esse modelo objetiva possibilitar a descentralização de atribuições relacionadas à realização de diagnósticos e ao planejamento e oferta de ações de formação e capacitação; mantendo-se, ao mesmo tempo, atento à unidade nacional dessas ações.

Para sua dinamização e institucionalização faz-se necessário a estruturação e instituição de Núcleos de Educação Permanente do SUAS, segundo os critérios de territorialidade que melhor atendam à implementação desta Política e ao planejamento das ações de formação e capacitação.

9.2 Os Núcleos de Educação Permanente do SUAS

Os Núcleos de Educação Permanente do SUAS devem ser organizados de acordo com as capacidades da União, dos estados e do Distrito Federal, na forma de instâncias colegiadas, constituindo-se em locus privilegiado de: a) descentralização para estados, Distrito Federal e municípios de atribuições relacionadas à realização de diagnósticos de competências e necessidades de qualificação e de formatação, oferta e implementação de ações de formação e capacitação; b) participação social na elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação e no planejamento das ações de Educação Permanente; c) interlocução, diálogo e cooperação entre os diferentes sujeitos envolvidos na implementação desta Política; d) proposição de alternativas às equipes responsáveis pela Gestão do Trabalho nas três esferas de governo.

A estruturação desse locus de Educação Permanente nas três esferas de governo, bem como sua ação coordenada em âmbito nacional, permitirá tanto a descentralização de atribuições relacionadas à realização de diagnósticos de necessidades de qualificação e de formatação e à oferta e implementação de ações de formação e capacitação; quanto possibilitará a instauração de um processo ascendente e descendente de planejamento e implementação de ações de formação e capacitação, garantindo-se a unidade nacional do planejamento e do processo de implementação dessas ações.

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

ções e conhecimentos produzidos, por meio da realização de fóruns, jornadas, seminários, entre outros; i) a validação de certificados de ações de formação e capacitação adquiridos externamente aos percursos formativos estabelecidos nesta Política.

Esses Núcleos de Educação Permanente devem ser estruturados e instituídos, de acordo com a capacidade de cada ente federativo, sendo: a) instituído pela União: Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS; b) instituídos pelos estados federados: Núcleos Estaduais de Educação Permanente do SUAS; c) instituído pelo Distrito Federal: Núcleo Distrital de Educação Permanente do SUAS; d) instituído pela ação conjunta de dois ou mais estados: Núcleos Regionais de Educação Permanente do SUAS; e) instituído por um município: Núcleo Municipal de Educação permanente do SUAS; f) instituído pela ação conjunta de dois ou mais municípios: Núcleo Loco-regional de Educação Permanente do SUAS.

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

9.3 A Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS

A Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS é formada por instituições de ensino, públicas e privadas, escolas de Governo e Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, aos quais caberá colaborar com os órgãos gestores do SUAS e demais envolvidos na implementação desta Política quanto: a) à elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação; b) ao planejamento instrucional de ações de formação e capacitação; c) à estruturação de observatórios de práticas; d) à estruturação de núcleos de pesquisa dedicados a diferentes temas afetos ao SUAS; e) à oferta e execução, em parceria

ou sob a forma de relação contratual com os órgãos gestores do SUAS, nos três níveis federativos, os tipos de ação de formação e capacitação compreendidos nos Percursos Formativos definidos nesta Política.

Em razão de sua importância para a implementação desta Política e das atividades que podem desenvolver, as instituições de ensino vinculadas à Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, devem ser chamadas a compor os Núcleos de Educação Permanente do SUAS.

10 RESPONSABILIDADES DOS ENTES FEDERADOS

Os entes federados poderão ofertar quaisquer Percursos Formativos e tipos de ação de formação e capacitação estabelecidos nesta Política e, em consonância com os normativos do SUAS assumem as responsabilidades compartilhadas e específicas definidas a seguir.

10.1 Gestão compartilhada

a) Formular, coordenar, executar e cofinanciar os planos de capacitação em consonância com os princípios e diretrizes desta Política;

b) Definir normas, padrões e rotinas para a liberação dos trabalhadores para participar de capacitação e aperfeiçoamento profissional;

c) Instituir, por meio de arranjos formais existentes na legislação vigente, parcerias ou contratos com Instituições de Ensino integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS;

d) Disseminar conteúdos produzidos nos processos formativos;

e) Acreditar os percursos formativos;

f) Ofertar cursos que certifiquem os trabalhadores e gerem progressão funcional;

g) Garantir recursos financeiros para as ações de formação e capacitação;

h) Estruturar e/ou fortalecer suas áreas de Educação Permanente, implementando Planos de Capacitação, em conformidade com as diretrizes desta Política;

i) Ofertar cursos mediante a celebração de parcerias ou contratos, em observância à legislação vigente, com as instituições de ensino integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS;

j) Divulgar oferta, mobilizar e garantir a participação dos públicos nos cursos;

k) Implementar Plano de Monitoramento e Avaliação das ações de formação e capacitação realizadas;

l) Cumprir as metas previstas no Plano Decenal da Assistência Social.

m) Coordenar ações e cooperar para a implementação dos mecanismos institucionais, perspectiva político-pedagógica, percursos formativos e ações de formação e capacitação compreendidas no âmbito desta Política.

10.2 Gestão dos municípios

a) Em relação aos três Percursos Formativos compreendidos no âmbito desta Política, cabe realizar os seguintes tipos de ação:

- **De capacitação:**

I. Capacitações Introdutórias;
II. Capacitações de Atualização;
III. Supervisão Técnica.

- **De formação:**

I. Cursos de Aperfeiçoamento.

b) Em relação ao planejamento e oferta das ações de formação e capacitação compreendidas no âmbito desta Política, cabe:

I. Elaborar diagnósticos de necessidades de formação e capacitação;
II. Desenhar planos de cursos e matrizes pedagógicas;
III. Pactuar e validar conteúdos;
IV. Disseminar conteúdos produzidos e sistematizados;
V. Capacitar os integrantes da rede socioassistencial do SUAS.

c) Em relação à estrutura e à configuração organizacional de implementação desta Política, se for o caso, cabe:

I. Instituir e coordenar o Núcleo Municipal de Educação permanente do SUAS;
II. Instituir e coordenar em cooperação com outro(s) município(s), o Núcleo Loco-Regional de Educação Permanente do SUAS.

10.3 Gestão dos estados e do Distrito Federal

a) Em relação aos três Percursos Formativos compreendidos no âmbito desta Política, cabe realizar os seguintes tipos de ação:

- **De capacitação:**

I. Capacitações Introdutórias;
II. Capacitações de Atualização;
III. Supervisão Técnica.

- **De formação:**

I. Cursos de Aperfeiçoamento;
II. Cursos de Especialização;

b) Em relação ao planejamento das ações de formação e capacitação compreendidas no âmbito desta Política cabe:

I. Elaborar diagnósticos de necessidades de formação e capacitação;
II. Desenhar planos de cursos e matrizes pedagógicas;
III. Pactuar e validar conteúdos;
IV. Disseminar conteúdos produzidos e sistematizados;
V. Capacitar os integrantes da rede socioassistencial do SUAS.

c) Em relação à estrutura e à configuração organizacional de implementação desta Política, se for o caso, cabe:

I. Instituir e coordenar os Núcleos Estaduais e do Distrito Federal de Educação Permanente do SUAS;
II. Instituir e coordenar, em cooperação com outro(s) estado(s), o Núcleo Regional de Educação Permanente do SUAS.

10.4 Gestão da União

a) Em relação aos três Percursos Formativos compreendidos no âmbito desta Política, cabe realizar os seguintes tipos de ação:

- **De capacitação:**

I. Capacitações Introdutórias;
II. Capacitações de Atualização;
III. Supervisão Técnica.

- **De formação:**

I. Cursos de Aperfeiçoamento;
II. Cursos de Especialização;
III. Mestrado.

b) Em relação ao planejamento das ações de formação e capacitação compreendidas no âmbito desta Política, cabe:

I. Elaborar diagnósticos de necessidades de formação e capacitação;

II. Desenhar planos de cursos e matrizes pedagógicas;

III. Pactuar e validar conteúdos;

IV. Disseminar conteúdos produzidos e sistematizados;

V. Capacitar os integrantes da rede socioassistencial do SUAS.

c) Em relação ao planejamento, à estrutura e à configuração organizacional desta Política, cabe:

I. Instituir e coordenar a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS;

II. Instituir e coordenar o Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS.

11 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento das ações de formação e capacitação realizadas como parte do processo de implementação desta Política tem por finalidade acompanhar a realização dos objetivos previstos visando às adequações necessárias ao seu aprimoramento.

A informação, o monitoramento e a avaliação, como instrumentos de gestão do SUAS, representam um novo patamar de tratamento de dados e informações nesse âmbito.

A Rede SUAS, Sistema Nacional de Informação da Assistência Social, com seu conjunto de aplicativos se configura como ferramenta importante para o aprimoramento do SUAS, especialmente nas questões relativas à gestão do trabalho.

O CadSUAS e o Censo SUAS são aplicativos que integram a RedeSUAS e que abarcam todas as áreas da gestão do SUAS, funcionando como importantes sistemas de produção de informações e insumos para o planejamento, monitoramento e a avaliação.

O CADSUAS, instituído pela Portaria nº 430, de 03 de dezembro de 2008, é o sistema de cadastro da Rede SUAS e sua principal funcionalidade é centralizar o cadastro de entidades, entes federativos e trabalhadores do SUAS.

Tais sistemas, combinados com o Censo SUAS, em razão do conjunto de informações que este gera anualmente sobre o trabalho no SUAS, formam a base tecnológica do monitoramento e do acompanhamento da formação e capacitação de trabalhadores, gestores e conselheiros e constituem ferramentas de grande importância para o planejamento de ações relacionadas à gestão do trabalho e à Educação Permanente.

REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardênia da Silva; FREITAS, Isa Aparecida; PILATI, Ronaldo. Abordagens instrucionais em planejamento de TD&E. IN.: BORGES-ANDRADE, Jairo E. ABBAD, Gardênia da Silva, MOURÃO, Lucinao (et al.). Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organização e Trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. IN.: BORGES-ANDRADE, Jairo E. ABBAD, Gardênia da Silva, MOURÃO, Lucinao (et al.). Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organização e Trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BRASIL. Capacita SUAS Vol. 1, 2 e 3. MDS, IEE. São Paulo – 1ed. – Brasília: MDS, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei Orgânica da Assistência Social – Lei 8.742/1993.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004. Brasília, 2005.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS. Brasília, 2005.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS. Brasília, 2012.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. SUAS: Norma Operacional Básí-

ca de Recursos Humanos do SUAS - NOB-RH/SUAS. Brasília, 2006.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Lei Orgânica de Assistência – LOAS ANOTADA. Brasília, 2009.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferências de Renda no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. Brasília: MDS, 2009.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais. Brasília: MDS, 2009.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS: Uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial. Brasília, DF: MDS: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

CNAS, Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011.

FERREIRA, Stela da Silva. A construção do lugar dos trabalhadores no SUAS. Uma análise da NOB-RH/SUAS. Dissertação de Mestrado no Serviço Social da PUC-SP. São Paulo. 2010.

FREITAS, Isa Aparecida de; BRANDÃO, Hugo Pena. Trilhas de aprendizagem como estratégia de TD&E. IN.: BORGES-ANDRADE, Jairo E. ABBAD, Gardênia da Silva, MOURÃO, Lucinao (et al.). Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organização e Trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2006.

FURTADO, Juarez Pereira. Equipes de Referência. Arranjo institucional para potencializar a colaboração entre disciplinas e profissões. Interface - Comunic., Saúde, Educ., v.11, n.22, p.239-5, mai./ago. 2007.

GUIMARÃES, Tomás de Aquino; BRUNO-FARIA, Maria de Fátima; BRANDÃO, Hugo Pena. Aspectos metodológicos do diagnóstico de competên-

cias em organizações. IN.: BORGES-ANDRADE, Jairo E. ABBAD, Gardênia da Silva, MOURÃO, Lucinao (et al.). Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organização e Trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2006.

LIMA, Suzana M. Valle; BORGES-ANDRADE, Jairo E. Bases conceituais e teóricas de avaliação de necessidades em TD&E. IN.: BORGES-ANDRADE, Jairo E. ABBAD, Gardênia da Silva, MOURÃO, Lucinao (et al.). Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organização e Trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2006.

LOIOLA, Elisabeth; NÉRIS, Jorge Santos; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Aprendizagem em organizações: mecanismos que articulam processos individuais e coletivos. IN.: BORGES-ANDRADE, Jairo E. ABBAD, Gardênia da Silva, MOURÃO, Lucinao (et al.). Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organização e Trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2006.

MOREIRA, Marco Antonio. A Teoria da Aprendizagem Significativa e Sua Implementação em Sala de Aula. Brasília: Editora UnB, 2006.

MOURÃO, Luciana; PUENTE-PALACIOS, Katia. Formação profissional. IN.: BORGES-ANDRADE, Jairo E. ABBAD, Gardênia da Silva, MOURÃO, Lucinao (et al.). Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organização e Trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2006.

PACHECO, Luzia; SCOFANO, A. C.; BECKERT, M.; SOUZA, V. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006 (Série Gestão de Pessoas).

RAICHELIS, Raquel. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no SUAS. Serviço Social & Sociedade. São Paulo, nº 98, 2009.

RIBEIRO, Eliana e MOTTA, José Inácio. Educação permanente com estratégia na reorganização dos serviços de saúde. Mimeo.

SPOSATI, Aldaíza. O primeiro ano do Sistema Único da Assistência So-

cial. Serviço Social & Sociedade. São Paulo, nº 87, 2006.

RODRIGUES JÚNIOR, José Florêncio. A Taxonomia de Objetivos Educacionais. Brasília: Editora UnB, 2007.

VARGAS, Miramar Ramos Maia; ABBAD, Gardênia da Silva. Bases conceituais em treinamento. Desenvolvimento e educação – TD&E. IN.: BORGES-ANDRADE, Jairo E. ABBAD, Gardênia da Silva, MOURÃO, Lucinao (et al.). Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organização e Trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2006.

VASCONCELOS, Celso dos Santos. Planejamento: projeto de ensino-aprendizagem e projeto político-pedagógico. 17ª ed. São Paulo: Libertad Editora, 2006. (Cadernos Pedagógicos do Libertad, V. 1).

CONTRIBUIÇÕES

Essa publicação foi elaborada a partir da colaboração de muitas pessoas que se colocaram à disposição para o encontro e para o diálogo sobre a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS. Especialistas, Entidades, Conselheiros, Organizações de Categoria de Classe de Profissionais, com fortes vínculos orgânicos e de cidadania com essa política social que afetaram de forma determinante os resultados aqui apresentados. Agradecemos a todos(as) que diretamente ou indiretamente participaram do processo de discussão e construção do conteúdo desta política.

CONTRIBUIÇÕES OFICINA NACIONAL:

Aldaiza Sposati – Pontifícia Universidade Católica - PUC/SP

Aparecida Ramos de Meneses – Fórum Nacional de Secretários de Estado de Assistência Social – FONSEAS

Carlos Alberto Batista Maciel – Universidade Federal do Pará - UFPA

Daniel Simião – Associação Brasileira de Antropologia - ABA

Denise Dias Barros – USP

Edval Bernardino Campos – CFESS

Elias de Souza Oliveira – Faculdade União das Américas - UNIAMÉRICA

Esther Luiza de Souza Lemos – Fórum Nacional dos Trabalhadores do SUAS - FNTSUAS

Hernany Gomes de Castro – Grupo Pró-Organização Nacional dos Pedagogos

Jakeline Silvestre Fascina Vitor – União Brasileira das Associações de Musicoterapria - UBAM

Joaquina Barata Teixeira - Universidade Federal do Pará - UFPA

Joari Aparecido de Carvalho – Conselho Federal de Psicologia - CFP

Jolinda de Moraes Alves – Universidade Estadual de Londrina - UEL

José Aparecido Maion – Conselho Federal de Contabilidade - CFC

José Naum de Mesquita Chagas – Associação Brasileira de Terapeutas Ocupacionais - ABRATO

Jucimeri Isolda Silveira – Pontifícia Universidade Católica - PUC/PR

Laura da Veiga – Fundação João Pinheiro - FJP/MG

Luzimara Gomes de Menezes – Conselho Federal de Economia Doméstica - CEFED

Maisa Miralva da Silva – Universidade Federal de Goiás - UFG

Márcia Mansur Saaadallah – Conselho Federal de Psicologia - CFP

Maria Andrade Leite – Federação Nacional de Assistentes Sociais - FENAS

Maria do Socorro Moura Barros Di Giovanni – Conselho Federal de Economia Doméstica - CFED

Maria Helena Elpidio Abreu – Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social - ABEPSS

Maria Luiza Amaral Rizzotti – Universidade Estadual de Londrina - UEL

Maria Luiza Martins Alessio – Secretaria Nacional de Educação Básica - MEC

Mariângela Belfiore Wanderley – Pontifícia Universidade Católica - PUC/SP

Marlene Merisse – Conselho Federal de Serviço Social - CFESS

Mônica Aparecida Rodrigues – Diretora de Formação e Disseminação – SAGI/MDS

Paulo De Martino Jannuzzi – Secretário de Avaliação e Gestão da Informação – SAGI/MDS

Rachel Raichelis – Pontifícia Universidade Católica - PUC/SP

Rita de Cássia B. – Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional - COFFITO

Sebastião Benício da Costa Neto – Associação Brasileira de Ensino em Psicologia - ABEP;

Silvia Mara Pereira – Federação Nacional dos Sociólogos - FNS

Stela da Silva Ferreira – Pontifícia Universidade Católica - PUC/SP

Telma Maranho – DPSE/SNAS

Valdete de Barros Martins – Universidade Católica Dom Bosco - UCDB

Valdiosmar Vieira dos Santos – Presidente do Colegiado Nacional de Gestores Municipais de Assistência Social - CONGEMAS

Valéria Cristina Lopes – Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira - FENPB;

