

Willian Douglas Guilherme
(Organizador)

A Produção do Conhecimento nas Ciências Sociais Aplicadas 2



 **Atena**
Editora
Ano 2019

Willian Douglas Guilherme
(Organizador)

A Produção do Conhecimento nas Ciências Sociais Aplicadas 2

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Natália Sandrini e Lorena Prestes

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

P964 A produção do conhecimento nas ciências sociais aplicadas 2
[recurso eletrônico] / Organizador Willian Douglas Guilherme. –
Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (A produção do
conhecimento nas ciências sociais aplicadas; v. 2)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-293-7

DOI 10.22533/at.ed.937192604

1. Abordagem interdisciplinar do conhecimento. 2. Ciências
sociais – Pesquisa – Brasil. I. Guilherme, Willian Douglas. II. Série.

CDD 307

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de
responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos
autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Os textos são um convite a leitura e reúnem autores das mais diversas instituições de ensino superior do Brasil, particulares e públicas, federais e estaduais, distribuídas entre vários estados, socializando o acesso a estes importantes resultados de pesquisas.

Os artigos foram organizados e distribuídos nos 5 volumes que compõe esta coleção, que tem por objetivo, apresentar resultados de pesquisas que envolvam a investigação científica na área das Ciências Sociais Aplicadas, sobretudo, que envolvam particularmente pesquisas em Administração e Urbanismo, Ciências Contábeis, Ciência da Informação, Direito, Planejamento Rural e Urbano e Serviço Social.

Neste 2º volume, reuni o total de 24 artigos que dialogam com o leitor sobre temas que envolvem direito e educação, direito social, currículo escolar, desafios gerenciais, gestão de segurança, trabalho e saúde, relatos de experiência, tecnologias, homofobia, educação especial e “jovens rurais”. São temas diversos que propõe um olhar mais amplo dentro das possibilidades das Ciências Sociais Aplicadas.

Assim fechamos este 2º volume do livro “A produção do Conhecimento nas Ciências Sociais Aplicadas” e esperamos poder contribuir com o campo acadêmico e científico, trabalhando sempre para a disseminação do conhecimento científico.

Boa leitura!

Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
A EDUCAÇÃO PERMANENTE DOS PROFISSIONAIS DE SERVIÇO SOCIAL À LUZ DA NORMA OPERACIONAL BÁSICA DE RECURSOS HUMANOS DO SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL	
Nilsen Aparecida Vieira Marcondes Elisa Maria Andrade Brisola Edna Maria Querido de Oliveira Chamon	
DOI 10.22533/at.ed.9371926041	
CAPÍTULO 2	21
A ESCOLA E A EDUCAÇÃO DE MENINAS NA PERSPECTIVA DE MARY DASCOMB	
Jamilly Nicácio Nicolete	
DOI 10.22533/at.ed.9371926042	
CAPÍTULO 3	34
A PROMOÇÃO DO DIREITO SOCIAL À EDUCAÇÃO DECOLONIAL PELA ESCOLA DE SAMBA BEIJA FLOR DE NILÓPOLIS NO DESFILE DE 2018: CRÍTICA LITERÁRIA E SOCIAL	
Aline Lourenço de Ornel Andreia Lourenço de Ornel	
DOI 10.22533/at.ed.9371926043	
CAPÍTULO 4	49
APONTAMENTOS SOBRE EDUCAÇÃO NO ATUAL CONTEXTO BRASILEIRO E O CURRÍCULO ESCOLAR	
Solange Aparecida de Souza Monteiro Paulo Rennes Marçal Ribeiro	
DOI 10.22533/at.ed.9371926044	
CAPÍTULO 5	61
CAPITAL INTELECTUAL COMO FATOR PARA OBTENÇÃO DE VANTAGENS COMPETITIVAS	
Danilson Costa do Nascimento Gilson Scholl Pires	
DOI 10.22533/at.ed.9371926045	
CAPÍTULO 6	69
CURRÍCULO E RESISTÊNCIA: MEDITAÇÃO E PRÁTICAS ORIENTAIS NA ESCOLA	
Kátia Batista Martins Julia Salido Alves Paula Negreiros de Azeredo	
DOI 10.22533/at.ed.9371926046	
CAPÍTULO 7	81
DESAFIOS GERENCIAIS DO SISTEMA DE SAÚDE DA MARINHA CONSIDERANDO O NOVO REGIME FISCAL, O AUMENTO DA EXPECTATIVA DE VIDA E A VARIAÇÃO DE CUSTOS MÉDICO-HOSPITALARES	
Jefferson Davi Ferreira dos Santos Murilo Mac Cord Medina	
DOI 10.22533/at.ed.9371926047	

CAPÍTULO 8	100
DESCOBRINDO A SI MESMO: COMO A IMAGEM CORPORAL CONTRIBUI PARA A FORMAÇÃO DA IDENTIDADE NA ADOLESCÊNCIA?	
Camila Ribeiro Menotti	
DOI 10.22533/at.ed.9371926048	
CAPÍTULO 9	106
EDUCAÇÃO EM SEXUALIDADE NAS ESCOLAS EM PORTUGAL: ANÁLISE DOCUMENTAL SOBRE SUA TRAJETÓRIA E SUAS AÇÕES	
Ana Cláudia Bortolozzi Maia Teresa Vilaça	
DOI 10.22533/at.ed.9371926049	
CAPÍTULO 10	120
FERRAMENTAS E TÉCNICAS DE GERENCIAMENTO DE PROJETOS APLICADAS NA GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL	
Ana Lúcia Andrade Tomich Ottoni Altamir Fernandes de Oliveira	
DOI 10.22533/at.ed.93719260410	
CAPÍTULO 11	138
GENERIFICAÇÃO PATRIARCAL: DISTINÇÃO E GÊNESE SÓCIO-HISTÓRICA DO CAMPO DA EDUCAÇÃO NO BRASIL	
Ana Tereza da Silva Nunes	
DOI 10.22533/at.ed.93719260411	
CAPÍTULO 12	154
JUVENTUDE, TRABALHO E EDUCAÇÃO	
Roseane de Aguiar Lisboa Narciso	
DOI 10.22533/at.ed.93719260412	
CAPÍTULO 13	166
O CONSUMO DE STATUS E SUA RELAÇÃO COM A FELICIDADE SOB A ÓTICA DE ALUNOS DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR	
Alexandre Cappellozza Glauco Carvalho Campos Maria da Conceição Medeiros Raquel Teixeira Vianna de Paula Rogério Teixeira de Souza	
DOI 10.22533/at.ed.93719260413	
CAPÍTULO 14	179
O CUIDADO INDIVIDUALIZADO AO PACIENTE HOMOSSEXUAL PORTADOR DA IMUNODEFICIÊNCIA HUMANA: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA	
Alexia Camargo Knapp de Moura Juliana de Paula Teixeira Karen Domingues Gonzales Lílian Moura de Lima Spagnolo	
DOI 10.22533/at.ed.93719260414	

CAPÍTULO 15	194
O IMPACTO DA GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NA SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL	
Paula Zanforlin Camargo	
Ana Beatriz Pereira	
Eliane Cristina de Antonio	
DOI 10.22533/at.ed.93719260415	
CAPÍTULO 16	200
O SILENCIAMENTO DA ESCOLA FRENTE A HOMOFOBIA	
Helder Júnio de Souza	
Adla Betsaida Martins Teixeira	
DOI 10.22533/at.ed.93719260416	
CAPÍTULO 17	213
REFLEXÕES SOBRE A GESTÃO DEMOCRÁTICO-PARTICIPATIVA NA ESCOLA PÚBLICA	
Andrea Oliveira D'Almeida	
DOI 10.22533/at.ed.93719260417	
CAPÍTULO 18	223
REFLEXÕES SOBRE CIBERCULTURA E EDUCAÇÃO	
Ivan de Freitas Vasconcelos Junior	
DOI 10.22533/at.ed.93719260418	
CAPÍTULO 19	228
ROUSSEAU: A CUMPLICIDADE ENTRE NATUREZA E PATRIARCADO NA EDUCAÇÃO DE SOFIA	
Letícia Machado Spinelli	
DOI 10.22533/at.ed.93719260419	
CAPÍTULO 20	240
TECNOLOGIAS MÓVEIS: OS IMPACTOS NA INTERAÇÃO SOCIAL E NO PROCESSO COMUNICACIONAL	
Briza Martins	
Guilherme Juliani de Carvalho	
DOI 10.22533/at.ed.93719260420	
CAPÍTULO 21	252
TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL EM INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PRIVADA COM O USO DA SOFT SYSTEM METHODOLOGY (SSM): RELATO DE EXPERIÊNCIA	
Patricia Rodrigues Miziara Papa	
Valéria Tomas de Aquino Paracchini	
Dyjalma Antonio Bassoli	
Thiago Henrique de Moraes	
DOI 10.22533/at.ed.93719260421	
CAPÍTULO 22	268
UM MODELO TÁTIL DA TABELA PERIÓDICA: O ENSINO DE QUÍMICA PARA ALUNOS CEGOS NUM CONTEXTO INCLUSIVO	
Sandra Franco-Patrocínio	
Jomara Mendes Fernandes	
Ivoni Freitas-Reis	
DOI 10.22533/at.ed.93719260422	

CAPÍTULO 23	278
UMA EXPERIENCIA DE INTEGRAÇÃO ENTRE FACULDADE DE TECNOLOGIA E EMPRESA GERANDO PROJETOS DE MELHORIA NA FORMAÇÃO DO TECNOLOGO	
Anna Cristina Barbosa Dias de Carvalho	
Luciano José Dantas	
Fabio Conte	
Elaine Cristine de Souza Luiz	
DOI 10.22533/at.ed.93719260423	
CAPÍTULO 24	288
VISIBILIDADE DE JOVENS RURAIS: “ACREDITO É NA RAPAZIADA”	
Ana Maria do Nascimento	
Ercília Maria Braga de Olinda	
DOI 10.22533/at.ed.93719260424	
CAPÍTULO 25	303
O CONTRABANDO DE CIGARROS NA FRONTEIRA BRASIL-PARAGUAI	
Amanda Caroline Schallenberger Schaurich	
Andressa Braga da Silva	
Graziele Aparecida Carneiro Wille	
Lucimara Fátima de Macedo Savitraz	
Carla Liliane Waldow Esquivel	
DOI 10.22533/at.ed.93719260425	
SOBRE O ORGANIZADOR	307

A EDUCAÇÃO PERMANENTE DOS PROFISSIONAIS DE SERVIÇO SOCIAL À LUZ DA NORMA OPERACIONAL BÁSICA DE RECURSOS HUMANOS DO SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Nilsen Aparecida Vieira Marcondes

Universidade de Taubaté/SP (UNITAU)

Programa de Pós-Graduação em Educação e Desenvolvimento Humano

Elisa Maria Andrade Brisola

Universidade de Taubaté/SP (UNITAU)

Programa de Pós-Graduação em Educação e Desenvolvimento Humano

Edna Maria Querido de Oliveira Chamon

Universidade de Taubaté/SP (UNITAU)

Programa de Pós-Graduação em Educação e Desenvolvimento Humano

RESUMO: Neste artigo, busca-se conhecer como se processa a educação permanente nos espaços governamentais e não governamentais de três municípios. Por meio de uma pesquisa qualitativa, utilizando-se da história oral, através de entrevista semiestruturada, alcançou-se conhecimento sobre as formas utilizadas pelo órgão gestor para garantir educação permanente dos profissionais de Serviço Social que atuam nos Centros de Referência da Assistência Social e nas Organizações Sociais. Com as narrativas evidenciou-se questões referentes modalidades de capacitação se formal ou informal, conteúdos abordados, levantamento de sugestões de conteúdos a serem trabalhados e garantia de liberação do profissional para realizar atividades relacionadas à educação permanente.

PALAVRAS-CHAVE: Serviço Social. Profissionais. Educação Permanente.

THE PERMANENT EDUCATION OF THE SOCIAL SERVICE PROFESSIONALS IN THE LIGHT OF THE BASIC OPERATIONAL STANDARD OF HUMAN RESOURCES OF THE SINGLE SYSTEM OF SOCIAL ASSISTANCE

ABSTRACT: In this article, we seek to know how is the continuing education spaces governmental organizations from three counties. Through a qualitative study, using oral history, through semi-structured interview was achieved knowledge about the ways used by the managing agency to ensure continuing education of professional social work of the Reference Centres for Social Assistance and the Social Organizations. The results revealed issues concerning methods of training whether formal or informal, content addressed, raising suggestions of content to be managed and professional security clearance to perform activities related to continuing education.

KEYWORDS: Social Service. Professionals. Permanent Education.

1 | INTRODUÇÃO

A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único da Assistência Social (NOB-RH/SUAS) que disciplina a gestão do trabalho no interior da política de assistência social, apresenta um panorama de múltiplas considerações acerca da importância da educação permanente. A perspectiva utilitária e pragmática que pode envolver o assistente social no seu cotidiano de trabalho desponta-se como realidade concreta e, se não for enfrentada pela educação permanente, pode levar o profissional à mecanização de sua intervenção.

A NOB-RH/SUAS principia, afirmando que, após a promulgação da Constituição Federal de 1988 e da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), em decorrência do fortalecimento da assistência social como Política de Seguridade Social, ou seja, como um direito do cidadão. “A discussão sobre a formulação e implementação de um sistema público descentralizado culminou na atual Política Nacional de Assistência Social com previsão de sua gestão por meio do Sistema Único da Assistência Social.” (BRASIL, 2007, p. 15).

No arcabouço textual da NOB-RH/SUAS, repousam diversos dispositivos norteadores para as três esferas de governo: federal, estadual e municipal. São eles: princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS; princípios éticos para os trabalhadores da assistência social; definição de equipe de referência para atuar na proteção social básica, proteção social especial de média complexidade e de alta complexidade, bem como definição de funções essenciais para a gestão do SUAS; diretrizes para a Política Nacional de Capacitação; diretrizes nacionais para os Planos de Carreira, Cargos e Salários; diretrizes para as organizações de assistência social; diretrizes para o cofinanciamento da gestão do trabalho; definição das responsabilidades e atribuições do gestor federal, gestores estaduais, do gestor do distrito federal e dos gestores municipais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS; organização de cadastro nacional de trabalhadores do SUAS; controle social da gestão do trabalho no âmbito do SUAS; definição de regras de transição; e, por fim, definição de conceitos básicos utilizados no contexto da assistência (BRASIL, 2007).

Apesar de todos os dispositivos contemplados pela na NOB-RH/SUAS estarem relacionados e possibilitarem uma acentuada, ampla e minuciosa investigação, a opção deste estudo se fez pelo assunto denominado “Diretrizes para a Política Nacional de Capacitação” (BRASIL, 2007, p. 31), com foco direcionado ao exercício profissional do assistente social. A NOB-RH/SUAS enfatiza que na Política Nacional de Assistência Social (PNAS) está expressa a importância da Política de Recursos Humanos como “[...] eixo estruturante do SUAS, ao lado da descentralização, do financiamento e do controle social.” (BRASIL, 2007, p. 15). Em seguida, acentua as considerações reforçando que: “É grande o desafio de estruturar este eixo do SUAS nesta Política porque a precarização do trabalho e dos recursos financeiros, físicos e materiais no setor público fragilizou a área da política de assistência Social.” (BRASIL, 2007, p. 15).

Para Iamamoto (2011), a fragilização da política de assistência social é resultante de uma realidade, na qual o capital tem papel dominante, sendo justamente aí que se contextualiza a prática profissional do assistente social, compreendida como trabalho social especializado no interior da sociedade.

É imprescindível compreender que o capitalismo contemporâneo produz retrocesso dos direitos sociais e das políticas públicas, além de incidir diretamente nas relações sociais, às quais representam as bases da atuação prática do profissional de serviço social. O processo de privatização do Estado, como se pode verificar, tem forte relação com a política de assistência social, na medida em que atinge diretamente a qualidade do Sistema Único da Assistência Social. Os reflexos dessa privatização se refratam também na relação que os profissionais irão estabelecer com a defesa daquilo que é considerado como público e mesmo a defesa da assistência social como política pública.

Para as autoras Behring (2008), Iamamoto (2008) e Mota (2010), a privatização da assistência ocasiona profundas alterações no contexto societário, seja por meio da terceirização do que é de responsabilidade pública, seja pela via da contratação de trabalhadores para atuar dentro do setor público. Com isso, verifica-se que, nas relações sociais mediadas pela privatização, não somente a defesa da assistência social como política pública pode ficar comprometida, como também a dedicação e o envolvimento dos profissionais, e, conseqüentemente, a situação da população demandatária dos serviços socioassistenciais, a qual se tornará muito mais fragilizada e vulnerável aos interesses da perspectiva privatista do Estado.

No sistema capitalista, a essência das relações sociais é ocultada. A visibilidade não é percebida num primeiro olhar, porque o que se apresenta no plano imediato é o contorno reificado dessas relações. A nítida percepção das relações sociais emolduradas pela privatização é ofuscada pelas mediações que se evidenciam por meio de realidades, de objetos, que camuflam a essência dessa relação. Assim, quando o profissional se vê envolvido em sua intervenção prática, um desafio se coloca diante dele: a busca pela superação da face que, à primeira vista, lhe parece a única: a percepção da assistência social descaracterizada de sua essência pública (BEHRING, 2008; IAMAMOTO, 2008; MOTA, 2010).

Diante desse contexto, soldam-se as bases para a busca do aprimoramento intelectual, motivando o assistente social a se comprometer com o fortalecimento e aplicação desse conhecimento com vistas ao enfrentamento das expressões da questão social, combatendo a pobreza; com a universalização de bens e serviços produzidos socialmente, possibilitando uma existência apropriada e adequada às necessidades dos indivíduos; e com o fortalecimento dos profissionais que atuam no setor público, mas também nas organizações sociais, para que o resgate do caráter público seja novamente imprimido às realidades que se referem à assistência social (BEHRING, 2008; IAMAMOTO, 2008; MOTA, 2010).

Portanto, focar a importância da educação permanente do/a assistente social

requer a construção de uma análise histórico-crítica da realidade privatista brasileira, bem como inserir no debate a categoria profissional advinda dos espaços estatais e das organizações sociais. Comungando com tal realidade, a própria NOB-RH/SUAS se apresenta como defensora dessa necessidade ao problematizar elementos constitutivos da educação permanente de todos os atores envolvidos na política de assistência sócia: gestores, servidores públicos, trabalhadores das entidades e organizações sem fins lucrativos, conselheiros, entre outros.

2 | DESENVOLVIMENTO

2.1 Lócus Metodológico

Por meio de uma pesquisa qualitativa, utilizando-se da história oral, através de entrevista semiestruturada, alcançou-se conhecimento sobre as formas utilizadas pelo órgão gestor para garantir educação permanente dos profissionais de Serviço Social que atuam nos Centros de Referência da Assistência Social e nas Organizações Sociais. Os resultados emoldurados pelas narrativas dos entrevistados evidenciaram questões referentes modalidades de capacitação se formal ou informal, conteúdos abordados, levantamento de sugestões de conteúdos a serem trabalhados e garantia de liberação do profissional para realizar atividades relacionadas à educação permanente.

A metodologia qualitativa de pesquisa possibilitou compreender como se processa a educação permanente nos espaços governamentais e não governamentais de três municípios considerados de pequeno, médio e grande portes. Neste estudo privilegiou-se a singularidade do sujeito, numa atitude de escuta e interesse por parte da pesquisadora, despertando no outro o impulso de revelar-se mediante narrativa oral. Com a pesquisa qualitativa foi possível caminhar na direção do resgate da experiência profissional do assistente social, indo para além dos aspectos circunstanciais materiais e estruturais que o envolvia.

De acordo com Minayo et al. (2010, p. 82): “O uso do método qualitativo permite que se trabalhe com atitudes, crenças, comportamentos e ações, procurando entender a forma como as pessoas interpretam e conferem sentido as suas experiências e ao mundo em que vivem.”

Em se tratando dos critérios para definição dos entrevistados, bem como quantidade de profissionais a serem pesquisados, considerou-se primeiramente aquele advindo da própria História Oral, que defende a não exigência de quantidade por entender que os pesquisados não devem ser considerados como “unidades estatísticas” para usar as expressões de Alberti (2010, p. 32).

A História Oral enfatiza a importância de se partir do local em que o entrevistado ocupa no grupo e do significado de sua experiência, além de defender que as pessoas que participaram, vivenciaram, presenciaram fatos ou situações ligadas ao assunto em estudo, podem fornecer depoimentos e informações relevantes, importantes,

significativas para a questão (ALBERTI, 2010).

Portanto: “A escolha dos pesquisados e a quantidade dependem diretamente dos objetivos da pesquisa, sendo que o número de entrevistados pode até se restringir a uma única pessoa, se seu depoimento estiver sendo tomado como suficientemente significativo.” (ALBERTI, 2010, p. 35).

Esse instrumento requer a utilização de métodos e técnicas para a coleta das fontes orais, sendo que o recolhimento das informações se dá por meio de entrevistas. Segundo Deslandes (2010, p. 170), a entrevista se apresenta como uma conversa direcionada a determinados objetivos de pesquisa: “Com esse instrumental, mais do que verdades e fatos, se constrói um rico material sobre versões, opiniões, descrições peculiares, criadas na interação de dois interlocutores, ou seja, nos interstícios de uma relação, em uma *inter-view* do pesquisador e seu entrevistado.”

O modelo de entrevista utilizado foi a semiestruturada. Esta técnica possibilita a utilização de um roteiro com questões previamente definidas e acréscimo de novas perguntas de acordo com a necessidade. Assim, pode-se esclarecer o que ficou duvidoso ou auxiliar na recondução dos objetivos, caso o entrevistado tenha “fugido” do assunto em pauta ou esteja com dificuldades (BONI; QUARESMA, 2005).

Isso posto, considerou-se como sujeitos deste estudo seis assistentes sociais assim distribuídos: um num município de pequeno porte e atuante numa unidade pública estatal, qual seja, o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) da cidade; um num município de médio porte, exercendo suas atividades numa organização social do segmento Pessoa com Deficiência e quatro num município de grande porte, sendo dois profissionais representantes de dois CRAS da cidade e dois de organizações sociais respectivamente do segmento Família e Criança e Adolescente. No total a representatividade abarcou três municípios com densidade populacional diferenciada, três representantes de Organização Governamental e três representantes de Organizações Não Governamentais (ONGs) atuantes na área da Família, Criança e Adolescente e Pessoa com Deficiência.

Os procedimentos analíticos empregados para interpretação das narrativas se pautaram na Triangulação. A utilização da técnica da Triangulação para análise das informações coletadas prevê dois momentos distintos, que se articulam dialeticamente, favorecendo uma percepção de totalidade acerca do objeto de estudo e a unidade entre os aspectos teóricos e empíricos, sendo esta articulação a responsável por imprimir o caráter de cientificidade ao estudo (MINAYO, 2010).

O primeiro momento diz respeito à preparação dos dados empíricos coletados, mediante diversos procedimentos a serem adotados. Esses procedimentos são representados por etapas sumárias que visam à organização e ao tratamento das narrativas. O segundo momento se refere à análise propriamente dita, que implica a necessidade de se refletir sobre: primeiro, a percepção que os sujeitos constroem sobre determinada realidade; segundo, os processos que atravessam as relações estabelecidas no interior dessa estrutura e, para isso, a recorrência aos autores

que se debruçam sobre tais processos e a temática trabalhada na pesquisa são imprescindíveis; terceiro, as estruturas que permeiam a vida em sociedade. (MINAYO, 2010).

Por fim, os entrevistados participantes desta pesquisa consentiram com a realização do estudo, os quais tiveram esclarecimentos sobre os objetivos e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A pesquisa foi encaminhada ao comitê de ética da Universidade localizada na área de abrangência dos municípios pesquisados, tendo sido aprovada sob o Protocolo n. 379/11.

2.2 Resultados e Discussão

A relevância da tematização sobre a NOB-RH/SUAS contribui para avançar nas propostas de sistematização e reflexão acerca da educação permanente dos trabalhadores sociais. Nessa direção, é importante demarcar o posicionamento dos órgãos gestores da assistência social face às diretrizes e definições indicadas na NOB-RH/SUAS, mesmo que essa direção política ainda esteja por ser efetivada, conforme se verifica nas narrativas dos entrevistados a seguir:

O que posso dizer sobre capacitação continuada é que na Prefeitura para a qual presto serviço, não há uma política específica, mas sim capacitação pontual conforme as necessidades dos serviços. As informações que nos chegam sobre capacitação são muitas, mas a efetivação delas é ainda um grande nó sendo necessário desatá-lo. Mas hoje eu fui informado de que já foi comprada essa capacitação. Então eu creio que essa vai ser efetivada. Aquilo que está instituído na NOB-RH/SUAS não está sendo efetivado de fato pelo órgão Gestor Municipal da Assistência. Portanto, retorno a dizer que não há uma política específica de capacitação continuada e isto é muito triste. Mas, como sou otimista penso que a realidade vai mudar, continuarei executando meu trabalho sempre comprometido com a questão social e quando há condições de participar de algum evento, faço questão de ir e aproveitar ao máximo o conteúdo que é passado. (E5).

Desde que o SUAS foi implantado aqui no município, os assistentes sociais receberam apenas uma capacitação pelo Conselho Municipal da Assistência Social. Eu gostaria de pontuar que essas formações que nós recebemos dos Conselhos, em minha opinião, deveriam acontecer pelo Gestor Municipal porque são assuntos interessantes, necessários para a formação continuada. Eu sinto que a gente só tem acesso a estas informações por conta do Conselho e não por conta do Gestor Municipal. (E3).

Apesar da existência de diferenciações quanto à origem da localização do espaço de trabalho do assistente social, ou seja, independente do profissional se situar numa Organização Governamental ou Não Governamental, isso não exime o órgão gestor de sua responsabilidade em investir na educação permanente, afinal, todas as ações realizadas por elas se inserem no contexto da PNAS. Essa realidade é reforçada por Raichelis (2010, p. 765), ao afirmar que: “Para integrar um sistema público estatal de assistência social, estas entidades e organizações sociais devem ser submetidas aos mesmos princípios e diretrizes que orientam o SUAS.”

O assistente social necessita afirmar sua competência nas dimensões teórico-metodológica, técnico-operativa, investigativa e formativa, ancoradas em pressupostos

éticos e políticos, seja por meio da busca autônoma, seja pelo recebimento de contínuos investimentos ou incentivos por parte também do órgão gestor, não obstante sua atuação profissional ocorrer no interior de um CRAS ou de uma organização social, por exemplo.

Entretanto, percebe-se um distanciamento entre a realidade concreta e aquilo que está previsto nas normatizações, conforme a fala do entrevistado que segue:

Fui contratado pela organização social na qual atuo até o momento. Porém somente em 2008, é que minha ligação direta se deu com a Entidade. Anterior a esse ano, eu estava cedido para a Secretaria de Desenvolvimento Social onde passei por vários programas sociais. Nesse período tive a oportunidade de participar de capacitações, eventos, seminários, todos promovidas pela secretaria, mas não há muitas possibilidades de crescimento e aprimoramento profissional. Gostaria de evidenciar a minha indignação em relação a esta forma de convênio que não facilita a capacitação continuada do profissional de serviço social que acaba engessando a atuação técnica, pois muitas vezes se vê engolido por metas quantitativas. (E1).

Confirmando a fala apresentada, advinda de profissional que atua em organização social, Raichelis (2010, p. 765) afirma que: “As diretrizes e definições da NOB-RH/SUAS se concentram majoritariamente nas instituições públicas, deixando em segundo plano e a descoberto as exigências que devem ser cumpridas pela ampla ‘rede’ de serviços socioassistenciais privados.”

A educação permanente oportuniza espaços privilegiados para a construção do conhecimento com vistas à qualificação dos serviços prestados à população demandatária da assistência social, porém quase sempre os órgãos gestores não assumem um compromisso nessa direção. Isso contribui para dificultar o estabelecimento de diretrizes municipais na direção da qualificação dos recursos humanos e na ampliação da capacidade de gestão dos assistentes sociais dentro da política de assistência social, sejam eles das Organizações Governamentais, ou Não Governamentais.

Independente de o profissional poder contar ou não com as oportunidades de educação permanente advinda da parte do órgão gestor municipal, o que é certo é que, conforme realidades novas se apresentam à profissão, ocasionando novos desafios e novas exigências, o Serviço Social se vê forçado a retomar suas reflexões teórico-práticas (YAZBEK; SILVA E SILVA, 2005). Além disso, para fazer frente à alienação tão presente no Serviço Social tradicional, o que torna o agir profissional muitas vezes alienado e alienante (BARROCO, 2007; MARTINELLI, 2011), é imprescindível a busca por uma educação permanente.

A efetivação dessa busca permite que o profissional possa estreitar seu compromisso com a criação, implementação e operacionalização de políticas sociais autênticas e contribuir com a construção de novos conhecimentos que possam enriquecer o exercício profissional (MARTINELLI, 2011). Portanto, como uma das fontes de apoio, incentivo e respaldo normativo infralegal na direção da educação permanente, os/as profissionais envolvidos com a política da assistência social podem

contar com a NOB-RH/SUAS, muito embora tal normatização não dê conta de todo o universo de possibilidades de educação permanente a que o profissional deva buscar, e nem mesmo representa garantia de acesso a tais oportunidades de qualificação, conforme se verifica pelas narrativas dos assistentes sociais pesquisados.

O profissional de serviço social, respaldado por um conhecimento profissional de cunho intelectual e culturalmente generalista crítico, capacitado em sua ação interventiva, hábil nas mediações que exigem capacidade criativa e propositiva, é aquele que é chamado para atuar no contexto das relações sociais, devendo, portanto, comprometer-se com a liberdade, considerando-a como valor ético central, bem como com a autonomia, a emancipação e o desenvolvimento dos indivíduos sociais e sujeitos coletivos, assumindo firme postura em favor da equidade e da justiça social, que possibilite acesso universal aos bens e serviços atinentes às políticas sociais (FERREIRA, 2004).

Segundo Iamamoto (2011), a prioridade do exercício profissional do assistente social no âmbito do SUAS volta-se, ou deve voltar-se, para os interesses da população em situação de vulnerabilidade social, tendo em conta que o Serviço Social insere-se no processo de produção e reprodução das relações sociais, relações essas permeadas por jogos de poder. Por essa razão, a profissão assume uma dimensão política, visto que o Serviço Social é condicionado pelo contexto histórico e social do qual faz parte e pelo espaço onde são executadas as ações profissionais.

A NOB-RH/SUAS, por seu turno, reforça que a realidade sobre a qual se movimentam as ações referentes à implementação do SUAS e o alcance dos objetivos previstos na PNAS são envoltos pela necessidade de “[...] tratar a gestão do trabalho como uma questão estratégica, pois a qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos trabalhadores atuantes no SUAS.” (BRASIL, 2007, p. 19).

A NOB-RH/SUAS, como ferramenta normativa qualificada para definir diretrizes e responsabilidades no contexto da política do trabalho na área da assistência social (BRASIL, 2007), é gestada no âmbito federal, estadual e municipal. Para cada ente governamental, são previstas e definidas claramente quais suas respectivas responsabilidades e atribuições representadas pelas ações operacionais, administrativas e técnicas-políticas.

Paralelamente à busca autônoma por parte do/a profissional, cabe ao poder público, ao lado das universidades, entidades organizativas da categoria, uma parcela de responsabilidade e compromisso com o investimento em educação permanente. Na medida em que se coloca o poder público como um dos agentes responsáveis pelo fomento da educação permanente do/a assistente social, lotado dentro de suas respectivas territorialidades e áreas de abrangência política, é evidente que se faz necessário refletir sobre as atribuições e competências do Estado como gestor público da assistência, envolvido com o processo de implementação do SUAS.

Ao lado do Estado, o Serviço Social, por meio da especificidade de sua atuação,

transforma-se num dos principais atores na operacionalização, planejamento e gestão da política de assistência social. As políticas sociais, distintamente das leis que são mais generalistas, são criadas para alcance de objetivos específicos e previamente determinados. As políticas traçam, elucidam e demarcam claramente os objetivos; já os princípios são aqueles que detalham os direitos. De acordo com Simões (2010, p. 290), toda e qualquer política pública se caracteriza como instrumento de planejamento, racionalização e participação popular. “Elas podem receber duas categorizações: as que *regulam atividades econômicas de interesse público* (estatais ou privadas), visando a atender a demandas sociais gerais (energia, transporte, etc.); e as que implementam os *direitos sociais* (demandas sociais específicas).” (grifo do autor).

As políticas públicas, porque inscritas nas relações de produção e reprodução, possuem caráter dinâmico, por isso a educação permanente dos agentes profissionais envolvidos com sua implantação, implementação e operacionalização é imprescindível. A política social não consiste num rol estático de objetivos, regras, planos e leis, sua formulação alicerça-se nos conflitos de interesse e de contínua relação, que nem sempre se apresenta harmoniosa entre Estado e sociedade (PEREIRA, 2009).

Para Pereira (2009), como a constituição das políticas públicas exige antecipada determinação de conceitos, teorias e objetivos que se voltem para as tomadas de decisões, escolhas e compromissos, o profissional é desafiado a buscar respostas a esse panorama de múltiplas realidades que se apresenta. Tais realidades se desdobram na necessidade de buscar incessantemente uma educação permanente.

Conforme Iamamoto (2011), a atuação profissional esta voltada para a efetivação da política social do Estado, juntamente com o enfrentamento das diferenciadas manifestações das desigualdades que se apresentam como necessidades emergentes para os/as profissionais na edificação, afirmação e materialização dos direitos de cidadania, especialmente dos direitos sociais dos indivíduos. Entretanto, isso não exaure o conteúdo ético transformador da profissão, o que minimizaria a intervenção do/a assistente social ao estreito aperfeiçoamento das políticas sociais, imprimindo um caráter por demais especializado à ação.

Outra realidade importante também é considerar que, na operacionalização da assistência social, estão presentes outros trabalhadores sociais, além do assistente social. Para todos eles é defendida igual educação permanente, o que seguramente é indispensável, afinal, a própria PNAS pressupõe o diálogo entre as áreas do conhecimento, como condição de atendimento qualificado às demandas postas na realidade social.

Não se pode negar a fragilização da implantação e implementação da política de assistência social, caso se verifique que um de seus atores não esteja devidamente contemplado nessa Política Nacional de Capacitação. Essa presença é seguramente sentida na redação da NOB-RH/SUAS quando reforça que se deve:

[...] estabelecer uma Política Nacional de Capacitação, fundada nos princípios da educação permanente, que promova a qualificação de trabalhadores, gestores e

conselheiros da área, de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, com a possibilidade de supervisão integrada, visando o aperfeiçoamento da prestação dos serviços socioassistenciais. (BRASIL, 2007, p. 20).

Historicamente presentes no cenário das políticas públicas, encontram-se também os/as profissionais das organizações de assistência social. Para eles/as, a NOB-RH/SUAS faz menção em destaque. Embora no artigo quinto, inciso terceiro da Lei Orgânica da Assistência Social, esteja descrito que a responsabilidade pela condução da política de assistência social, em cada esfera de governo, seja do poder público, isso não impede o desenvolvimento de ações sociais em parceria com a sociedade civil, o que já tem ocorrido com regularidade mediante celebrações de convênios. Inclusive metade dos profissionais entrevistados nesta pesquisa pertence ao terceiro setor, ou seja, as organizações sociais da sociedade civil que em parceria com o poder público contribuem para a efetivação do SUAS em seu âmbito municipal. O reconhecimento da presença desses profissionais na consolidação do SUAS, configurou-se como razão intencional desta pesquisadora em contemplá-los no universo da pesquisa. Portanto, é justificável a consideração por parte da NOB-RH/SUAS ao expressar a relevância da atuação desses trabalhadores sociais.

A NOB-RH/SUAS cumpre este encargo específico com relação às diretrizes para as organizações de assistência social ao afirmar que se deve:

Valorizar seus trabalhadores de modo a ofertar serviços com caráter público e de qualidade conforme realidade do município; elaborar e executar plano de capacitação com as diretrizes da Política Nacional de Capacitação; viabilizar a participação de seus trabalhadores em atividades e eventos de capacitação e formação no âmbito municipal, estadual, distrital e federal na área de Assistência Social; [...] (BRASIL, 2007, p. 39).

Nesse sentido, uma questão que se coloca em relação à educação permanente diz respeito à disponibilidade de tempo para aprofundamento e reciclagem profissional. Diante do compromisso com o enfrentamento dos dilemas que afetam a população demandária da assistência social, o profissional de Serviço Social, na busca por aprimoramento técnico, descobre que muitas vezes as oportunidades nem sempre são oferecidas em horários distintos daquele em que executa sua ação cotidiana.

Particularmente nesse aspecto, a NOB-RH/SUAS também vem ao encontro dessas necessidades do profissional, na medida em que apresenta uma defesa peremptória ao afirmar que: “Os gestores municipais deverão liberar os técnicos para participarem da capacitação sem prejuízo dos recebimentos e com as despesas correspondentes de participação de acordo com o Plano de Capacitação.” (BRASIL, 2007, p. 31).

Quanto a essa questão em especial, tal realidade ainda se configura como desafio a ser alcançado porque, conforme análise realizada anteriormente, para os assistentes sociais entrevistados que atuam em prefeituras e organizações sociais, as implicações dessa normatização é considerada, respeitada e até mesmo incentivada,

mas somente quando se trata de capacitações de curta duração, porque a realização de pós-graduação *stricto* ou *lato sensu*, por exemplo, não tem sido permitida. Caso o profissional faça opção por uma dessas modalidades de educação permanente, terá que recorrer às oportunidades em horário distinto de sua jornada de trabalho.

As narrativas, a seguir, evidenciam que, em se tratando de oferta de capacitação advinda do órgão gestor da assistência ou mesmo do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), existe a possibilidade de realização durante a jornada de trabalho: “Depois de formado iniciei a atuação na entidade onde eu estou hoje. Pela entidade, eu fui incentivado pelos profissionais, pela minha chefia, mas infelizmente ajuda financeira para custear cursos como já falei é inviável.” (E2). “A capacitação tem sido incentivada e oferecidas no horário de trabalho, permitindo minha reciclagem.” (E4). “A gente tem todo o apoio da Secretaria de Ação Social. Eles fazem questão que a gente participe dentro do possível como forma de estar sempre se renovando e aprendendo novas coisas.” (E6).

Não obstante as dificuldades encontradas pelos profissionais na busca pela qualificação continuada, não se pode perder de vista que a intervenção desse profissional será tanto mais próxima da qualidade que se espera e se busca, quanto mais respaldados estiverem nos níveis teórico-metodológico, prático-operativo e organizativo. A garantia da reciclagem a fundamentar a execução do trabalho advém de forma privilegiada do recebimento de formação permanente, no sentido restrito da palavra permanente. Nesse sentido, a NOB-RH/SUAS sustenta que:

A capacitação dos trabalhadores da área da assistência social deve ser promovida com a finalidade de produzir e difundir conhecimentos que devem ser direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e a empoderamento dos usuários para o aprimoramento da política pública. (BRASIL, 2007, p. 31).

A aquisição de novos conhecimentos pela via da educação permanente deve constituir-se num processo contínuo de modo a facilitar a busca da qualidade que se almeja imprimir nas intervenções. Em consonância com essa afirmação, a perspectiva que norteia em grande medida os princípios e diretrizes da Política Nacional de Capacitação é a da educação permanente. Essa preocupação é listada como primeira num elenco de sete prioridades. A NOB-RH/SUAS, ao enfatizar a capacitação dos/as trabalhadores/as da área da Assistência Social, expõe que a formação deve ser:

Sistemática e continuada: por meio da elaboração e implementação de planos anuais de capacitação; Sustentável: com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados; Participativa: com envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados por seus respectivos conselhos; Nacionalizada: com a definição de conteúdos mínimos, respeitando as diversidades e especificidades; Descentralizada: executada de forma regionalizada, considerando as características geográficas dessas regiões, Estados e municípios; Avaliada e monitorada: com suporte de um sistema informatizado e com garantia do controle social. (BRASIL, 2007, p. 31).

A NOB-RH/SUAS conceitua educação permanente como “[...] a formação profissional, a qualificação, a requalificação, a especialização, o aperfeiçoamento e a atualização considerando as necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que se trabalha, das necessidades dos usuários e da demanda social.” (BRASIL, 2007, p. 67).

Entretanto, quanto à questão da educação permanente com vistas à qualificação e aperfeiçoamento, as narrativas apresentadas demonstram que, para alcance desse objetivo, faz-se necessário maior investimento por parte do órgão gestor da assistência social. Para os assistentes sociais entrevistados, o que é oferecido sob o título de educação permanente está aquém das necessidades dos profissionais, uma vez que essa oferta de qualificação pauta-se pelo repasse de informações muitas vezes pontuais, aligeiradas e não continuadas, além de apresentar acentuado caráter excludente, ou seja, é oferecida, prioritariamente, aos profissionais das unidades públicas em detrimento dos que atuam nas organizações sociais.

Quanto ao seu caráter excludente, a narrativa a seguir evidencia isso: “Os eventos, as capacitações e seminários da Secretaria são mais focados em seu quadro de funcionários. Geralmente as organizações sociais participam quando se trata de algo específico às nossas ações, principalmente no que tange a manutenção do convênio.” (E1).

Quanto à modalidade de formação recebida (formal: participação em eventos, encontros, cursos, seminários, palestras, incentivo para participação em cursos de especialização, mestrado, doutorado-; informal: realização de grupos de estudos, leituras especializadas, reuniões técnicas, reflexão sobre referenciais teórico-metodológicos que subsidiam o trabalho), é verificada nas falas citadas a seguir: “A modalidade de capacitação formal que eu tenho recebido é a participação em alguns eventos, palestras e seminários. Já em relação à capacitação informal recebo incentivo para participar de reuniões técnicas.” (E4).

Os assuntos abordados nestes eventos são de uma forma assim bem informativa, não como uma formação contínua. Normalmente os profissionais de serviço social daqui da cidade trocam informações e experiência durante encontros nas reuniões dos Conselhos Municipais paralelamente à pauta da reunião mensal, portanto, as formações das quais eu tenho participado são eventos municipais e intermunicipais. (E3).

O Serviço de Orientação Social e Apoio Material é de inteira responsabilidade da Entidade por meio do convênio. Nós somos supervisionados por uma Assistente Social da Secretaria de Desenvolvimento Social que é a responsável pelas orientações na entidade. Através de encontros mensais ocorre a supervisão para sanar as dúvidas, tratar os problemas ocorridos no período nos trinta dias. Ressalto que quando há necessidade, temos a possibilidade de consultá-la independente da reunião agendada no mês. Já em relação à entidade, as reuniões ocorrem eventualmente quando necessário por parte da nossa gestora. (E1).

As capacitações que eu participo vêm por meio de palestras, seminários, conferências e outras reuniões que são proporcionados pela Prefeitura ou Conselhos e Fóruns estes, geralmente gratuitos e abertos para todos. Essas capacitações

formais, mesmo sendo breves, são importantes para o alinhamento da prática do profissional, principalmente aqui [neste município] onde as entidades, os núcleos de assistência são muito distantes, então é uma oportunidade que a gente tem de reencontrar os colegas e discutir e trocar as experiências mesmo. Quanto às capacitações informais, participo de reuniões mensais ou bimestrais com a equipe do CRAS aqui da área de abrangência onde a gente tem bastante contato. Nestas reuniões com o CRAS também estão presentes profissionais de entidades, escolas, de outros, de outros lugares daqui da área abrangência, o que favorece o acompanhamento das famílias que são atendidas aqui por nós. Ainda no âmbito de capacitação informal, todas as organizações são acompanhadas pelo Programa de Atendimento às Organizações Sociais. Então eu tenho sempre contato com a assistente social, ela vem aqui, faz visita eu vou lá e também estimula discussões sobre o Serviço Social e também sugere materiais de leitura o que também é importante. (E2).

Quanto ao tipo capacitação que tenho recebido desde que o SUAS foi implantado me referindo à capacitação formal eu posso dizer que tenho participado de alguns eventos que são pontuais, seminários e palestras informativas. Quanto à capacitação informal já participei de um grupo de estudo com frequência mensal e de reuniões de equipe técnica. O que temos recebido são apostilas oficiais do Ministério do Desenvolvimento Social o que de certa forma contribuem para a formação informal e subsidiam o nosso dia a dia de trabalho. (E5).

A alternância de assuntos tratados nas capacitações, muitas vezes de forma aligeirada e pontual, não propicia uma educação permanente que possibilite o aprofundamento de questões imprescindíveis para o bom desenvolvimento do trabalho. Nesse sentido, o investimento em educação permanente, além de responder aos anseios da categoria, deveria, na medida da possível, evitar uma alta rotatividade de assuntos sem a devida continuidade e profundidade.

Nas narrativas dos entrevistados, são expressivas as frases que citam a participação em reuniões e supervisões e o recebimento de material informativo do MDS como modalidade informal de educação permanente. É evidente que essas práticas isoladas não são capazes de proporcionar uma qualificação continuada. Entretanto, considera-se a pertinência das falas, na medida em que a informalidade, em seus diferentes matizes, também contribui para a busca do aperfeiçoamento profissional.

O destaque para a compreensão da relevância dessas práticas a ponto de torná-las mais ou menos efetivas ao alcance de seus objetivos, ou seja, configurar-se como uma, dentre tantas outras possibilidades de educação permanente, assenta-se em algumas condições: o conteúdo abordado e a forma como se efetivam essas práticas. Ambas as realidades são determinantes para considerar modalidades informais como potencializadoras de um processo de educação permanente. O simples ato de participar de uma reunião, supervisão ou ter em mãos um material impresso que pode possibilitar uma oportunidade de desenvolvimento profissional não significa necessariamente investimento em educação permanente. É preciso algo mais, é preciso que o conteúdo esteja em consonância com as necessidades impostas à categoria profissional no atual momento histórico de consolidação do SUAS. É preciso, ainda, que o assunto em debate ou em estudo seja pertinente à realidade existente nos espaços sócio-ocupacionais.

Compreender, desvendar e buscar alternativas inovadoras no âmbito da intervenção e da reflexão mediadas pelas trocas de saberes profissionais entre os pares, por meio de reuniões e supervisões, ou entre os trabalhadores do SUAS, pela via da participação em atividades do Conselho Municipal da Assistência Social, ou, ainda, por meio do estudo, preferencialmente coletivo, dos materiais enviados pelo MDS, assumindo uma atitude de contínua busca, contribuem como ponto de partida para minimizar a distância entre o que se tem e o que se almeja, o que se quer enquanto profissional comprometido com seu contínuo aperfeiçoamento e com a busca da qualidade dos serviços socioassistenciais prestados.

Como forma de se verificar a pertinência dessas modalidades informais como possibilitadoras de educação pertinente, indagou-se aos profissionais: Quais os assuntos tratados nas oportunidades de educação permanente que lhes eram oferecidas? A seguir, alguns trechos dos relatos como resposta: “Recebo às vezes materiais relacionados ao meu exercício profissional, que propiciam leituras especializadas e auxiliam na reflexão sobre referenciais teórico-metodológicos. Cito como exemplo o SUAS, a Tipificação, a NOB-RH/SUAS etc.” (E4). “Nossos estudos referem-se ao trabalho como legislação, novas técnicas. Nós tivemos capacitações sobre o CRAS, trabalhos com as famílias, Tipificação, implantação do SUAS, dependência química, gestão de pessoas e Cadastramento Único.” (E6).

Participei de inúmeras palestras, capacitações, encontros e seminários que abordam a temática SUAS e Tipificação agora tão recentes, o que me proporcionou um crescimento profissional e isso é muito bom. Como eu atuo diretamente com crianças, adolescentes, eu dou preferência para participar de eventos que abordam o atendimento para esse ramo: crianças, adolescentes, famílias, mulheres vítimas de violência entre outros. (E2).

Normalmente são temas como dependência química, família, pessoa com deficiência, benefícios do INSS, Sistema Único da Assistência Social, maus tratos, violência doméstica. São esses assuntos abordados dentro dos Conselhos Municipais, porém de uma forma assim bem informativa, não como uma formação contínua. (E3).

Os conteúdos abordados foram a PNAS, NOB [Norma Operacional Básica], NOB-RH/SUAS. Depois na participação em seminários e palestras com alguns temas como SUAS, CRAS, CREAS [Centro de Referência Especializado de Assistência Social], Tipificação dos Serviços Socioassistenciais, benefícios do INSS [Instituto Nacional de Seguridade Social], Programa de Atenção Integral à Família, Programa Municipal Antidrogas. Eu também participei de uma capacitação que foi mais longa do Programa Refazendo Laços que trata de prevenção da violência contra criança e adolescente e esta capacitação teve duração de três anos. (E5).

Nas narrativas elucidadas, verifica-se a delimitação de alguns temas que aparecem com frequência, emergindo como de interesse geral. Isso se explica pelo fato dessas temáticas estarem diretamente ligadas ao exercício profissional e por serem inerentes ao contexto da PNAS, âmbito de atuação de todos os entrevistados. Esta constatação é elucidada nos relatos seguintes:

Sinto necessidade em me atualizar em relação ao Sistema Único de Assistência

Social, bem como outros assuntos também como: família, gestão de pessoas, temas sobre violência doméstica, dependência química, pessoas com deficiência que é o segmento em que eu atuo. Eu acredito que os temas voltados mesmo para a família que é o que a gente trabalha bastante. (E 3).

Proponho como sugestão de formação continuada capacitações mensais sobre trabalho com famílias; seminários também podem ser mensais sobre Tipificação, LOAS, SUAS, NOB [Norma Operacional Básica], enfim legislações diversas; cursos quinzenais com dinâmicas sobre dependência química, violência sexual, psicológica, etc. (E 4).

Como sugestões poderiam ser trazidas para a gente informações sobre trabalho com famílias, Tipificação, assuntos sobre liberdade assistida e medidas socioeducativas, gestão de pessoas com foco em atendimento no CRAS, sobre postura profissional que também é importante e atribuições cabíveis ao CREAS e CRAS. (E6).

Ainda no que diz respeito às sugestões de conteúdos a serem abordados na formação continuada, bem como a alternância de assuntos tratados sem o devido aprofundamento, foi constatada a fala muito pertinente de um dos entrevistados:

Em se tratando de formação continuada, eu acredito que a equipe da base deveria ser ouvida através de um levantamento continuado de sugestões referentes aos assuntos a serem trabalhados, antes de contratação de profissionais especializados para realizar a capacitação. Isso contribuiria para que as temáticas se adequassem melhor as nossas necessidades e realidade local de trabalho. E ainda que haja continuidade de estudo dos assuntos tratados de forma a aprofundá-los e oportunizar discussões entre os profissionais. (E5).

Retomando a análise em torno do que está previsto na NOB-RH/SUAS, verifica-se que, no que diz respeito à forma de execução da capacitação, a referida norma defende que se “[...] deve primar pelo investimento em múltiplas formas de execução, adotando instrumentos criativos e inovadores, metodologias que favoreçam a troca de experiências e tecnologias diversificadas (exemplo: ensino à distância, vídeos e teleconferências, elaboração de material didático, cartilhas entre outros).” (BRASIL, 2007, p. 32). Na sequência, reforça a orientação de que a capacitação “[...] deve respeitar as diversidades e especificidades regionais e locais na elaboração dos planos de capacitação, observando uma uniformidade em termos de conteúdo e de carga horária.” (BRASIL, 2007, p. 32).

Essa adequação às diversidades e especificidades regionais é muito importante porque segundo Sposati (2007, p. 23): “Todo conhecimento é produzido a partir de um *topos*, de um dado modo de ver e de olhar e este conhecimento revela a leitura do objeto a partir de um determinado modo de ver. Todo ponto de vista não deixa de ser a vista a partir de um ponto.” Portanto, favorecer a capacitação profissional a partir dessa compreensão torna maior a garantia de um retorno mais promissor face ao investimento realizado na educação permanente.

Os trabalhos de investigação são também solidamente conceituados pela NOB-RH/SUAS. Estudos comparados sobre realidades dos territórios da área de abrangência da Política, elaboração de constructos analíticos capazes de fundamentar as ações

do poder público, dentre outras ações profissionais, ganham especial importância na normativa, motivando os agentes profissionais a buscarem crescimento profissional.

O texto da NOB-RH/SUAS captou ainda com precisão a importância de se “[...] prever recursos financeiros para a realização de estudos e pesquisas que demonstrem a realidade dos territórios que serão abrangidos com a política pública de assistência social.” (BRASIL, 2007, p. 41).

De acordo com Sposati (2007, p. 16), a pesquisa é considerada:

[...] *como mediação constitutiva da identidade* e exercício profissional. O debate sobre a pesquisa em Serviço Social é notoriamente significativo para a superação do velho dilema sobre a pertinência em se afirmar que o Serviço Social *produz conhecimentos* para além de respostas práticas a diversas questões. (Grifo da autora).

A NOB-RH/SUAS aponta também para a necessidade de “[...] incentivar a produção e publicação de pesquisas acerca dos resultados das capacitações realizadas, visando criar uma fonte de consultas e dar visibilidade às capacitações além de incentivar a produção e publicação de artigos e monografias sobre a política de assistência social.” (BRASIL, 2007, p. 33).

Outra prerrogativa que a NOB-RH/SUAS aponta como diretriz para a Política Nacional de Capacitação é a necessidade de organização de “[...] centros de estudos ou outras formas de mobilização regionalizados nas Unidades de Assistência Social, que devem ser considerados como núcleos de discussão técnica e de fomento à qualificação dos trabalhadores do SUAS.” (BRASIL, 2007, p. 50).

É previsto também na NOB-RH/SUAS que se propiciem espaço e viabilização para a “[...] participação das Instituições de Ensino Superior para realização de atividades conjuntas de capacitação, pesquisa e extensão, bem como avaliação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.” (BRASIL, 2007, p. 58).

Os assistentes sociais, como profissionais que prestam serviços socioassistenciais a indivíduos, famílias e grupos desprovidos dos direitos de cidadania, são convocados a se aperfeiçoar continuamente. Nesse sentido, a NOB-RH/SUAS abre um novo horizonte, na medida em que enfoca a centralidade da formação continuada. Esse instrumento normativo de operacionalização dos preceitos da legislação da assistência social orienta-se pela compreensão de que se deve:

[...] estimular o constante aperfeiçoamento, a qualificação e a formação profissional e permitir a evolução ininterrupta dos trabalhadores do SUAS na carreira. Devendo ser definidos parâmetros e/ou períodos para que os trabalhadores tenham direitos e deveres quanto às possibilidades de afastamento temporário do trabalho para realizarem a qualificação profissional dentro ou fora do país. (BRASIL, 2007, p. 37).

Essa investigação em busca do conhecimento sobre educação permanente e sua processualidade nos municípios pesquisados, de forma geral, demonstrou o quanto existe de visão idealizada da educação, bem como da concepção de educação permanente. Verificou-se que a oferta de diversas atividades de capacitação, elencadas pelos profissionais, situam-se essencialmente no campo da operacionalização.

É preciso ter clareza de que essas oportunidades de qualificação profissional advindas do órgão gestor da assistência social serão sempre operacionais, não passarão disso. A qualificação operacional é importante e deve mesmo ser cobrada, por isso a necessidade dos profissionais de Serviço Social reivindicarem das administrações municipais a qualificação operacional. E, dependendo da gestão em exercício, é possível que se tenha um pouco mais ou um pouco menos de democracia e abertura para a realização de investimento em qualificação operacional.

Entretanto, mesmo diante das possibilidades ofertadas, não se pode perder de vista em nenhum momento que se vive sob o domínio do sistema capitalista, que as políticas sociais têm seus limites, que o contexto que se apresenta na atualidade não se configura como dilema para o Estado e para o Capital e que a questão da educação permanente se desponta como realidade importante para o profissional e não para as estruturas de poder nesse cenário das privatizações.

Como se pode depreender dessa análise, não é a capacitação operacional que irá instrumentalizar o assistente social na realização de leituras críticas da conjuntura e no desvendamento daquilo que está submerso no contexto da sociedade capitalista e nos espaços sócio-ocupacionais desses/as profissionais. A educação permanente capaz de contribuir nessa direção não virá por meio das cobranças feitas ao Estado, mas da capacidade dos assistentes sociais assumirem uma posição estratégica e política, organizando uma resistência quanto ao que é ofertado sob a denominação de educação permanente, consolidando uma mobilização e buscando a organização da categoria profissional. Apesar de as narrativas evidenciarem a existência de uma expectativa em termos da educação permanente um pouco fora da realidade, isso não impossibilita que se assumam um movimento contrário ao conformismo e à paralisia na busca por possibilidades de organização da categoria.

Considera-se, também, importante a ampliação da dimensão do pensamento ao se reportar à educação permanente, para que não se fique focado somente na responsabilidade que o Estado no âmbito federal, estadual e municipal possui, mas também abrir-se à reflexão sobre a responsabilidade que as entidades organizativas da categoria profissional e a própria pós-graduação possuem. A defesa do ensino público, por exemplo, nesse contexto de privatização, é relevante, pois a privatização das universidades se reflete diretamente nas possibilidades de educação permanente, particularmente no processo de ampliação ou minimização do acesso. Conforme se verificou nas narrativas dos entrevistados, muitos deles se esbarram, dentre outras realidades, na questão financeira como limite na busca por uma educação permanente.

Não obstante as dificuldades em termos de aplicação e materialização da NOB-RH/SUAS nos municípios, conforme se verificou na pesquisa, é relevante compreender que, de forma geral, as legislações ratificam algo que já está em construção. Com isso, as oscilações das ações governamentais que tratam daquele assunto em tela são menores. Apesar da NOB-RH/SUAS se configurar como normativa e não como legislação, mesmo assim seu conteúdo aprovado nacionalmente possui força política, o

que, de certa forma, também reforça seu potencial enquanto possibilitadora de garantia da efetividade de determinadas realidades ou aspectos, desde que haja mobilização e organização por parte da categoria profissional na direção dessa efetividade. As orientações normativas contidas na NOB-RH/SUAS representam instrumentos capazes de levar à reflexão sobre a importância do aprimoramento profissional e da qualificação dos serviços prestados por meio do assistente social.

Ao se tratar da procura por solidez nas posturas e nas decisões tomadas por parte do gestor municipal na direção da criação de espaços voltados à educação permanente, somente por se acreditar que a NOB-RH/SUAS incentiva essas atitudes, corre-se o risco de se encontrar numa posição reflexiva e numa constatação concreta bastante desconfortável.

Portanto, partindo de considerações empíricas, ou seja, do ponto de vista dos entrevistados, verifica-se que as exigências e complexidades dos problemas emergentes na atualidade não acompanham no mesmo patamar de intensidade os incentivos oferecidos à educação permanente por parte do órgão gestor municipal da assistência. Os profissionais de Serviço Social, ao se voltarem à realização de intervenções e abordagens que possibilitam enfrentamento das expressões da questão social, minimizando seus reflexos na vida da população demandatária dos serviços, ainda se ressentem de maiores subsídios teórico-metodológicos e técnico-operativos.

Nas narrativas citadas, embora seja evidenciada a ausência de uma determinada postura a ser assumida ou mesmo esperada por parte do gestor municipal da assistência social, isso não inviabiliza a busca por alternativas estratégicas que reforcem a compreensão da educação permanente como direito do/a assistente social. Direito que, ao ser efetivado, contribui para tornar o/a profissional mais apto à tarefa de formular e aperfeiçoar o direcionamento metodológico de sua prática com vistas à sua adequação à cultura e às particularidades das formas de vivência em cada localidade e em cada espaço sócio-ocupacional.

Sabe-se que o que está impresso na NOB-RH/SUAS não é realidade, mas possibilidade, e como o contexto societário está em processo contínuo, assim como tudo o que nele se insere, é preciso não esmorecer diante das dificuldades e resgatar debates em torno dessa normativa, porque, senão, corre-se o risco de ela não se realizar. E quem faz esses debates são os sujeitos coletivos. Portanto, a categoria dos/as assistentes sociais precisa, voltar-se para a defesa da educação permanente.

3 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não obstante dificuldades em termos de aplicação e materialização da NOB-RH/SUAS nos municípios estudados conforme se verificou na pesquisa, é relevante compreender que de forma geral, as legislações ratificam algo que já está em construção e com isso as oscilações das ações governamentais que tratam daquele assunto em

tela são menores. Apesar da NOB-RH/SUAS se configurar como Normativa e não como legislação, mesmo assim seu conteúdo aprovado nacionalmente possui força política, o que de certa forma também apresenta potencial para garantia da efetividade de determinadas realidades ou aspectos, desde que haja mobilização e organização por parte da categoria profissional na direção desta efetividade. As orientações normativas contidas na NOB-RH/SUAS representam instrumentos capazes de levar a reflexão sobre a importância do aprimoramento profissional e da qualificação dos serviços prestados por meio do assistente social.

Ao se tratar da procura por solidez nas posturas e nas decisões tomadas por parte do gestor municipal na direção da criação de espaços voltados à educação permanente, somente por se acreditar que a NOB-RH/SUAS incentiva a isso, corre-se o risco de se encontrar numa posição reflexiva e numa constatação concreta bastante desconfortável.

Portanto, partindo de considerações empíricas, ou seja, do ponto de vista dos entrevistados, verifica-se que as exigências e complexidades dos problemas emergentes na atualidade não acompanham no mesmo patamar de intensidade aos incentivos oferecidos à educação permanente por parte do órgão gestor municipal da assistência. Os profissionais de Serviço Social ao se voltarem à realização de intervenções e abordagens que possibilitam enfrentamento das expressões da questão social, minimizando os reflexos dessas na vida da população demandária dos serviços, ainda ressentem-se de maiores subsídios teórico-metodológicos e técnico-operativos.

Nas narrativas citadas, embora seja evidenciada a ausência de uma determinada postura a ser assumida ou mesmo esperada por parte do gestor municipal da assistência social, isso não inviabiliza a busca por alternativas estratégicas que reforcem a compreensão da educação permanente como direito do assistente social. Direito que ao ser efetivado contribui para tornar o profissional mais apto na tarefa de formular e aperfeiçoar o direcionamento metodológico de sua prática com vistas à sua adequação à cultura e às particularidades das formas de vivência em cada localidade e em cada espaço sócio-ocupacional.

Sabe-se que o que está impresso na NOB-RH/SUAS não é realidade, mas possibilidade, pelo menos nos municípios estudados, e como o contexto societário está em processo contínuo, assim como tudo o que nele se insere, é preciso não esmorecer diante das dificuldades e resgatar debates em torno desta Normativa porque senão corre-se o risco dela não se realizar. E quem faz tais debates são os sujeitos coletivos, ou seja, a categoria dos assistentes sociais que precisa então se voltar para a defesa da educação permanente.

REFERÊNCIAS

ALBERTI, V. **Manual da História Oral**. 3. ed. São Paulo: FGV, 2010. 236 p.

- BARROCO, M. L. S. **Ética e Serviço Social**: fundamentos ontológicos. São Paulo: Cortez, 2007.
- BEHRING, E. R. **Brasil em contrarreforma**: desestruturação do Estado e a perda de direitos. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008. 304 p.
- BONI, V.; QUARESMA, S. J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevista em Ciências Sociais. **Em Tese - Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**. v. 2, n. 3, p. 68-80, janeiro a julho de 2005. Disponível em: < www.emtese.ufsc.br>. Acesso em 30 jan. 2019.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS**. Brasília, DF, 2007.
- DESLANDES, S. F. Trabalho de campo: construção de dados qualitativos e quantitativos. In: MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G.; SOUZA, E.R. (Org.). **Avaliação por triangulação de métodos**: Abordagem de Programas Sociais. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2010. p.157-184.
- FERREIRA, I. B. Implicações da Reforma do Ensino Superior para a Formação do Assistente Social: Desafios para a ABEPSS. In: **Revista Temporalis**, Goiás, v.1, n. 1, p. 81-97, reimpressão jul. 2004.
- IAMAMOTO, M.V. Estado, classes trabalhadoras e política social no Brasil. In: BOSCHETTI, I. et al.(Org.). **Política Social no Capitalismo**: tendências contemporâneas. São Paulo: Cortez, 2008. p. 13-43. 280 p.
- _____. **Serviço Social em Tempo de Capital Fetiche**. São Paulo: Cortez, 2011.
- MARTINELLI, M.L. **Serviço Social**: identidade e alienação. São Paulo: Cortez, 2011.
- MINAYO, M. C. S. Introdução. In: MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G.; SOUZA, E.R. (Org.). **Avaliação por triangulação de métodos**: Abordagem de Programas Sociais. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2010. p. 19-51.
- _____. et al. Métodos, Técnicas e relações em triangulação. In: MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G.; SOUZA, E. R. (Org.). **Avaliação por triangulação de métodos**: Abordagem de Programas Sociais. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2010. p. 71-103.
- MOTA, A. E. O Fetiche da Assistência Social. In:_____. (Org.). **O mito da Assistência Social**: ensaios sobre Estado, Política e Sociedade. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2010. p. 15-18.256 p.
- PEREIRA, P. A. P. **Política Social**: temas & questões. São Paulo: Cortez, 2009.
- RAICHELIS, R. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no SUAS. **Revista Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, v. 31, n. 104, p. 750-772, out./dez. 2010.
- SIMÕES, C. **Curso de Direito do Serviço Social**. São Paulo: Cortez, 2010.
- SPOSATI, A. Pesquisa e produção de conhecimento no campo do Serviço Social. **Revista Katálysis**. Florianópolis: Edufsc, v.10, n. especial, p.15-25. 2007.
- YAZBEK, M. C.; SILVA E SILVA, M.O.da. Das origens à atualidade da profissão: a construção da Pós-Graduação em Serviço Social no Brasil. In: CARVALHO, D.B.B.; SILVA E SILVA, M.O.da (Orgs.). **Serviço Social, Pós-Graduação e Produção de Conhecimento no Brasil**. São Paulo: Cortez, p. 25-49, 2005.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-293-7



9 788572 472937