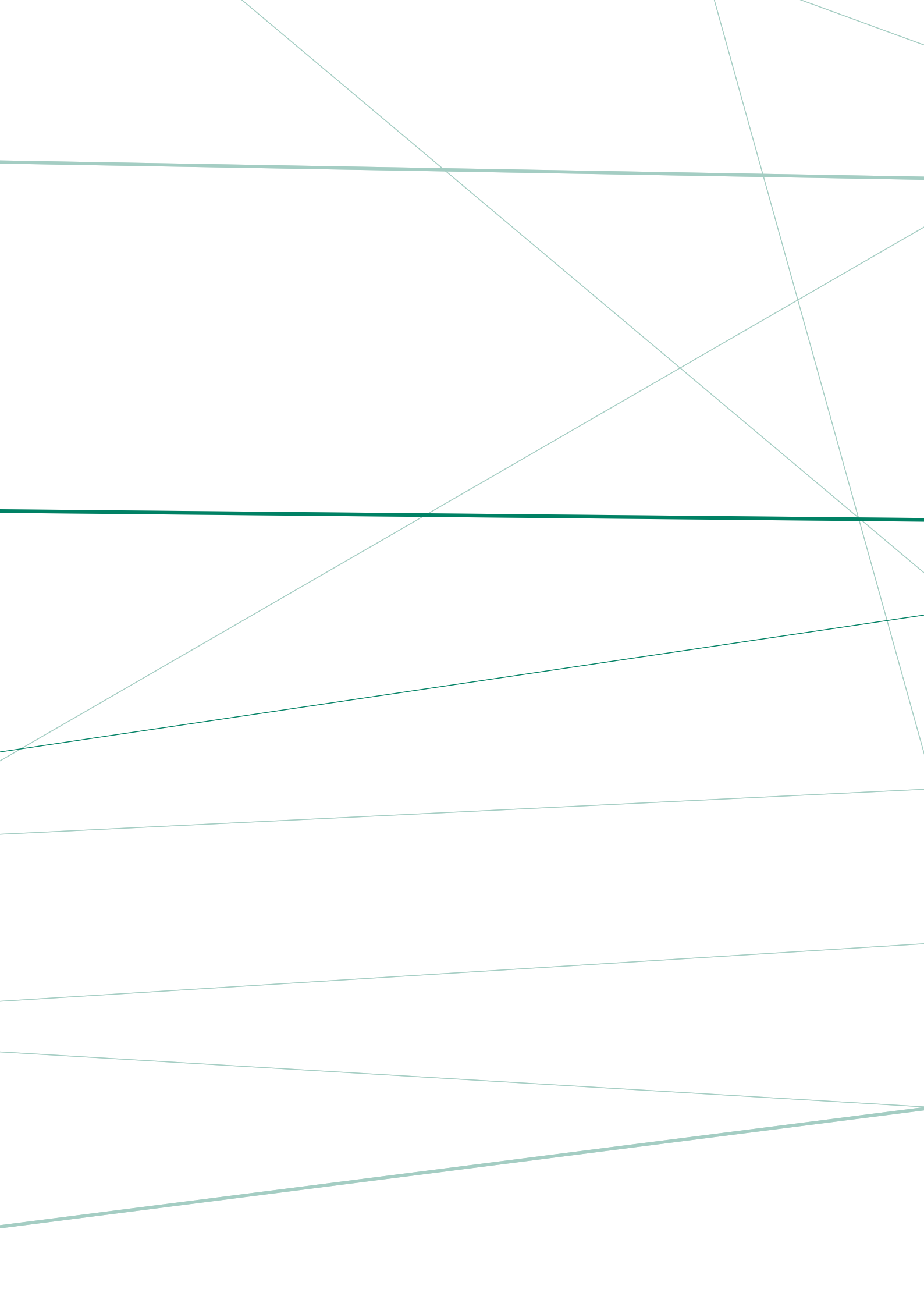


CapacitaSUAS: Um balanço de experiências e aprendizados no Estado de Mato Grosso do Sul

ANA CARINA DO PRADO ÁVILA VERBISCK
ANTONIA RAQUEL LIMA CAMARGO ZOTTOS

TEXTOS SOBRE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA O

desenvolvimento
social



CapacitaSUAS: Um balanço de experiências e aprendizados no Estado de Mato Grosso do Sul

ANA CARINA DO PRADO ÁVILA VERBISCK
ANTONIA RAQUEL LIMA CAMARGO ZOTTOS

TEXTOS SOBRE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA O

desenvolvimento
social



APRESENTAÇÃO

A série Textos sobre Educação Permanente para o Desenvolvimento Social visa disseminar relatos de experiências, estudos de casos, metodologias e estudos analíticos relacionados ao planejamento, implementação, monitoramento e avaliação de ações de educação permanente no âmbito das políticas de desenvolvimento social e combate à fome.

Trata-se de publicação por meio da qual se pretende estimular o conjunto de sujeitos envolvidos em ações de formação, capacitação, educação permanente e gestão do trabalho no contexto das diferentes políticas de desenvolvimento social e combate à fome, nas três esferas federativas, a sistematizar e compartilhar experiências, conhecimentos, saberes e metodologias oriundas do fértil campo do pensar e do fazer pedagógico destinado à qualificação dos trabalhadores, gestores e conselheiros que atuam no campo dessas políticas públicas.

Acredita-se que a sistematização, o compartilhamento e a disseminação de tais experiências, conhecimentos, saberes e metodologias servirá de importante meio de aprendizado coletivo e implicará em ganho de qualificação para o conjunto dos sujeitos envolvidos.

1 Graduada em psicologia, com pós-graduação latu sensu em Gestão Pública e servidora estadual concursada desde 2005.

2 Graduada em Serviço Social, com pós-graduação latu sensu em Trabalho Social com Famílias e servidora estadual concursada desde 2005.

CapacitaSUAS: Um balanço de experiências e aprendizados no estado de Mato Grosso do Sul

ANA CARINA DO PRADO ÁVILA VERBISCK¹

ANTONIA RAQUEL LIMA CAMARGO ZOTTOS²

INTRODUÇÃO

A compreensão do humano é um desafio à atuação do profissional da assistência social. Esse desafio envolve o usuário da política de assistência social, sua construção do social, seus vínculos e a forma como estes se estabelecem. Nesse aspecto, a compreensão, para o trabalhador, se dá não só em um momento em que se institui o interesse pela área de atuação, pois esse momento é pautado, na maioria das vezes, em expectativas criadas a partir do saber subjetivo, e nas etapas que se sucedem a esta escolha, nas quais o encontro com o outro e a interlocução com o sistema, suas funções, perspectivas e realidades acontecem.

A educação permanente surge nessa perspectiva, segundo Massaroli e Saupe³ “como uma abordagem orientada para enriquecer a essência humana e suas subjetividades, em qualquer etapa da existência de todos os seres humanos e não somente do trabalhador”.

Contudo, o limiar entre a capacitação permanente e a educação permanente acontece na medida em que as experiências vividas, somadas ao conhecimento adquirido, ganham o aspecto de saber, e esse, por sua vez, toma forma na execução dos serviços. Nesse aspecto, o trabalho deixa de ser a execução de uma tarefa apreendida e passa ter sua significação e função social sobre o profissional.

A Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) busca em sua base a vinculação entre o trabalhador do SUAS, as experiências vivenciadas no seu território e o saber pautado em legislações e na formação do SUAS como agente de transformação no processo de profissionalização do trabalhador. Lançado em 2011 em sua versão preliminar, com o título de Política Nacional Capacitação do SUAS (PNC/SUAS), e em 2013 como Política Nacional de Educação Permanente (PNEP) do SUAS, o plano descreve em suas linhas a importância do processo:

“Enfatizamos aqui, a importância política de educação permanente no SUAS na perspectiva emancipatória da prática socioassistencial em processo de construção pelos seus trabalhadores, que deve conhecer suas competências e imprimir qualidade técnica às suas ações com uma direção crítica clara e consciente, de modo a superar a histórica”.⁴

As principais mudanças trazidas pela PNEP-SUAS foram a centralidade nos processos profissionais e nas práticas de trabalho, a interdisciplinaridade, a aprendizagem significativa, a historicidade e o desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

Outra importante inovação foi a contratação de Instituições de Ensino Superior (IES) na execução dos cursos e o cofinanciamento específico para execução das capacitações, estabelecendo como percursos formativos a gestão do SUAS, o provimento de serviços e benefícios socioassistenciais e o controle social.

3 2014

4 2013, p.160.

Nesse campo, a elaboração do Plano Estadual de Capacitação do SUAS do estado de Mato Grosso do Sul (CapacitaSUAS/MS) evidenciou a angústia dos profissionais no levantamento das questões relativas às condições de trabalho, expondo vínculos frágeis e apresentando as principais temáticas a serem trabalhadas no âmbito dos municípios. Também revelou a fragilidade na área dos trabalhadores da assistência social responsáveis pela execução e gestão dos serviços, principalmente em relação a seus vínculos empregatícios, o quantitativo das equipes de referência e da gestão e a lacuna no campo da capacitação.

Dos pontos de vista operacional, administrativo, político e técnico, revelou-se às gestões estadual e municipal a necessidade de uma nova atitude, com desafios na área de planejamento da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente, principalmente, na destinação de recursos financeiros específicos para capacitações, diárias aos trabalhadores e liberação destes sem prejuízo dos recebimentos e com despesas correspondentes de participação sem ônus.

A gestão do trabalho e a educação permanente surgem irrevogavelmente neste sentido como eixo estruturante do SUAS, pois a efetividade das ações tem relação direta com a prática profissional, que deve ser aprimorada de forma contínua para que o trabalhador traga para a realidade do trabalho não só conteúdos aprendidos, mas que tenha condições de ligá-las a sua formação individual e a seu conhecimento construído.

Palavras-chave: Educação permanente; assistência social; Sistema Único de Assistência Social; trabalhador do SUAS; gestão do trabalho



DESENVOLVIMENTO

O CapacitaSUAS no Mato Grosso do Sul (MS) foi iniciado em 2012, com a aprovação do CapacitaSUAS/MS, com vigência de 2012 a 2014 pelo Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS) e pactuado pela Comissão Intergestores Bipartite (CIB) do Mato Grosso do Sul, com o objetivo de atender às necessidades do estado em torno de suas temáticas específicas, tendo como base a Resolução nº 08, de 2012, do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), que instituiu em âmbito nacional o Programa Nacional de Capacitação (CapacitaSUAS).

A elaboração do Plano Estadual iniciou-se em 2011, quando a equipe técnica da Secretaria Estadual de Trabalho e Assistência Social (SETAS), em conjunto com os Gestores Municipais, instituiu uma Câmara Técnica da CIB-MS, cujo produto inicial foi a elaboração de um instrumental de levantamento de dados referentes aos Recursos Humanos dos municípios e dos serviços do SUAS no estado.

Com o objetivo de estudar e propor estratégias para regulação e efetivação da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH) do SUAS, o instrumental de levantamento de dados aplicado pela câmara técnica da CIB serviu como base de dados para o diagnóstico dos recursos humanos com os dados do censo do Instituto de Geografia e Estatística (IBGE) do ano de 2010, o Censo SUAS 2011 e o Sistema de Informação e Gestão Social (SIGS/MS).

Atualmente, o SUAS no estado do MS tem abrangência nos 79 municípios, com cofinanciamento estadual e federal, e conta com 129 Centros de Referência da Assistência Social (CRAS), destes, três unidades indígenas, todos responsáveis pela execução dos serviços de proteção básica em seu território, 66 unidades de Centros de Referência Especializados da Assistência social (CREAS), em 64 municípios, além de abrigos para atendimento a crianças e adolescentes e idosos, residências protegidas, abrigos para atendimento a moradores de rua, três unidades de Centros POP e serviços de fortalecimento de vínculos.

O diagnóstico revelou, com base nos dados do Censo Gestão 2012, informações que serviram como subsídios para o mapeamento dos trabalhadores do SUAS no Mato Grosso do Sul. Entre as informações, constatou-se a totalização de 4.934 trabalhadores do SUAS nos municípios, envolvidos nessa política pública em todo o estado, seja de forma direta como servidores públicos ou, de forma indireta, em instituições privadas ligadas à rede socioassistencial, além de fornecer dados importantes sobre quantitativos de servidores por vínculos e, por escolaridade, conforme mostra o Gráfico I e o Gráfico II.

GRÁFICO 1 - TRABALHADORES, SEGUNDO A ESCOLARIDADE

MS

■ fundamental ■ medio ■ superior

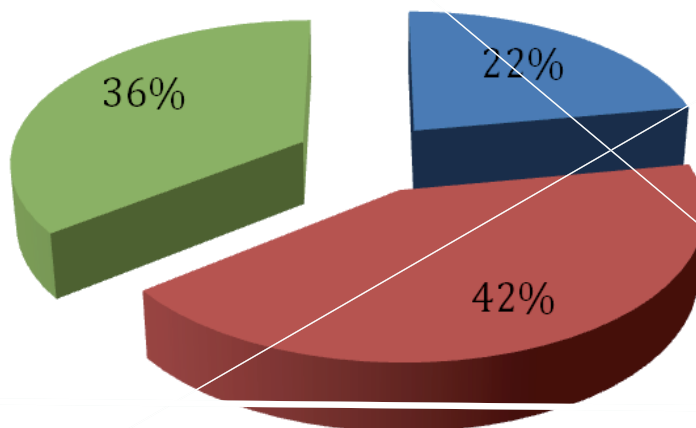
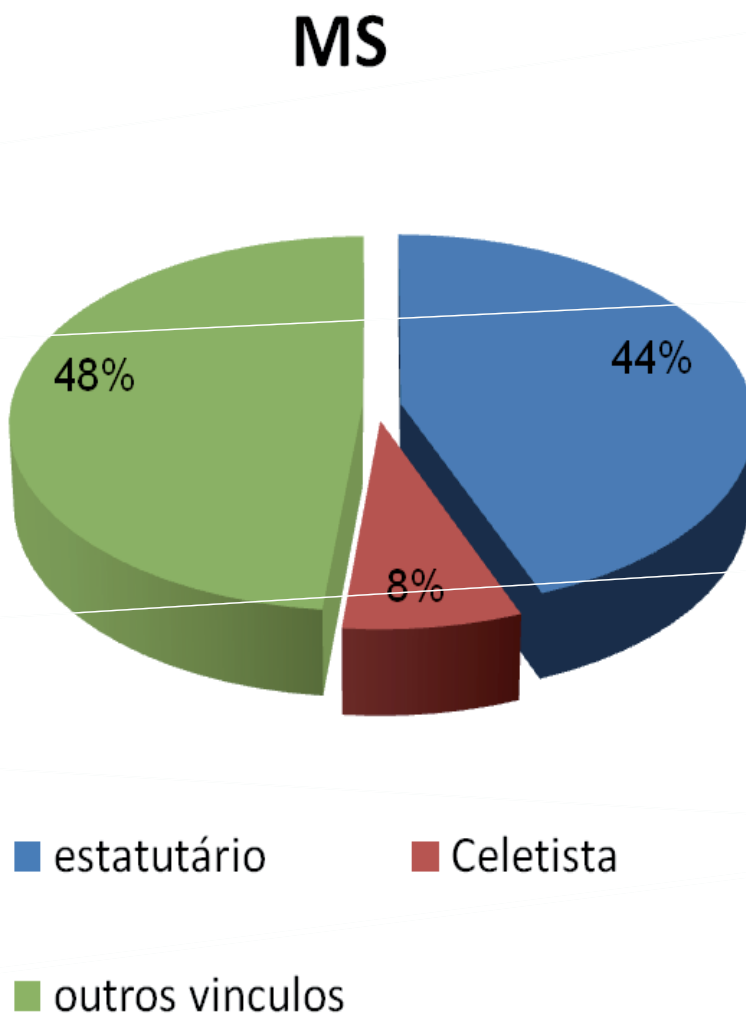


GRÁFICO 2 - TRABALHADORES, SEGUNDO O VÍNCULO



A partir desses dados e de acordo com o quantitativo de trabalhadores por unidade executora, tendo como base as equipes de referência previstas na NOB-RH/SUAS e a Resolução Nº 17 de 2011, do CNAS⁵, chegou-se ao quantitativo de trabalhadores com vínculos formais (concursados, comissionados e celetistas) no Mato Grosso do Sul, que totalizaram 1.149 servidores.

Assim, em 2012, após a aprovação do CapacitaSUAS-MS e com o financiamento do MDS, as ações de capacitação foram definidas a partir dos projetos pedagógicos dos cursos, com a institucionalização da Rede Nacional de Educação Permanente (RENEP), composta por instituições de ensino superior, criada pelo MDS por adesão e cumprimento de requisitos específicos.

Sendo o valor de referência estipulado pelo MDS, a escolha da modalidade de licitação para a IES a ser contratada foi a de melhor preço e melhor técnica, com a finalidade de garantir a utilização mais eficiente dos recursos, e a qualificação da empresa contratada, com pontuação de acordo com a titulação para o corpo docente e tempo de experiência na área da assistência social.

O diagnóstico ainda pautou a necessidade de realização dos três cursos propostos na Resolução nº 08/2012, do CNAS, com distribuição das 1.149 vagas entre 28 turmas dos 79 municípios e trabalhadores da própria Secretaria de Estado do Trabalho e Assistência Social (SETAS), atendendo às normas desta Secretaria para o público alvo, ficando o termo e referência definido, conforme o Quadro I:

QUADRO I - DISTRIBUIÇÃO DOS CURSOS E VAGAS CAPACITASUAS PARA OS PROFISSIONAIS DO MS

| CURSO | PÚBLICO ALVO | METAS |
|---|--|------------|
| 1 - Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à Implementação de Ações do BSM | Profissionais de nível superior dos serviços socioassistenciais das unidades que compõem a rede da Assistência Social | 724 alunos |
| 2 - Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS | Técnicos nas atividades de gestão dos fundos de assistência social (nível médio e superior). | 79 alunos |
| 3 - Atualização em Indicadores para Diagnóstico e acompanhamento do SUAS e do BSM | Gestores e técnicos de nível superior das secretarias de assistência social do Estado e dos municípios das unidades que compõem a rede sociassistencial. | 346 alunos |

O termo de referência, base para o processo licitatório, ainda definiu algumas responsabilidades da Instituição de Ensino Superior (IES) contratada no estado, que foram: local de capacitação, organização das tur-

5 Resolução que ratifica as equipes de referência definidas pela NOB-RH/SUAS e reconhece as categorias profissionais de nível superior para atender às especificidades dos serviços de socioassistenciais e das funções essenciais da gestão do SUAS.

mas, cronograma, corpo docente, frequência, certificação, avaliação dos cursos e lanche durante os cursos.

O processo licitatório ocorreu em novembro de 2013, e o contrato foi assinado em dezembro do mesmo ano. Antes da realização dos cursos, foram feitas duas reuniões com a SETAS e, em fevereiro, a reunião de alinhamento com o MDS, já com a participação dos professores da IES. Durante esse período, foi organizado o corpo discente, o cronograma de realização, a definição da aula inaugural, a apresentação do cronograma na CIB e no CEAS e a divulgação aos municípios, com a antecipação de 15 dias, de acordo com a data disponibilizada no cronograma. A execução dos cursos iniciou-se em março de 2014, com término previsto para setembro deste ano.

Os cursos foram realizados em Campo Grande, cidade escolhida como polo por sua localização em relação às demais cidades do estado de Mato Grosso do Sul e por possuir mais equipamentos que favorecem a locomoção, hospedagem e alimentação dos servidores e professores. As inscrições ocorreram por indicação dos gestores, de acordo com o número de metas levantadas no diagnóstico dos serviços e de acordo com o público alvo de cada curso. Para a inscrição, foi disponibilizado um link pela IES que, além das informações necessárias para o ingresso dos trabalhadores nos cursos, realizou uma pesquisa do perfil socioeconômico. Destacamos também que as matrículas foram concretizadas após a inscrição e envio dos documentos necessários.

O conteúdo dos cursos seguiu a matriz pedagógica fornecida pelo MDS: carga horária de 40 horas/aula, na modalidade presencial, com duração de uma semana.

QUADRO II - CURSOS OFERECIDOS PELA SETAS NO MATO GROSSO DO SUL PELO CAPACITASUAS 2014

| Nº | CURSOS |
|----|--|
| 1 | Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à Implementação de Ações do Plano BSM. |
| 2 | Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS. |
| 3 | Atualização em Indicadores para Diagnóstico e acompanhamento do SUAS e do BSM. |

As atividades das aulas foram: exposição dialogada com os alunos, dinâmicas de grupo, apresentações de vídeos, oficina de aprendizagem, entre outras. Os recursos utilizados para a realização das aulas envolveram materiais didáticos como livros, apostilas e publicações do MDS impressos e em pen drive, e a utilização de computadores para as aulas específicas.

A frequência mínima exigida dos alunos nas ações de qualificação foi de 75%, sendo aferida por meio de lista de frequência assinada pelo capacitando a cada aula. A avaliação se deu por aproveitamento em aula, sendo definidos os critérios de satisfatório e insatisfatório pelo professor e, para certificação, foi necessário o cumprimento do mínimo em cada critério.

Durante os trabalhos, foi realizada a avaliação de reação dos cursos pelos alunos e o relatório de acompanhamento técnico do CapacitaSUAS, cujo resultado apresentaremos no próximo título.

O CapacitaSUAS no Mato Grosso do Sul foi planejado e executado pela equipe coordenadora para contemplar a realidade local, o que acreditamos ser o diferencial dos resultados. Podemos destacar algumas ações estruturantes nesse processo, tais como: pactuações com a CIB e a parceria com os municípios; deliberações e aprovações do CEAS; realização do diagnóstico, seguindo a distribuição das vagas por serviços implantados e porte dos municípios; e escolha da modalidade de licitação para a contratação da IES. De acordo com os resultados a seguir, é possível afirmar que o CapacitaSUAS é uma ação estratégica e fundamental para a efetivação das ações pertinentes a Política de Assistência Social em todo o território sul-mato-grossense.

RESULTADOS

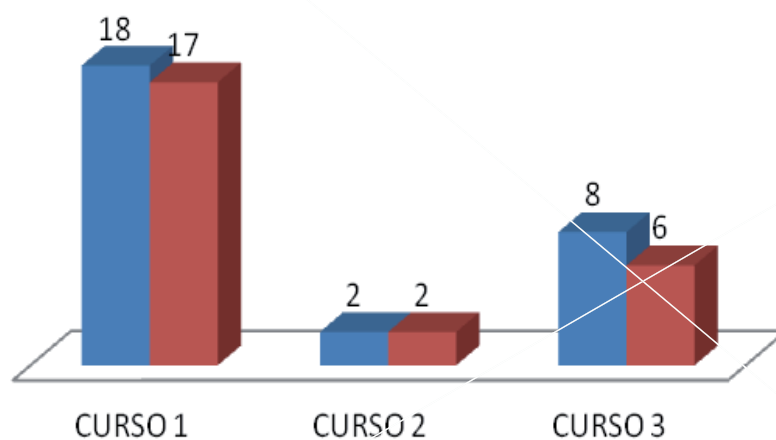
A Educação Permanente visa garantir ao trabalhador do SUAS o conhecimento necessário para o desenvolvimento de seus serviços com qualidade e eficácia, aprimorando a gestão; o CapacitaSUAS tem se mostrado uma ação inovadora que traz novas perspectivas ao trabalhador em múltiplas vertentes de conhecimento, valorização e desenvolvimento profissional.

Os dados coletados durante as capacitações e reuniões com gestores e técnicos, por diversas vezes, demonstraram o entendimento do irrevogável momento de passagem do velho para o novo, principalmente, com relação aos novos parâmetros de organização. Também podemos afirmar que, durante todo o processo, desde o diagnóstico até as avaliações de reação dos alunos, os conteúdos apresentados foram importantes para embasarmos uma reflexão no campo da gestão do trabalho.

Neste artigo, consideramos os resultados de acordo com a meta do termo de referência de 1.149, levando em conta o período de execução de março até agosto de 2014, tendo sido executados, nesse período, 89% dos cursos propostos conforme o Gráfico 3:

GRÁFICO 3 - METAS DE TURMAS PREVISTAS E EXECUTADAS ATÉ AGOSTO/2014

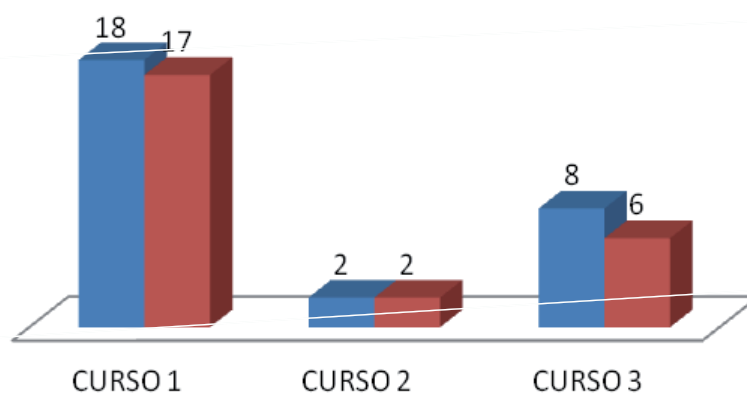
■ Qtd turmas previstas no termo ■ Qtd turmas concluídas



Em relação ao quantitativo de 1.149 vagas disponibilizadas no termo de referência, 88% da meta do número de alunos foram alcançados até agosto de 2014, conforme o Gráfico 4.

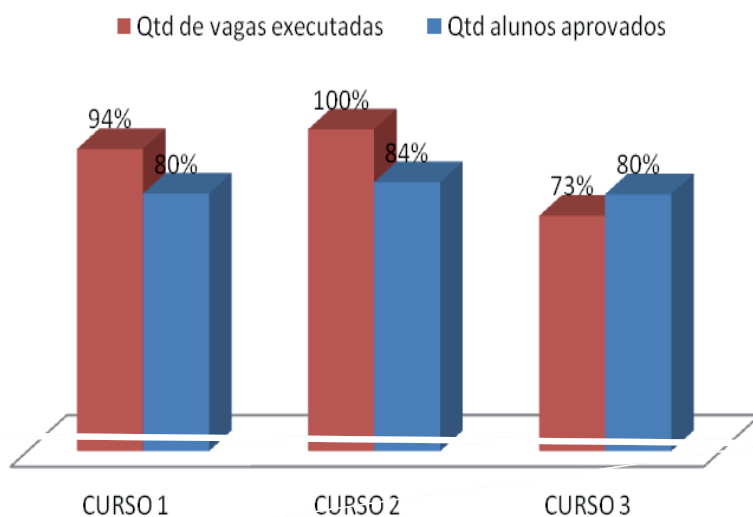
GRÁFICO 4 - COMPARATIVO DE METAS DE ALUNOS E VAGAS EXECUTADAS

■ Qtd turmas previstas no termo ■ Qtd turmas concluídas



Em relação à aprovação nos cursos, 80% dos alunos foram avaliados com o critério satisfatório. No Gráfico 5 está apresentado o percentual de aprovação por curso, tendo como base percentual o número de vagas executadas até agosto de 2014.

GRÁFICO 5 – QUANTITATIVO DE ALUNOS APROVADOS COM BASE NAS METAS EXECUTADAS POR CURSO.

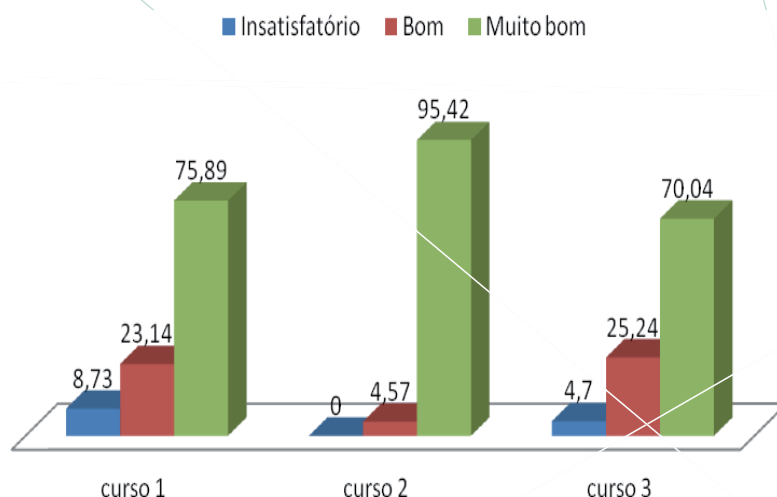


A aprovação dos alunos atingiu um percentual satisfatório, contudo, avaliando o relatório de execução apresentado pela IES, constatamos que a frequência nas aulas foi o maior motivo de reprovação dos alunos, sendo que em alguns depoimentos colhidos na avaliação de reação, o tempo de execução de uma semana corrida dos cursos poderia ser uma das causas para isso.

A avaliação de reação dos alunos foi realizada por livre demanda, e a IES foi responsável pela coleta de dados e análise apresentada pela Equipe de Gestão do Trabalho e Educação Permanente da SETAS. Os questionários foram respondidos por 365 alunos, sendo avaliados os seguintes eixos: infraestrutura, procedimentos instrucionais e desempenho dos professores. A cada eixo, foram caracterizadas perguntas objetivas ao aluno sobre a impressão pessoal do curso frequentado e, ao final, foram colhidos depoimentos que seguiram a análise de dados de cada eixo.

Em relação à infraestrutura, os cursos apresentaram uma avaliação boa e muito boa, descritas no gráfico 6, com observações não muito positivas nos campos da acessibilidade e acesso à internet; como mostram alguns comentários citados:

GRÁFICO 6 AVALIAÇÃO DE REAÇÃO - BLOCO I - INFRAESTRUTURA

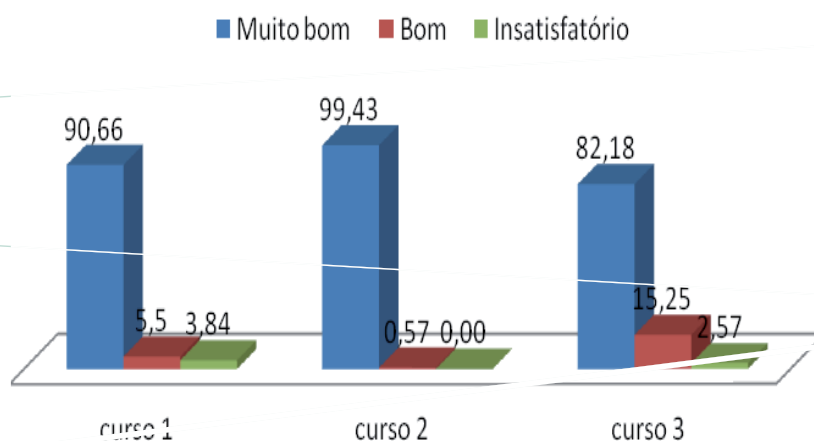


"- A internet utilizada para as pesquisas foi inadequada, caindo a conexão a todo o momento ou tornando a pesquisa mais lenta. No mais, o curso foi excelente" mente administrado".⁶

"O curso foi proveitoso, o conteúdo, dentro da proposta, profissional capacitado, o espaço físico adequado, contudo com suas falhas: notebook insuficiente para atender à quantidade de profissionais participantes".⁷

Em relação aos procedimentos instrucionais, as avaliações obtiveram uma média de 90% de alunos que consideraram os cursos como muito bons, ressaltando o conteúdo e a qualidade dos professores que ministraram as aulas, conforme indicam os Gráficos 7, 8 e 9 e os depoimentos que os seguem:

GRÁFICO 7 AVALIAÇÃO DE REAÇÃO BLOCO II PROCEDIMENTOS INSTRUCCIONAIS



6 Aluno(a) do curso de Atualização em Indicadores para Diagnóstico e acompanhamento do SUAS e do BSM.

7 Aluno(a) do curso Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à Implementação de Ações do Plano BSM.

"Acho a carga horária do curso muito extensa. Acredito que muitos profissionais deixam de participar das capacitações devido à carga horária".⁸

"O curso vem ao encontro do trabalho realizado pelo CRAS, gostei muito porque constatei que apesar de ser amplo e difícil, pôde-se obter um panorama geral de todos os serviços ofertados, e assim desconstruir e construir juntos a realidade".⁹

GRÁFICO 8 - BLOCO III - DESEMPENHO DOS PROFESSORES: AULAS EXPOSITIVAS

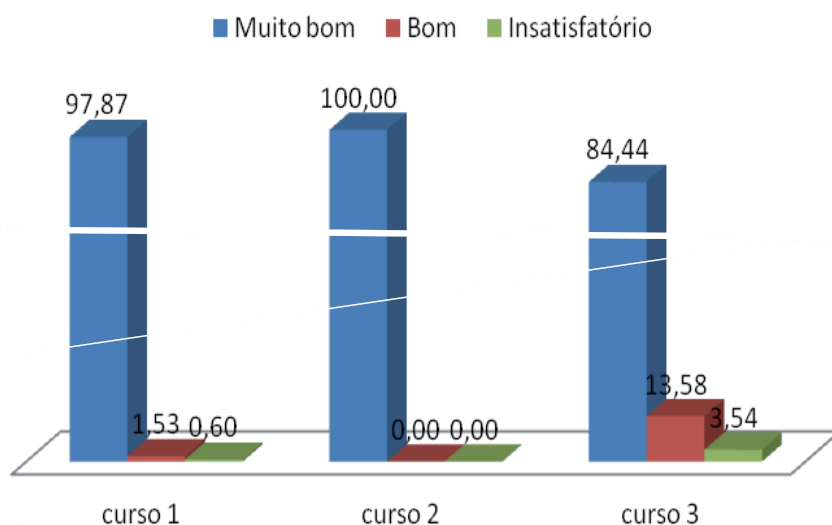
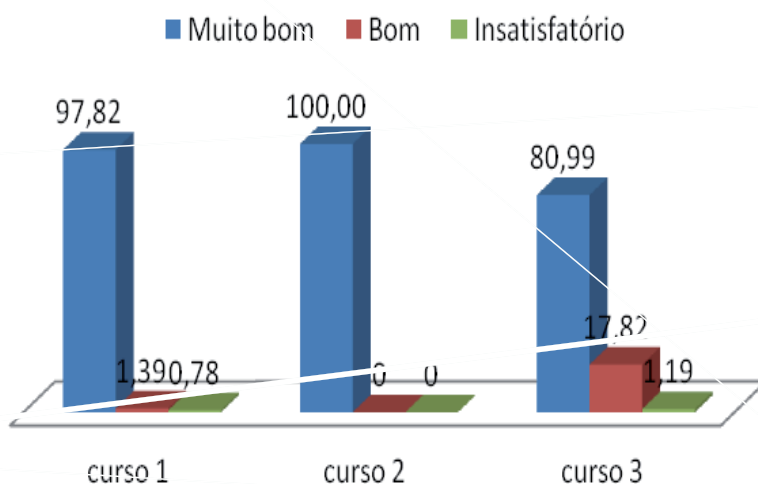


GRÁFICO 9 - BLOCO III - DESEMPENHO DOS PROFESSORES: OFICINAS DE APRENDIZAGEM



8 Aluno(a) do Curso de Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS.

9 Aluno(a) do curso de Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à Implementação de Ações do Plano BSM.

"A capacitação foi excelente, bem administrada pela professora, gostaria que essas capacitações se tornassem parte de um cronograma anual para reciclagem e troca de experiências entre técnicos que estão na ponta e muitas vezes necessitam de trocas".¹⁰

"A capacitação foi um sucesso conteúdo apresentado e professor da melhor qualidade. Parabéns".¹¹

O CapacitaSUAS no Mato Grosso do Sul obteve resultados positivos, pois disponibilizou conhecimentos, metodologias e ferramentas com o objetivo de ampliar o conhecimento dos profissionais, estruturando serviços e ações, ou seja, implementando a atuação profissional e construindo um novo olhar. Essa ressignificação do trabalho no SUAS vem não só com a sua implantação mas também com a releitura da realidade e dos desafios, e a busca por meio do conhecimento de soluções para o atendimento aos usuários dessa política pública.

DESAFIOS

O processo de execução do CapacitaSUAS no estado do Mato Grosso do Sul está construindo um novo paradigma em relação ao trabalhador do SUAS, voltado para a necessidade de profissionalização das ações do SUAS e seus avanços normativos e estruturais. A qualificação do trabalhador para o bom funcionamento dos serviços e atividades do trabalho tem exigido o estudo contínuo das equipes profissionais, o que proporciona um olhar diferenciado para a Gestão do Trabalho e Educação Permanente.

Contudo, essas reflexões só foram possíveis devido a alguns desafios que se apresentaram no decorrer do processo, como a falta de quadro de pessoal em alguns municípios, principalmente, os de pequeno porte 1 e 2, o que dificultou a liberação dos profissionais por um período muito extenso, por causa da carga horária dos cursos. Alguns secretários municipais de assistência social afirmavam que o trabalhador era imprescindível em sua função e que sua liberação acarretaria prejuízo ao atendimento dos usuários.

O pagamento de diárias também foi um desafio, já que a legislação municipal em alguns municípios não permitia que o técnico saísse sem diária e a carga horária elevava seu valor. Outro problema foi a rotatividade de trabalhadores nos municípios e a falta de quadro efetivo ou adequado ao serviço.

Um fator agregador importante nesse processo foi a parceria com a CIB que, durante todo o processo de implantação do CapacitaSUAS, atuou

de forma participativa, sendo uma das suas atuações a aprovação da Resolução nº 281 da CIB, que dispõe sobre o Termo de Compromisso para liberação dos trabalhadores do SUAS dos 79 municípios do estado para o CapacitaSUAS. Nesse termo de compromisso, o gestor municipal e o prefeito se responsabilizavam em liberar os trabalhadores para a participação nos cursos, custeando suas despesas com deslocamento, hospedagem e alimentação, não havendo nenhum ônus para os trabalhadores participantes.

Outro desafio enfrentado durante a execução dos cursos foi a execução do cronograma, aliada à comunicação da mudança aos municípios, posto que, no período de execução foram necessárias algumas mudanças por motivos como troca de professores e a necessidade dos municípios de alteração da data. Foram encontradas barreiras como a falta de equipe de referência para atender às demandas da Educação Permanente, problema que também ocasionou outros entraves aliados à comunicação com o município.

Também podemos citar a ausência de um espaço adequado para a realização dos cursos de capacitação como um desafio a ser superado, dados que são apresentados na avaliação de reação em diversos momentos. Essa deficiência, porém, tem sido vista como uma oportunidade de inovação do estado na execução da PNEP.

Em meados de 2013, um ano após a criação do Plano Estadual de Capacitação, e concomitante às necessidade de espaço e equipe para a educação permanente no estado, foi apresentada ao Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS) e à CIB a proposta de criação da “Escola de Assistência Social do Estado do Mato Grosso do Sul”, na perspectiva do fortalecimento e consolidação da Gestão do Trabalho do SUAS no estado. Trata-se da criação inovadora de um espaço público próprio da SETAS, com o objetivo de fornecer apoio logístico e de infraestrutura para execução de atividades de educação permanente aos trabalhadores da assistência social, possibilitando o aprimoramento de suas competências. A implantação dessa Escola no âmbito da Educação Permanente proporcionará ao trabalhador as condições necessárias para as ações de educação permanente e o desenvolvimento de suas funções.

As atividades da Escola de Assistência Social, assim como acontecerá com as demais coordenadorias da SETAS, passarão por acompanhamento da chefia imediata e do Núcleo de Educação Permanente do SUAS no estado, com previsão de inauguração do espaço físico até o final de 2014.

CONCLUSÃO

As ações de Educação Permanente do SUAS, executadas em 2014 por meio do CapacitaSUAS no Mato Grosso do Sul, criaram uma experiência inovadora no campo da preparação dos trabalhadores para o desenvolvimento das ações pertinentes ao SUAS. Essa inovação é percebida na medida em que as antigas práticas marcadas pelo amadorismo e o não planejamento começam a ser rompidas, e as ações de Gestão do Trabalho e da Educação Permanente começam a ser pensadas pelo gestor público como um instrumento de efetivação da política de Assistência Social.

Nesse processo, o desenvolvimento do Plano de Educação Permanente no estado, concomitante à execução do CapacitaSUAS, desencadeou a efetivação da área da Gestão do Trabalho pois, a partir do momento que se pensa sobre Educação Permanente, é impossível não pensar em Gestão do Trabalho. Assim, é inegável que o processo de elaboração, planejamento e execução do CapacitaSUAS no Mato Grosso do Sul levou a equipe e os gestores a analisarem o trabalho e seus trabalhadores de forma diferenciada.

Apesar de todos os limites e desafios impostos por questões burocráticas, como prazos e procedimentos licitatórios, o processo para organização e execução do CapacitaSUAS até agosto de 2014 ressaltou a atuação e a importância da assistência social do Mato Grosso do Sul na construção das políticas públicas com eficiência e eficácia. A efetividade poderá ser avaliada nos resultados das mudanças nos processos de trabalho.

Podemos dizer que execução do CapacitaSUAS no Mato Grosso do Sul foi bem sucedida, na medida em que a participação dos trabalhadores foi, até o momento, de 88% das metas do termo de referência e de 100% da meta estipulada no Termo de Aceite, com 80% de aprovações. O curso foi realizado em todas as turmas propostas e a qualidade dos professores foi exaltada em diversos momentos e no resultado da avaliação de reação. Os percentuais apontaram para resultados satisfatórios dos cursos, avaliados por mais de 80% dos alunos como bom ou muito bom, com destaque para o desempenho dos professores e para os conteúdos dos cursos. Ademais, alguns alunos destacaram nos depoimentos a importância dos cursos na melhoria dos serviços e no desenvolvimento da carreira na área das políticas de Assistência Social.

Nesse sentido, o CapacitaSUAS propiciou, além do processo de aprendizagem, novas práticas de planejamento das ações, de reorganização dos quadros de trabalhadores do SUAS, de previsão orçamentária para a formação dos profissionais e de estruturação da área de Gestão do Trabalho no município.

Assim sendo, a garantia da qualificação e educação permanente na assistência social ganha de fato ressignificação em nosso estado, apresentando-se como questão estratégica para a valorização do trabalho e dos trabalhadores dessa política pública.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1998.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social NOB/SUAS**. Brasília: MDS, 2012.

_____. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos NOB/RH**. Brasília: MDS, 2006.

_____. **LOAS Lei Orgânica da Assistência Social**. Brasília: SNAS.

_____. **Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferência de Renda no âmbito do SUAS**. Brasília: MDS, 2010.

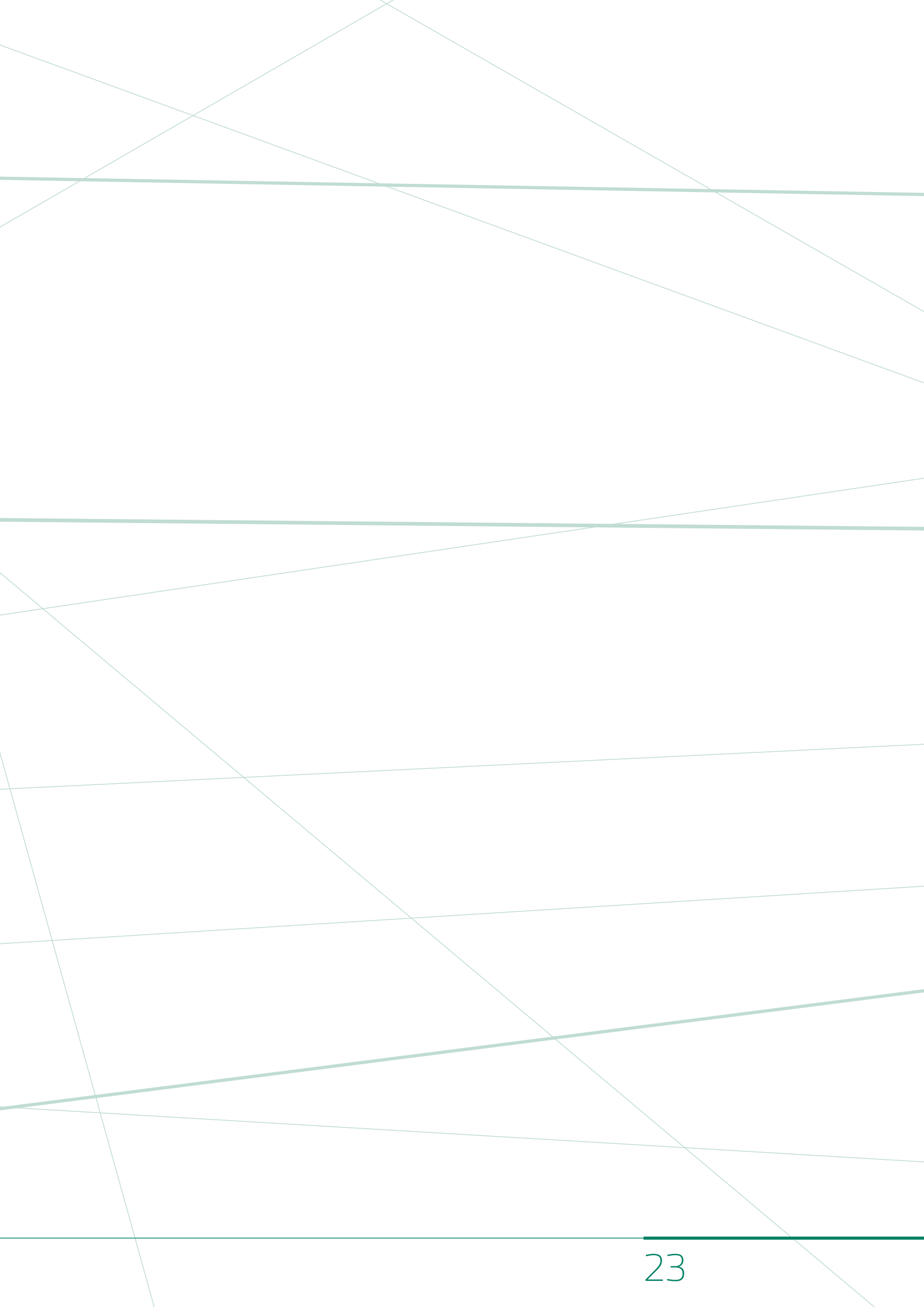
_____. **Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS**: Uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial. Brasília: MDS, 2011.

_____. **Sistema Único de Assistência Social. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. Brasília: Secretaria de Assistência Social, 2013.

SANTOS PAULA, R. F. dos (Org.). **O Sistema Único de Assistência Social no contexto da gestão pública brasileira**: fundamentos da gestão. vol. 1. São Paulo: Livrus Negócios Editoriais, 2013.

_____. **O Sistema Único de Assistência Social no contexto da gestão pública brasileira**: desenvolvimento e “questão social”. vol. 2. São Paulo: Livrus Negócios Editoriais, 2014.

MASSAROLI, A; SAUPE, R. **Distinção Conceitual**: Educação Permanente e Educação Continuada no Processo de Trabalho em Saúde. Disponível em: <<http://www.abennacional.org.br/2SITEn/Arquivos/N.045.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2014.





Ministério do
Desenvolvimento Social
e Combate à Fome

