



O Programa **CapacitaSUAS** no contexto da Educação Permanente do SUAS

SUAS: Desafios e Soluções para a gestão

MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,
FAMÍLIA E COMBATE À FOME

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

SUAS: Desafios e Soluções para a gestão

O Programa CapacitaSUAS no Contexto da Educação Permanente do SUAS

Marcílio Marquesini Ferrari
Ana Paula Campos Braga Franco
Gissele Carraro
Jane Maria Ferreira Nunes
Suelene Henrique Gomes
(organizadores/as)

Brasília, DF, 2024



Dedicatória

Esta publicação é **dedicada em memória de Simone Aparecida Albuquerque**, uma das idealizadoras do Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS).

O CapacitaSUAS voltou!

© **Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome**

SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Esplanada dos Ministérios Bloco A, 2º andar, Sala 244

CEP: 70.054-906 Brasília DF –

Telefones (61) 2030-1501

www.mds.gov.br

Esta é uma publicação técnica da Secretaria Nacional de Assistência Social. A publicação “Suas: desafios e soluções para a gestão” se propõe a divulgar e disseminar experiências, reflexões e problematizações sobre a gestão do SUAS a partir do olhar de quem o constrói: trabalhadores(as), gestores(as) e conselheiros(as) da Assistência Social.

Este número, apresenta “O Programa CapacitaSUAS no Contexto da Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)”.

Presidente da República Federativa do Brasil

Luis Inácio Lula da Silva

Ministro do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome

José Wellington Barroso de Araújo Dias

Secretário Executivo

Osmar Ribeiro de Almeida Júnior

Secretário Nacional de Assistência Social

André Quintão Silva

Departamento de Gestão do Sistema Único de Assistência Social

Clara Carolina de Sá

Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

Marcílio Marquesini Ferrari

Coordenação Editorial:

Clara Carolina de Sá

Marcilio Marquesini Ferrari

Gissele Carraro

Equipe de apoio:

Ana Paula Campos Braga Franco

Jane Maria Ferreira Nunes

Suelene Henrique Gomes

Organizadores:

Marcílio Marquesini Ferrari

Ana Paula Campos Braga Franco

Gissele Carraro

Jane Maria Ferreira Nunes

Suelene Henrique Gomes

Diagramação e Projeto Gráfico:

Luiza Martins da Costa Vidal

(ASCOM/MDS)

JUNHO DE 2024

Central de Relacionamento do MDS:

0800-707-2003

mds.gov.br




Apresentação

A educação permanente é pilar fundamental para a profissionalização do SUAS, pois ela assegura que gestores(as), trabalhadores(as) e conselheiros(as) da política de assistência social estejam atualizados com as melhores práticas, metodologias inovadoras e conhecimentos para atender as demandas da nossa população com qualidade, empatia e compromisso, garantindo as oportunidades de acesso e ampliação de seus direitos. Investir na qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da assistência social é um dos compromissos da atual gestão do MDS. Significa investir na qualidade dos serviços públicos que prestamos, garantindo que cidadãos(ãs) sejam protegidos(as) de forma digna e adequada.

Para tanto, a retomada do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social (CapacitaSUAS) é vital para a formação e capacitação de gestores(as), trabalhadores(as) e conselheiros(as) envolvidos(as) na política de assistência social. Essa iniciativa reflete o compromisso do MDS com o fortalecimento das capacidades institucionais para que cidadãos(ãs) tenham respostas qualificadas às suas necessidades por proteção social.

Desde a posse do Presidente Lula, em janeiro de 2023, o Brasil passa por um momento de reconstrução de suas políticas sociais. Nesse contexto, a retomada do Programa CapacitaSUAS pela atual gestão do MDS representa uma oportunidade ímpar de fortalecer o pacto federativo na assistência social e garantir que todos(as) que atuam nessa política pública adquiram novos conhecimen-




tos, habilidades e atitudes para acolher as necessidades sociais de cidadãos(ãs) como direito em seu trabalho cotidiano.

Importante frisar que os Estados e o Distrito Federal desempenham um papel crucial na gestão e implementação do Programa CapacitaSUAS. São eles que, em parceria com os municípios e o governo federal, asseguram que o Programa CapacitaSUAS chegue a todos os cantos do nosso país. Essa colaboração é fundamental para que possamos atingir nossos objetivos de maneira eficaz e inclusiva. Reconhecemos e valorizamos profundamente o empenho de todos os entes federados nesse processo, pois sabemos que essa cooperação de esforços faz a diferença na proteção social prestada à população brasileira.

Gostaria de reafirmar o nosso compromisso com o Programa CapacitaSUAS. Estamos cientes dos desafios que se apresentam, como a necessidade de novas pactuações e a elaboração de materiais didáticos atualizados e condizentes ao SUAS do Futuro. Encaramos esses desafios como oportunidades de crescimento e melhoria. Estamos determinados a superá-los com criatividade, colaboração e, acima de tudo, com a certeza de que estamos no caminho certo para fortalecer a Assistência Social.

Agradeço o empenho de todos(as) os(as) envolvidos(as) nessa importante publicação que apresentamos. Juntos, continuaremos a trilhar o caminho da educação permanente, a partir de investimentos planejados na qualificação de quem trabalha no SUAS, garantindo, assim, a qualidade dos serviços prestados à população. O Programa CapacitaSUAS é uma peça-chave nesse processo, e com a colaboração de todos(as) avançaremos no aprimoramento da proteção social, alcançaremos resultados cada vez mais significativos e produzindo efeitos positivos na melhoria da qualidade de vida e na dignidade da população.

JOSÉ WELLINGTON BARROSO DE ARAÚJO DIAS
MINISTRO DE ESTADO DO DESENVOLVIMENTO E ASSISTÊNCIA
SOCIAL, FAMÍLIA E COMBATE À FOME





Prefácio

A retomada do **Pacto Federativo e a agenda coletiva para a reconstrução do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)** são prioridades do governo federal, que vem se empenhando no cumprimento dos compromissos firmados após a posse do Presidente Lula, em 2023. Nesse sentido, a Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) realizou uma série de ações envolvendo o conjunto dos Departamentos que dela fazem parte: Gestão do SUAS, Proteção Social Básica, Proteção Social Especial, Rede Socioassistencial Privada e Benefícios Assistenciais, visando não somente a recomposição orçamentária do SUAS (ação fundamental para a efetivação dos direitos socioassistenciais), mas também a retomada do diálogo amplo e democrático com todos os atores que compõem o SUAS e o fortalecimento do controle social.

Particularmente em relação ao Departamento de Gestão do SUAS, foram destaques na agenda da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente a retomada de reuniões técnicas com os Estados e Distrito Federal no âmbito da gestão do Programa CapacitaSUAS e de reuniões ordinárias com o Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS, a instituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUAS (Resolução Conjunta CNAS/MDS nº 4, de 4 de dezembro de 2023), a parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) através da adesão à Escola Virtual de Governo (EVG), a instituição do Grupo de Trabalho sobre modelo de estruturação da Escola Nacional Simone Albuquerque de Educação Permanente do SUAS (Portaria MDS nº 944, de 19 de dezembro de 2023), a participação em eventos nacionais com a temática de gestão do trabalho e educação permanente no SUAS,

a realização de atividades de aproximação com algumas universidades com o propósito de estabelecer cooperações técnicas, e a produção do Caderno de Textos que ora se apresenta.

Compõe a agenda da Gestão do Trabalho e Educação Permanente a disseminação e publicização de experiências dos Estados e Distrito Federal acerca dos processos de gestão, planejamento, implementação, monitoramento e avaliação, resultados obtidos, desafios e potencialidades à partir da implementação do Programa CapacitaSUAS e sua conexão com a educação permanente. Instituído em 16 de março de 2012, o Programa CapacitaSUAS vem sendo operado de forma colaborativa, envolvendo a SNAS, as Secretarias Estaduais e do Distrito Federal, e sua oferta por instituições de Ensino Superior públicas e privadas e Escolas Estaduais de Governo.

Foram repassados recursos pactuados nos anos de 2012, 2013 e 2014, tendo como meta a capacitação de 113.278 trabalhadoras(es)/conselheiras(os) em todo o território nacional. O processo de execução do Programa contou, em seu início, com a mobilização de mais de 101 Instituições de Ensino credenciadas à época na Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS (RENEP-SUAS). A RENEPSUAS foi extinta pelas últimas gestões federais e está sendo retomada pelo atual governo.

Cumprir destacar que o ano de 2023 foi fundamental para o Programa: significou a retomada, por parte do governo federal, de seu compromisso pactuado nas instâncias do SUAS e também no resultado obtido de 100.709 trabalhadoras(es)/conselheiras(os) capacitados, ou seja, cumprimento de 89%, se comparado à meta inicialmente proposta.

O Programa CapacitaSUAS foi idealizado na perspectiva da educação permanente, antecedendo a Política Nacional de Educação Permanente (PNEP, 2013), com o objetivo de contribuir com o atri-

moramento das funções, capacidades e competências das funções de gestão, provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, transferência de renda e exercício do controle social. Para tanto, promove a oferta permanente de ações de formação e capacitação para gestoras(es), dirigentes e trabalhadoras(es) da rede socioassistencial, com vistas a mudanças significativas nos processos de trabalho.

Ressalta-se que o CapacitaSUAS é um programa fundamental para concretização da educação permanente no Sistema Único de Assistência Social, uma vez que contribui para o fortalecimento das gestões estaduais e do Distrito Federal, a qualificação das ofertas da política pública de assistência social, a produção e o aprimoramento de projetos de intervenção, a identificação e socialização de práticas profissionais, o fomento da produção, sistematização e disseminação de conhecimentos para o SUAS e valorização das instituições de ensino no processo de capacitação e formação. Outrossim, cumpre com um papel estratégico fundamental no desenvolvimento desta política pública, visto que a assistência social, como direito reclamável ao Estado pela(o) cidadã(ão), exige padrões de qualidade para a efetivação e consolidação da proteção social de assistência social.

Esta publicação configura em importante entrega da Coordenação Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente (CGGTEP do Departamento de Gestão do SUAS (DGSUAS)), resultante das ações desenvolvidas em 2023. Também é um registro importante dos frutos do trabalho produzido pelas equipes estaduais e do Distrito Federal de gestão do trabalho e educação permanente do SUAS das diferentes regiões do nosso País, que vem sendo implementadas pelo Programa CapacitaSUAS, em parceria com o MDS desde 2014, para dar concretude à Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

Os dez anos de experiência apresentados no presente Caderno de Textos, mostram a centralidade e relevância do Programa no âmbito

da educação permanente do SUAS, ao passo que contribui para o aprimoramento dos processos de gestão, a qualificação e a valorização das(os) trabalhadoras(es), com incidência crucial no trabalho social com famílias e indivíduos, bem como para a qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, em direção à garantia da proteção social e das seguranças sociais afiançadas pelo SUAS.

ANDRÉ QUINTÃO SILVA
SECRETÁRIO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL





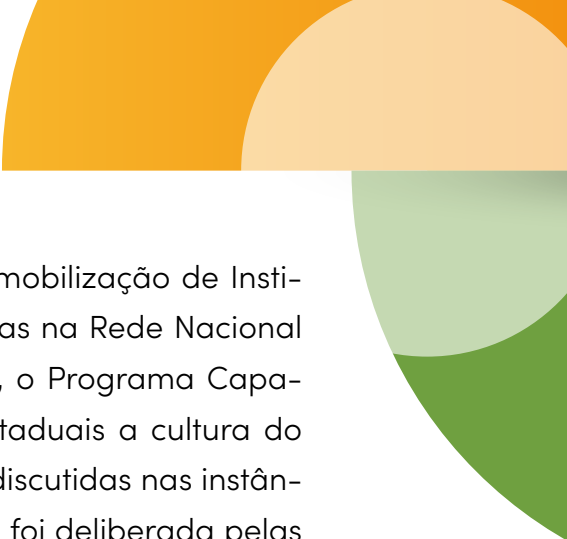
Introdução

O Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS foi instituído pela Resolução CNAS nº 8/2012 e pela Portaria Ministerial nº 142, de 5 de julho de 2012 enquanto uma inovação na construção e oferta de capacitação para os(as) trabalhadores(as) e conselheiros(as) do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)¹.

À época de sua implantação o SUAS inaugurava a perspectiva de oferta de cursos para seus públicos cujas características principais eram a problematização das vivências nos processos de trabalho, articulação entre saber teórico e a realidade prática, concepção político-pedagógica que considerava os participantes como sujeitos capazes de ressignificar o cotidiano do trabalho com vistas à construção de direitos socioassistenciais.

A concepção das ofertas foi construída a partir das necessidades e problemas presentes no fazer profissional sendo que a superação de tais nós críticos poderiam ser amplamente discutidos e refletidos no interior do processo de ensino e aprendizagem.

¹ Outros normativos foram discutidos e aprovados no âmbito da execução do Programa, seja no sentido de ampliar os patamares de oferta, orientar o processo de monitoramento e avaliação ou até mesmo recomendar a utilização em caso excepcional da modalidade de oferta a distância. Maiores informações consultar: <http://blog.mds.gov.br/redesuas/regulacao/#1550514555620-8f962e97-3310>



Por meio de um arranjo institucional que previa a mobilização de Instituições de Ensino Superior previamente credenciadas na Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, o Programa CapacitaSUAS induziu em todas as equipes gestoras estaduais a cultura do planejamento e oferta de capacitações que foram discutidas nas instâncias de pactuação do sistema: toda meta pactuada foi deliberada pelas respectivas Comissões Intergestores Bipartite (CIB) e acompanhadas pelo controle social da política de assistência social por meio dos Conselhos Estaduais de Assistência Social (CEAS).

Destaca-se também a aprovação da Resolução 4 CNAS 2013 que instituiu a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS enquanto normativo balizador das ações de formação e capacitação do SUAS onde o Programa CapacitaSUAS está inserido. As pactuações das metas e recursos repassados para os estados ocorreram em três fases distintas por meio de ampla discussão nas instâncias de pactuação e deliberação do SUAS: a primeira ocorrida no ano de 2012, a segunda no ano de 2013 e a terceira no ano de 2014.

Os artigos apresentados nessa publicação tratam do processo histórico de construção e implementação do Programa CapacitaSUAS em diferentes estados da federação. Em linhas gerais os textos apontam a importância do Programa enquanto articulador e qualificador da prestação de serviços públicos socioassistenciais além da construção das capacidades institucionais dos atores vinculados ao Programa: tanto técnicos municipais que participaram das ofertas dos cursos quanto as próprias equipes estaduais de gestão do trabalho e educação permanente que lideraram o processo de contratação e gestão dos contratos vinculados ao Programa. Outro aspecto a se destacar refere-se ao pós-CapacitaSUAS: em vários estados, ações de organizadas e implementadas por Universidades e/ou Núcleos Estaduais de Educação Permanente só foram possíveis graças ao acúmulo institucional oriundo do Programa CapacitaSUAS. Também os artigos apontam para a necessidade de novas pactuações e novas ofertas visando a expansão do Programa em todo o país.

O estado do Amazonas inaugura a publicação. O estado apresentou três fases de execução do Programa e historicizou toda a construção interna das ofertas. As duas primeiras fases foram ofertadas presencialmente e contaram com ofertas realizadas em polos especialmente definidos de acordo com critérios estabelecidos pela gestão estadual que levavam em consideração a realidade fluvial dos municípios. A terceira fase foi ofertada na modalidade da educação a distância contando com estratégias adequadas à essa modalidade tal como a utilização de fóruns, diários de bordo, lives, tutoria e salas de bate papo e videoconferências.

Já o próximo artigo trata da experiência do Distrito Federal que apontou dificuldades no processo de contratação da Instituição de Ensino Superior e como a equipe de gestão do trabalho superou os entraves. Trouxe peculiaridades relacionadas às modalidades de oferta presencial e a distância, sendo a última apontada como mais efetiva e sinalizou com novas ofertas a partir do saldo remanescente.

A experiência do estado do Piauí revela o processo de construção e execução do Programa CapacitaSUAS no Estado enquanto acúmulo institucional para a formação da Escola do SUAS do Piauí. Tal possibilidade só foi possível graças à mobilização das equipes estaduais e de como o estado encarou a organização e oferta de cursos para os trabalhadores do SUAS no estado.

O estado de São Paulo trouxe seu relato destacando sua execução por meio da oferta pela Escola de Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo (Edesp), o que favoreceu os resultados encontrados e principalmente o apoio aos municípios após a execução dos cursos presentes na pactuação de ofertas do Programa. Adicionalmente foram apontados como principais resultados a consolidação de espaços de formação para reflexão coletiva, debate, troca de experiências e acesso de conhecimentos.

Por sua vez, o estado do Rio Grande do Sul trouxe reflexões acerca de seu processo de execução do Programa considerando a realidade territorial

do estado e a internalização por parte dos trabalhadores das práticas e reflexões oriundas do processo de capacitação. Ainda considera o Programa como prática do pacto federativo na medida em que há ampla participação de gestores, conselheiros e diversas instâncias no desenvolvimento e aprimoramento do Sistema Único de Assistência Social. Por fim, problematiza os resultados encontrados e as possíveis teses para a desistência de profissionais em determinadas ofertas.

Por seu turno, o estado do Mato Grosso apresentou sua experiência de execução do Programa CapacitaSUAS enquanto parte da trajetória de institucionalização da equipe estadual de gestão do trabalho e educação permanente do SUAS, bem como de toda a implementação das ações de educação permanente no estado.

O estado do Maranhão abordou todas as dificuldades para a tramitação interna dos processos de contratação das instituições de ensino superior durante as três fases de execução do Programa no estado. Superados os entraves as ofertas propiciaram não somente o fortalecimento das capacidades institucionais dos participantes, mas também a criação pela entidade executora, Universidade Federal do Maranhão, de um Projeto de extensão universitária, Projeto de Iniciação Científica, produção de monografias, ofertas de estágio obrigatório, atividades de monitoria no âmbito do curso de graduação em Serviço Social. Por fim houve a elaboração e edição do Livro: O CapacitaSUAS no Maranhão: ensino, pesquisa extensão.

Minas Gerais relata sua experiência a partir de duas fases distintas. A primeira realizada de forma centralizada na capital do estado e a segunda de forma regionalizada em parceria com a Fundação João Pinheiro. Outro aprimoramento presente na segunda fase foi a elaboração de materiais didáticos a partir da matriz pedagógica nacional, respeitando as preconizações do SUAS e a realidade estadual. A experiência registra o amadurecimento institucional da equipe de gestão estadual e a correta decisão de descentralização do Programa em um estado tão grande e diverso.

O estado do Espírito Santo relata a experiência vivenciada na terceira etapa de execução do Programa enfatizando os resultados obtidos pela oferta realizada na modalidade da educação a distâncias. São problematizadas as dificuldades e soluções encontradas pela equipe de gestão estadual para a oferta desta modalidade com indicação das ações saneadoras. É ressaltada a possibilidade de interiorização da oferta do Programa por meio da educação a distância.

No que toca ao estado de Roraima, apresenta a experiência de implantação do Programa destacando a necessidade de se adequar a oferta à realidade logística do Estado, fazendo com que o Programa tivesse sido implementado em duas fases com dois modelos diferentes: inicialmente ofertado presencialmente em polos e posteriormente ofertado presencialmente na capital do estado.

Ao encerrar a publicação, o estado de Pernambuco expõe a experiência do Programa desenvolvida em tempos de pandemia, que apesar de um contexto bem desafiador demonstrou a imprescindibilidade da articulação e parceria entre gestão pública e instituições de ensino superior públicas. Enfatiza-se no relato o processo de criação de ecossistemas educativos e sua contribuição para a qualificação de profissionais para o trabalho na política de assistência social, o fortalecimento do SUAS, o aprimoramento das práticas e politização das entregas à população.

Passados mais de dez anos de institucionalização do Programa CapacitaSUAS e a partir da análise dos textos presentes neste Caderno é plausível afirmarmos que o Programa conseguiu induzir de forma satisfatória as capacidades institucionais de boa parte das equipes estaduais, aproximou instituições de ensino superior da realidade vivenciada no SUAS e mobilizou estados para a construção de ações estruturantes para a educação permanente do SUAS. Sublinha-se um movimento não previsto quando da criação do Programa: a formação e instituição de escolas es-

taduais do SUAS que nasceram ou nascerão incorporando os princípios e diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.


Boa leitura!

Marcílio Marquesini Ferrari

Coordenador-Geral de Gestão do Trabalho
e Educação Permanente do SUAS

SUMÁRIO

- 20** Relato de Experiências do Programa CapacitaSUAS no Estado do Amazonas
- 42** A Experiência do Distrito Federal com o Programa CapacitaSUAS
- 52** CapacitaSUAS: avanços e desafios no Estado do Piauí
- 65** A Experiência da Execução do CapacitaSUAS no Estado de São Paulo
- 83** O Programa CapacitaSUAS no Rio Grande do Sul: uma análise dos desafios e perspectivas da educação permanente no território gaúcho
- 99** O CapacitaSUAS como salto qualitativo para Educação Permanente do SUAS em MT
- 120** O Programa CapacitaSUAS no fortalecimento da Educação Permanente no Estado do Maranhão
- 130** Programa CapacitaSUAS nos Municípios Mineiros: Operacionalização, Avaliação e Desafios

- 
- 147** A Importância da Educação Permanente e do Programa CapacitaSUAS no Contexto da Pandemia de Covid-19 na Política de Assistência Social no Espírito Santo
- 170** Memórias do CapacitaSUAS em Roraima
- 183** Educação Permanente dos/as trabalhadores/as do SUAS em tempos de pandemia: a **Experiência** do Programa CapacitaSUAS em Pernambuco



RELATO DE EXPERIÊNCIAS DO PROGRAMA CAPACITASUAS **NO ESTADO DO AMAZONAS**

Andreza Correia Teixeira²

Marcia F.M. Andrade³

Msc.Milane Lima Reis ⁴

INTRODUÇÃO

O Programa Nacional de Capacitação para o Sistema Único de Assistência Social foi elaborado com o objetivo de atender às diretrizes estabelecidas na Política Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social, conforme a Norma Operacional de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS, 2006). Assim, a educação permanente, instituiu um novo paradigma na busca pela competência pessoal, profissional e social, demonstrando a necessidade de formar profissionais com habilidades e técnicas, capazes de promover o aprimoramento da gestão e a qualidade dos serviços socioassistenciais ofertados.

2 Especialista, Psicóloga, Gerente do Trabalho do DGSUAS/ SEAS-AM, andreza.teixeira@outlook.com

3 Especialista, Assistente Social, Diretora do DGSUAS/ SEAS-AM, dgsuas@seas.am.gov.br

4 Mestra em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia, Especialista em Gerontologia Social, Assistente Social da SEAS-AM, email: milanereis@hotmail.com

Nesta direção, construiu-se no âmbito do sistema, uma Política Nacional de Capacitação do SUAS (PNC/SUAS) e, para alavancar sua implantação, o Governo Federal criou o “Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social-CapacitaSUAS em âmbito nacional”, disponibilizando recursos do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS) para os Fundos Estaduais de Assistência Social (FEAS), com objetivo de viabilizar uma série de cursos que compõem os percursos formativos previstos pela PNC/SUAS.

Neste intuito, o Programa Nacional de Capacitação do SUAS- CapacitaSUAS, Resolução do. CNAS nº 8/2012, visa apoiar os Estados e o Distrito Federal na execução dos respectivos planos de capacitação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), contribuindo com o aprimoramento das funções, capacidades e competências das funções de gestão no âmbito do SUAS (instituído pela Resolução CNAS nº 8/2012 e pela Portaria Ministerial nº 142, de 5 de julho de 2012).

Destaca-se que os percursos formativos e suas respectivas ações de capacitação e formação, visam alcançar o maior número de profissionais do SUAS, quanto à qualificação dos gestores, trabalhadores da rede pública e privada, dirigentes da rede socioassistencial, conselheiros da assistência social e demais trabalhadores envolvidos com o Sistema Único de Assistência Social, como mais uma ação a corroborar na busca pela qualidade e oferta dos serviços no âmbito da Assistência Social no Amazonas.

Este estudo tem como objetivo, descrever a execução do Programa CapacitaSUAS nos Municípios do Estado do Amazonas. O trabalho está dividido em três momentos: o primeiro apresenta uma retrospectiva do Programa CapacitaSUAS no Amazonas com suas fases de execução, realizadas de forma presencial e no formato em Educação a distância (EaD). O segundo tópico refere-se a metodologia da modalidade de ensino a distância e o terceiro descreve o monitoramento e avaliação.

1. RETROSPECTIVA DO PROGRAMA CAPACITA-SUAS NO AMAZONAS

A Secretaria Estadual da Assistência Social (SEAS), como gestora da política de Assistência Social no Amazonas é responsável pela coordenação, apoio técnico, financiamento, monitoramento e avaliação dos projetos, serviços e benefícios disponibilizados para o público da Assistência Social, assumindo o compromisso com o Governo Federal na garantia da oferta de formação continuada balizada pela realização de capacitações, conforme os percursos formativos pactuados, visando o aprimoramento da gestão e a qualidade dos serviços ofertados.

No Amazonas o Programa CapacitaSUAS, teve sua vigência entre os anos de 2012 a 2023, sendo a execução da 1ª etapa em (2013-2015), a 2ª etapa em (2016-2019) e 3ª etapa (2022-2023) por meio do Termo de Aceite, pactuado na Comissão Intergestores Tripartite (CIT) e aprovado no Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS), por meio das metas/vagas, os percursos formativos e suas respectivas ações de capacitação e formação.

1.1 PRIMEIRA FASE DO PROGRAMA CAPACITASUAS/AM

Na primeira fase o Programa CapacitaSUAS destinou-se aos trabalhadores do SUAS que atuam na rede socioassistencial e aos agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades nos Conselhos Municipais de Assistência Social (CMAS), através da oferta de capacitação do público elegível quanto aos conhecimentos.

A Universidade do Estado do Amazonas (UEA), foi a Instituição de Ensino Superior (IES) que executou esta fase do Programa, sendo sua execução realizada em 7 (sete) polos, que compreendem os 62 (sessenta e dois) municípios, atendendo um quantitativo de 792 (setecentos e noventa e dois) trabalhadores do SUAS.

Quadro 1: Primeira fase – CapacitaSUAS AM

1ª fase do Programa CapacitaSUAS no Estado do Amazonas					
Nº	Polos	Municípios	Período de Realização	Cursos	Total de Trabalhadores SUAS
1	Itacoatiara	Itacoatiara; Itapiranga; Maués; Nova Olinda do Norte; Silves e Urucurituba	09 a 13/12/2013	Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e ações do Programa Brasil Sem Miséria - PBSM Indicadores para o Diagnóstico e acompanhamento do SUAS e Programa Brasil Sem Miséria - PBSM Atualização em Gestão Financeira e orçamentária do SUAS	31
2	Manaus I	Anamã, Anori, Autazes, Beruri, Borba, Caapiranga, Careiro Castanho, Careiro da Várzea, Coari, Codajás, Manacapuru, Iranduba, Manaquiri, Manaus, Novo Airão, Presidente Figueiredo e Rio Preto da Eva	28/07 a 01/08/2014		198
3	Manicoré	Apuí, Humaitá Manicoré e Novo Aripuanã.	08 a 12/09/2014		27
4	Tefé	Alvarães, Fonte Boa, Japurá, Juruá, Maraã, Jutai, Tefé e Uarini	26 a 30/01/2015		86
5	Tabatinga	Amaturá, Atalaia do Norte, Benjamin Constant, São Paulo de Olivença, Santo Antônio do Içá, Tabatinga e Tonantins	23 a 27/02/2015		80
6	Parintins	Barrerinha, Boa Vista do Ramos, Nhamundá, Parintins, São Sebastião do Uatumã e Urucará	23 a 27/03/2015		56

7	Manaus II	Barcelos, Boca do Acre, Canutama, Lábrea, Pauini, Tapauá, Eirunepé, Carauari, Envira, Ipixuna, Itamarati, Guajará, Santa Isabel do Rio Negro e São Gabriel da Cachoeira	27 a 31/07/2015	Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e ações do Programa Brasil Sem Miséria - PBSM	143
8	Manaus III	Maraã, Tapauá, Ipixuna, Careiro Castanho, Itamarati, Benjamim Constant, Iranduba, Atalaia do Norte, Canutama, Santo Antônio do Iça, Lábrea, Anamá, Novo Airão, Japurá, Jutai, Maués, Carauari, Boca do Acre, Itapiranga, Beruri, Rio Preto da Eva e Manaus	26 a 30/10/2015	Indicadores para o Diagnóstico e acompanhamento do SUAS e Programa Brasil Sem Miséria - PBSM Atualização em Gestão Financeira e orçamentária do SUAS	171
TOTAL					792

Fonte: Relatório de gestão da 1ª fase do CapacitaSUAS no Estado do Amazonas/SEAS, 2015.

Neste contexto, a SEAS iniciou os trabalhos em maio de 2012, por meio de Termo de Aceite – Cofinanciamento Federal, com indicação do número de vagas/metapas pactuadas para o exercício 2012/2013 e os cursos foram oferecidos de forma presencial para 792 trabalhadores, profissionais de nível superior (Assistentes sociais, advogados, psicólogos e pedagogos) que atuam nos serviços socioassistenciais no âmbito dos CRAS, CREAS, Centros Pop, Serviços de Acolhimento Institucional e Serviços Volantes; do Sistema Único de Assistência Social dos 62 municípios e no Estado do Amazonas.

Os cursistas foram distribuídos em turmas de no máximo 45 alunos, realizados em etapas de forma presencial, com carga horária total de 40

(quarenta) horas e duração de 5 (cinco) dias com 8h diárias. Nessa fase foram realizados três cursos:

- 1) Atualização em Provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais do SUAS e implementação de ações do Plano BSM;
- 2) Atualização em Indicadores para o Diagnóstico e acompanhamento do SUAS e do Brasil Sem Miséria (BSM);
- 3) Atualização em Gestão Financeira e orçamentária do SUAS.

1.2 SEGUNDA FASE DO PROGRAMA CAPACITASUAS/AM

A SEAS assumiu mais uma vez o compromisso com o Ministério para realizar a 2ª fase do Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS) no Estado do Amazonas. O programa teve como objetivo capacitar 7(sete) Polos (Manicoré, Tefé, Parintins, Itacoatiara, Tabatinga, Manaus I e Manaus II), dentre os 62 (sessenta e dois) Municípios, tendo como meta capacitar 1.030 (mil e trinta) trabalhadores do SUAS.

Para a segunda fase do CapacitaSUAS, a SEAS preencheu o Termo de Aceite em dezembro de 2016, o qual dispõe sobre as responsabilidades de gestão e compromisso da oferta com a qualidade do Programa Nacional de Capacitação do SUAS, visando capacitar 1.030 profissionais do Amazonas.

Os cursos foram oferecidos no exercício 2017/2019, para os trabalhadores e conselheiros do SUAS, sendo técnicos de nível médio e superior que atuam nos serviços da rede pública do Sistema Único de Assistência Social nos equipamentos, Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), equipes volantes, conselheiros (as) municipais e estaduais de assistência social e técnicos (as) da Secretaria de Estado da Assistência Social, distribuídos em turmas com no máximo 50 alunos.

Nessa fase a execução do primeiro polo do programa ocorreu no Polo Parintins nos dias 24 a 28 de julho/2017 e capacitou-se 92 trabalhadores do SUAS, divididos entre os Município de Barreirinha, (03) Município de Nhamundá, (08) Boa Vista do Ramos e (19), Parintins(59) e (3) Manaus. O segundo ocorreu no Polo Manaus I, na cidade de Manaus no período de 29/01 a 02/02/2018, contemplando 23 (vinte e três) municípios do Amazonas (Anamã, Anori, Autazes, Beruri, Caapiranga, Careiro, Careiro da Várzea, Coari, Codajás, Manacapuru, Manaquiri, Manaus, Novo Airão, Rio Preto da Eva, Iranduba, Urucará, São Sebastião do Uatumã, Itacoatiara, Itapiranga, Maués, Nova Olinda do Norte, Silves, Urucurituba), na Universidade do Estado do Amazonas (UEA) com a participação de **247** (duzentos e quarenta e sete) trabalhadores do SUAS capacitados (RELATÓRIO DE GESTÃO – CAPACITASUAS, 2ª FASE/SEAS, 2018).

No ano de 2019, seguindo o Cronograma de Indicadores da **2ª Fase –** Projeto CapacitaSUAS, foi realizado o restante dos Cursos, sendo em 04 (quatro) etapas, conforme o Relatório de Gestão – CAPACITASUAS, 2ª fase/SEAS, 2019:

Quadro 2: Segunda fase – CapacitaSUAS – AM

2ª fase do Programa CapacitaSUAS no Estado do Amazonas					
Nº	Polos	Municípios	Período de Realização	Cursos	Total de Trabalhadores SUAS
1	Parintins	Parintins, Boa Vista do Ramos, Nhamundá e Barreirinha.	24 a 28/07/2017	Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS;	92
2	Manaus I (extra)	Anamã, Anori, Autazes, Beruri, Capiranga, Careiro, Careiro da Várzea, Coari, Codajás, Manacapuru, Manaquiri, Manaus, Novo Airão, Rio Preto da Eva, Iranduba, Urucará, São Sebastião do Uatumã, Itacoatiara, Itapiranga, Maués, Nova Olinda do Norte, Silves, Urucurituba	29 a 02/02/2018		247
3	Manicoré	Manicoré e Novo Aripuanã.	22 a 28/06/2019	Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social;	35
4	Tefé	Alvarães, Atalaia do Norte, Fonte Boa, Japurá, Jutai, Maraã, Tefé, Tonantins e Uarini.	22 a 26/07/2019		150
5	Manaus I	Amaturá, Atalaia do Norte, Benjamin Constant, Borba, Itapiranga, Manaus, Nova Olinda do Norte, Novo Aripuanã, Santo Antônio do Iça, São Paulo de Olivença, Silves, Tabatinga, Tapauá, Tonantins.	25 a 29/11/2019		74

5	Manaus II	Alvarães, Anori, Autazes, Caapiranga, Canutama, Careiro, Careiro da Várzea, Coari, Fonte Boa, Iranduba, Lábrea, Manaus, Presidente Figueiredo, São Gabriel da Cachoeira, São Sebastião de Uatumã, Tapauá, Tonantins e Uarini.	16 a 20/12/2019		103
TOTAL					701

Fonte: Relatório de gestão da 2ª fase do CapacitaSUAS no Estado do Amazonas/SEAS, 2019.

Portanto, a 2ª fase teve como meta a capacitação de 1.030 trabalhadores, deste total foram capacitados **701 cursistas**, atingindo 68,06% da meta com o Ministério. Ressalta-se a relevância da realização da 1ª e 2ª fase do Programa CapacitaSUAS pela Secretaria de Estado Assistência Social do Estado do Amazonas, nos referidos anos de 2013 até 2019, configurando-se um instrumento extremamente relevante no que tange à qualificação da força de trabalho para melhoria da oferta dos serviços junto à população, assegurando a execução da política e a consolidação do SUAS com o fortalecimento do trabalho e de seus trabalhadores.

A Universidade do Estado do Amazonas (UEA) foi a Instituição de Ensino Superior- IES, que executou a 2ª etapa do programa em todos os Polos. As capacitações contemplaram os cursos:

- 1) Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS;
- 2) Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social; e
- 3) Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS.

A Secretaria de Estado de Assistência Social (SEAS) pactuou 2.467 (dois mil e quatrocentos e sessenta e sete) metas do CapacitaSUAS com o

Ministério, sendo cumpridas na 1ª e na 2ª fase do Programa, 1.493 (um mil e quatrocentos e noventa e três) restando para a 3ª fase, 1.044 (um mil e quarenta e quatro) vagas.

1.3 TERCEIRA FASE DO PROGRAMA CAPACITASUAS/AM

Em virtude do avanço da Pandemia por Covid-19 na realidade do Amazonas e para superar os desafios quanto ao distanciamento social e o expressivo número de contaminação e mortes no Estado, a Secretaria de Estado e Assistência Social (SEAS) criou outras estratégias no âmbito da Política de Assistência Social. Dessa maneira a SEAS enviou para o Ministério o Termo de Aceite da proposta na modalidade EAD.

Neste intuito, por meio do Plano de Trabalho, formalizou parceria para celebração da descentralização de créditos orçamentários do Fundo Estadual de Assistência Social (FEAS) em favor do Centro de Educação Tecnológica do Amazonas (CETAM-Manaus), para oferta e execução dos cursos da 3ª fase em formato e modalidade de Educação a Distância (EAD), conforme a Resolução CNAS nº 15/2017: “instituições de ensino ou entidades de assistência social integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, e/ou, com comprovada capacidade técnica e experiência em formação e capacitação Superior, poderão executar o Programa CapacitaSUAS.”

Através da modalidade de Ensino e Educação a Distância (EaD), os cursos foram ofertados pelo ambiente virtual de aprendizagem (AVEA), com carga horária de 40 (quarenta) horas, e o limite de 50 (cinquenta) alunos por turma, possibilitando aos cursistas participarem de mais de um dos cursos, com a flexibilidade de escolha do melhor local de acesso à internet para realização dos cursos, os quais foram ofertados conforme proposta pedagógica, por meio de:

- 1.** Um docente conteudista por curso;

2. Um tutor/instrutor a distância por turma (assistente social e ou psicólogo);
3. Uma equipe de apoio técnico de servidores do Dgsuas/Seas.

Neste intuito, a oferta ocorreu por meio de 07 cursos, sendo executados em três etapas, com 2.247 inscritos e foram capacitados 1.158 trabalhadores, conforme o quadro:

Quadro 3: Número de cursistas no período de 2022-2023

PERÍODO	CURSOS	INSCRITOS	CONCLUINTES
1º Oferta: 2 a 23/09/2022 (Realizada de 19 a 30/09/2022)	- Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social; - Atualização em Vigilância Socioassistencial;		24 a 28/07/2017
2º Oferta: 03 a 14/10/2022 (Realizada de 7 a 18/11/2022)	- Atualização em Gestão Orçamentária e Financeira do SUAS; - Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial;		
3º Oferta: 24 a 04/11/2022 (Realizada de 06 a 17/02/2023)	- Atualização sobre Especificidade e Interfaces da Proteção Social Básica no SUAS; - Introdução ao Exercício do Controle Social; - Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS;		
TOTAL		2.247	1.158

Fonte: Relatório de Gestão – CapacitaSUAS, 3ª fase – CETAM/SEAS, 2023.

Assim, o Plano de Trabalho considerou não somente as especificidades regionais, como a logística e a disponibilidade de acesso à internet dos

municípios, priorizando a modalidade de educação à distância (ou EAD), no momento de Pandemia, para a execução dos Cursos do Programa CapacitaSUAS, com carga horaria de 40 horas online, a fim de garantir a execução dos patamares que compõem o processo formativo no SUAS.

2. METODOLOGIA DO CAPACITASUAS NO AMAZONAS

Os cursos foram ofertados conforme matriz pedagógica proposta pelo Ministério (ementas e conteúdos programáticos), em consonância com os princípios e diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) e de acordo com a Secretaria de Estado da Assistência Social (SEAS/AM).

Para melhor assimilação dos conteúdos, utilizou-se como estratégia metodológica, aulas expositivas, dialogadas, indicação de fontes de pesquisas sobre os conteúdos, além de dinâmicas e exercícios voltados a práxis profissional do cotidiano de trabalho nas unidades do Sistema Único, com intervenções pontuais dos professores no decorrer das apresentações e na exposição dos conteúdos, por meio de linguagem adequada e de fácil compreensão, possibilitando aos participantes relacionar teoria e prática.

A metodologia das aulas permitiu momentos de socialização de experiências e dúvidas inerentes ao fazer diário, assim como a capacidade de relacionar o conteúdo com a realidade profissional do aluno, fato que contribuiu de forma pontual no fazer diário dos trabalhadores de SUAS, além de possibilitar e motivar novas práticas de atuação.

Como critério para realizar a 1ª e a 2ª fase do CapacitaSUAS, utilizou-se os seguintes parâmetros:

- a)** capacidade de deslocamento dos trabalhadores do SUAS no Estado, onde o deslocamento de um município para a outro ocorre preferencialmente via fluvial, buscou-se assim, agregar os municípios por calha de rio;

- b)** deslocamento da equipe de professores da capital ao Município sede: considerando a distância da capital, que varia entre horas e dias, estabeleceu-se como polo o município que apresentou melhor infraestrutura na malha aérea;
- c)** infraestrutura e logística: critério relacionado ao acesso da equipe de professores; SEAS, IES e trabalhadores do SUAS relacionadas a acomodação, local do curso; deslocamento/transporte no município.

Desta forma, os sessenta e dois municípios foram distribuídos em sete polos, nos quais designou-se um município sede, conforme a distribuição geográfica e os cursos foram executados na unidade da IES contratada. Ao final de cada curso a IES aplicou um formulário de avaliação de reação solicitando informações quanto ao conteúdo do curso, exposição das aulas, professores, infraestrutura e, organização.

Na terceira fase, a metodologia adotada com a modalidade em EAD oportunizou a participação dos alunos, por meio de estudo autônomo, desenvolvido com o uso do material disponibilizado no Ambiente Virtual de Ensino e Aprendizagem (AVEA), onde o estudante teve a possibilidade de interagir, compartilhar, construir e reconstruir seus conhecimentos de qualquer local com acesso à internet.

Inicialmente, ocorreu a seleção de 07 (sete) docentes conteudistas para construção dos materiais didáticos dos sete cursos, bem como a elaboração do cronograma e planejamento das aulas conforme as matrizes pedagógicas dos cursos propostos pela equipe do Centro de Educação Tecnológica do Amazonas (CETAM).

As atividades online foram postadas diretamente no Ambiente Virtual de Ensino e Aprendizagem (AVEA), e a plataforma proporcionou aos alunos uma experiência de aprendizagem avançada e interativa, por meio da criação de salas virtuais personalizadas, onde os materiais didáticos, como textos, imagens, vídeos e áudios, foram disponibilizados. Além disso, houve a configuração e integração, no ambiente, de atividades e ava-

liações, como fóruns de discussão e questionários com a criação das 7 salas dos cursos.

Cada sala foi configurada com os materiais didáticos, objetos de aprendizagem e atividades específicas para o respectivo curso. Os participantes inscritos em cada curso tiveram acesso à sala virtual correspondente, onde puderam interagir, acessar os conteúdos e realizar as atividades propostas ao longo das 40 horas semanais.

Um dos recursos importantes da plataforma, foi a possibilidade de realizar videoconferências e durante a realização do curso, os links foram disponibilizados e configurados nas salas virtuais, permitindo a interação em tempo real entre alunos e tutores. Essa funcionalidade promoveu a participação ativa e a troca de informações entre os tutores e participantes dos cursos.

É importante destacar que essas medidas visaram proporcionar uma experiência de aprendizagem mais personalizada e eficiente aos participantes. Desse modo, ao longo do curso, o acompanhamento e suporte foram monitorados utilizando relatórios e métricas disponíveis no AVEA para monitorar o envolvimento e o desempenho dos alunos. Esse acompanhamento permitiu identificar eventuais dificuldades e oferecer suporte personalizado aos participantes que necessitavam de orientações adicionais.

Dessa forma a metodologia por meio da modalidade em EaD, buscou reduzir as desigualdades regionais, com o objetivo promover a descentralização e a inclusão, levando oportunidades de capacitação para diferentes regiões do estado, pois há muitos profissionais que devido a dificuldades de logísticas e espaços geográficos, não possuem meios de acesso à educação permanente, tendo em vista que, para encontros presenciais, existem barreiras econômicas e de logística, quanto a política de Assistência Social no Amazonas.

3. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO CAPACITASUAS NO AMAZONAS

O monitoramento envolve o acompanhamento contínuo da execução do CapacitaSUAS e a avaliação da Matriz pedagógica desenvolvida pelo Ministério – MDS, na realização das fases do Programa.

A execução do programa na primeira e segunda fase foi realizada pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA), em formato metodológico presencial, em parceria com a Secretaria de Estado da Assistência Social (SEAS), onde o Plano de Trabalho de Capacitação, considerou as particularidades, diversidades e singularidades da região, relacionadas em especial a realidade geoespacial e sociocultural do Amazonas. Nota-se que a distância entre os municípios amazônicos e até mesmo a fragilidade de transporte foram elementos limitadores, em muitos casos, para o monitoramento e avaliação do objeto, para o alcance das metas pactuadas, conforme o planejamento e prazos estabelecidos pelo Ministério.

Neste contexto, a SEAS realizou a avaliação de reação do curso por meio de formulário de pesquisa junto aos trabalhadores no final de cada curso, observando os seguintes critérios durante a execução: Infraestrutura, quanto ao local de realização, qualidade das instalações físicas ofertadas, tais como salas de aula, iluminação, acústica, temperatura, mobiliário e acessibilidade; Os equipamentos eletrônicos como aparelhos multimídia, computadores, microfones, utilizados no sentido de facilitar o acompanhamento e compreensão das aulas práticas e oficinas ministradas; a relevância dos conteúdos abordados no curso para subsidiar a atuação profissional, quanto ao encadeamento de apresentação dos conteúdos do curso;

A avaliação permitiu também fazer uma leitura sobre a prática de ensino nas oficinas de aprendizagem encadeadas com os conteúdos desenvolvidos, que utilizaram estratégias metodológicas como aulas expositivas e dialogadas, com intervenções pontuais dos docentes e dos

técnicos da SEAS. Nessas oficinas, os trabalhadores do SUAS puderam compartilhar e socializar as suas vivências cotidianas no âmbito da assistência social, o que potencializou a aprendizagem e a assimilação dos conteúdos abordados.

Quanto à avaliação do desempenho docente, os cursistas demonstraram satisfação com a qualidade do curso e com as estratégias de exposição dos conteúdos. Em geral, consideraram os docentes comprometidos com o ensino e, afirmaram que apresentam uma didática clara e eficiente, conteúdos bem explicados e explanados, segurança no repasse das informações, boa comunicação e entrosamento com as turmas, oportunizando conhecimentos relevantes no âmbito das políticas públicas de Assistência Social.

A avaliação também destacou a relevância dos conteúdos abordados no curso, principalmente quanto ao encadeamento de apresentação dos conteúdos abordados, para subsidiar a atuação profissional. Os resultados das avaliações nos formulários também destacaram a prática de ensino nas oficinas de aprendizagem, que se utilizaram de estratégias metodológicas no âmbito da assistência social, o que potencializou a aprendizagem e a assimilação dos conteúdos abordados, além de possibilitar e motivar novas práticas de atuação.

Durante o desenvolvimento do curso, os cursistas tiveram participação ativa, sempre realizando perguntas conforme o tema abordado, sobretudo, alguns comentários pertinentes como utilizar os recursos financeiros. Destaca-se também o desempenho dos professores, que tiveram domínio do conteúdo de forma clara e objetiva, seguiram a matriz pedagógica e o plano de aula, e a metodologia adotada possibilitou aos cursistas adquirirem mais conhecimentos, ocasionando a assimilação rápida dos conteúdos.

No que se refere aos aspectos didáticos e pedagógicos (objetivos, público, perspectiva didático pedagógica, conteúdos, carga horária, ati-

vidades pedagógicas, avaliação de aprendizagem, certificação etc.) a execução do objeto obedeceu ao que foi estabelecido pelo Projeto Pedagógico dos cursos.

Desse modo, na primeira e na segunda fase o trabalho pedagógico de monitoramento e avaliação foram organizados com base no revezamento entre aula expositiva/dialogada e atividades de reflexão e aprendizagem a partir da prática profissional dos participantes (oficinas de aprendizagem), no uso de uma linguagem adequada ao público capacitado e com estratégias pedagógicas que estimulassem a reflexão crítica e a troca de experiências entre os alunos, possibilitando diferentes metodologias e meios interativos para sua efetivação, considerando o caráter sistêmico e dinâmico do SUAS no Amazonas.

Na **terceira fase**, na execução da modalidade a distância o monitoramento e avaliação foram realizados pela coordenação do Cetam, tutores a distância e equipe técnica da Gestão do Trabalho da Seas, os quais desempenharam um papel fundamental no decorrer da oferta, garantindo a qualidade do processo de ensino e aprendizagem, através de várias abordagens, como:

Acompanhamento da participação: foi realizada a verificação de acesso diários dos estudantes ao ambiente virtual de ensino e aprendizagem, participando de fóruns, enviando tarefas e interagindo com os conteúdos. Análise de dados: foram utilizados indicadores, como taxas de conclusão de unidades, tempo de acesso aos materiais, desempenho em atividades avaliativas, para identificar possíveis problemas ou necessidades específicas dos estudantes.

Comunicação frequente: ficaram estabelecidos canais de comunicação efetivos, como e-mails, lives, fóruns e grupos de WhatsApp, por turma, para que os estudantes pudessem tirar dúvidas e obter suporte adequado durante todo o curso.

Feedback dos estudantes: foram coletados feedbacks regularmente dos estudantes, principalmente durante as lives, para compreender sua experiência na EAD, identificar desafios e implementar melhorias no processo de ensino- aprendizagem.

Nesta perspectiva, foram realizadas ações de monitoramento do Programa:

- a)** construção de instrumento próprio de monitoramento para execução dos cursos contemplando basicamente os itens: condições físicas das salas virtuais, acessibilidade da internet, acompanhamento dos tutores, atendimentos na plataforma AVA e grupo de whatsapp, dentre outros;
- b)** aspectos pedagógicos: respeito à matriz pedagógica acordada, dialogicidade, atividades pedagógicas desenvolvidas, favorecimento da aprendizagem significativa;
- c)** aplicação de formulário eletrônico da plataforma google forms;
- d)** elaboração e sistematização de relatórios de monitoramento em parceria com a contratada.

Para a avaliação quanto ao desempenho dos cursistas, foram utilizados os seguintes recursos e metodologias: a) Atividades elaboradas pelos professores e postadas no AVEA pelos estudantes com acompanhamento do tutor a distância; b) Atividades realizadas online, diretamente no Ambiente Virtual de Ensino e Aprendizagem – AVEA; e c) Participação em Lives, Fóruns, Diários de Bordo e Salas de Bate-papo, avaliações e/ou apresentação de projetos, a serem realizadas ao término de cada curso e/ou qualquer outra atividade que se mostrasse didaticamente aconselhável e pertinente à formação do estudante.

Destaca-se que além dos processos de monitoramento e avaliação listados acima, a modalidade a distância utilizou os recursos e metodologias baseados no ensino presencial, porém adequados à esta modalidade.

Portanto, monitorar os cursos na EaD trouxe dados da realidade amazônica que impactaram no resultado e cumprimento das metas com o Ministério, dentre estes destacam-se:

- Trabalhadores que não possuíam equipamentos (computadores e note books);
- Dificuldades de acesso à internet digital no trabalho e no domicílio;
- Uso de celular para realizar as atividades;
- Estudos em horários noturnos (madrugada) para obtenção de acesso à internet;
- A realização do CapacitaSUAS em período eleitoral de eleições municipais; Trabalhadores que não possuíam conhecimento básico de informática;
- Cursistas matriculados, porém, sem interesse para cumprir prazos e realizar as atividades; dentre outros.

Assim, o **monitoramento e avaliação, revelou também nesse processo, os pontos positivos**, mesmo nas situações adversas, e que trouxeram resultados no âmbito da educação permanente:

- Trabalhadores que não tiveram oportunidade de fazer o CapacitaSUAS de forma presencial, devido à dificuldade de locomoção por causa da logística, puderam realizar na modalidade EaD;
- A interatividade entre os professores e outros cursistas, sobre as práticas exitosas no âmbito do SUAS no Amazonas, por meio de trocas de experiências;
- Oportunidade de certificação e qualificação profissional para o mercado de trabalho no âmbito do SUAS para os trabalhadores do Amazonas;
- Trabalhadores puderam relacionar teoria a prática, levando para suas realidades, conhecimento e metodologias inovadoras; dentre outras.

Assim, o **monitoramento e avaliação** da execução dos cursos nas modalidades presencial e na educação a distância, revelou como a implementação do CapacitaSUAS foi realizada e o alcance dos objetivos e metas alcançados, além de identificar os entraves, para outras capacitações e os impactos na realização da Política de Educação Permanente no Amazonas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O CapacitaSUAS apontou a realidade da região Norte, onde os rios são as estradas para o deslocamento dos técnicos nos municípios do Amazonas e a malha hidroviária de rios navegáveis na região é a conexão com Capital (Manaus). Diante disto percebe-se que por via fluvial o acesso é o mais indicado para as calhas dos rios: Alto Solimões, Triângulo (Jutaí, Juruá e Solimões), Purus, Alto Juruá, Madeira, Alto Rio Negro, Rio Negro Solimões, Médio Amazonas e Baixo Amazonas.

Neste intuito o CapacitaSUAS vem ao encontro das necessidades regionais e mudanças socioculturais, no sentido de implementar a cultura da educação permanente e constante aperfeiçoamento e aprendizado, além do aprimoramento a gestão, ao serviço e ao atendimento do SUAS. No Amazonas o Programa, oportunizou ações de aperfeiçoamento e aprendizado continuado, ao relacionar a teoria com a prática, numa visão dialética e propositiva, atualizando, capacitando e ampliando as áreas de conhecimento e habilidades daqueles que trabalham com a política de Assistência Social. Capacidade que permitiu a Seas fornecer mais do que certificação aos profissionais que atuam no segmento da Assistência Social, tornando-os aptos a lidar e a atuar na vida e na realidade dos usuários do SUAS.

Desse modo, a proposta da educação permanente permite que os trabalhadores do SUAS, construam novos saberes, novas perspectivas e visões de mundo. Isso torna esses agentes mais aptos a lidar com diferentes re-

alidades, sob uma ótica dialética de troca de experiências e vivências, em nome de um resultante crescimento pessoal e profissional.

Portanto, é necessário que os profissionais da Assistência Social no Amazonas, tornem-se sujeitos de sua própria práxis profissional e não objeto dela, buscando capacitação em educação permanente no SUAS, utilizando metodologias e meios que levem ao crescimento e aperfeiçoamento de sua práxis, compreendendo que para além de seu desejo de mudança da realidade, precisam ter o desejo de fazer parte dessa mudança.

Assim sendo, esta discussão não se encerra, mas abre oportunidade para novos olhares e novas leituras sobre o CapacitaSUAS e a condução dos processos de trabalhos voltados a educação permanente do SUAS no Estado do Amazonas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 12.435, de 06 de julho de 2011**. Altera a Lei 8742, de 07 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a Assistência Social. Brasília, DF: Presidência da República, 2011.

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

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. Secretaria Nacional de Assistência Social – SNAS. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS**. Brasília, DF: MDS, SNAS, 2006.

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

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS. **Resolução nº 8, de 6 de março de 2012**. Institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS. Brasília, DF: CNAS, 2012.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS. **Resolução nº 04, de 13 de março de 2013**. Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – PNEP/SUAS. Brasília, DF: CNAS, 2013.



A EXPERIÊNCIA DO **DISTRITO FEDERAL COM** O PROGRAMA CAPACITASUAS

Janine Cardoso Mourão Bastos¹
Rebeca Patrícia Lopes Damasceno²
Rodrigo Moreira Freitas³

INTRODUÇÃO

Práticas paternalistas e assistencialistas ainda distanciam a política de Assistência Social no Brasil da perspectiva de direito dos seus cidadãos. Para que a cultura dessas práticas começasse a ser alterada, foi necessário repensar a realidade dos trabalhadores da assistência social desconstruindo esses paradigmas por meio de capacitações, formações e o desenvolvimento continuado.

A organização da política de assistência social, regulamentada pela Lei 8.742/93 foi alterada pela Lei 12.435/2011 que institui o Sistema Único da Assistência

1 Coordenadora de Educação Permanente. Secretaria de Assistência Social do DF/COEP. Brasília/DF/Brasil. E-mail: janine.bastos@sedes.df.gov.br

2 Técnica em Assistência Social. Secretaria de Assistência Social do DF/COEP. Brasília/DF/Brasil. E-mail: rebeca.damasceno@sedes.df.gov.br

3 Subsecretario de Governança, Inovação e Educação Permanente. Secretaria de Assistência Social do DF/SUGIP. Brasília/DF/Brasil. E-mail: rodrigo.freitas@sedes.df.gov.br

Social (SUAS) como novo modelo de gestão da assistência social e reafirma a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente como um dos seus grandes objetivos. Esse novo modelo de gestão exige um novo perfil de trabalhadores que rompa com trajetórias históricas pautadas em práticas assistencialistas, clientelistas e preconceituosas para um que garanta os direitos prescritos na Constituição Federal de 1988.

O Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único da Assistência Social (CapacitaSUAS), que antecedeu a própria Política Nacional de Educação Permanente (PNEP/SUAS/2013), foi instituído por meio da Resolução do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) nº 08, de março de 2012 e da Portaria Ministerial nº 142, de julho de 2012 e foi de suma importância para que o Distrito Federal iniciasse a qualificação de seus profissionais numa perspectiva de educação continuada, tendo em vista que o objetivo do Programa é oportunizar a discussão entre os trabalhadores em diferentes níveis hierárquicos desde conceitos a experiências de trabalho para melhor atenderem às demandas dos usuários da política de assistência social.

Este artigo visa relatar a experiência do Distrito Federal com o Programa CapacitaSUAS compondo a primeira edição da publicação do “Caderno de textos Gestão do SUAS”, servindo como reflexão para contribuir com outras experiências e para aprimoramentos futuros. O artigo está dividido em relato sobre os desafios da implementação do CapacitaSUAS no DF e seus resultados nas etapas já realizadas, bem como a avaliação e expectativas do impacto do Programa na oferta dos serviços no âmbito distrital.

1. DESENVOLVIMENTO

1.1 BREVE HISTÓRICO

O Governo do Distrito Federal aderiu ao Programa CapacitaSUAS em 2012. Entretanto, apenas em 2014 foi realizada a contratação de Institui-

ção de Ensino Superior (IES), Fundação de Ensino de Pesquisa do Sul de Minas (FEPESMIG), para realização da primeira etapa. Essa IES era credenciada à extinta Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (RENEP/SUAS).

Nos anos de 2013 e 2014, houve a pactuação da meta de execução para a segunda etapa do CapacitaSUAS junto ao, então, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Entretanto, após uma revisão do programa, o Ministério procedeu com nova distribuição de recursos entre os entes federados participantes, ficando estabelecido ao Governo do Distrito Federal a meta de 584 participantes para segunda etapa e 414 para a terceira etapa, perfazendo um total de 998 cursistas para o DF nas duas últimas etapas do programa.

Em 2017, a Subsecretaria de Assistência Social do Distrito Federal (SUBSAS) elaborou Termo de Referência para contratação de Instituição de Ensino Superior visando a implementação da segunda etapa. Dentro do fluxo interno de tramitação, a Gerência de Compras (GECOM da SEDES) iniciou a pesquisa de preços junto as Instituições de Ensino Superior presentes na lista de cadastro da RENE/SUAS, à época sendo um critério para contratação. Desta pesquisa, aproximadamente 40 instituições foram contactadas, resultando em apenas 2 (dois) retornos.

Por conta desse panorama, a SEDES optou no ano de 2018 pela retomada do contato com as instituições de ensino superior que concorreram ao certame para apresentação de novos orçamentos para a capacitação de seus servidores. Porém, mesmo diante de todos os esforços para a realização de uma adequada pesquisa de preços, não foram alcançadas o mínimo de 3 (três) propostas válidas.

No ano de 2019, essa atribuição foi direcionada à então Subsecretaria de Gestão da Informação, Formação, Parcerias e Redes (SUGIP) e um novo Termo de Referência foi proposto para cotação de preços. O valor total estimado para a aquisição do serviço foi de R\$ 1.355.512,50 (um milhão,

trezentos e cinquenta e cinco mil quinhentos e doze reais e cinquenta centavos), montante este que ultrapassou o valor repassado pelo Ministério.

Em 2020, com a atualização da gestão e mudança administrativa da SEDES, a SUGIP tomou a decisão de revisar o Termo de Referência e adequar ao cenário atual. Devido aos impactos gerados pelo contexto da pandemia e dada a necessidade de manter o isolamento social como medida de combate ao coronavírus, foi necessário oficializar o Ministério solicitando a readequação da modalidade de presencial para à distância.

A resposta do Ministério da Cidadania foi favorável quanto a alteração da modalidade presencial para 100% EaD. No entanto, o prazo para sua execução era até o final do ano de 2020. Assim, foi necessário retomar diálogos com a Coordenação Geral da Gestão do Trabalho e Educação Permanente, a fim de se restabelecer novo prazo para execução do programa no Distrito Federal.

Restabelecido novo prazo de execução da segunda etapa para até junho de 2021, a Coordenação de Educação Permanente da SUGIP deu andamento à contratação da Instituição de Ensino Superior, SOCIEDADE EDUCACIONAL LEONARDO DA VINCI LTDA (UNIASSELVI). Dada a nova modalidade em EaD, a SEDES entendeu que um maior número de servidores poderia ser favorecido com a capacitação e foi acrescido a meta, que era de 584 cursistas, 216 vagas totalizando a oferta para 800 servidores.

1.2 A EXECUÇÃO DOS CURSOS

A primeira etapa do CapacitaSUAS no DF foi realizada em 2014, após a oficina de alinhamento pedagógico, promovida pelo MDS em Brasília, envolvendo estados, DF e IES's, que orientou a todos quanto aos conteúdos dos cursos de forma geral, mas deixando margem para adequações necessárias de acordo com as especificidades de cada unidade federativa.

Os cursos contemplados nesse primeiro instante foram:

- 1)** Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e Implementação de ações do Plano Brasil Sem Miséria;
- 2)** Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS E do BSM;
- 3)** Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS.

Foram ofertadas 1.686 vagas, sendo sua maioria ofertada para o curso de Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e Implementação de ações do Plano Brasil Sem Miséria, que era a maior demanda dos servidores na época. A primeira etapa foi finalizada com 1.287 servidores capacitados.

Após diagnóstico interno na SEDES, as áreas estratégicas responsáveis pela execução do Programa, a SUGIP e a Subsecretaria de Assistência Social (SUBSAS), considerando as necessidades apresentadas pelas áreas finalísticas, definiram como escopo da segunda etapa, os seguintes cursos, perfil do público e quantitativo de vagas:

- a)** “Curso de Atualização em Vigilância Socioassistencial”, vagas destinadas, prioritariamente, a trabalhadores do SUAS que atuam diretamente nas áreas que tenham a vigilância socioassistencial como premissa para execução do serviço/trabalho, total de vagas até 250 servidores;
- b)** “Curso de Atualização Sobre Especificidade e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS”, vagas destinadas, prioritariamente, a trabalhadores do SUAS que atuam diretamente na Proteção Social Básica, total de vagas até 300 servidores e,
- c)** “Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços de Proteção Social Especial”, vagas destinadas, prioritariamente, a trabalhadores do SUAS que atuam diretamente na Proteção Social Especial, total de vagas até 250 vagas.

Os cursos foram identificados como necessários para o aprimoramento dos serviços prestados pela SEDES aos usuários da assistência social no Distrito Federal. Assim como na primeira etapa, o MDS realizou oficinas de alinhamento de conteúdo online com a SEDES e a IES contratada, SOCIEDADE EDUCACIONAL LEONARDO DA VINCI LTDA (UNIASSELVI). Dessa vez, a SEDES realizou com a IES uma segunda oficina de alinhamento norteada pelos seus profissionais da SUBSAS para orientar os professores quanto às especificidades vividas na oferta dos serviços no âmbito do DF.

Para essa segunda etapa, foram ofertadas 800 vagas e finalizada com 514 servidores capacitados. Os cursos foram realizados 100% a distância, com dois encontros síncronos obrigatórios, em que se oportunizava a interação e a troca de experiências de forma mais dinâmica, além de atividades com estudos de caso que aproximavam o conteúdo da realidade vivida pelos trabalhadores.

Vale ressaltar uma curiosidade que levou a SEDES a uma melhoria das suas ofertas de projetos educacionais e formativos. Em meio ao contexto pandêmico que obrigou o trabalho remoto, devido ao distanciamento social imposto, a SEDES se viu obrigada a implementar uma ferramenta/plataforma de ensino online, visto estarmos impossibilitados de fazer capacitações presenciais. Surge a Escola Virtual da SEDES que passou a hospedar a maioria dos cursos ofertados aos servidores. Desse modo, todos os cursos da segunda etapa do Programa CapacitaSUAS ficaram de forma permanente na nossa plataforma, podendo capacitar novos servidores para além do período de oferta do programa, sendo necessário, apenas, atualizar e adequar informações quando pertinente.

Além desse ganho, foi possível a realização e sistematização dos resultados das avaliações de reação de forma mais ágil e eficiente. Numa escala de 0 a 10, a média de satisfação geral com os cursos foi de 8,67; com relação ao conteúdo e material didático foi de 8,72; e com relação aos professores e tutores foi de 8,58.

Finalizada a segunda etapa, a Coordenação de Educação Permanente da SUGIP procedeu com a elaboração do termo de referência para contratação de instituição de ensino superior para a execução da terceira e última etapa do programa. Após o processo licitatório, novamente a SOCIEDADE EDUCACIONAL LEONARDO DA VINCI LTDA (UNIASSELVI) foi a IES vencedora.

Considerando a oportunidade de termos todos os cursos do catálogo do programa CapacitaSUAS disponíveis em nossa Escola Virtual e a disponibilidade orçamentária para a execução no DF, optou-se por ofertar nessa terceira etapa os 3 cursos restantes ainda não contemplados e os 3 cursos ofertados na primeira etapa em 2014 na modalidade presencial, possibilitando a oferta mais perene de seus 9 cursos.

Dessa forma, os 6 cursos ofertados nessa última etapa são:

- 1)** Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS;
- 2)** Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS;
- 3)** Introdução ao Exercício do Controle Social;
- 4)** Atualização de Planos de Assistência Social;
- 5)** Serviço de acolhimento para crianças e adolescentes: proteção integral e garantia de direitos;
- 6)** Proteção social no SUAS a indivíduos e famílias em situação de violência e outras violações de direitos: fortalecimento da rede socioassistencial.

A terceira etapa está em plena execução. O cronograma contratual previa a realização de todas as turmas dos 6 cursos entre maio e outubro de 2023. Entretanto, devido a reestruturação do Ministério e às novas nomeações tardias, até o momento não foi possível a realização das oficinas de alinhamento de conteúdo com os professores da IES e a SEDES. Como a IES já havia realizado 3 desses cursos em outras oportunidades com

diferentes unidades federativas, foi solicitada autorização para que iniciássemos a capacitação. A equipe da coordenação de gestão do trabalho e educação permanente do Ministério autorizou que fizéssemos a oferta de 2 desses cursos sem a necessidade das oficinas, a saber: Atualização de Planos de Assistência Social e Introdução ao Exercício do Controle Social. Os outros 4 cursos continuam aguardando a realização da oficina sem previsão de oferta no momento.

Foi feita a divulgação nos canais internos de comunicação da SEDES sobre a realização da terceira etapa e os cursos que estariam disponíveis, bem como disponibilizado um link para pré-inscrição dos servidores. Foi criado também um link para pré-inscrição de trabalhadores da assistência social das Organizações da Sociedade Civil (OSC's). Entretanto, sem um calendário de execução definido, a procura foi relativamente baixa com 746 servidores distribuídos entre os 6 cursos, pois a maioria atua no acompanhamento aos usuários e têm agenda de atendimento definida que não deve coincidir com o curso que participarão. Conforme o cronograma de realização dos cursos for definido, faremos nova divulgação e abriremos novo período de inscrições. A expectativa é que com as datas definidas o número de inscrições aumente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitos foram os desafios para a execução do CapacitaSUAS no Distrito Federal. Destaca-se que, inicialmente, houve dificuldade no processo de contratação da Instituição de Ensino Superior (IES), que deveria ser credenciada à extinta Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (RENEP/SUAS). Ainda que houvesse um número razoável de IES's na rede e mais de 40 foram contactadas, a secretaria não conseguiu o mínimo de propostas válidas consecutivamente, o que gerou um lapso temporal na execução entre uma etapa e outra do programa.

A despeito de todas as vantagens que a capacitação presencial tem, como a interação pessoal, a troca de experiências e a possibilidade da elucidação de dúvidas em tempo real, dentre outras; a capacitação on-line mostrou-se mais efetiva em termos de alcance e menos onerosa. A possibilidade de hospedarmos os cursos em nossa Escola Virtual possibilitou que a oferta não tivesse um limite temporal e que a atualização de trabalhadores nos temas ofertados fosse contínua e suprisse a necessidade de capacitação causada pela rotatividade nos equipamentos da assistência social do DF.

Um outro ponto a ser destacado é que, dada o tamanho da equipe da coordenação de gestão do trabalho e educação permanente do Ministério para atendimento nacional, ainda que disposta a auxiliar os entes federados, há uma limitação de disponibilidade para atendimento das demandas das unidades federativas no que se refere às oficinas de alinhamento, o que tem acarretado atraso na execução da última etapa do programa no DF.

Por fim, com a oferta de duas das três etapas do programa na modalidade online, haverá saldo remanescente significativo destinado a execução do CapacitaSUAS no DF. Com isso, em parceria e com orientação do Ministério, a SEDES decidirá sobre novas ações que estejam alinhadas aos objetivos do programa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 7.742, de 7 de dezembro de 1993 – Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1993.

BRASIL. **Lei nº 12.435, de 06 de julho de 2011**. Altera a Lei 8742, de 07 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a Assistência Social. Brasília, DF: Presidência da República, 2011.

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

DISTRITO FEDERAL. **Documentos SEI do processo 00431-00020387/2020-57 de contratação e realização do Programa CapacitaSUAS no Distrito Federal**. Brasília, DF, 2020.



CAPACITASUAS: AVANÇOS E DESAFIOS NO **ESTADO DO PIAUÍ**

Raimunda Maria de Oliveira¹

Ana Virgínia de Sousa Soares²

Fernanda Soares Sousa³

Gracília de Carvalho Araújo de Castro⁴

INTRODUÇÃO

O Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS) foi instituído pela Resolução CNAS nº 8, de 16 de março de 2012, e em 2013 o Conselho Nacional de Assistência Social aprovou, por meio da Resolução CNAS nº 04, de 13 de março de 2013, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS).

1 Pedagoga, Especialista em Supervisão Escolar, Especialista em Consultoria Empresarial, Especialista em Gestão de Negócios da Moda, Coordenadora da Gestão do Trabalho SASC-PI.

2 Nutricionista; Bacharel em Direito; Especialista em Docência do Ensino Superior; Especialista em Nutrição Clínica, Funcional e Estética; Especialista em Nutrição no Exercício Físico; Servidora da Coordenação Estadual da Gestão do Trabalho/SASC-PI.

3 Assistente Social graduada pela Universidade Federal do Piauí (2000) e Especialista em Administração Pública pela Universidade Federal do Piauí (2005). Servidora efetiva da SASC-PI, Coordenadora Estadual do Programa Bolsa Família – SASC-PI e Conselheira Estadual de Assistência Social do Piauí.

4 Assistente Social graduada pela Universidade Federal do Piauí (2000) e Especialista em Administração Pública pela Universidade Federal do Piauí (2005). Servidora efetiva da SASC-PI – DUGSUAS e Membro da Comissão Intergestores Bipartite (CIB/PI).

Esse Programa tem como objetivo contribuir com o aprimoramento das funções, capacidades e competências das funções de gestão; do provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais e da transferência de renda; e do exercício do controle social, por meio do apoio aos estados e ao Distrito Federal na execução dos seus Planos de Capacitação do SUAS.

No estado do Piauí, em 2012 houve a pactuação para a oferta de cursos do Programa, sendo realizado no ano de 2015 o curso “Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS” com carga horária, de 40h (quarenta) horas, somando-se 1.135 (mil cento e trinta e cinco) pessoas capacitadas, entre trabalhadores do SUAS, gestores e conselheiros da Política de Assistência Social no Estado. Em razão de entraves burocrático, as ações relativas ao programa ficaram estacionadas. Foi então, a partir de uma nova gestão na secretaria – SASC-PI (2023), que se buscou-se alternativa de solução para dar continuidade ao programa, buscando utilizar os recursos oriundos de saldo remanescente do programa.

O presente artigo fará um relato da trajetória de execução do programa no Piauí desde o lançamento até hoje, discorrendo acerca de seu desempenho, dificuldades, desafios e busca de alternativas de execução a partir de novo desenho, assumida pela secretaria – SASC quanto as ações relativas ao planejamento e realização das capacitações previstas, a fim de se honrar compromissos assumidos anteriormente.

1. Resgate histórico do Programa CapacitaSUAS no Piauí

O CapacitaSUAS foi instituído pela Resolução CNAS nº 8, de 16 de março de 2012 e em 2013 o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) aprovou, por meio da Resolução CNAS nº 04, de 13 de março de 2013, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS). Na

elaboração da PNEP buscou-se formato que pudesse “orientar o planejamento e a oferta das ações de formação e capacitação sob a perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente e sob os princípios da interdisciplinaridade, da aprendizagem significativa e da historicidade” (PNEP/SUAS, 2013).

O “Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social – CapacitaSUAS em âmbito nacional”, disponibilizou recursos do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS) para os Fundos Estaduais de Assistência Social (FEAS), com objetivo de viabilizar uma série de cursos que compõem os percursos formativos previstos pela Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP), conforme catálogo de cursos do CapacitaSUAS. Os cursos integram as ofertas da PNEP/SUAS.

No estado do Piauí a utilização desse recurso ocorreu a partir do ano de 2012, quando uma parcela única do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS) foi repassado para o Fundo Estadual de Assistência Social (FEAS) no valor de R\$ 783.150,00, a fim de ofertar 1.135 vagas para Capacitação de profissionais, gestores e conselheiros atuantes no SUAS.

Em novembro de 2014 começou a execução da capacitação, por meio da contratação de Instituição de Ensino Superior (IES) que realizou o curso “Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS” seguindo diretrizes estabelecidas pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

A fase preparatória ocorreu no período de março a maio de 2015, oportunidade em que foi realizada reunião entre o contratante e coordenadores geral e pedagógico, coordenadora do curso de Serviço Social e a Diretora Financeira da Contratada, realizada no dia 12 de março de 2015, que tratou sobre a fase de preparação e de execução do curso. Posteriormente, ocorreu a reunião com a equipe técnica da Contratada a fim de se realizar a oficina de alinhamento pedagógico e conteúdos, promovida pela Secretaria de Assistência Social e Cidadania em parceria com o

MDS, em Brasília, no período de 02 a 03 de março de 2015. E, finalmente, o terceiro momento, que foram a mobilização e inscrição dos participantes, montagem das Turmas e definição das datas de realização do curso.

A mobilização foi realizada tendo os seguintes meios e instrumentos: a) banco de endereços disponibilizados pelo MDS e SASC; b) envio de mensagem eletrônica para informar os procedimentos de inscrição, o local e a data de realização do curso; c) contato telefônico para confirmação da participação, da efetivação da inscrição e prestação de informações complementares, para tanto foram disponibilizados uma linha telefônica e um e-mail institucional; d) utilização da página eletrônica do Instituto Camillo Filho para realização das inscrições online; e) Realização conjuntamente com a SASC de encontros descentralizados para divulgação do curso nas cidades de Teresina (31/03/2015), Parnaíba e Piripiri (08/04/2015), Valença e Picos (13/04/2015) e Oeiras e Floriano (16/04/2015).

Foi utilizado também um cadastro de inscrições contendo o perfil dos alunos, com base em modelo disponibilizado pela Secretaria de Assistência Social e Cidadania. Constatou-se que o processo de mobilização e inscrição dos participantes foi exitoso tendo uma excelente adesão dos municípios piauienses, em que apenas 13 (treze) dos 224 (duzentos e vinte e quatro) municípios não aderiram. A totalização de inscritos, até 14/05/2015, foi de 982 (novecentos e oitenta e dois) cursistas, atingindo um percentual de 87% das vagas ofertadas (1.135).

Vale ressaltar que, no processo licitatório da Instituição de Ensino Superior (IES) um dos requisitos exigidos pelo edital de licitação, foi o de que as coordenadoras seriam docentes da IES, com titulação de mestrado ou doutorado, que desenvolvessem pesquisas sobre a Política de Assistência Social e com experiência na execução e na gestão dos Serviços do Sistema Único de Assistência Social. A seleção foi realizada pela Coordenação do Curso de Serviço Social da IES, em conjunto com a equipe docente cadastrada na Rede Nacional do CapacitaSUAS.

A equipe de coordenação ainda definiu outros critérios de seleção para além dos exigidos no edital para os docentes, quais sejam: titulação mínima de especialista, que estivessem desenvolvendo pesquisas e estudos na Política de Assistência Social, experiência na execução, assessoramento e gestão de serviços socioassistenciais em âmbito municipal, considerando que o curso de Introdução remete ao desenvolvimento das dimensões técnica, ética e política do trabalho nos serviços socioassistenciais, e considerou-se que o docente com vivência no SUAS poderia ter maiores condições de dialogar com as turmas, utilizando também a sua experiência, disponibilidade para o trabalho, capacidade de utilizar diferentes instrumentos pedagógicos em sala de aula e de trabalhar em equipe.

Ao todo, foram selecionados 06 (seis) docentes da IES e contratados mais 04 (quatro) professores, formando uma equipe técnica de 10 (dez) docentes, estando aí incluídas também a coordenadora geral e a coordenadora pedagógica. Cabe ressaltar, que a seleção dos 04 (quatro) docentes externos não puderam acontecer por seleção pública, tendo em vista que a IES precisou montar a equipe e apresentar os currículos ainda durante o processo licitatório. Como a Instituição estava apenas concorrendo no processo, somente a equipe de coordenação estava trabalhando, optou por apenas convidar docentes de outras IES que preenchiam o perfil desejado. A fase de execução ocorreu do dia 06 de junho com a aula inaugural no dia 09 de outubro de 2015, data do encerramento da última turma. As atividades foram realizadas conforme o cronograma de execução acordado com a secretaria de assistência social e divulgado junto aos municípios.

O início efetivo das aulas foi marcado pela abertura oficial que se deu no auditório do cine teatro da Assembleia Legislativa do Piau, do Conselho estadual da Assistência Social e do Conselho Estadual de Assistência Social e de gestores municipais de assistência social. A aula inaugural foi proferida pela Profa. Dra. Maria Luiza Rizzini e, nesta ocasião, participaram aproximadamente de 80 alunos correspondentes as duas primeiras turmas organizadas.

Durante o período de realização do Curso foram constituídas 28 (vinte e oito) turmas com 40 (quarenta) vagas cada, alcançando a meta final de 1.135 (mil cento e trinta e cinco) alunos. Em todo processo foram realizadas inscrições 1.313 (mil, trezentos e treze) atingindo um percentual de 100% das vagas ofertadas (1.135) e 178 (15%) a mais da meta. Assim, destacou-se que o percentual de alunos certificados, considerando a meta, foi de 83,8%. O que se considerou positivo, tendo em vista grande número de desistências (310 alunos) amenizado com o percentual de inscrições acima da meta.

A coordenação do CapacitaSUAS/IES desenvolveu todas as atividades conforme o desenho do Ministério da Cidadania, quais sejam: o cadastro das turmas no Sistema de Monitoramento e Avaliação das Capacitações do MDS (SIMA) com total de 28 (vinte e oito) turmas, entrega dos certificados, produção do relatório final analítico, realização de avaliação dos cursistas e sugestões da equipe de professores capacitadores e reunião final com a secretaria de assistência social para avaliação do processo.

Durante a execução das 28 (vinte e oito) turmas do curso de “Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e implementação de ações do Plano Brasil Sem Miséria”, algumas dificuldades foram enfrentadas no processo, para as quais foi necessário adotar algumas medidas de superação, dentre os principais desafios citamos a questão atinente ao número de alunos que frequentaram o curso foi aquém do número de alunos matriculados, permaneceu até cerca de 70% do curso. Situação alterada a partir da turma de nº 22, em que a meta de 40 alunos por turma foi ultrapassada, chegando em alguns casos a 45 alunos e problemas com didáticos das pastas.

A partir do exposto, quanto ao processo de execução das vagas pactuadas entre o Estado e o governo federal, um total de 1.135 ofertas, observamos que ao final das 28 turmas concluídas, a meta pactuada foi alcançada em 100% (cem por cento) contudo, mesmo havendo o cumprimento da meta pactuada foi verificado no final do exercício de 2015, conclusão do

Curso, um saldo de recurso em conta no valor de R\$ 345.161,99 do financiamento inicial repassado pelo governo federal.

Porém, no ano de 2016, não houve repasse de parcela pelo ente federal para o financiamento de outros Cursos do Programa, conforme previa o desenho desta ação no âmbito da Política Nacional de Educação Permanente para o período. Diante disso, a coordenação estadual de Capacitação e Educação Permanente da SASC, buscando honrar com as responsabilidades inerentes ao setor e observando a existência de saldo do recurso do Programa em conta, pós-meta cumprida, procedeu com consulta junto à coordenação nacional a fim de utilizar, de forma segura, o excedente financeiro para o custeio de vagas suplementares nos termos do Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS). A resposta ao pleito da Secretaria da Assistência Social, Trabalho e Direitos Humanos (SASC) foi favorável, no sentido do uso do saldo do recurso, e esta, por sua vez, deu início ao planejamento com a finalidade prevista.

No início de 2016, a SASC procedeu com a adoção de medidas necessárias para a oferta imediata das vagas suplementares no período, quais sejam, a reprogramação do saldo do recurso em conta junto ao CEAS, e a elaboração Termo de Referência para contratação de IES para a oferta de 300 vagas de capacitação sobre o Curso de Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS, com carga horária de 40h na modalidade presencial.

Todavia, não houve tempo hábil para realizar a ação pretendida naquele ano, qual seja, a oferta suplementar de 300 vagas de capacitação com o recurso ora analisado. Isto se deu, em razão da impossibilidade de conclusão do processo de contratação de IES para a execução da ação, perdurando os entraves até o ano de 2019, pois até então nenhuma IES manifestava interesse em realizar o Curso.

Dessa forma a Diretoria da Unidade de Gestão do SUAS/Núcleo de Educação Permanente – SUAS/PI, seguindo em busca de outras alternativas,

reprogramou novamente o saldo existente e planejou ações de capacitações para serem executadas por via direta com equipe técnica de servidores públicos com comprovada capacidade técnica e experiência em formação e capacitação conforme resolução nº 15, de 3 de outubro de 2017 do Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS e/ou em parceria com instituição de ensino no ano de 2022.

A partir de 2023, sob a direção de uma nova gestão e um olhar mais voltado para qualificação profissional, está em fase de planejamento a criação da Escola do SUAS-PI, compreendendo a necessidade urgente de qualificar os agentes do SUAS-PI, na certeza que esse é o caminho para seu fortalecimento. No primeiro semestre de 2023 foram retomadas as atividades do CapacitaSUAS, com a oferta do Curso “Proteção Social no SUAS a indivíduos e famílias em situação de violações de direitos: fortalecimento da rede socioassistencial”, com carga horária de 40h. Sendo ofertadas duas turmas no período entre 26 a 30 de julho de 2023, em um total de 40 horas, na modalidade presencial.

Inicialmente todas as instrutoras realizaram um alinhamento dos conteúdos a serem trabalhados com os alunos. Toda a matéria foi desenvolvida com base em livro de referência definido pelo Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS).

Para tanto foram disponibilizadas vagas para técnicos de referência de CRAS e CREAS, do Território (Entre Rios, Cocais, Planície Litorânea e Carnaubais). O organograma de trabalho foi organizado a partir de reuniões de alinhamento, elaboração de planos de aula e power points para exposição dos conteúdos em sala de aula, reprodução e distribuição do material gráfico para os alunos, bem como a apostila do curso.

Quanto ao perfil das instrutoras, todas são técnicas do quadro da SASC e possuem vasta experiência de trabalho, sendo requisito ainda a habilidade para exposição oral.

As aulas foram ministradas em um prédio da Universidade Estadual do Piauí, Núcleo de Formação Antonino Freire, cedido através de parceria. Na ocasião foi disponibilizado almoço para os alunos, os quais participaram das aulas de segunda a sexta, nos turnos manhã e tarde.

Quanto à metodologia de trabalho, teve como ênfase exposição dialógica, além de estudos de caso, privilegiando a troca de experiências e relatos dos municípios.

Logo após o encerramento do curso foram disponibilizados aos alunos via grupo de *WhatsApp* todo o material apresentado em sala de aula, assim como outros textos correlatos em PDF, no sentido de proporcionar o aprofundamento e esclarecimento acerca dos assuntos abordados na capacitação e facilitar o diálogo entre coordenação, instrutores e alunos.

Sobre a avaliação dos alunos, estes sugeriram que a Escola do SUAS descentralizasse os locais de oferta dos cursos, favorecendo o deslocamento dos técnicos dos municípios mais distantes da capital, ampliando assim a cobertura e acesso dos alunos aos conteúdos ofertados. Foi possível ainda observar o compromisso dos discentes com relação à adesão ao curso e cumprimento da carga horária até sua conclusão.

Nesse sentido, tal atividade corrobora com o que afirma a NOB-RH/SUAS (2006), onde trata das Diretrizes para a Política Nacional de Capacitação:

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 ao empoderamento dos usuários para o aprimoramento da política pública. (Brasil, 2006, p. 17).

Que seja, portanto, sistemática e continuada; sustentável; participativa; nacionalizada; descentralizada; avaliada e monitorada, assim como afirma a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social de 2006.

A 2ª turma do Curso “Proteção Social no SUAS a indivíduos e famílias em situação de violações de direitos: fortalecimento da rede socioassistencial”, foi descentralizada, executada no município de Água Branca para técnicos de CRAS e CREAS da cidade polo adjacentes. Contudo, foi ofertada de forma híbrida, metade através de aulas presenciais e metade através da gravação de aulas em estúdio, no espaço do Portal Educação. A respeito da modalidade realização das aulas veja o que diz a NOB-RH/SUAS (2006):

A capacitação no âmbito do SUAS 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 a distância, vídeos e teleconferências, elaboração de material didático, cartilhas e outros. (Brasil, 2006, p. 18).

Com vistas a garantir a descentralização das turmas, a alternativa foi distribuir a carga horária entre atividades in loco e remotas, complementando com atividade de avaliação a ser realizada pelos alunos pós curso. Ainda sobre o método das aulas, foi possível a troca de experiências e relatos dos participantes, com base nos conteúdos apresentados pelas professoras em sala de aula.

Para além dos conteúdos sobre violência e violação de direitos no SUAS, o curso de capacitação permitiu fomentar discussões sobre categorias importantes no processo de trabalho desenvolvido pelas equipes nos equipamentos de CRAS e CREAS como: intersectorialidade, referência e contrarreferência, trabalho em rede, assim como outros conceitos básicos relativos à Proteção Social no âmbito da Política de Assistência Social permitindo aos técnicos atualizar conhecimentos, refletir e propor novas alternativas de intervenção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o exposto nesse artigo, o Programa CapacitaSUAS no estado do Piauí iniciou sua execução em 2014, a partir de processo licitatório para contratação de Instituição de Ensino Superior – IES, a fim de executar o citado programa com oferta do curso “Introdução ao Provisamento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS”, com disponibilidade de 1.135 (mil cento e trinta e cinco) vagas para capacitar profissionais, gestores e conselheiros atuantes no SUAS. Após vencidas todas as etapas do processo em 2015 a SASC, atingindo seus objetivos de forma positiva, qual seja, execução de 100% (cem por cento) da meta pactuada com o ente federal, mesmo assim, foi verificado no final do exercício de 2015 um saldo da parcela do financiamento que ao longo de 07 (sete) anos vem sendo reprogramada junto ao Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS-PI). Durante esse tempo travou-se uma busca incessante de alternativas de soluções para utilização desse saldo na oferta de novos cursos. Porém, os inumeráveis entraves tanto licitatórios quanto burocráticos e sem deixar de citar o período pandêmico causado pela COVID19, travaram os avanços na concretização da realização de novos cursos.

Foi então a partir de 2023, com uma nova gestão que propôs um desenho voltado para valorização do trabalhador do SUAS-PI, que perpassa pelo processo de qualificação que é a criação da escola do SUAS-PI, objetivando otimizar e melhor qualificar as demandas de capacitações dos trabalhadores e trabalhadoras do SUAS- PI, a partir daí iniciou-se um processo de planejamento de cursos a serem ofertados no período de 2023 a 2024 com oferta de 08 (oito) cursos e 22 turmas, contemplando 1.124 (mil cento e vinte quatro vagas) para agentes do SUAS.

Já foram ofertados 02 cursos quais sejam “Proteção Social no SUAS a Indivíduos e Famílias em Situação de Violência e outras Violações de Direitos: Fortalecimento da Rede Socioassistencial” e “Introdução ao Exercício do Controle Social no SUAS” com 04 (quatro) turmas abrangendo

180 (cento e oitenta) agentes do SUAS-PI, estando planejado até para ser executado até o final de 2023 mais 03 (três) cursos e 04 (turmas) perfazendo um total de 360 (trezentos e sessenta) técnicos até dezembro 2023.

Entendemos que o Programa CapacitaSUAS no estado do Piauí, apesar de ter cumprido 100% da meta pactuada junto ao ente federal, vem enfrentando ainda muitas limitações e desafios para dar continuidade ao programa, mesmo assim pode-se concluir que o programa teve um saldo positivo, pois cumpriu a meta estabelecida pelo Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome e o recurso que vem sendo reprogramado refere-se ao saldo que ficou pós execução do curso. Temos hoje, a expectativa que concluiremos até o primeiro semestre de 2024 a execução dos cursos planejados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 7.742, de 7 de dezembro de 1993 – Lei Orgânica de Assistência Social – LOAS**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1993.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. **Manual de Instruções para Utilização do Prontuário SUAS**. Brasília, DF: MDS, 2014.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB – RH/SUAS**. Brasília, DF: MDS, 2006.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. **Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – PNEP/SUAS**. 1 ed. Brasília, DF: MDS, 2013.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social – MDS. **Portaria nº 4, de 5 de fevereiro de 2018**. Dispõe acerca do cofinanciamento das ações do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social – CapacitaSUAS. Brasília, DF: MDS, 2014.

INSTITUTO CAMILO FILHO – ICF. **Relatório Final: CAPACITASUAS-PI** – Número do contrato: N°073/2014. Piauí: ICF, 2014.

SILVEIRA, Jucimeri Isolda. Gestão do Trabalho: concepção e significado para o SUAS. In: MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME – MDS. **Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial**. Brasília, DF: MDS, 2011, p. 9-38.



A EXPERIÊNCIA DA EXECUÇÃO DO CAPACITASUAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

André Luiz Machado de Lima¹

Sueli Barros Pereira²

INTRODUÇÃO

A educação permanente pode ser compreendida, no contexto da política de assistência social, como uma prática horizontal de ensino-aprendizagem e uma política de educação cujo objetivo é consolidar os processos contínuos de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e de diferentes agrupamentos referenciados no Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

Em outras palavras, trata-se de uma perspectiva político-pedagógica que deve ser institucionalizada nos espaços de estudos, trabalho e de ofertas de ações de capacitação e formação, segundo os percursos e patamares formativos preconizados pela Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS)³.

1 Secretaria de Desenvolvimento Social (Seds), Escola de Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo (Edesp), São Paulo, SP, Brasil, almlima@sp.gov.br

2 Secretaria de Desenvolvimento Social (Seds), Escola de Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo (Edesp), São Paulo, SP, Brasil, sbpereira@sp.gov.br

3 Resolução CNAS nº 04, de 13 de março de 2013.

Em suma, a educação permanente do SUAS apoia-se no conceito de ensino problematizador, que se insere de maneira crítica na realidade e de forma horizontal na relação entre educador-educando.

Em 2016, a Escola de Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo (Edesp), vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Social (Seds), priorizou em seu planejamento e suas práticas ações formativas voltadas às diretrizes e aos princípios da política de educação permanente do SUAS, além de atender a outras ações de capacitação referentes às políticas de desenvolvimento social da Seds, ou seja, a Política de Segurança Alimentar e a Política sobre Drogas, que têm interface com a Política de Assistência Social.

Por conseguinte, os objetivos deste relato de experiência voltam-se para a apresentação da execução do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social (CapacitaSUAS) no Estado de São Paulo, dirigido aos trabalhadores do SUAS atuantes na rede socioassistencial governamental e não governamental, com formação escolar superior, além de gestores e agentes de controle social.

Os desdobramentos desse processo foram observados em todo território paulista. Em parceria com as 26 Diretorias Regionais de Assistência e Desenvolvimento Social (Drads), a Edesp fortaleceu a interlocução com os municípios, apoiando as iniciativas e as ações de capacitação e formação, contribuindo com metodologias e estratégias de integração para a operacionalização e efetivação da política de educação permanente do SUAS.

A estrutura deste relato de experiência discorre sobre a construção da oferta do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social (CapacitaSUAS) no Estado de São Paulo como um exercício de reflexão crítica do processo de ensino-aprendizagem realizado para – e com – os trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Nesse sentido, compreende-se a educação permanente como

um percurso de aprendizagem- trabalho que emerge do cotidiano dos trabalhadores e das esferas que constituem a rede de proteção social da política de assistência social.

2 O CAPACITASUAS E AS MELHORIAS NAS PRÁTICAS DE TRABALHO

2.1. A EDUCAÇÃO PERMANENTE NA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Os conceitos referentes à educação permanente e à educação continuada são comumente confundidos por grande parte dos profissionais da assistência social. No entanto, são noções distintas. Enquanto a educação continuada refere-se à continuidade da formação, tendo em vista o aprimoramento profissional, a educação permanente tem o objetivo de valorizar situações oriundas dos processos de trabalho, incentivando o trabalhador a adquirir novos saberes.

Esse processo compreende muito mais que uma atualização, pois se caracteriza pela conquista de mudanças de atitudes de um indivíduo, oriundas da experiência vivenciada, da relação com os outros, com o meio e com o trabalho. É uma transformação pessoal, profissional e social.

Todos os trabalhadores do SUAS atuantes na rede socioassistencial governamental e não governamental, que têm formação no Ensino Fundamental, Médio ou Superior, além de gestores e agentes de controle social, integram o público abarcado pelas ações de formação e capacitação da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

No Estado de São Paulo, as ações formativas para esse público específico foram implementadas pela Secretaria de Desenvolvimento Social, por iniciativa da Escola de Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo (Edesp).

No contexto da história da assistência social, o CapacitaSUAS representa um marco no campo das capacitações, pois, além da preocupação de qualificar os serviços e benefícios ofertados, preparando os profissionais para lidar com o novo paradigma na concepção de direito social, inovou ao propor a qualificação dos usuários da política de assistência social.

2.2. O CAPACITASUAS NO ESTADO DE SÃO PAULO

A educação permanente é uma necessidade constante para todas as funções da política de Assistência Social, abrangendo as proteções sociais, a vigilância socioassistencial e a defesa de direitos. Para além do princípio da experiência do trabalho como campo de construção de saberes, sentidos e significados, a educação permanente é, na práxis, o elo entre o saber e o fazer, materializado pela ruptura da hierarquização dos saberes e aplicação da aprendizagem significativa, que considera as experiências anteriores e as vivências pessoais dos educandos.

De acordo com Lima (2018, p. 6), “[...] a educação permanente parte da reflexão sobre a realidade dos serviços e das necessidades existentes para então formular estratégias que ajudem a solucionar problemas”.

No SUAS, as ações de educação permanente são organizadas em torno de três percursos formativos: 1) **Gestão do SUAS**; 2) **Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais**; e 3) **Controle Social**, que devem nortear o planejamento, a metodologia e a oferta das ações de capacitação e formação.

Este relato, além do propósito de descrever a experiência pedagógica do CapacitaSUAS, reconhece que sua execução somente foi possível porque a gestão da Secretaria de Desenvolvimento Social (Seds), a partir do ano de 2015, priorizou essa agenda como política estadual de formação dos trabalhadores, com a finalidade de qualificar os profissionais do SUAS e aprimorar a qualidade da oferta dos serviços prestados à população vulnerável.

Na modelagem pedagógica do CapacitaSUAS, o planejamento, a oferta e a implementação de ações de capacitação tiveram de responder às questões, às demandas, aos problemas e às dificuldades emergentes dos processos de trabalho e das práticas profissionais desenvolvidas pelos trabalhadores, resultando na adaptação do conteúdo e da matriz pedagógica do programa ao contexto regional. Para tanto, foram realizadas, com os docentes e com o corpo técnico da coordenação do programa, oficinas prévias de alinhamento dos módulos e das atividades dos cursos.

A Escola de Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo (Edesp), responsável pela coordenação da execução do programa, participou de todo processo de construção da oferta do programa aos municípios paulistas, empenhando-se na superação dos desafios metodológicos e logístico-operacionais.

Entre 2012 e 2016, o corpo técnico da Edesp participou de diversas atividades referentes às diretrizes de execução do CapacitaSUAS, tais como reuniões técnicas, oficinas de alinhamento e pactuações, realizadas no então Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), na própria Seds⁴ e nas instâncias de controle social.

O Governo do Estado de São Paulo efetivou o Termo de Aceite ao Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS) em 21 de maio de 2012, formalizando sua responsabilidade de gestão e os compromissos da oferta com qualidade do CapacitaSUAS, dentre os quais, a pactuação das vagas na Comissão Intergestores Bipartite (CIB).

O Estado de São Paulo optou por pactuar a meta máxima de 2.250 vagas permitida pelo MDS e recebeu o montante de R\$ 1.350.000,00, acrescidos de R\$ 202.500,00 (15% do valor inicial), em razão da aprovação do Plano

4 A Seds é responsável pela gestão estadual do SUAS e conta com uma Sede, em São Paulo, e 26 Diretorias Regionais de Assistência e Desenvolvimento Social (Drads) no estado, que são responsáveis pela supervisão e apoio direto (técnico e financeiro) às secretarias municipais da política de assistência social.

de Capacitação devidamente pactuado e deliberado, com a publicação da respectiva resolução no prazo estabelecido pelo MDS.

Os recursos destinados aos estados para execução do CapacitaSUAS no exercício de 2012 foram definidos na ocasião da criação do programa e aprovados pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS). O valor do cofinanciamento federal por profissional capacitado foi estabelecido em R\$ 600,00 para a maioria dos estados.

As vagas foram distribuídas em três cursos referentes aos exercícios de 2012, 2013 e 2014. Em 2016, iniciou-se a primeira etapa do CapacitaSUAS para todos os 645 municípios paulistas.

Com base na Portaria CIB/SP nº 11, de 29 de novembro de 2013, as vagas do CapacitaSUAS no Estado de São Paulo foram divididas obedecendo as seguintes proporções: 95,69% para os municípios, ou seja, 2.154 vagas, e 4,31% para profissionais do Governo do Estado, num total de 96 vagas.

Os municípios de pequeno e médio portes foram contemplados com três vagas, sendo uma vaga para cada um dos três cursos, e os municípios de grande porte e metrópoles, com nível de gestão básica ou plena, tiveram direito a seis vagas.

2.3. A Execução Do Capacitasuas Pela Edesp

Em 22 de março de 2016, a Seds lançou oficialmente o CapacitaSUAS no estado de São Paulo, sob a coordenação da Edesp, oferecendo vagas em três cursos: 1) ***Gestão financeira e orçamentária do SUAS***; 2) ***Indicadores para diagnóstico do SUAS***; e 3) ***Provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais do SUAS***.

Os cursos foram ofertados na modalidade presencial, com carga horária de 40 horas-aula cada, durante os meses de abril, maio e junho de 2016, abrangendo a oferta do programa nos 645 municípios paulistas, com a meta de qualificar a rede socioassistencial.

O curso de **gestão financeira** foi realizado em abril, com 661 inscritos; o de **indicadores** foi executado em maio, com 699 inscritos; e o de **provisamento dos serviços**, em junho, com 749 inscritos.

O projeto mobilizou professores, especialistas e técnicos da assistência social em 22 polos descentralizados, conforme demonstram o **Quadro 1** e o **Mapa 1**. Para tanto, a Seds contratou a Fundação do Desenvolvimento Administrativo (Fundap), que se encarregou da infraestrutura logística-operacional.

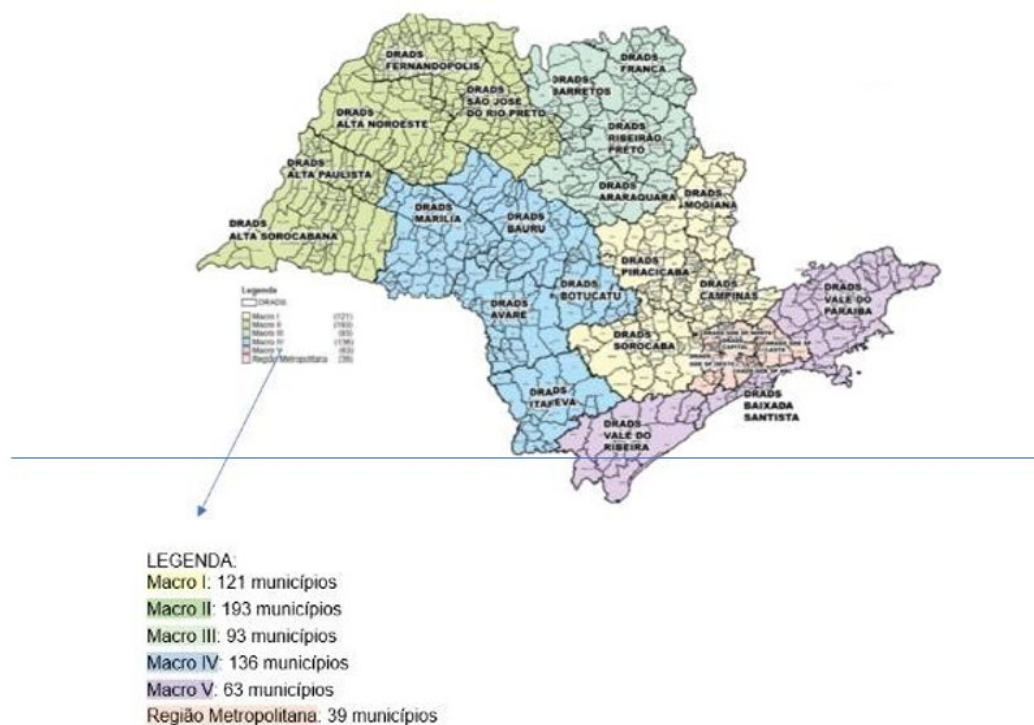
O contrato foi assinado em 26 de outubro de 2015, seis meses antes do início dos cursos. O credenciamento da Escola de Governo e Administração Pública (Egap), à época vinculada à Fundap, na Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS (Renep/SUAS), permitiu a contratação do serviço.

Quadro 1: CapacitaSUAS. Polos / Municípios

01 - FERNADÓPOLIS
02- ARAÇATUBA
03 - ADAMANTINA
04 - PRESIDENTE PRUDENTE
05 - SÃO JOSÉ DO RIO PRETO
06 - MARÍLIA
07 - BARRETOS
08 - BAURU
09 - FRANCA
10 - RIBEIRÃO PRETO
11- ARARAQUARA
12 - BOTUCATU/AVARÉ
13 - PIRACICABA
14 - SÃO JOÃO DA BOA VISTA
15 - CAMPINAS
16 - SOROCABA
17 - ITAPEVA
18 - SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
19 - REGISTRO
20 - OSASCO
21 - SÃO PAULO
22 - SANTO ANDRE/ BAIXADA SANTISTA

Fonte: Relatório de Gestão da Secretaria de Desenvolvimento Social (2016)

Mapa 1: Macrorregiões e Diretorias Regionais de Assistência e Desenvolvimento Social (Drads) da Seds



Fonte: Relatório Anual da Edesp (2018).

A coordenação pedagógica do CapacitaSUAS ficou a cargo da professora titular Aldaiza Sposati, que adaptou toda matriz pedagógica do CapacitaSUAS à realidade do território paulista. Os espaços e as salas de aula foram cedidos, por meio de parceria, pelo Centro Paula Souza e pelo Senac-SP.

O CapacitaSUAS no estado de São Paulo contou com 2.109 participantes nos três cursos e envolveu profissionais da Renep/SUAS, enfatizando em sua matriz pedagógica a realidade do território paulista e o diálogo com os municípios de grande, médio e pequeno portes.

A execução do programa no território paulista trouxe uma particularidade. O corpo docente, além dos profissionais cadastrados na Renep/SUAS, também foi formado por trabalhadores da Secretaria de Desenvolvimento Social (Seds) com experiência em gestão pública e docência.

Essa inovação foi exclusiva da gestão do estado de São Paulo; nenhum outro estado compôs o quadro docente com trabalhadores do SUAS. Essa estratégia permitiu a colaboração direta dos profissionais da Seds, trazendo à cena suas expertises em diversas áreas técnicas.

Dessa forma, a Edesp possibilitou que servidores públicos da Seds, com perfil de educadores, atuassem no CapacitaSUAS, planejando, ministrando aulas, sugerindo ajustes na metodologia, interagindo com os municípios e avaliando o processo de forma global. Neste sentido, o programa foi, em certa medida, uma construção coletiva.

A Edesp também propiciou o compartilhamento da produção de conhecimentos gerada no cotidiano dos educandos, ao alocar todo conteúdo didático-pedagógico no Ambiente Virtual de Aprendizagem da Edesp (AVA Edesp), no qual os cursistas e os educadores puderam acessar materiais escritos, áudios e vídeos. O AVA registrou 103.678 acessos. Nesse quesito, o estado de São Paulo também inovou, pois à época nenhum outro havia utilizado plataforma virtual como repositório dos conteúdos pedagógicos.

A metodologia dialógica empregada pelo CapacitaSUAS nos municípios paulistas fomentou o diálogo e a produção de saberes coletivos entre os educandos dos três cursos, os quais foram compartilhados durante a capacitação e no final do curso, por meio de avaliações no AVA Edesp e de devolutivas em sala de aula.

2.4. O CAPACITASUAS E A QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO SOCIAL

A Escola de Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo (Edesp), vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Social (Seds), tem como um dos princípios fundamentais o fortalecimento da educação permanente no SUAS.

Um marco dessa diretriz foi a execução do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social (CapacitaSUAS) no es-

tado de São Paulo, em parceria com o Ministério de Desenvolvimento Social (MDS).

Na avaliação geral dos trabalhadores estaduais e municipais que participaram do CapacitaSUAS, seja como educandos ou docentes, os cursos do programa propiciaram **espaços de formação para reflexão, debate, troca de experiências e acesso ao conhecimento**. O resultado foi a qualificação dos trabalhadores do SUAS e um passo inicial para o aprimoramento da oferta dos serviços públicos.

A execução do programa alcançou a efetividade esperada como política pública de educação permanente, embora não tenha suprido todas as demandas e dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais. O planejamento estratégico da Edesp garantiu a atualização da matriz pedagógica dos cursos, a gestão escolar dos dados e toda logística operacional, com a distribuição de material didático e vale-alimentação aos participantes, além de assistência em sala de aula aos docentes.

Os desdobramentos desse processo de capacitação, que impactaram positivamente nas práticas de trabalho, são apontados nos relatórios produzidos pela supervisão técnica realizada pela Edesp, pela avaliação de reação coletada no Ambiente Virtual de Aprendizagem da Edesp (AVA Edesp) e pelos diários de classe dos docentes, além da avaliação final feita pela Edesp com os trabalhadores da Seds que atuaram como docentes.

Por sua vez, a coordenação pedagógica avaliou assertivamente a aplicação dos conteúdos pedagógicos dos três cursos, que trouxeram inovações metodológicas aos profissionais do SUAS nos 645 municípios paulistas.

O legado deixado pelo CapacitaSUAS também pode ser verificado nas regiões do estado de São Paulo. Em parceria com as Diretorias Regionais de Assistência e Desenvolvimento Social (Drads), a Edesp deu continuidade à interlocução com os municípios apoiando as iniciativas e fortalecen-

do as ações de capacitação, **contribuindo com metodologias e estratégias de integração para a operacionalização e efetivação da política de educação permanente.**

A criação do Núcleo Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de São Paulo (NUEP SUAS/SP), pela Resolução Seds nº 28, de 21 de dezembro de 2016, foi determinante para a institucionalização da perspectiva político-pedagógica e da cultura da educação permanente no estado de São Paulo.

É importante assinalar que a instalação do NUEL SUAS/SP no mesmo ano da execução do CapacitaSUAS, como instância consultiva e de assessoramento da política estadual de educação permanente, demarca a potência transformadora do programa para a gestão paulista da política de assistência social.

A Edesp promoveu a articulação intersetorial para a fundação do NUEL SUAS/SP, reunindo representantes das seguintes instâncias consultivas e de controle social: Secretaria de Desenvolvimento Social / Edesp; Conselho Estadual de Assistência Social (Conseas); Colegiado Estadual de Gestores Municipais de Assistência Social (Coegemas/SP); Fórum Estadual de Trabalhadoras e Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social de São Paulo (FETSUAS- SP); Fórum Nacional dos Usuários do Sistema Único de Assistência Social (FNUSUAS) e Universidade Nove de Julho (Uninove), credenciada na Renep/SUAS.

O CapacitaSUAS demonstrou que o Estado exerce um papel fundamental na formação dos trabalhadores. Portanto, a aplicação dos conceitos e das práticas de educação permanente no Sistema Único de Assistência Social deve ser constante, num contínuo movimento “ação-reflexão-ação”, com o compromisso de aprimorar a gestão e qualificar suas atenções.

Para os educandos do CapacitaSUAS, os temas dos cursos ressaltaram a necessidade de ampliação da rede socioassistencial e da qualificação da

gestão e oferta dos serviços. Por outro lado, os profissionais do SUAS foram convidados a repensar suas práticas, aprimorar seus conhecimentos, suas competências e habilidades e interiorizar novos saberes para transformar o ambiente de trabalho e promover direitos sociais para aqueles que mais precisam.

Após o término do CapacitaSUAS no estado de São Paulo, os trabalhadores da gestão estadual que integraram o quadro de docentes do programa produziram o documento “Avaliação coletiva: Docentes participantes de todo o processo do CapacitaSUAS no Estado de São Paulo”⁵.

O objetivo foi avaliar o importante processo de capacitação para o Sistema Único de Assistência Social, visando ao fomento e à priorização da educação permanente no estado como estratégia fundamental para o fortalecimento da gestão regional e apoio técnico aos municípios.

Segundo a avaliação coletiva, a participação dos trabalhadores da Seds como docentes no CapacitaSUAS motivou ainda mais o reconhecimento da importância da gestão estadual em cumprir uma de suas principais atribuições, que é ofertar processos reflexivos e de construção coletiva com capilaridade, organizados regionalmente para os municípios de maneira permanente.

A oferta do CapacitaSUAS nas regiões do estado de São Paulo instigou nos docentes da Seds a seguinte reflexão:

[...] constatamos a realidade dos municípios como ela é, ou seja, a dificuldade de concretizar a Assistência Social enquanto política pública de direitos, e o quanto o Estado de São Paulo está ausente na construção do SUAS na perspectiva coletiva e republicana; e por outro lado

5 Documento elaborado em 24 de outubro de 2016, com base na avaliação realizada pela coordenação da Edesp com os docentes dos três cursos do Capacita SUAS, durante o “Encontro de Avaliação do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social (CapacitaSUAS) no Estado de São Paulo”, na Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Professores (Efap), no dia 15 de setembro de 2016.

como os municípios estão cada vez mais sedentos de organização e informação qualificada. (São Paulo, 2016).

No documento, os professores também avaliaram que o CapacitaSUAS não atendeu plenamente às necessidades de qualificação profissional e de gestão dos trabalhadores, tendo em vista que a política de assistência social é relativamente recente se comparada a outras políticas públicas.

Por outro lado, a concretização do valor e da necessidade do estado de São Paulo de ofertar mais capacitações de forma planejada e permanente foi apontada como maior aprendizado. Nessa perspectiva, os docentes reconheceram o papel fundamental da Edesp como protagonista desse processo, inclusive ressaltando a necessidade de aprimoramento de seu corpo de profissionais, com a atuação de mais servidores de carreira e com a colaboração do grupo de professores qualificados da Seds.

Na avaliação da Edesp sobre o CapacitaSUAS, vale assinalar que os conteúdos do programa foram desenvolvidos pelas equipes técnicas do MDS, bem como os critérios de execução. Apesar da flexibilidade para a adaptação das matrizes pedagógicas às necessidades regionais, a oferta do programa, em certa medida, foi “engessada” por diretrizes pré-estabelecidas pelo Governo Federal, a exemplo da exigência da aplicação das aulas na modalidade presencial. Para a realidade do estado de São Paulo, com 645 municípios, o formato híbrido (presencial e a distância) poderia ter facilitado sobremaneira a realização dos cursos.

2.5. A EDESP E AS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PÓS-CAPACITASUAS

Na perspectiva dos desdobramentos do CapacitaSUAS, diversas ações de educação permanente foram realizadas pelas áreas da Seds após a oferta do CapacitaSUAS, em parceria com a Edesp, tais como encontros, oficinas, videoconferências, palestras on-line, cursos de EaD e ações de capacitação e formação presenciais, atendendo às demandas de re-

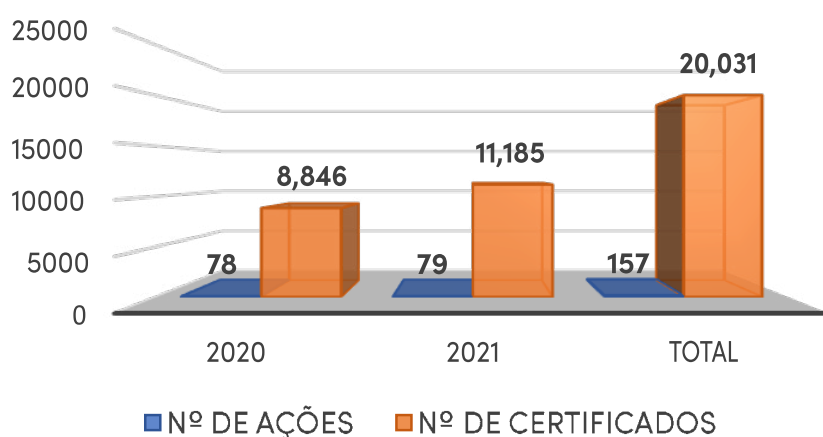
giões e municípios de São Paulo. A Edesp também deu início aos assessoramentos de educação permanente para alguns municípios, promovendo o realinhamento de ações que contribuíram para fomentar espaços de participação, problematização e construção coletiva. Os temas mais abordados foram a Resolução nº 4, de 13/03/2013, que instituiu a Política Nacional de Educação Permanente; a constituição do NUEP SUAS/SP e a Elaboração do Plano de Educação Permanente.

Em outra frente, a publicação da **Revista Território Social** foi resultado de um intenso processo de trabalho que valorizou a educação permanente e, por conseguinte, a melhoria contínua da qualidade da oferta dos programas, serviços e benefícios na política de assistência social.

Em 2020, durante a pandemia, além das ações de capacitação on-line, a Edesp formou 98 servidores da Seds no Curso de Pós-Graduação em Gestão Pública Contemporânea, na modalidade de EaD, realizado em parceria com a Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (FESPSP). Primeiro curso ofertado no patamar formativo de pós-graduação lato sensu, obteve ótima avaliação dos discentes.

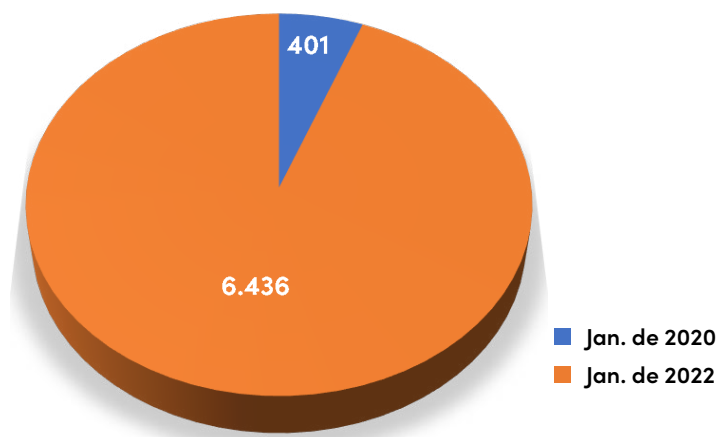
Edesp – Evolução 2020 a 2022

Gráfico 1 – Ações de educação permanente on-line - EDESP 2020 – 2021*



* Ações síncronas e assíncronas

Gráfico 2 – Nº de inscritos no Canal EDESP YouTube – crescimento em 2 anos*



* O número de inscritos no Canal EDESP YouTube cresceu 1.505% em dois anos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A oferta do CapacitaSUAS, apesar da complexidade do território paulista, foi um marco para a qualificação do trabalho e o fortalecimento da política de educação permanente no estado de São Paulo. No entanto, é imprescindível que a política de educação permanente continue sendo implementada no SUAS, por meio de núcleos estaduais e regionais de educação permanente, de forma institucionalizada e descentralizada nas regiões do estado.

A educação permanente é primordial para o desenvolvimento das competências dos trabalhadores e para o aprimoramento do SUAS. Contudo, sua concretização requer a problematização dos pressupostos e dos contextos dos processos de trabalho e das práticas profissionais. Somente assim será possível desenvolver a capacidade crítica, autonomia e responsabilização dos trabalhadores para a construção de soluções compartilhadas na trilha das mudanças necessárias das práticas profissionais e dos processos de trabalho.

De acordo com os marcos da NOB-RH/SUAS/2006, a aplicação da perspectiva político-pedagógica do SUAS estabelece que a educação permanente seja realizada de forma sistemática e continuada, sustentável, participativa, nacionalizada, descentralizada, avaliada e monitorada.

Por sua vez, a formação do perfil do trabalhador do SUAS deve considerar a dimensão do compromisso público com as relações e práticas democráticas, com a afirmação de direitos e com as dinâmicas organizativas e emancipatórias da população usuária.

Enfim, os desafios são muitos. Como atender às finalidades da educação permanente num contexto de problemas resultantes da educação formal? Como capturar permanentemente das práticas profissionais as novidades? O que se pode apreender das diferentes ações formativas, tais como encontros, seminários, oficinas, experiências nos territórios? Como contribuir com o cotidiano da gestão e promover melhorias nos processos de trabalho? E como transformar tudo isso em conhecimento coletivo? São perguntas que devem permear constantemente a política pedagógica de educação permanente, cujo foco é o ensino problematizador e a aprendizagem significativa, que se apoiam na constante reflexão crítica da realidade.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Simone Aparecida; SILVA, Mônica Alves. A educação permanente no SUAS: perspectivas e desafios. In: CRUS, José Ferreira da; ALBUQUERQUE, Simone Aparecida (Orgs). **Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta**. 1 ed. Brasília: MDS, 2014, p. 90-100.

BRASIL. Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. **Gestão do trabalho e educação permanente do SUAS em pauta**. 1. ed. José Ferreira et al. (Org). Brasília: MDS, 2014, 300 p.

BRASIL. Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS**. Resolução CNAS nº 1, de 25 de janeiro de 2007. Brasília, DF: MDS, 2007.

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

LIMA, André Luiz Machado de; BARONE, Cláudia. Educação permanente: na trilha da construção de saberes que transformam a realidade do trabalho. **Revista Território Social**, São Paulo, vol.1, n.1, p. 5-6, out. 2018.

LIMA, André Luiz Machado de; Betoni, J.C.; Pereira, S.B.; Rangel, A.M.C. **A educação permanente na Secretaria de Desenvolvimento Social: A experiência da execução do CapacitaSUAS pela Escola de Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo**. In: Artigo Científico de conclusão do curso de Pós-Graduação em Gestão Pública – Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo, FESPSP, 2020.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria de Desenvolvimento Social. **Avaliação coletiva dos docentes participantes de todo o processo do CapacitaSUAS no Estado de São Paulo**. São Paulo: Seds, 2016.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria de Desenvolvimento Social. **Levantamento de necessidades de capacitação – LNC 2020**. São Paulo: Seds, mai. 2020.

SÃO PAULO (Estado). Portaria CIB/SP nº 11, de 29 de novembro de 2013. Dispõe acerca da Pactuação da distribuição das vagas do Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS no Estado de São Paulo, referente aos exercícios de 2012, 2013 e 2014. **Diário Oficial do Estado**, Poder Executivo, São Paulo, 06 dez. 2013.



O PROGRAMA CAPACITASUAS **NO RIO GRANDE DO SUL:** UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA EDUCAÇÃO PERMANENTE NO TERRITÓRIO GAÚCHO

Tassiane Lemos Pacheco¹

Roberta Reis Grudzinski²

Marcelo Chaves Cabral³

Becchara Rodrigues de Miranda⁴

INTRODUÇÃO

A promulgação da Constituição Federal-CF (1988) declara o direito à cidadania que encontra nas políticas públicas a necessidade de consolidar formas de alcançar a garantia deste. No percurso histórico que decorre a garantia dos direitos socioassistenciais, podemos citar importantes instrumentos que direcionam a política de

1 Analista Assistente Social da Equipe de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do Rio Grande do Sul, Doutoranda em Educação pela UFRGS.

2 Analista Antropóloga da Equipe de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do Rio Grande do Sul, Doutoranda em Antropologia Social pela UFRGS.

3 Acadêmico de Serviço Social UFRGS, estagiário da Equipe de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do Rio Grande do Sul.

4 Administrador, diretor do Departamento de Assistência Social, na Secretaria Estadual de Assistência Social do Rio Grande do Sul.

assistência social, tais como a Lei Orgânica de Assistência Social-LOAS (1993), a Política Nacional de Assistência Social-PNAS (2004), a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social-NOB-SUAS (2005), a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS-NOB-RH/SUAS (2006), Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (2009) e a Política Nacional de Educação Permanente para o SUAS-PNEP/SUAS (2013).

Os avanços narrados a partir da construção da NOB-RH/SUAS (2006), traçam novas perspectivas para a valorização dos trabalhadores/as/as do SUAS, dentre os quais podemos destacar as diretrizes para a organização do processo de trabalho, com base na construção e adequação das equipes de referência, a construção dos Planos de Cargos Carreiras e Salários (PCCS), e a valorização do trabalhador por meio da educação permanente.

Desta forma, para compreendermos de que forma a educação permanente constitui-se é necessário fazermos referência ao conceito abordado pela PNEP/SUAS (2013) como:

o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e de contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. (Brasil, 2013, p.34).

Os aspectos compreendidos neste conceito, nos remetem a necessidade da compreensão da realidade como um elemento fundamental para a transformação das situações de trabalho, ou seja, somente apropriado dos acontecimentos dos territórios e de suas demandas é possível pensar novas ações que atribuam novos contornos às conjunturas ali presentes.

Neste sentido, o CapacitaSUAS, representa um grande avanço no que diz respeito à valorização do trabalhador/a no SUAS por meio da educação permanente, tendo como objetivo:

contribuir com o aprimoramento das funções, capacidades e competências das funções de gestão; do provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais e da transferência de renda; e do exercício do controle social, por meio do apoio aos estados e ao Distrito Federal na execução dos seus Planos de Capacitação do SUAS. (Brasil, 2017).

Ao atingir o seu objetivo, o programa CapacitaSUAS, exerce funções de “catalisador da realidade cotidiana do SUAS” (Rizzotti, 2015) transmitindo por meio dos seus planos de capacitação uma fotografia das demandas atingidas ou não nos territórios. Contudo, é inegável que ao vivenciar as situações do trabalho emergem as contradições vivenciadas nos espaços sócio ocupacionais, principalmente no que tange ao papel do trabalhador/a como um mediador da efetivação ou não destes direitos, o que implica estar atento ao cenário que se constitui ao seu redor. Para Raichelis (2011) a assistência social caracteriza-se como um setor intensivo de força de trabalho humana, o que representa um desafio na criação de condições adequadas de trabalho e gestão institucional.

Portanto, o aprofundamento da discussão sobre a temática requer que possamos deflagrar essa discussão por meio de uma perspectiva dialética, pois, na medida em que podem existir processos de educação voltados para e no trabalho, coexiste a alienação no trabalho, pois para Fernandes (2019):

[...] não há como negar que a relações de trabalho podem configurar sob a forma alienada, impedindo objetivamente e subjetivamente as vivências e as realizações humanas que o trabalho pode trazer como processo de vida social e de formação política e intelectual. (Fernandes, 2019, p.25).

Sendo assim, os espaços de troca de saberes como aqueles representados pelo CapacitaSUAS, não emergem como uma superação do proces-

so de alienação do trabalho, mas representa sobretudo uma experiência baseada na troca de vivências que tratam as ações de educação permanente como uma nova forma de pensar a realidade e o trabalho no SUAS. Não se trata somente de participarem das atividades instituídas no planejamento para o CapacitaSUAS, por exemplo. Trata-se de transformar os espaços de trabalho como potenciais para a reflexão crítica e organização do próprio trabalho, assim como da classe trabalhadora. Não é à toa que, nos últimos anos, foram sendo construídos, estrategicamente, diferentes espaços de reorganização e resistência dos trabalhadores/as do SUAS, como, por exemplo, o Fórum dos trabalhadores/as do SUAS.

O CapacitaSUAS, está inserido neste debate a partir do reconhecimento da educação permanente como um pacto federativo que diz respeito a materialização de um conjunto de experiências vivenciadas no SUAS que encontram sua legitimidade a partir interlocução entre órgão gestores, conselhos e universidades, promovendo assim o comprometimento e o aprimoramento do SUAS de acordo com as mais diversas realidades apresentadas nestes espaços.

O CapacitaSUAS no Rio Grande do Sul: Uma análise da oferta de capacitação

Atualmente o Rio Grande do Sul ocupa o terceiro lugar no que diz respeito à extensão territorial, um território diverso que abarca 497 municípios, dos quais 494 estão habilitados ao SUAS. Um território com alta prevalência de municípios de Pequeno Porte I e representam uma grande parte daqueles que pactuaram a execução do SUAS. Desta forma, ao trazermos este panorama, é possível considerar que falamos de uma rede de trabalhadores/as que devem compor as equipes de referência dos diversos equipamentos do SUAS das quais muitas vezes encontram-se defasadas.

A organização proposta pela NOB/SUAS (2005) é apenas a primeira parte que desponta para a materialização do trabalho no SUAS. A NOB-RH/SUAS (2006) ao normatizar as equipes de referência no SUAS e afirmar a necessidade de sua qualificação, reconhece que são estes trabalhado-

res/as que desencadeiam a mediação para a materialização dos direitos socioassistenciais. A implementação da Gestão do Trabalho no SUAS por meio da valorização do trabalhador percorre uma via de ampliação da política de assistência social, que ao valoriza-los(as) através de estratégias de qualificação do seu trabalho, não pretende atender a uma única demanda, mas sim a um conjunto de ações necessárias para a efetivação do SUAS nos territórios. Contudo, a efetivação do SUAS está longe de ser um processo completo e concreto, seus passos na história são cobertos de contradições que implicados no cerne da política fazem dela uma arena de conflitos e disputas constantes para aqueles que nela atuam.

Neste sentido, a gestão do trabalho no SUAS pressupõe um trabalho embasado na valorização dos trabalhadores/as como um pilar central para a operacionalização da política de assistência social, a partir do reconhecimento das suas condições de trabalho. Para Rizzotti (2019), este reconhecimento está articulado ainda com outros aspectos que possibilitam o planejamento e execução das ações dentro da política:

Ao mesmo tempo, a análise da gestão do trabalho pressupõe a antecipação das idéias, ou seja, a capacidade do trabalhador imprimir conhecimento, técnica e ética, numa profunda associação entre planejar/executar, reconhecendo a dimensão intelectual e axiológica do trabalho no âmbito das políticas sociais. (Rizzotti, 2016. p. 133).

A capacidade de compreender estas novas técnicas, assim como o processo de planejamento que são requisitadas, perpassa pela análise de como este trabalhador se enxerga dentro do SUAS, assim como os processos alienantes expressos nos “fenômenos de precarização e flexibilização que atingem a classe trabalhadora” (Rizzotti; Lopes, 2019, p. 133).

A dimensão da educação permanente, por estar diretamente relacionada ao desenvolvimento de habilidades, conjectura a necessidade de discussão das competências nos equipamentos onde atuam os trabalhadores/as, a fim de que se fomente a capacidade de mudanças coletivas e a construção de novas maneiras de agir, aprofundando,consequentemente, a expansão de práticas e experiências de formação.

Podemos afirmar que o CapacitaSUAS é uma boa prática do pacto federativo no que diz respeito a educação permanente no SUAS, materializando-se a partir da análise de um conjunto de experiências vivenciadas no SUAS, que encontra sua legitimidade na interlocução entre órgão gestores, conselhos e universidades, desenvolvendo o comprometimento com o aprimoramento do SUAS de acordo com as mais diversas realidades apresentadas nestes espaços.

Pactuado por meio da Resolução nº 211/2015 da Comissão Intergestores Bipartite-CIB, a execução do CapacitaSUAS teve início no Rio Grande do Sul no ano de 2015, com a oferta de 1900 vagas e posteriormente no ano de 2019 onde foram ofertadas 2200 vagas aos trabalhadores/as, gestores e conselheiros da política de assistência social no território.

No quadro a seguir é possível observar os cursos ofertados nos anos de 2015 e 2019⁵, assim como o número de vagas ofertadas no Rio Grande do Sul, para tanto é necessário considerar que houve um crescimento no número de municípios habilitados ao SUAS, de 489 para 494 municípios, assim como a mudança no porte de alguns municípios.

Quadro 3: Número de cursistas no período de 2022-2023

Curso	Número de vagas ofertadas	Ano realizado
Introdução ao exercício do controle social do SUAS	608	2019
Atualização sobre especificidade e interfaces da Proteção Social Básica no SUAS	1376	2019

5 No ano de 2016, foi aberto um processo de licitação para a execução de mais uma etapa do CapacitaSUAS, contudo a licitação deu deserta, ou seja, não houve concorrência.

Atualização sobre a organização e oferta dos serviços da Proteção Social Especial	680	2019
Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS	391	2019
Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária	565	2015
Atualização para indicadores em indicadores para diagnósticos e acompanhamentos no SUAS	487	2015
Introdução ao provimento de serviços e benefícios socioassistenciais do SUAS e implementação de ações do Plano Brasil sem Miséria	830	2015

Fonte: Equipe Técnica de Gestão do Trabalho e Educação Permanente com base nas informações do SIMA

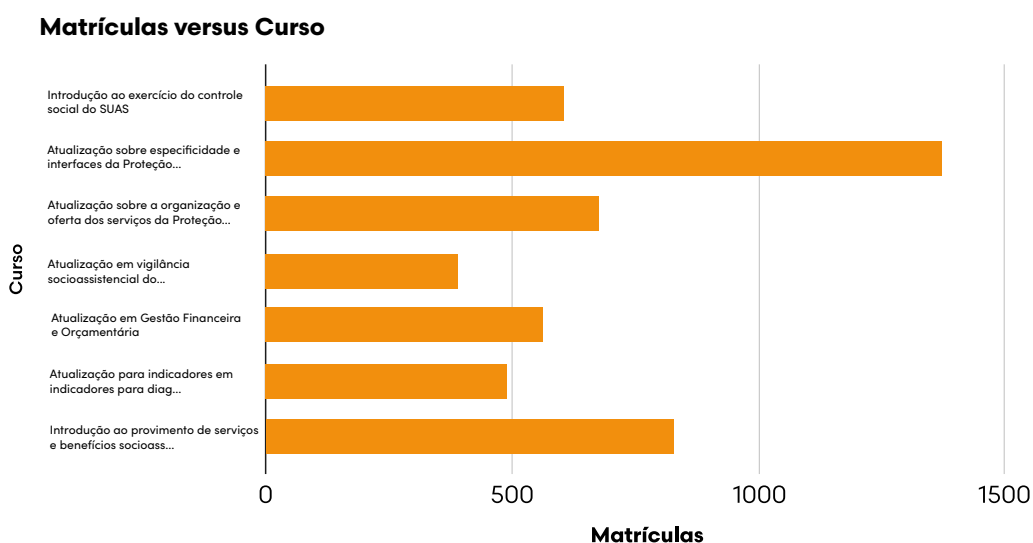
Das vagas ofertadas, percebe-se que há um quantitativo maior de oferta no que se refere às ações de proteção social básica, ao analisarmos, é possível considerar uma relação com o quantitativo de municípios de Pequeno Porte I, que possuem somente Centro de Referência de Assistência Social- CRAS que acaba por absorver grande parte das demandas.

Já as vagas que dizem respeito às funções de Gestão do SUAS, mostraram-se inferiores. Para tanto é necessário considerar alguns pontos que carecem de atenção, tais como os baixos números de equipes de vigilância socioassistencial implantada nos territórios de forma formal ou informal, assim como a necessidade de legislações que apontem o quantitativo de profissionais que devem compor as equipes de Gestão do SUAS. É comum que as ações da Gestão do SUAS, tais como regulação, gestão do trabalho e vigilância socioassistencial, sejam centralizadas em uma técnica da

gestão, e que nos casos dos municípios de Pequeno Porte I, acumulam demandas da proteção social especial de média e alta complexidade.

Ao analisarmos as informações referentes às participações nos cursos é possível compreender que há sim uma prevalência nas buscas de cursos que estão relacionados a proteção social básica, conforme o gráfico 1, abaixo:

Gráfico 1 - Matrícula versus Curso



Fonte: Equipe Técnica de Gestão do Trabalho e Educação Permanente com base nas informações do SIMA.

Os cursos de Atualização sobre especificidade e interfaces da Proteção Social Básica no SUAS, seguido por introdução ao provimento de serviços e benefícios socioassistenciais do SUAS e implementação de ações do Plano Brasil sem Miséria e por Atualização sobre a organização e oferta dos serviços da Proteção Social Especial, figuram um protagonismo quando nos referimos à busca dos cursos, é necessário considerar que a matrícula expressa a consciência da necessidade dos processos de aprendizagem no SUAS, pois:

[...] os processos de educação permanente no âmbito das políticas sociais públicas dependem do êxito de tornar consciente os processos

de aprendizagem, vivenciados pelos sujeitos sociais envolvidos com a operacionalização da política, de forma 'maximizar o melhor e minimizar o pior' (Fernandes apud Mészáros, 2016).

Outro ponto que merece destaque é o alto número de inscrições no curso de introdução ao exercício do controle social. Nos estudos de Pacheco (2021) a mediação entre os trabalhadores/as e usuários desponta como uma possibilidade para a materialização da política de assistência social como um direito socioassistencial. Neste sentido, é necessário compreender a formação dos conselheiros do SUAS como uma bandeira, que de fato contribuiu para a promulgação da educação permanente no SUAS, considerando que os avanços que legitimam e constroem a política de assistência social são fruto das conferências nacionais. Contribuição esta que fica evidente na PNEP/SUAS:

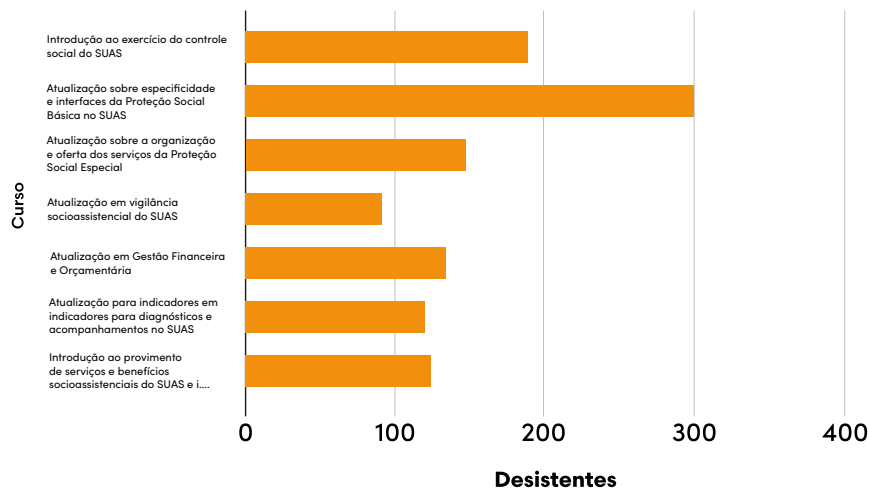
Por isso, à função do controle social corresponde, no âmbito desta Política, um percurso formativo específico, destinado à formatação e à oferta de ações de formação e capacitação, orientadas para o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias e essenciais ao fortalecimento da participação popular e do controle social no SUAS (Brasil, 2013, p. 32).

O controle social como um espaço de disputa no SUAS, é uma pauta recorrente e que transversaliza a PNEP/SUAS, pois os/as trabalhadores/as do SUAS ao realizarem a mediação dos direitos socioassistenciais o fazem em conjunto com os usuários, utilizando de seus instrumentos de trabalho para a garantia de direitos.

Todavia, ao analisarmos o quantitativo de desistentes é possível observar um alto número no curso de introdução ao exercício de controle social, conforme o gráfico 2, a seguir:

Gráfico 2 - Desistentes versus curso

Desistentes versus Curso



Fonte: Equipe Técnica de Gestão do Trabalho e Educação Permanente com base nas informações do SIMA

Diante da proporcionalidade do número de vagas ofertada em relação à desistência, é possível observar que os espaços de representação protagonizam disputas de projetos antagônicos, o que torna ainda mais importante a mediação do trabalhador e usuário, evitando possíveis processos de cooptação:

O que incomoda os governos na questão dos Conselhos não é a sua existência, mas exatamente a natureza das suas atribuições, o fato de terem um caráter deliberativo garantido legalmente, pois os procedimentos são muitas vezes mais demorados e abertos ao debate e conflitos de posições por terem que passar pela aprovação dos Conselhos. Os recursos do orçamento e os fundos de financiamento para as áreas de Assistência Social, da Saúde, da Criança e do Adolescente são obrigatoriamente submetidos à aprovação do Conselho. (Raichelis, 2000, p. 43).

Tais pontos nos convidam a (re) pensar o lugar em que se coloca a proposta da educação permanente para a qualificação da classe trabalhadora, entendendo estas como bandeiras de lutas inseridas nos espaços de construção democráticas do SUAS, tais como os processos de confe-

rências. Para Berwig (2018), a qualificação referencia-se na construção de competências e habilidades técnico-operativas, aliada a inserção de processos de participação social, protagonismo e fortalecimento da identidade de classes.

Neste sentido, podemos citar a organização dos trabalhadores/as e conselheiros do SUAS em diversos âmbitos, tais como a participação em fóruns, conselhos e conferências, mas para a finalidade destas linhas atenderemos a necessidade de participação no CapacitaSUAS, a criação de vínculos, o despertar das percepções, as trocas de experiências que são frutos deste espaço que deve ser, sim, identificado como um espaço de organização da classe trabalhadora atuante no SUAS.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

São nestes espaços coletivos de aprendizados em que os processos individualizados dissolvem-se, o reconhecimento das demandas de cada território, as diferenças do cotidiano organizacional que se identificam de acordo com o porte dos municípios, fazem com que análise das condições nas quais se encontram os trabalhadores/as do SUAS, extrapolando as fronteiras entre os municípios e aproximam-se na discussão necessária para a efetivação do SUAS. Fernandes (2016) aponta que ao entender a educação permanente como um processo do ser humano, a partir das suas práticas e experiências, aprende a expressar-se, a comunicar-se, a interrogar cada vez mais o mundo e a si mesmo.

Desta forma, ao avançarmos num contexto de destituição de direitos da classe trabalhadora, conservadorismo e desmanche das políticas públicas, que possamos nos organizar por meio dos espaços existentes, que possamos utilizar dos recursos disponíveis e do comprometimento dos entes federados com a garantia deste espaço. Registra-se aqui a necessidade de um novo aporte de recursos para a execução do CapacitaSUAS, buscando a garantia de efetivação do SUAS.

Diante disso, por meio dos estudos de Pacheco (2021) é possível compreender o Programa CapacitaSUAS desponta como uma experiência exitosa no SUAS do RS:

então ali em Novo Hamburgo cara, eu posso contar nos dedos quem não foi no CapacitaSUAS porque teve vaga pra todo mundo e isso mudou de tal modo o processo de trabalho porque todo mundo no processo de reunião começou a falar “porque lá no CapacitaSUAS a professora disse’ e começou a se posicionar também.’ (Participante, Calêndula). (Pacheco, 2021, p. 146).

É premente que se considere a capacidade (re) organizativa dos trabalhadores/as por meio do Programa CapacitaSUAS como reconhecimento da educação permanente como um pacto federativo que diz respeito a materialização de um conjunto de experiências vivenciadas no SUAS. Por tratar-se de um recurso federal, o CapacitaSUAS abrange as mais diversas realidades na política de assistência social, e por este mesmo fato pode ser considerado um campo profícuo quando as execuções dos cursos dialogam com as realidades locais. Trata-se ainda de um processo de formação coletivo e de classe (Berwig, 2018).

Ao compreender que os processos de educação permanente como uma contribuição para pensar o trabalho no SUAS, é necessário ter em mente que esta análise somente pode ser feita por meio de um viés crítico. Tal proposta vai ao encontro da dimensão ética e política que encontra na qualificação do trabalho no SUAS, possibilidade de atender as diretrizes da própria PNAS (2004) e ainda da emancipação dos sujeitos de direitos.

A dimensão ética política alinhado ao desenvolvimento comunitário proporciona um trabalho voltado à territorialidade e à centralidade familiar que são diretrizes da PNAS (2004), baseada ainda pela prática da cidadania mediada pelos conhecimentos em que compartilham os usuários e trabalhadores/as do SUAS. O compromisso coletivo que se assume, transcende da prática individual para o compromisso em construir estratégias para uma nova ordem social de superação das desigualdades so-

ciais, vulnerabilidades e riscos vivenciados pela população que necessita acessar os direitos socioassistenciais.

Desta forma, as observações expressas a partir dos dados corroboram, na linha de pensamento de autores como Freitas (2016), Batista (2018) que aí reconhecem os impactos da educação permanente no trabalho desenvolvido no SUAS, mesmo frente a precarização do trabalho e a necessidade de compromisso orçamentário, considerados como importantes passos para a materialização da educação permanente nos territórios. Recentemente, Konno (2020) nos indicou nesta mesma direção ao concluir em seus estudos que a educação permanente demonstra o compromisso com a materialização do SUAS por meio do seu posicionamento ético e político, ressaltando o compromisso em implementar esses processos formativos.

Portanto, concluímos que a educação permanente é uma das estratégias para a (re) organização do SUAS que busca de forma veemente a construção de novos saberes por meio de espaços e aprendizado coletivos que proporcionem não somente a produção de conhecimento, mas também estratégias de resistência para as situações em que se encontram os trabalhadores/as do SUAS. Emerge, ainda, a necessidade de uma aproximação cada vez maior com o controle social, possibilitando assim, que se repitam histórias já contadas em tantas outras produções que têm por final a garantia de direitos.

REFERÊNCIAS

BATISTA, Roberta de Paulo. A Educação Permanente No Brasil e Sua Trajetória Na Política Nacional De Assistência Social-PNAS.In: **ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL**, 15. 2016, Ribeirão Preto. Anais do XV ENPESS. Ribeirão Preto: S/i, 2016.

BERWIG, Solange Emilene. **Os trabalhadores do SUAS: regulação e resistência em tempos de reforma do Estado brasileiro**. 2018. 216 fls. Tese de obtenção de título de Doutora em Serviço Social. PUCRS/RS. Porto Alegre. 2018.

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

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB/SUAS**. Brasília, DF: MDS, 2005.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS**. Brasília, DF: MDS, 2006.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Senado, 1988.

BRASIL. **Lei nº 8.742 de 07 de dezembro de 1993**. Lei Orgânica da Assistência Social. Dispões sobre a organização da assistência social e dá outras providências. Brasília, DF: 1993.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Capacitação do SUAS – PNC/SUAS**. Brasília, DF: MDS, SNAS, 2011.

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

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. A construção coletiva de uma concepção de educação permanente no SUAS: contribuições de uma pesquisa. In: **ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL**, 15, 2016, Ribeirão Preto. Anais do XV ENPESS. Ribeirão Preto: S/i, 2016.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; OLIVEIRA, L. M. Cultura política e participação popular no SUAS: nenhum direito a menos!. **Revista Praia Vermelha**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 1, p. 249-277, 2018.

FERNANDES, Rosa Maria; PINTO, Eliana; BONKOUSKI, Jéssica. **Educação Permanente no âmbito das Políticas Sociais**: uma reflexão necessária para a formação profissional. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/epsu-as-rs/wp-content/uploads/2017/04/Artigo-Educa%C3%A7%C3%A3o-Permanente-e-Pol%C3%ADticas-Sociais-Mexico-2015pdf.pdf>. Acesso em: 10 set. 2019.

FREITAS, Renata Maria da Conceição de. **A Política Nacional de Educação Permanente para os trabalhadores do SUAS**: limites, possibilidades e perspectivas. 2017. 88 f. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Universidade de Brasília, Departamento de Serviço Social, Programa de Pós-Graduação em Política Social, Brasília, 2017.

KONNO, Cristiane Carla. **A Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social**: Trabalho e Educação na Consolidação do SUAS. 2020. 317f. Tese (Doutorado em Serviço Social e Política Social) – Universidade Estadual de Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Política Social, Londrina, PR, 2020.

PACHECO, Tassiane Lemos. **A educação permanente como mediação na reorganização do trabalho no SUAS**. 2021. 180 fls. Dissertação (Mestrado em Política Social e Serviço Social) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Política Social, Porto Alegre, RS, 2021.

RAICHELLIS, Raquel. O trabalho e os trabalhadores do SUAS: O Enfrentamento necessário na assistência social. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social; Secretaria Nacional de Assistência Social. (ed.). **Gestão do trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial**. Brasília, DF: MDS, 2011. Cap. 3. p. 39-63.

RIZOTTI, M. L. A. CapacitaSUAS: Estabelecimento de relações e aproximação de distâncias. In: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS); Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação (SAGI). **Cadernos de Estudos Desenvolvimento Social em Debate**, Brasília, DF, n. 22, p. 10-21, 2015.

RIZZOTTI, Maria Luiza Amaral; LOPES, Marcia Helena Carvalho (org.). A Política de Assistência Social: necessários avanços articulados ao trabalho profissional: In: FERNANDES, Rosa Maria Castilhos (org.). **Educação no/do trabalho no âmbito das Políticas Sociais**. Porto Alegre: Cegov, 2019. Cap. 8. p. 139-157.



O CAPACITASUAS COMO SALTO QUALITATIVO PARA EDUCAÇÃO **PERMANENTE DO SUAS EM MT**

Ana Paula da Silva Soares¹

Carla Cristina da Silva²

Irany Maria de Souza³

Luciana Trugillo Pelloso⁴

Leicy Lucas de Miranda Vitória⁵

Marina de Fátima Colombo⁶

Monize Rodrigues Miranda⁷

Sheila Carla de Queiroz Gomes⁸

Sheila Mara Damasceno Julkovski⁹

Waldete Eliane de Almeida Dragoni¹⁰

1 Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania de Mato Grosso (Setasc-MT) / Coordenadoria de Gestão do Trabalho do SUAS. Cuiabá-MT/Brasil. E-mail: anasoares@setasc.mt.gov.br

2 Setasc-MT/Coordenadoria de Gestão do Trabalho do SUAS; Cuiabá-MT/Brasil. E-mail: carlasilva@setasc.mt.gov.br

3 Setasc-MT/Coordenadoria de Gestão do Trabalho do SUAS. Cuiabá-MT/Brasil. E-mail: iranysouza@setasc.mt.gov.br

4 Setasc-MT/Coordenadoria de Gestão do Trabalho do SUAS. Cuiabá-MT/Brasil. E-mail: lucianapelloso@setasc.mt.gov.br

5 Setasc-MT/Secretaria Adjunta de Assistência Social. Cuiabá-MT/Brasil. E-mail: leicyvitorio@setasc.mt.gov.br

6 Setasc-MT / Coordenadoria de Gestão do Trabalho do SUAS. Cuiabá-MT/Brasil. E-mail: marinacolombo@setasc.mt.gov.br

7 Setasc-MT/Coordenadoria de Gestão do Trabalho do SUAS. Cuiabá-MT/Brasil. E-mail: monizemiranda@setasc.mt.gov.br

8 Setasc-MT/Superintendência de Gestão do SUAS. Cuiabá-MT/Brasil. E-mail: sheilagomes@setasc.mt.gov.br

9 Setasc-MT / Coordenadoria de Gestão do Trabalho do SUAS. Cuiabá-MT/Brasil. E-mail: sheilajulkovski@setasc.mt.gov.br

10 Setasc-MT / Coordenadoria de Gestão do Trabalho do SUAS. Cuiabá-MT/Brasil. E-mail: waldetedragoni@setasc.mt.gov.br

INTRODUÇÃO

Este artigo objetiva realizar um relato de experiência da execução do Programa CapacitaSUAS (competência 2012 e 2013), em Mato Grosso, tentando demonstrar o processo, com seus êxitos e dificuldades, que culminou na implantação e implementação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS no estado. Com isso em mente, será apresentado desde o processo de aceite formal do Programa CapacitaSUAS, competências 2012, 2013 e 2014, até os resultados obtidos, bem como da implantação e implementação da Educação Permanente do SUAS em Mato Grosso.

O artigo está dividido em quatro seções: na seção 1, apresenta-se o panorama regulatório do Programa CapacitaSUAS em Mato Grosso; na seção 2, apresentam-se as estratégias de mobilização e inscrição para participação nos cursos ofertados no âmbito do Programa CapacitaSUAS; na seção 3 é apresentado um retrato dos resultados obtidos; e, na seção 4, apresenta-se uma reflexão sobre o Programa CapacitaSUAS como ponto de partida para a implantação da Educação Permanente do SUAS em Mato Grosso.

As informações aqui apresentadas foram integralmente retiradas dos relatórios de execução do Programa CapacitaSUAS em Mato Grosso, sendo eles: Relatório Quali-Quantitativo – CapacitaSUAS 2012 e Relatório de Execução do Programa Nacional CapacitaSUAS (2013).

1 – METAS PACTUADAS E PROCESSO DE CONTRATAÇÃO PARA EXECUÇÃO DO PROGRAMA CAPACITASUAS

No contexto de avanços na organização e estruturação da área de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS, é que é instituído o Programa Nacional de Capacitação do SUAS (Programa CAPACITASUAS). Esse programa, voltado aos gestores, trabalhadores, dirigentes da

rede socioassistencial e conselheiros da assistência social, deve ser executado de acordo com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), outro importante avanço normativo para a área de Gestão do Trabalho.

Em Mato Grosso, a primeira fase do Programa CapacitaSUAS, referente à competência 2012, foi executada somente em 2014, na modalidade totalmente presencial. Em 2012, a Secretaria de Estado de Trabalho e Assistência Social (Setas) realizou aceite formal do “Termo de Aceite – Responsabilidades de gestão e compromissos da oferta com qualidade do Programa Nacional de Capacitação do Suas – CapacitaSuas”¹¹, recebendo um total de 1005 (mil e cinco) vagas de capacitação. E em 2013, a Setas pactuou em reunião da Comissão Intergestores Bipartite (CIB-MT)¹² o Termo de Compromisso dos Municípios e dos Cursistas¹³, deliberado pelo Conselho Estadual de Assistência Social (Ceas)¹⁴.

Quanto ao processo licitatório para execução do Programa CapacitaSUAS, esse foi autorizado pelo Ministério de Desenvolvimento Social (MDS) apenas após a composição da Renep/SUAS¹⁵. Assim, em Mato Grosso, o processo para contratação de instituição credenciada foi iniciado ainda em 2013, com a realização de licitação na modalidade pregão (006/2013/

11 Instituído pela Resolução da Comissão Intergestores Tripartite (CIT) n.º 1, de 29 de fevereiro de 2012, que pactua prazos, procedimentos e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento do Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS.

12 Por meio da Resolução CIB-MT n.º 03/2013.

13 Este termo era dividido em duas partes, sendo, Termo de Compromisso do Cursista e Termo de Compromisso do Município. Na primeira, o cursista se comprometia, dentre outras coisas, a participar integralmente do curso, cumprindo no mínimo 75% de presença; obter aproveitamento mínimo de 70% na avaliação de aprendizagem para conclusão no curso e obtenção do certificado etc. Já no segundo, o gestor municipal, se comprometia a indicar e liberar, preferencialmente, os servidores efetivos etc.

14 Através da Resolução CEAS-MT n.º 25/2013.

15 A partir dos avisos de chamada pública n.º 01/2012 e n.º 02/2012 do MDS, iniciou-se o credenciamento das Instituições de Ensino Superior (IES), conforme critérios, para compor a Renep/SUAS.

Setas/MT), sendo a primeira sessão declarada “Deserta” pelo pregoeiro. Em 16 de agosto de 2013, realizou-se novo pregão (010/2013/Setas/MT), havendo o comparecimento de apenas uma licitante, cuja proposta realizada estava 100% acima do valor estimado da licitação, sendo a sessão declarada “Frustrada” pelo pregoeiro. A alternativa, então, foi a utilização da modalidade “dispensa de licitação”, fundamentada no Art. 24, V da Lei 8.666/93.

Nesse sentido, a Setas assinou contrato¹⁶ com a Universidade Federal de Mato Grosso, devidamente cadastrada na Renep/SUAS, para oferta de três cursos do Programa CapacitaSUAS (competência 2012), sendo eles: 1) Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do Suas e à Implementação de Ações do Plano Brasil sem Miséria; 2) Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do Brasil sem Miséria; e, 3) Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS. Tendo alcançado um percentual de execução de 91% das vagas de capacitação/metapactadas¹⁷.

Já o Programa CapacitaSuas (competência 2013) foi executado apenas nos exercícios de 2017 e 2018, também na modalidade totalmente presencial. Num primeiro momento, a meta pactuada junto ao “Termo de Aceite para o Programa CapacitaSuas” (2013)¹⁸ foi a de 1.132 (mil cento e trinta duas) vagas de capacitação. Contudo, em razão da não adesão por parte de alguns estados¹⁹, as suas respectivas vagas/metapactadas não aceitas foram redistribuídas entre os que realizaram o aceite, ficando Mato Grosso com um total de 1.597 (mil quinhentas e noventa e sete) vagas de capacitação cofinanciadas a serem executadas. Em 2014, na ocasião da

16 Contrato n.º 051/2013, assinado em 12 de dezembro de 2013, e publicado em Diário Oficial n.º 26192 de 13 de dezembro de 2013.

17 De 1005 (mil e cinco) vagas de capacitação/metapactadas, 914 (novecentos e catorze) foram executadas.

18 Aceite formal realizado em 12 de dezembro de 2013 pela SETAS.

19 Conforme Resolução CNAS n.º 24, de 27 de setembro de 2013.

reunião da CIB-MT, pactuaram-se os critérios²⁰ para definição do público-alvo de cada curso a ser ofertado no âmbito do programa.

Para a contratação de Instituição de Ensino Superior (IES) responsável pela execução dos novos cursos do Programa CapacitaSUAS, sendo eles: 1) Curso de Introdução ao Exercício do Controle Social do Suas; 2) Curso de Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social; 3) Curso de Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS; 4) Curso de Atualização sobre Especificidade e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS; e, 5) Curso de Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial. Foi realizado pregão eletrônico²¹, sendo a vencedora a Sociedade Educacional Leonardo da Vinci S/S Ltda²².

Para garantir e viabilizar a participação dos gestores, trabalhadores e conselheiros do SUAS do estado nos cursos que seriam ofertados, novamente se pactuou em CIB resolução²³ que trata sobre os compromissos e responsabilidades. Ainda neste momento, a Gestão Estadual, como forma de estimular a participação, uma vez que havia um baixo número de inscritos, comprometeu-se a custear 50% das despesas relativas à hospedagem dos participantes durante o curso, com 05 diárias e café da manhã incluso.

Outra informação importante, se refere ao fato de a execução ter ocorrido somente um ano após a assinatura do contrato. Isso porque a Setas teve de notificar por diversas vezes a IES contratada, visto que alguns currículos de docentes que seriam alocados para compor a equipe técnica do Programa CapacitaSUAS não atendiam aos requisitos constantes no item 3.5.2 do Termo de Referência, o qual exigia, além da formação aca-

20 Resolução CIB-MT n.º 04, de 10 de junho de 2014.

21 Tendo sido o Diário Oficial n.º 26865, de 20 de setembro de 2016, o qual divulgou o resultado do Pregão Eletrônico n.º 06/2016.

22 Contrato n.º 060/2016 em 10 de outubro de 2016, no valor de R\$ 1.285.000,00 (um milhão duzentos e oitenta e cinco mil reais).

23 Resolução CIB-MT, n.º 08, de 28 de setembro de 2017.

dêmica, ou especialização, ou mestrado, ou doutorado em áreas específicas, experiência profissional, a qual significava mínimo de 2 (dois) anos em docência em cursos dirigidos a agentes públicos e/ou sociais que atuassem na área de assistência social ou superação da extrema pobreza.

Nessa fase, acredita-se que em função das alegações apresentadas pelos gestores municipais – inviabilidade financeira para custeio da participação dos trabalhadores e conselheiros do SUAS nos cursos ofertados – a execução do Programa CapacitaSUAS (competência 2013) foi prejudicada, uma vez que a porcentagem de execução da meta/vagas de capacitação foi de 76% apenas.

Para melhor visualização, segue quadro 1, com o demonstrativo das vagas/meta de capacitação de ambas as fases do Programa CapacitaSUAS referidas até agora:

Quadro 1 – Demonstrativo de vagas/meta de capacitação do Programa CapacitaSUAS em Mato Grosso

Programa CapacitaSua em Mato Grosso	Competência 2012	%	Competência 2013	%
Qtd. de Cursos Ofertados	3	100%	5	100%
Meta Pactuada	1005	100%	1597	100%
Nº de Municípios Participantes*	141	100%	140	99%
Nº de Inscritos	1068	106%	1422	89%
Nº de Participantes Evadidos**	12	1%	20	1%
Nº de Participantes Desistentes***	142	14%	187	12%
Nº de Participantes Aprovados/com Certificação****	914	91%	1215	76%

Elaboração: Coordenadoria de Gestão do Trabalho/Setasc (2023).

*Significa o quantitativo de municípios que participaram do Programa CapacitaSUAS em ao menos um curso ofertado.

**Notação dada ao aluno matriculado que realizou qualquer atividade prevista no curso (atividades presenciais, exercícios etc.), entretanto não concluiu o mesmo, isto é, não atingiu o percentual de 75% de frequência exigida.

***Notação dada ao aluno que, apesar de matriculado, nunca fez nenhuma atividade prevista (atividades presenciais, exercícios etc.), isto é, não compareceu ao curso matriculado.

****Notação dada ao aluno matriculado que teve frequência suficiente (mínimo de 75%) e atingiu o critério mínimo de aproveitamento do curso especificado em seu projeto pedagógico.

Por fim, referente ao Programa CapacitaSUAS (competência 2014), esse encontra-se até o momento em processo de licitação em Mato Grosso, com previsão para iniciar sua execução no primeiro semestre de 2024. Essa etapa recebeu através do Termo de Aceite 1.132 (mil cento e trinta e duas) vagas de capacitação, contudo, agregou-se a esse quantitativo, as vagas de capacitação remanescentes do Programa CapacitaSUAS 2013, ou seja, 382 vagas. Portanto, as vagas/meta de capacitação para o Programa CapacitaSUAS (competência 2014) resultou num total de 1.514 (mil quinhentas e catorze) vagas.

2 – ESTRATÉGIAS DE MOBILIZAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO NOS CURSOS OFERTADOS PELO PROGRAMA CAPACITASUAS

Tanto na primeira fase do Programa CapacitaSUAS, quanto na segunda, isto é, 2012 e 2013, o processo de mobilização e inscrição dos participantes, conforme descrito no Termo de Referência, ficou a cargo da equipe técnica da Setas, uma vez que é o estado que possui relação próxima e acesso ao banco de dados de gestores, trabalhadores e conselheiros do Suas de Mato Grosso. Contudo, somente a primeira fase enviou, via correios, aos gestores dos 141 municípios do estado, o já citado Termo de Compromisso do Município, cujo teor responsabilizava e comprometia o gestor a participar, enviar e custear as despesas de seus trabalhadores referente

à hospedagem e traslado, tendo como resultado a assinatura dos 141 gestores municipais. Já na segunda fase, o Termo de Compromisso do Cursista estava incluso no próprio formulário de inscrição, a qual era realizada, por sua vez, em ambas as fases, via formulário do Google Forms, elaborado e disponibilizado pela equipe técnica da Setas.

Como estratégia de comunicação criou-se e-mail exclusivo para envio e recebimento de dúvidas e informações concernentes ao Programa CapacitaSuas. Também, uma alternativa de meio de comunicação que logrou êxito foi a criação de um *blog* para o programa, onde eram disponibilizadas todas as informações sobre os cursos ofertados, ementa de cada curso, data de realização, local, link para inscrição etc.

3 – RETRATO DOS RESULTADOS OBTIDOS PELO PROGRAMA CAPACITASUAS

Para a avaliação dos resultados utilizou-se na primeira etapa (2012) modelo de “Avaliação de Reação” disponibilizado pela equipe técnica do MDS, a ser preenchido pelos cursistas, contendo quatro blocos: I – Infraestrutura; II – Procedimentos Instrucionais; III – Desempenho dos Professores. Nessa avaliação, o cursista, empregando uma escala de avaliação que variava de 0 (péssimo) a 10 (excelente), deveria escolher o ponto da escala que melhor representasse sua opinião sobre a qualidade do curso do qual participou. Ainda, cabe destacar que a Setas, com o intuito de também ser avaliada, incluiu mais um bloco de questões – Bloco IV (Mobilização da Equipe Estadual CapacitaSUAS – Setas) – contendo perguntas referentes ao processo de mobilização, inscrição, divulgação, atuação da equipe etc.

Já sobre a segunda etapa (2013), a Instituição Executora agrupou a Avaliação de Reação em apenas dois blocos, sendo eles: I – Procedimentos Instrucionais e Desempenho dos Professores, e II – Infraestrutura e Organização Geral, com escala variando entre 1 (insuficiente) a 4 (excelente), além de incluir uma questão de auto-avaliação do aluno.

Somente a primeira fase (2012), utilizou o “Relatório de Acompanhamento Técnico do CapacitaSuas”, instrumento também disponibilizado pelo MDS, preenchido pela equipe técnica estadual. Esse instrumental deveria auxiliar o avaliador na observação do curso, de modo a realizar a caracterização do treinamento ofertado pela instituição executora e avaliar o cumprimento satisfatório da Matriz Pedagógica acordada. Sendo assim, aos técnicos estaduais, participantes dos cursos ofertados pelo CapacitaSuas 2012, foi instruída a leitura das matrizes pedagógicas, a participação nos cursos ofertados e o preenchimento do instrumental, cujo resultado encontra-se no “Relatório Quali-Quantitativo: CapacitaSuas 2012”.

Isso posto, para efeito de demonstração, optou-se por trazer os resultados da Avaliação de Reação dos cursistas referente ao curso com maior número de participantes aprovados/com certificação, de cada fase executada, isto é, CapacitaSUAS 2012 e 2013, conforme demonstrado no quadro 2, a seguir:

Quadro 2 – Panorama Geral das vagas/metasp de capacitação executadas por curso ofertado

Fase de Execução	Curso Ofertado	Meta por Curso	N. de Municípios Participantes	N. de Inscri- tos	N. de Partici- pantes Evadi- dos	N. de Partici- pantes Desis- tentes	N. de Partici- pantes Apro- vados/com Certificação
2012	Curso 1 – Introdução ao Provi- mento dos Serviços e Benefícios Socioas- sistenciais do Suas e Implemen- tação de Ações do Plano BSM	490	136	493	1	45	447
	Curso 2 – Atualização em Indica- dores para Diagnóstico e Acompa- nhamento do Suas e do BSM	374	134	373	2	62	309
	Curso 3 – Gestão Financeira e Orçamentá- ria do Suas	141	115	202	9	35	158
2013	Curso 1 – Introdução ao Exercício do Controle Social do Suas	450	94	277	7	56	214
	Curso 2 – Atualização em Vigilân- cia Socioas- sistencial do Suas	160	105	164	3	12	149

2013	Curso 3 - Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social	438	131	356	3	49	304
	Curso 4 - Atualização sobre Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica do Suas	362	119	396	3	48	345
	Curso 5 - Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial	187	74	229	4	22	203

Elaboração: Coordenadoria de Gestão do Trabalho/Setasc (2023).

Portanto, o curso da primeira etapa (2012) que atingiu o maior número de participantes aprovados/com certificação foi o Curso de Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e Implantação de Ações do Plano BSM, enquanto da segunda etapa (2013), foi o Curso de Atualização sobre Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS. Abaixo, apresenta-se quadro 3 de resultados, indicando qual aspecto (por bloco) da Avaliação de Reação apresentou maior percentual de avaliações com nota 10 (excelente), bem como o maior percentual de avaliações com nota 0 (péssimo), na primeira fase do programa (2012). Enquanto a segunda etapa (2013), demonstra o aspecto que atingiu a maior e a menor média geral em cada bloco. O intuito é se ter ao menos um retrato pontual dos resultados obtidos durante a execução do Programa CapacitaSUAS (competências 2012 e 2013) em Mato Grosso.

Quadro 3 - Aspectos “Melhor” e “Pior” avaliados, presentes na Avaliação de Reação aplicada aos cursistas do CapacitaSuas 2012 e 2013

Etapa do Programa CapacitaSuas	Curso	Bloco de Avaliação	Aspecto Melhor Avaliado por bloco	Maior Percentual de respostas apontadas como Excelente (Nota 10)	Aspecto Pior Avaliado por bloco	Maior Percentual de respostas apontadas como Péssimo (Nota 0)
2012	Introdução ao Provisão dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do Suas e Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria	Bloco 1 - Infraestrutura	Atuação da equipe de coordenação da UFMT/Administração do curso UFMT (acolhida, solução de problemas etc.)	84,86%	Local de realização do curso (facilidade de acesso, segurança etc.)	0,96%
		Bloco 2 - Procedimentos Instrucionais	Relevância dos conteúdos abordados no curso para a sua atuação profissional	83,89%	Todos os aspectos do Bloco 2 receberam o mesmo percentual de “0,24%”	0,24%
		Bloco 3 - Desempenho dos/as professores/as	Utilização de linguagem adequada e de fácil compreensão	74,20%	Capacidade de administrar o tempo para realizar as atividades previstas	0,96%
		Bloco 4 - Mobilização - Equipe Estadual CapacitaSuas (Setas)	Atuação da equipe da Coordenação Estadual	80,53%	Quanto à divulgação do evento (blog, contatos via telefone, e-mail e outros)	0,96%

	Curso	Bloco de Avaliação	Aspecto Melhor Avaliado por bloco	Melhor Média Geral obtida	Aspecto Pior Avaliado por bloco	Pior Média Geral obtida
2013	Curso de Atualização sobre Especificidade e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS	Bloco 1 – Procedimentos Instrucionais e Desempenho dos Professores	Desempenho dos Docentes	95%	Autoavaliação de Aprendizagem	90%
		Bloco 2 – Infraestrutura e Organização Geral	Almoço	98%	Local de realização do curso	90%

Elaboração: Coordenadoria de Gestão do Trabalho/Setasc (2023).

*Os aspectos aí mencionados são os que seguem: Relevância dos conteúdos abordados no curso para a sua atuação profissional; Encadeamento de apresentação dos conteúdos; Oficinas de aprendizagem encadeadas com os conteúdos desenvolvidos; Aulas expositivas; e, Carga horária do curso.

A respeito dos dados acima compilados, é possível notar, na avaliação comparativa entre as competências de 2012 e 2013, que houve uma melhora significativa dos aspectos que foram negativamente avaliados, em relação à melhora observada nos aspectos positivamente avaliados. Enquanto em 2012 foram obtidas avaliações percentuais abaixo de 1% nos aspectos pior avaliados, em 2013, os piores índices não foram inferiores a 90%. Isso se demonstra, principalmente, quanto ao quesito “local de realização do curso”, que passou de uma nota de 0,96% para 90%. Já quanto aos outros quesitos, em função da discrepância na metodologia avaliativa empregada, que utiliza categorias analíticas distintas, a comparação fica prejudicada.

Também, outro fator limitante a se considerar se refere à mudança no padrão de escala de avaliação, uma vez que, na segunda etapa (2013), a escala, por variar entre 1 (insuficiente) a 4 (excelente), tem o menor valor aí representado – 1 (insuficiente) – a partir da nota 2,5. Feitas essas ressalvas, contudo, é possível estabelecer uma correspondência, grosso

modo, entre “Autoavaliação de aprendizagem” (2013) e os itens do Bloco 2 que receberam, todos, uma avaliação de 0,24% (relevância dos conteúdos, encadeamento da apresentação, encadeamento das oficinas, conteúdo expositivo e carga horária), a partir da qual se nota também uma significativa melhora nas avaliações. De todo modo, considerando as limitações apontadas, é possível, ainda, enxergar uma melhora significativa nos aspectos gerais da execução do Programa CapacitaSUAS 2012 e 2013.

4 – O CAPACITASUAS E A IMPLANTAÇÃO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS EM MT

O processo que institucionalizou e colocou a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente nos trilhos do Suas, em Mato Grosso, inicia-se em 2011 e vai ganhando força após a primeira etapa de execução do Programa CapacitaSUAS.

Em 2011, a Setas, por não haver estrutura de Gestão do SUAS – já que havia apenas duas superintendências (Superintendência do Sistema Único de Assistência Social, responsável pelas proteções sociais de básica, média e alta complexidade e programas do SUAS, e Superintendência de Transferência de Renda, responsável pelo Cadastro Único e Programa Bolsa Família) – compôs diferentes grupos de trabalho²⁴, para atendimento das demandas do Suas, sendo eles: a) Monitoramento e Avaliação; b) Fluxo de Convergências de Apoio aos Municípios; c) Gestão Institucional; d) Capacitação; e) Plano de Apoio/Plano de Providências; e, f) Pacto de Aprimoramento de Gestão.

24 Criado através da Portaria n.º 30/2011/GAB-SEC/SETAS/MT, mais tarde atualizado pela Portaria n.º 14/2012/GAB-SEC/SETAS/MT.

Assim sendo, o Grupo de Trabalho de Capacitação²⁵ tinha como uma de suas tarefas elaborar o Plano Estadual de Capacitação do SUAS de Mato Grosso (PEC/Suas- MT), uma vez que possuir o plano era um dos requisitos para adesão dos estados e Distrito Federal ao Termo de Aceite do Programa Nacional de Capacitação do Suas – CapacitaSuas. Assim, para elaboração do PEC/Suas-MT, o Grupo de Trabalho de Capacitação realizou parceria com docentes do Departamento de Serviço Social da UFMT, resultando na construção do primeiro Plano de Capacitação do Suas de Mato Grosso²⁶ (2012 a 2014).

Em 2013, o grupo foi desfeito e apenas uma técnica estadual foi designada para coordenador e executar as ações do Programa CapacitaSUAS (2012). A partir do contrato assinado em dezembro de 2013, deu-se início à organização das turmas e dos materiais didáticos a serem entregues aos cursistas. Nesse momento, outras técnicas foram sendo convidadas a integrar a equipe.

Desse modo, após a execução do Programa CapacitaSUAS (2012), no exercício de 2014, e entrega de seu relatório final, a equipe técnica responsável pelo programa iniciou o processo de implantação do Núcleo Estadual de Educação Permanente do Suas, visto que, segundo o MDS, o Estado que implantasse seu núcleo, ainda naquele ano, receberia um acréscimo de 10% no valor do cofinanciamento do Programa CapacitaSUAS (2013). Portanto, o Núcleo Estadual de Educação Permanente do Suas de Mato Grosso (Neep/Suas-MT) foi instituído ainda em 2014²⁷.

25 Composto inicialmente pelos membros: Simone Machado de Souza (coordenadora), Grazieli Patrícia Ribeiro de Lima (relatora), Adinalvo Souza Lopes; Cibele Bojikian, Ana Paula da Silva Xavier e Luzia Beatriz Souza (in memoriam). E mais tarde por Ana Paula da Silva Xavier (coordenadora), Grazieli Patrícia Ribeiro de Lima (relatora), Luzia Beatriz Souza, Lucienne Alves Corrêa, Nataly dos Santos Wecki e Wanderneia Pereira Assunção de Brito.

26 Pactuado através da Resolução CIB n.º 11, de 18 de abril de 2012. E aprovado através da Resolução Ceas n.º 17/2012.

27 Através da Portaria n.º 43/2014/GAB-SEC/Setas-MT de 29 de outubro de 2014. Também importa mencionar a aprovação de seu Regimento Interno, através da Portaria n.º 170/2022/Setasc-MT, publicado em Diário Oficial de 11 de novembro 2022.

Contudo, sua primeira reunião aconteceu somente um ano após a sua instituição.

Ao longo do exercício de 2015, a equipe técnica responsável pela execução do Programa CapacitaSuas, que já se autointitulava “Equipe de Educação Permanente do Suas – MT” realizou algumas iniciativas de Educação Permanente. A primeira delas foi o envio de exemplares impressos, sobressalentes, de normativas e cadernos de orientações do Suas – os quais haviam sido enviados à Cuiabá ao evento do Congemas. Assim, foram montados kits com os referidos materiais e enviados aos 141 municípios do estado para compor a chamada “Biblioteca do Suas”. Esse projeto consistia em dispor de espaço físico para armazenamento e consulta dos materiais pertinentes ao Suas para usufruto de todos os trabalhadores.

Outra iniciativa realizada pela equipe do setor informal de Educação Permanente do SUAS, foi a realização do “Seminário Suas: Trabalhadores/as que temos, Trabalhadores/as que queremos”. O intuito desse seminário – cuja discussão e necessidade ressurgiu no contexto de execução do Programa CapacitaSUAS (2012) – era o de fomentar a discussão e criação do Fórum Estadual dos Trabalhadores do SUAS de Mato Grosso – FETSUAS-MT, que, por sua vez, encontra-se em plena atividade até os dias de hoje.

Ainda em 2014, a Setas sediou a Reunião Regional do Centro-Oeste de Apoio Técnico da Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS, com o objetivo de possibilitar debates e troca de experiências entre as equipes do MDS e as equipes das secretarias estaduais, do Distrito Federal e municipais de assistência social quanto à implementação de ações relacionadas à Gestão do Trabalho e à Educação Permanente do Suas, bem como construir e encaminhar uma agenda estratégica conjunta e integrada. Esse evento contou com a participação de todos os estados da região.

Como já dito, a primeira reunião do Neep/Suas-MT ocorreu somente em outubro de 2015, com a presença da Consultora Léa Biasi da Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação (Sagi) do MDS. Convém destacar

que foi após a instituição do Neep/SUAS-MT que as iniciativas de capacitação, que antes eram estruturadas e realizadas pelas Superintendência do Sistema Único de Assistência Social e Superintendência de Transferência de Renda, e que estavam aquém do que preconiza a Política Nacional de Educação Permanente do Suas (PNEP/SUAS), passaram a apresentar projeto da proposta de capacitação aos membros do Neep/Suas-MT, os quais deveriam e devem exercer sua função de assessoramento e apoio na construção de capacitações formatadas nos princípios e diretrizes da PNEP/SUAS.

Assinala-se que a implantação e a normatização do Neep/Suas em Mato Grosso são de fundamental importância para o alcance de ações permanentes de valorização de gestores, trabalhadores e conselheiros do Suas, e melhoria na qualidade dos serviços socioassistenciais prestados aos cidadãos mato-grossenses.

Em 2016, o Neep/Suas-MT dá continuidade às suas atividades e aprova a resolução que institui e normatiza a organização, funcionamento e atribuições do Neep/Suas-MT²⁸. Também, como já visto anteriormente, a assinatura do contrato para execução do Programa CapacitaSUAS (2013) se dá somente em setembro de 2016.

Mesmo diante de tantos feitos, a área de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do Suas não se encontrava institucionalizada na estrutura da Setas, funcionando apenas como um setor informal. Porém, a equipe continuava ganhando reforços com novos técnicos diante das importantes iniciativas que vinha abarcando.

Em 2017, se deu a primeira tentativa de reconhecimento das áreas de Gestão do Trabalho e Vigilância Socioassistencial na estrutura do órgão gestor, enquanto gerências. Contudo, ambas ficavam subordinadas à Superintendência do Sistema Único de Assistência Social, responsável pelos

28 Resolução Ceas n.º 08, de 27 de outubro de 2016.

serviços socioassistenciais. Logo, não havia sido criada, ainda, uma estrutura que comportasse as funções de gestão do Suas. Esta iniciativa logo foi desfeita, fazendo com que a Gestão do Trabalho retornasse ao seu status informal anterior.

Também como já anunciado, a execução do Programa CapacitaSUAS (2013) ocorreu somente em 2017 e em quase todo o exercício de 2018, em razão da quantidade de vagas a serem executadas, e teve seu relatório final de execução entregue ao fim de 2018.

Em 2019, felizmente, a Gestão do Trabalho alça status de coordenadoria e entra para a estrutura organizacional da, agora, Setasc-MT, através do Decreto n.º 32, de 15 de fevereiro de 2019. Como dito, anteriormente existiram algumas tímidas tentativas de incluir o então setor informal de Gestão do Trabalho no organograma, ora subordinado à Secretaria Adjunta de Assistência Social, ora subordinado à Superintendência do Suas. Mas, em 2019, não apenas a Coordenadoria de Gestão do Trabalho entra para a estrutura formal do órgão gestor, como também é criada a Superintendência de Gestão do Suas, com as seguintes coordenadorias vinculadas: Coordenadoria de Gestão do Trabalho, Coordenadoria de Vigilância Socioassistencial e Coordenadoria de Regulação e Gestão Financeira do SUAS.

Sendo assim, a partir de 2019, a Setasc-MT avança na organização do Suas ao assegurar em sua estrutura formal o funcionamento de todas as áreas e funções deste sistema. Esse contexto também permitiu institucionalizar o tão almejado Centro de Formação e Atualização dos Profissionais do Suas do Estado de Mato Grosso – a Escola do Suas, através da publicação da Lei n.º 11.664, de 10 de janeiro de 2022, a qual institui a Política Estadual de Assistência Social, além de dispor sobre as normas operacionais e gerenciais do Suas de Mato Grosso.

A regulamentação da Escola do Suas é um dos temas prioritários da Agenda Regulatória da Política de Assistência Social de Mato Grosso, referente ao biênio 2022/2023, instituída pela Portaria n.º 141/Setasc/MT/2022. No

entanto, a Escola Suas- MT já foi implantada de forma online e tem ofertado, em sua plataforma digital, cursos para os trabalhadores da rede socioassistencial do estado.

O esforço em ofertar ações de capacitação com a qualidade que o Suas exige também tem ocorrido “para dentro”, isto é, para os trabalhadores da Gestão Estadual do Suas. Em 2022, a Secretaria Adjunta de Assistência Social (Saas) deu início ao processo de Supervisão Técnica, executada por empresa contratada, a todos os trabalhadores da Saas, com escolaridade de nível médio e superior. Os temas abordados nesta Supervisão Técnica foram propostos pelos próprios trabalhadores da Gestão Estadual, de acordo com suas necessidades.

Ainda em 2022, a Setasc por meio da Resolução CIB n.º 08/2022, resolve pactuar as diretrizes do Programa Estadual de Educação Permanente do SUAS de Mato Grosso – EducaSuas-MT, que institucionaliza mecanismos de apoio, assessoramento técnico e capacitação aos gestores, trabalhadores e conselheiros de assistência social, contribuindo para o aprimoramento da gestão e da oferta de benefícios, programas, projetos e serviços socioassistenciais para a garantia de direitos sociais aos cidadãos mato-grossenses.

Por fim, recentemente, em 2023, foi aprovado novo Plano Estadual de Capacitação do SUAS de MT 2023-2024, através da Resolução CIB n.º 5, de 28 de junho de 2023. Plano esse baseado em diagnóstico de demandas de capacitação, conforme previsto na PNEP/SUAS.

Portanto, em Mato Grosso, o processo de implantação e estruturação do Núcleo Estadual de Educação Permanente do Suas (NEEP/Suas-MT) e, mais tarde, da instituição da área de Gestão do Trabalho na estrutura do órgão gestor, decorrem de um processo que se iniciou com o Programa CapacitaSuas, haja vista a maciça adesão de gestores e trabalhadores do Suas nos cursos ofertados na primeira etapa, e do engajamento e

persistência dos trabalhadores da gestão estadual, compreendendo a fundamental importância desta área para o sistema.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, foi traçada a trajetória de gestão, implementação, monitoramento e avaliação, além de um retrato dos resultados obtidos, do Programa CapacitaSUAS e a implantação e implementação da Educação Permanente do SUAS, em Mato Grosso. Disso, percebe-se o esforço empenhado por todos os envolvidos, incluindo os âmbitos federal, estadual e municipal, para que as iniciativas de Gestão do Trabalho se tornassem de fato operacionalizadas. É também de se notar que a experiência no estado de Mato Grosso demonstra que o programa CapacitaSuas foi o responsável por institucionalizar a cultura de Educação Permanente nos moldes da PNEP/SUAS, que antes se dava de modo apenas fragmentado. Considerando todos esses avanços, é necessário ressaltar que permanece, ainda, o desafio da manutenção e expansão desse aparato institucional para garantia das ações de capacitação e formação dos profissionais do SUAS em Mato Grosso.

REFERÊNCIAS

MATO GROSSO. [Governo do Estado]. Relatório Quali-Quantitativo: CapacitaSuas 2012. Cuiabá: Secretaria de Estado de Trabalho e Assistência Social - SETAS, 2014.

MATO GROSSO. [Governo do Estado)]. **Relatório de Execução do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social: Programa Nacional CapacitaSuas (2013)**. Cuiabá: Secretaria de Estado de Trabalho e Assistência Social - SETAS, 2018. 164 p.



O PROGRAMA CAPACITASUAS NO FORTALECIMENTO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE NO **ESTADO DO MARANHÃO**

Izabel Cristina Silveira Rocha¹

Karla Cristina dos Santos Ferreira²

INTRODUÇÃO

A garantia de capacitação sistemática aos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social - SUAS no Estado do Maranhão, se constitui desafio constante para a concretização da prática profissional qualificada. A instituição do Programa Nacional CapacitaSUAS pela Resolução CNAS nº 8 de 16 de março de 2012, veio fomentar todo um processo de educação permanente e continuada de forma a instrumentalizar aqueles que atuam na política de assistência social.

O Estado do Maranhão, aderiu ao Programa Nacional CapacitaSUAS com o compromisso para a execução de 7.889 metas pactuadas, em três etapas, destas foram alcançadas 5.027 em duas etapas e atingiu 97% dos 217 municípios maranhenses.

1 Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social, Superintendência de Gestão do SUAS, São Luís/MA, Brasil icsrocha@yahoo.com.br

2 Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social, Superintendência de Gestão do SUAS, São Luís/MA, Brasil karlitacristina@hotmail.com

O relato da experiência do CapacitaSUAS tem como objetivo disseminar os avanços na execução junto aos trabalhadores do SUAS e junto à Universidade Federal do Maranhão, instituição de ensino superior credenciada junto à Rede Nacional de Educação Permanente do SUAS, executora das capacitações.

1. A EXECUÇÃO DO PROGRAMA CAPACITASUAS: DESAFIOS E AÇÕES SANEADORAS ADOTADAS

Para a execução do Programa CapacitaSUAS no Maranhão foi necessário o enfrentamento de desafios como a definição de modalidade de contratação dos serviços face as especificidades da legislação estadual no que se refere ao repasse de recursos financeiro à Instituição de Ensino Superior. Houve necessidade de consulta a Procuradoria Geral do Estado, que deu parecer para a execução com a Universidade Federal do Maranhão - UFMA, por meio de um contrato por dispensa de licitação, haja vista ter sido a única instituição de ensino superior a se credenciar no Maranhão e a única a apresentar custos compatíveis com o recurso disponível.

As dificuldades em definir a forma mais correta, conforme a legislação estadual de repasse dos recursos para a UFMA, resultou em dois anos e meio de debates e de atraso na implementação do Programa.

Um segundo ponto de desafio, era assegurar o cumprimento do compromisso de realização dos cursos nas instalações da UFMA, uma vez que não se tinha certeza de quando, efetivamente, as atividades seriam iniciadas, para agendamento de salas e auditórios no período.

O terceiro ponto de desafios se deu com a posse da nova gestão do Governo estadual em janeiro 2015, que efetuou uma reforma administrativa na qual a gestão da Política de Assistência Social, passou a ser vinculada novamente à Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social – SEDES,

recompondo-se assim, o comando único da Política de Assistência Social no estado. Houve necessidade de adequações no processo de transição do Programa CapacitaSUAS para a SEDES.

O início das capacitações se deu a partir do ano 2015, precedidas por um amplo processo de mobilização dos municípios e participantes. No decorrer do processo de capacitações sempre foi observado um descompasso entre o número de inscritos e o número de participantes, constatado o interesse dos profissionais pelas capacitações na contramão das reais condições de viabilização por parte dos municípios que, mesmo tendo se comprometido via Termo de Aceite, com o custeio, deslocamento e hospedagem em diversos casos, não houve o cumprimento.

Na primeira fase foram ofertados na modalidade presencial os cursos: Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria; Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do Brasil Sem Miséria; Gestão Financeira e Orçamentaria do SUAS.

Nesta fase, os cursos foram executados por uma dupla de professores, formada por um docente/pesquisador e um profissional da política de Assistência Social, o que favoreceu a troca de informações teóricas e práticas no sentido da complementação de conteúdos programáticos e se constituiu um dos diferenciais da experiência propiciando discussões e experiências vivenciadas no cotidiano do trabalho profissional, permitindo assim, a articulação democrática de saberes, a complementação dos conhecimentos e a segurança aos discentes, que se sentiram contemplados de não apenas receber conhecimentos, mas de socializar os seus, a partir de sua formação superior específica e da vivência do trabalho cotidiano (Relatório CapacitaSUAS/MA, 2019).

A segunda etapa do Programa se deu em dois momentos, primeiramente na modalidade presencial de forma regionalizada, no período de maio/2019 a março/2020, com a oferta dos cursos Introdução ao Exercí-

cio do Controle Social; Atualização para a Elaboração de Planos de Assistência Social; Atualização sobre Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica; Atualização para o Reordenamento dos Serviços de Proteção Social Especial e Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS.

O segundo momento deu-se na modalidade remota, em função da pandemia do coronavírus vivenciada intensamente a partir de março/2020, com a suspensão de atividades presenciais, que impactou diretamente na continuação dos cursos que tiveram de ser redimensionados. Para tanto houve um processo de readequação e redefinições para a nova modalidade, como alinhamento para professores e tutores.

Houve a necessidade de mudança na composição da equipe, com a troca dos bolsistas por tutores. Desse modo, foi dada atenção especial à capacitação da equipe de tutores, visto ser o tutor elemento de fundamental importância para o desenvolvimento das atividades remota. (Relatório CapacitaSUAS, 2022).

1.1 – O PROCESSO DE CAPACITAÇÃO

A experiência do Programa CapacitaSUAS contribuiu para o processo de formação e qualificação do trabalho profissional das equipes do SUAS no Maranhão, em especial a equipe estadual. Os profissionais tiveram a oportunidade de participar dos cursos na modalidade presencial e remota, em ambas as modalidades se verificou a defasagem entre inscrição e participação efetiva. Na modalidade presencial a justificativa da ausência era o não cumprimento do compromisso da gestão municipal na garantia das condições de deslocamento e hospedagem dos participantes. Na modalidade remota, a justificativa se dava em função da dificuldade na acessibilidade a computadores, notebooks, da instabilidade da internet, a liberação parcial do profissional para fazer o curso, já que teriam que fazer o atendimento normal na hora do curso.

Mesmo com as dificuldades e desafios apresentados pelos participantes, as capacitações seguiram as instruções e as matrizes pedagógicas adotadas com as devidas adequações às realidades locais.

Professores e alunos estabeleceram relação de troca de saberes, atualizações necessárias para o fazer profissional em conformidade com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

As oficinas de alinhamento dos professores realizadas antes dos inícios das turmas, propiciou momentos de troca e embasamentos, o que certamente contribuiu para o alcance dos resultados propostos.

Tabela 01 – Demonstrativo das metas pactuadas e alcançadas

Competência	Meta pactuada	Meta alcançada	Modalidade
2012	2.215	2.143	Presencial
2013	3.424	1.709 1.175	Presencial Remota
2014	2.250	-	-
Total	7.889	5.027	-

Fonte: Autoria própria (2023)

1.2 – Avaliação

A avaliação do CapacitaSUAS se desenvolveu durante todo o processo, desde as relações entre governo do Estado e UFMA para a oficialização da parceria, o planejamento das atividades a partir das iniciativas e tratativas para a sensibilização dos municípios através dos gestores municipais por ocasião da assinatura do Termo de Aceite, mobilização para o lançamento estadual do Programa. Após o desenvolvimento dos cursos, ao final de cada turma, os discentes tiveram a oportunidade de avaliar o

CapacitaSUAS/MA, através de instrumental próprio elaborado pelo MDS, como também os professores tiveram oportunidade de avaliar a execução por meio de reunião com a equipe de coordenação. (Relatório CapacitaSUAS, 2019).

Nas avaliações de reação, foram observadas a satisfação dos alunos com a metodologia participativa utilizada em sala de aula de forma criativa e democrática, na qual contemplou e propiciou a construção do pensamento crítico bem como a visualização da política pública no município e na prática profissional.

Torna-se fundamental o despertar de uma consciência crítica e humanizada após a formação do CapacitaSUAS. Ele agregou conhecimentos teóricos e práticos” (Turma 05, Proteção Básica, Polo São Luís). (Relatório CapacitaSUAS, 2020).

No geral as avaliações do Programa CapacitaSUAS, sempre expressaram contentamento com a qualidade dos cursos ofertados e o conjunto de professores qualificados e com o compromisso em potencializar o avanço da formação dos trabalhadores do SUAS. Destaca-se, neste processo, a experiência de articulação entre professores/pesquisadores e técnicos que trabalham na política de Assistência Social.

A avaliação da execução remota é positiva. No âmbito de sua finalidade precípua, oferta de capacitação aos trabalhadores/as do SUAS, alcançou seus objetivos, possibilitando a atualização de conhecimentos acerca dos serviços socioassistenciais do SUAS, com foco na realidade vivenciada nos municípios, contribuindo para a qualificação dos serviços prestados aos usuários. (Relatório CapacitaSUAS, 2022).

1.3 – A EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS NO ESTADO DO MARANHÃO

A preocupação com a capacitação e formação dos trabalhadores no SUAS, no estado do Maranhão, sempre esteve no foco do planejamento, por se considerar a profissionalização fator preponderante para a efici-

ência e eficácia da prestação de serviços públicos de qualidade aos usuários da política de assistência social. Entende-se a capacitação contínua e continuada como necessidade vital àqueles que, de forma direta ou indireta, prestam serviços socioassistenciais.

A qualificação profissional de mãos dadas com a valorização do trabalho não só empodera os trabalhadores como se constitui elemento estratégico de aprimoramento da gestão do SUAS e na qualidade do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais e no controle social.

No Maranhão, a educação permanente vem sendo trabalhada no sentido de estabelecer estratégias de fortalecimento e qualificação profissional haja visto os desafios constantes frente às adversidades e complexidades do fazer cotidiano que requer constantemente a adoção de referenciais teóricos e conceituais capazes de respaldar e resguardar a prática profissional sob o ponto de vista da garantia dos direitos socioassistenciais, da participação dos sujeitos envolvidos no processo de implementação do SUAS.

Embora a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente ainda não esteja na composição estrutural da Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social, é na Superintendência de Gestão do SUAS, que são coordenadas as ações de capacitação e educação permanente, com equipe exclusiva para tais funções. Desde o ano de 2007 a SEDES, antes mesmo da instituição formal da Política Nacional de Educação Permanente se vem trabalhando a qualificação dos trabalhadores por meio do Plano Estadual de Capacitação e Educação Permanente que congrega as ações formativas.

O Programa Nacional CapacitaSUAS, se soma as demais ações de capacitação, o que muito contribui para a qualificação sistemática dos trabalhadores do SUAS no território maranhense. Convém destacar, que com a criação do Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS no Estado do Maranhão – NUEP/SUAS/MA, enquanto instância consultiva, obser-

vou-se a preocupação com o fortalecimento desta política a nível estadual, como resultado, temos assessorados os municípios na instituição e implementação dos Núcleos Municipais de Educação Permanente.

Uma outra ação se refere às discussões e tratativas para a criação e instalação da Escola de Formação do SUAS, enquanto equipamento necessário para a oferta de ações de capacitação e qualificação contínua e permanente em conformidade com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS. “A Escola se propõe a ser espaço contínua de formação, qualificação, atualização e inovação de saberes na profissionalização da assistência social. A referida Escola constitui-se em locus fundamental para o desenvolvimento da política estadual de formação e qualificação profissional para o SUAS e princípios nacionais para a gestão do trabalho, que tem como eixo estruturante a educação permanente. (MIRANDA E SILVA, 2023, p. 276).

No Levantamento Situacional da Implementação da Educação Permanente a nível estadual, realizado em 2021, constatou-se que a Política de Educação Permanente do SUAS encontra-se implantada em apenas 55,6% dos municípios maranhenses, o que retrata desafios e necessidades de serem desenvolvidos trabalhos frequentes e constantes de assessoramento e acompanhamento aos municípios, principalmente no que se refere à elaboração dos Planos Municipais de Capacitação e Educação Permanente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A experiência do Programa CapacitaSUAS oportunizou a troca de experiências entre os profissionais, o conhecimento das várias realidades municipais, o despertar para a necessidade de capacitação permanente e contínua, assim como a produção do conhecimento.

Dentre os avanços destacam-se a execução do Programa com a Universidade Federal do Maranhão que na primeira fase no interior da UFMA foi transformado em Projeto de Extensão intitulado “CAPACITASUAS MARANHÃO”, por meio do Grupo de Estudos em Democracia, Direitos Humanos e Políticas Públicas - GDÈS, Grupo de Pesquisa, vinculado ao Departamento de Serviço Social e ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, no qual professores pesquisadores se dispuseram a realizar os cursos ofertados; Realização de pesquisa pelo Programa Institucional de Iniciação Científica da UFMA com o Projeto de Pesquisa: “Trabalhadoras, trabalhadores e processos de trabalho no Sistema Único de Assistência Social no estado do Maranhão”; Produção de Monografias de graduação em Serviço Social sobre temáticas da Assistência Social; Estágio obrigatório do Curso de Serviço Social; Atividade de monitoria aos alunos do Curso de Serviço Social, que utilizam aproveitamento de carga horária como Atividades Complementares, possibilitando compartilhar o processo de trabalho desenvolvido em sala de aula, oportunizando assim, o acesso a conhecimentos articulados pela relação professores x trabalhadores; Produção e edição do Livro O CapacitaSUAS no Maranhão: ensino, pesquisa e extensão, com produções de docentes e coordenação do CapacitaSUAS/MA. O livro, organizado em artigos, contém contribuições e reflexões inerentes à política de assistência social em conformidade com a política nacional de educação permanente do SUAS.

Vale ressaltar as contribuições e o acompanhamento direto da execução do Programa pelo Núcleo Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social. Outro destaque vai para a inserção do Programa CapacitaSUAS, no Plano Estadual de Capacitação e Educação Permanente do SUAS. Enfim, a experiência do Programa CapacitaSUAS foi salutar e necessária serviu de referência enquanto ferramenta estratégica de aprimoramento do SUAS.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Nacional e Combate a Fome. **Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – PNEP/SUAS**. 1 ed. Brasília, DF: MDS, 2013.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS. **Resolução nº 8 de 16 de março de 2012**. Institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS e aprova os procedimentos e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento federal do Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS. Brasília, DF: CNAS, 2012.

MIRANDA, Aurora Amélia Brito de; SILVA. Lilia Penha Viana (orgs.). **O CapacitaSUAS no Maranhão: ensino, pesquisa e extensão**. São Luís, MA: EDUFMA, 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO – UFMA. **Relatório da Fase Preparatória do CapacitaSUAS/MA 2ª fase**. São Luís, MA: 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO – UFMA. **Relatório Final da Execução das Ações do CapacitaSUAS 2ª fase**. São Luís, MA: UFMA, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO – UFMA. **Relatório Final da Execução de 100% das Ações do CapacitaSUAS**. São Luís, MA: UFMA, 2022.



PROGRAMA CAPACITASUAS **NOS MUNICÍPIOS MINEIROS:** OPERACIONALIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E DESAFIOS

Felipe Gustavo Lara Couto¹

Gabriele Sabrina da Silva²

Lívia Pinto de Almeida Pessoa³

Pedro Henrique Ferreira da Rocha⁴

INTRODUÇÃO

O presente artigo teve origem a partir de uma demanda de apresentação da experiência vivenciada por Minas Gerais na execução do CapacitaSUAS, Programa

1 Especialista em Psicanálise e graduado em Psicologia, atua na Sedese/MG desde 2017, atualmente como analista da Diretoria de Educação Permanente do SUAS da Subsecretaria de Assistência Social/MG.

2 Especialista e graduada em Administração Pública, servidora da Sedese/MG desde 2013, atualmente é Superintendente de Gestão do SUAS, Vigilância e Capacitação na Subsecretaria de Assistência Social/MG.

3 Especialista em Violência Doméstica e graduada em Serviço Social, atua na Sedese/MG desde 2020, atualmente é Diretora de Educação Permanente do SUAS na Subsecretaria de Assistência Social/MG.

4 Graduado em Relações Internacionais, atua na Sedese/MG desde 2014, como analista da Diretoria de Educação Permanente do SUAS da Subsecretaria de Assistência Social/MG. Secretaria de Desenvolvimento Social do Estado de Minas Gerais / Subsecretaria de Assistência Social/Diretoria de Educação Permanente Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil dgtep@social.mg.gov.br

de âmbito nacional, de execução de cursos de capacitação, cujo público-alvo foram os gestores, trabalhadores governamentais e não governamentais, conselheiros e representantes de usuários em conselhos e comissões do Suas no estado. O objetivo, conforme a Política Nacional de Educação Permanente (PNEP/SUAS, 2013), era garantir o aperfeiçoamento profissional dos envolvidos e, conseqüentemente, a qualificação da oferta dos serviços socioassistenciais.

Considerando o que versa a PNEP/SUAS (2013), no que tange a execução da educação permanente, o estado de Minas Gerais executou o programa CapacitaSUAS em dois momentos distintos. O primeiro em 2014 e o segundo entre os anos de 2016 e 2018.

Em números gerais, foram disponibilizados sete cursos que contemplaram os 853 municípios do estado, com um total de 11.874 inscritos, dos quais 9.363 atenderam aos critérios de conclusão do curso, para os quais foram emitidas as certificações.

Informações mais detalhadas sobre a execução do CapacitaSUAS, os cursos ofertados, metodologia e avaliação geral seguem descritos nos itens: a) Desenvolvimento e b) Considerações Finais.

CapacitaSUAS em Minas Gerais: Execução, adequações e resultados

O CapacitaSUAS, foi fruto de construção conjunta, envolvendo órgãos de pactuação e de controle social em nível federal e estadual, a saber, Comissão Intergestores Tripartite (CIT) e Comissão Intergestores Bipartite (CIB), além do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) e o Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS/MG).

O objetivo central era possibilitar a qualificação dos atores do Suas das gestões municipais, através da oferta de cursos de capacitação, o que traria reflexo à qualidade dos serviços socioassistenciais disponibilizados ao público-alvo da política de assistência social nos territórios.

Para a sua operacionalização, os estados receberam do então Ministério do Desenvolvimento Social (MDS) as orientações quanto à execução dos cursos de capacitação de forma ordenada, além de materiais e atividades avaliativas propostas.

Minas Gerais executou sua primeira oferta no ano de 2014. À época foram ministrados dois cursos: Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e do Brasil sem Miséria (26 turmas, 895 inscritos, 872 certificações) e Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e BSM (42 turmas, 1.339 inscritos, 1.294 certificações). Com vagas disponibilizadas aos 853 municípios do estado, recebeu inscrições de 785 destes em pelo menos um dos cursos. As capacitações foram ministradas pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), instituição de ensino superior (IES) que integrava a Rede Nacional de Educação Permanente do SUAS (Renep SUAS), criada com o intuito de garantir a operacionalização do CapacitaSUAS, uma vez que era constituída por unidades de ensino previamente credenciadas e habilitadas a executar os cursos propostos. A contratação da IES foi efetivada através da realização de pregão eletrônico.

Os cursos foram ofertados mediante esforço conjunto das equipes da UFMG e SEDESE, que realizaram reuniões para planejamento e alinhamento das atividades, bem como para discussão de pontos importantes que deveriam ser abordados, considerando as especificidades da gestão do Suas no estado e suas particularidades. Profissionais das equipes envolvidas também participaram de Oficinas de Alinhamento Pedagógico promovidas pelo então Ministério da Cidadania.

O monitoramento e avaliação das ações que envolviam a execução do curso foi realizado por meio do Sistema de Capacitação do Ministério (SIMA), Sistema de Gestão das Capacitações (SISCAP) e através da consolidação dos dados oriundos das avaliações preenchidas pelos cursistas. O desempenho da IES foi aferido mediante acompanhamento in loco

por profissionais da Secretaria de Estado de Minas Gerais, assim como pelas informações prestadas no decorrer das reuniões.

Em linhas gerais, os cursos obtiveram uma avaliação satisfatória. Entretanto, por terem sido executados de forma centralizada, em Belo Horizonte, a capital do estado, foi constatada a necessidade de ampliação da oferta, conduzindo a execução das capacitações de forma regionalizada, tendo em vista o grande número de municípios que compõem o estado de Minas Gerais, bem como sua extensa área territorial. A intenção era oportunizar a experiência a todos os municípios de forma equânime, sendo garantido ainda o custeio de alimentação e hospedagem aos cursistas cuja distância da residência em relação ao local da disponibilização dos cursos fosse superior a 70 km.

Isto posto, em 2015 foi elaborada a proposta de execução dos cursos considerando as 21 Diretorias Regionais de Desenvolvimento Social, que foram parceiras para a oferta regionalizada das capacitações desenvolvidas entre os anos de 2016 e 2018.

No período, foram disponibilizados cinco cursos no total, que seguem identificados com a matriz pedagógica resumida, em que constam as inclusões do governo de Minas Gerais, o público-alvo, conforme pactuado na Comissão Intergestores Bipartite- CIB e deliberado pelo Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS), e às observações referentes ao perfil dos inscritos:

a) Curso: Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS – 40 horas

Matriz Pedagógica:

- Sistema orçamentário, processo orçamentário e participação social nos processos decisórios orçamentários;
- Modelo de cofinanciamento nacional e Fundos de Assistência Social;
- Cofinanciamento estadual e Planos de Assistência Social;

- Papel dos órgãos de controle do orçamento público, prestação de contas e os conselhos estaduais e municipais.

O público-alvo foram profissionais de ensino médio ou superior responsáveis pela gestão dos fundos municipais de assistência social, e, no caso de indisponibilidade, profissionais com atuação na gestão financeira e orçamentária do município.

A análise dos questionários de avaliação apontou que apenas 11% dos inscritos no curso atenderam integralmente ao perfil das vagas estabelecido pelo CEAS/MG. Este dado indica, portanto, dificuldades na mobilização dos profissionais indicados, com atribuições que vão ao encontro da temática do curso ofertado. Trata-se de um desafio posto tanto para a Sedese quanto para os municípios, tendo em vista os conhecimentos teóricos e práticos específicos necessários à atuação na área.

b) Curso: Especificidade e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS – 40 horas

Matriz Pedagógica:

- Proteção Social Básica no SUAS: concepções, diretrizes e público;
- Território e proteção social;
- A materialização das Seguranças Sociais pela oferta dos Benefícios e Serviços e ações socioassistenciais: o Paif e o SCFV;
- Fortalecendo a proteção social básica: pensando o planejamento.

O público-alvo foram coordenadores de CRAS e técnicos de nível superior das equipes de referência do PAIF.

Do total de inscritos foram identificados 38,5% de assistentes sociais com atuação em CRAS, CREAS e Gestão do Suas; 21,8% de psicólogos e 18,3% com atuação em funções de gerência e coordenação.

c) Curso: Vigilância Socioassistencial do Suas – 40 horas

Matriz Pedagógica:

- Introdução à Vigilância Socioassistencial;
- Conceitos centrais e organização da Vigilância Socioassistencial;
- Informações e estratégias para olhar o território;
- Construção de diagnósticos e a importância dos métodos qualitativos;
- Outras macroatividades e o caráter pedagógico da Vigilância Socioassistencial.

O público-alvo foram profissionais de nível superior responsáveis pela vigilância socioassistencial. Na indisponibilidade, deveriam ser indicados substitutos de nível superior com atuação na gestão da política e considerados referências para a função de vigilância ou com atuação na Proteção Social Básica ou Especial.

Dentre os cursistas que preencheram a avaliação, 79% atenderam ao perfil. Entretanto, não foram identificados, à época, muitos profissionais com atuação direta e exclusiva na área de vigilância socioassistencial, seguramente por tratar-se de área de atuação do Suas não implantada formalmente e nem regulamentada na maioria dos municípios, naquele ano.

d) Curso: Introdução ao Exercício do Controle Social no SUAS – 40 horas

Matriz Pedagógica

- Política Nacional de Assistência Social e as bases de sua organização;
- A organização e o funcionamento do controle social no SUAS;
- Financiamento do Suas no Brasil e em Minas Gerais e o controle social;

- Instrumentos de controle social do SUAS e planejamento das ações dos conselhos municipais e regionais.

O público-alvo foram secretários(as) executivos(as) e conselheiros representantes da sociedade civil dos conselhos municipais de assistência social. Em caso de indisponibilidade dos secretários executivos, os mesmos deveriam ser substituídos por técnicos de nível médio ou superior atuantes nas atividades de suporte aos conselhos municipais. Já no caso da indisponibilidade de conselheiros da sociedade civil, deveriam ser indicados delegados deste segmento, eleitos para a Conferência Regional do ano de 2017, preferencialmente dentre os usuários do Suas.

50,8% dos cursistas afirmaram serem membros da secretaria executiva do conselho de assistência social ou membros do conselho de assistência social (municipal ou estadual). 16,5% declararam ocupar o cargo de técnico de nível superior que atua diretamente na oferta dos serviços socio-assistenciais nos CRAS.

e) Curso: Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial – 40 horas

Matriz Pedagógica:

- Noções básicas sobre o SUAS;
- PSE: o que, como organizar e os serviços de média complexidade;
- A PSE em Minas Gerais;
- A reorganização da PSE de alta complexidade em Minas Gerais.

O público-alvo foram profissionais de nível superior das equipes de referência dos CREAS municipais ou regionais, de unidades de acolhimento institucional, do Serviço de Família Acolhedora ou Centro Especializado para Pessoas em Situação de Rua - Centro POP, além de profissionais

que atuam como referência municipal para a Proteção Social Especial, ligados aos CREAS Regionais.

27,2% dos cursistas afirmaram pertencer às equipes dos CREAS municipais e 25,8% a equipes de unidades de acolhimento.

Para a condução dos trabalhos, foram contratadas três instituições de ensino superior, mediante a realização de pregão eletrônico por lotes regionalizados: Universidade Federal de Uberlândia (UFU); Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais - Campus Muzambinho (ambas responsáveis por três polos de capacitação) e o Grupo Educacional UNIS, (responsável por 15 polos). Todas elas com sede no estado e credenciadas na Renep SUAS.

Além disso, foram estabelecidas parcerias com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro (EG/FJP), para o apoio na condução de todo o processo de planejamento, monitoramento e avaliação do Programa, bem como a Associação Mineira de Municípios (AMM), que apoiou na logística das ofertas realizadas e no processo de produção dos materiais próprios de conteúdo específico estadual. Disso, além da equipe da Subsecretaria de Assistência Social- Subas, as Diretorias Regionais da Sedese, a CIB/MG e o CEAS/MG desempenharam importante papel, considerando o esforço necessário para uma execução exitosa da proposta do estado.

Coube à Sedese a coordenação de todo o processo, uma vez que era o órgão responsável pelas contratações e gestão de todas as atividades. Desta forma, a Secretaria de Estado organizou a execução partindo da definição das atribuições de cada um dos parceiros envolvidos no processo. Além disso, estabeleceu, dentro de sua equipe, supervisores de campo, que acompanharam a execução dos cursos no cotidiano, se atentando a diversos aspectos: de organização da oferta; desempenho da coordenação geral da IES contratada, assim como dos docentes e envolvimento dos cursistas.

As Diretorias Regionais por sua vez, atuaram na mobilização e divulgação dos cursos junto aos municípios a elas referenciados, juntamente com a equipe da então Diretoria de Capacitação da Subas/ Sedese, além de se responsabilizar pela fiscalização dos contratos, considerando a maior proximidade com o território de oferta dos cursos. A elas cabia também a função de identificar eventuais descumprimentos de cláusulas contratuais e propor as soluções para adequação.

As IES contratadas se responsabilizavam por atividades voltadas ao desenvolvimento e execução dos cursos, tais como a elaboração de materiais e disponibilização de infraestrutura, lanches e vouchers para o almoço, acompanhamento de frequência, desistência e evasão, além da avaliação de aprendizagem.

Com relação à EG/FJP, esta auxiliou a Sedese no desenho do monitoramento e a avaliação dos cursos ofertados; na formulação das matrizes pedagógicas, acrescentando ao conteúdo proposto as questões referentes à Minas Gerais e suas especificidades; no treinamento dos supervisores de campo e, ainda na realização de oficinas de alinhamento entre os atores envolvidos, e que contaram, ainda, com a participação de profissionais do governo federal afetos às temáticas de cada curso.

Participaram do processo de alinhamento, ainda, os conteudistas responsáveis pela elaboração dos materiais pedagógicos, além de trabalhadores da administração estadual envolvidos diretamente com as temáticas a serem abordadas em cada um dos cursos. Foram encontros para o repasse de orientações gerais e introdução dos conteúdos referentes ao estado, realizados entre três e cinco dias, que favoreceram a troca de experiências sobre conhecimentos teóricos e práticos, além de oportunizar articulações entre as IES contratadas.

Quanto a parceria estabelecida com a AMM, esta deu origem à contratação de especialistas na política de assistência social, que se responsabilizaram pela elaboração de cadernos adicionais àqueles disponibiliza-

dos pelo governo federal, cujo conteúdo trazia informações referentes a questões específicas da operacionalização do Suas em Minas Gerais.

Além disso, foram utilizados no processo outros contratos e parcerias para a garantia de toda a infraestrutura e condições de participação a serem disponibilizadas aos alunos, como por exemplo, a contratação de hospedagem próximas aos locais de oferta dos cursos.

Diante de todas as parcerias estabelecidas, que envolveram a participação de diversos atores com atribuições distintas, um importante desafio foi a realização do acompanhamento e monitoramento de todos os processos e ações previstas.

Após avaliações e apontamentos de utilização de determinadas metodologias, aliada a uma análise de conjuntura, optou-se por considerar a manifestação dos docentes, servidores da Sedese que atuaram como supervisores de campo, além dos trabalhadores e conselheiros de âmbito municipal que se inscreveram e participaram dos cursos disponibilizados.

Os instrumentais utilizados para qualificar as ações (sua execução e resultados alcançados) foram: avaliações padronizadas, aplicadas aos cursistas e docentes; registros de ocorrências e relatórios produzidos pelos supervisores; a base de dados do Sistema de Gestão de Capacitações – Siscap, disponibilizado pela Sedese; observações e entrevistas livres, realizadas por técnicos da EG/FJP; registros das oficinas de alinhamento e apontamentos realizados pelas equipes das Diretorias Regionais e IES (coordenação e docentes).

Todos os dados coletados eram enviados à EG/FJP, que tinha a atribuição de analisar, organizar e sistematizar as informações em relatórios a serem encaminhados à Sedese e apresentados nas “reuniões devolutivas”.

Em síntese, para a construção dos relatórios específicos de avaliação de cada um dos cinco cursos ofertados de forma regionalizada na segun-

da fase, foram utilizados: 7.253 questionários preenchidos por cursistas, sendo - 1.118 do curso de Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS, 1.401 do Curso de Atualização em Especificidade e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS, 1.542 do Curso de Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS, 1.820 do Curso de Introdução ao Exercício do Controle Social no Suas e 1.372 do Curso de Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial. Além destes, foram considerados 244 questionários de docentes e analisados 237 relatórios de supervisores.

Em linhas gerais, objetivou-se identificar, através do monitoramento e avaliação: a) o perfil dos cursistas - faixa etária, sexo, município onde atua, tempo de experiência na política de assistência social e sua função; b) aspectos operacionais, tais como, o cumprimento da carga horária, assiduidade, pontualidade, acesso ao material didático e apoio das IES durante a execução; c) a logística e infraestrutura física disponibilizadas pelas IES, levando-se em consideração as condições gerais das salas de aula em termos de conforto, iluminação, acessibilidade, e ainda, a existência de computadores, projetores e demais itens necessários para a realização das atividades em sala de aula; d) aspectos metodológicos, em que foram analisadas a adequação da carga horária à proposta de conteúdo, divisão estabelecida entre aulas expositivas e atividades práticas, interação entre docente/cursista e dos cursistas entre si, utilização das apostilas e cadernos produzidos, performance do docente e análise do desempenho dos cursistas.

Em linhas gerais, os instrumentais utilizados foram avaliados como positivos, tendo em vista que possibilitaram que correções fossem realizadas no decorrer da execução dos cursos. Através destes, foi possível identificar problemas operacionais e pedagógicos, que puderam ser sanados, garantindo a qualidade das capacitações.

Considerando a segunda fase de oferta, de 2016 a 2018, de acordo com a tabela a seguir, é possível verificar a qualidade da oferta do Capacita-

SUAS no estado de Minas Gerais, uma vez que treze polos apresentaram avaliação geral dos cinco cursos, classificando-os entre os conceitos bom ou ótimo, acima de 95%. Destes, destacam-se os polos de Almenara, Curvelo, Ituiutaba, Paracatu, Salinas e Uberlândia, que apresentaram 100% das avaliações entre os conceitos bom e ótimo para quatro dos cinco cursos. Entretanto, é importante destacar as avaliações do polo de Muriaé, referente ao curso de Vigilância Socioassistencial, em que 14,5% das avaliações classificaram o curso como regular, ruim ou péssimo; bem como o polo de São João Del Rei na avaliação do curso da Proteção Social Especial, em que 10,6% das avaliações apontaram a insatisfação com o curso, classificando-o como regular, ruim ou péssimo.

Tabela A.5: Avaliação geral dos alunos sobre o curso, segundo curso e polo, Capacita Suas Minas Gerais, 2016-2018.

POLO	CURSO									
	GFO		PSB		VIG		CON		Proteção Especial	
	Péssimo/ Ruim/ Regular	Bom/Ótimo	Péssimo/ Ruim/ Regular	Bom/Ótimo	Péssimo/ Ruim/ Regular	Bom/Ótimo	Péssimo/ Ruim/ Regular	Bom/Ótimo	Péssimo/ Ruim/ Regular	Bom/Ótimo
Almenara	0,0% (0)	100,0% (24)	0,0% (0)	100,0% (25)	0,0% (0)	100,0% (35)	0,0% (0)	100,0% (48)	3,4% (1)	96,6% (28)
Araçuaí	0,0% (0)	100,0% (33)	2,3% (1)	97,7% (43)	0,0% (0)	100,0% (35)	0,0% (0)	100,0% (51)	5,9% (2)	94,1% (32)
Belo Horizonte	2,6% (2)	97,4% (74)	1,0% (1)	99,0% (103)	1,0% (1)	99,0% (101)	0,0% (0)	100,0% (101)	5,9% (12)	94,1% (193)
Curvelo	0,0% (0)	100,0% (44)	0,0% (0)	100,0% (64)	0,0% (0)	100,0% (85)	0,0% (0)	100,0% (93)	1,7% (1)	98,3% (59)
Divinópolis	4,3% (3)	95,7% (66)	1,1% (1)	98,9% (94)	0,9% (1)	99,1% (113)	0,8% (1)	99,2% (126)	0,0% (0)	100,0% (99)
Governador Valadares	0,0% (0)	100,0% (107)	0,0% (0)	100,0% (119)	4,8% (7)	95,2% (140)	1,8% (3)	98,2% (165)	1,0% (1)	99,0% (99)
Ituiutaba	0,0% (0)	100,0% (24)	0,0% (0)	100,0% (19)	3,8% (1)	96,2% (25)	0,0% (0)	100,0% (32)	0,0% (0)	100,0% (28)
Juiz de Fora	6,3% (5)	93,7% (74)	3,8% (4)	96,2% (102)	3,2% (4)	96,8% (121)	0,0% (0)	100,0% (136)	3,1% (2)	96,9% (62)
Montes Claros	0,0% (0)	100,0% (78)	0,8% (1)	99,2% (118)	0,8% (1)	99,2% (120)	1,2% (2)	98,8% (159)	0,0% (0)	100,0% (96)
Muriaé	9,6% (5)	90,4% (47)	3,2% (2)	96,8% (61)	14,5% (10)	85,5% (59)	1,3% (1)	98,7% (78)	0,0% (0)	100,0% (72)
Paracatu	0,0% (0)	100,0% (28)	0,0% (0)	100,0% (32)	0,0% (0)	100,0% (33)	5,0% (2)	95,0% (38)	0,0% (0)	100,0% (33)
Passos	0,0% (0)	100,0% (32)	2,7% (1)	97,3% (36)	2,9% (1)	97,1% (33)	0,0% (0)	100,0% (48)	0,0% (0)	100,0% (31)
Patos de Minas	8,3% (2)	91,7% (22)	0,0% (0)	100,0% (42)	2,5% (1)	97,5% (39)	0,0% (0)	100,0% (48)	0,0% (0)	100,0% (46)
Poços de Caldas	0,0% (0)	100,0% (39)	2,0% (1)	98,0% (49)	3,2% (2)	96,8% (60)	0,0% (0)	100,0% (86)	0,0% (0)	100,0% (63)
Salinas	0,0% (0)	100,0% (31)	0,0% (0)	100,0% (38)	0,0% (0)	100,0% (38)	1,9% (1)	98,1% (53)	0,0% (0)	100,0% (26)
São João del Rei	5,7% (4)	94,3% (66)	5,3% (5)	94,7% (90)	1,8% (2)	98,2% (109)	1,6% (2)	98,4% (127)	10,6% (7)	89,4% (59)
Teófilo Otoni	2,2% (1)	97,8% (45)	0,0% (0)	100,0% (53)	1,7% (1)	98,3% (59)	0,0% (0)	100,0% (71)	9,5% (6)	90,5% (57)
Timóteo	3,4% (2)	96,6% (56)	1,4% (1)	98,6% (69)	1,1% (1)	98,9% (90)	0,9% (1)	99,1% (115)	4,2% (3)	95,8% (68)
Uberaba	8,3% (2)	91,7% (22)	0,0% (0)	100,0% (26)	0,0% (0)	100,0% (29)	8,6% (3)	91,4% (32)	0,0% (0)	100,0% (27)
Uberlândia	3,8% (1)	96,2% (25)	0,0% (0)	100,0% (23)	0,0% (0)	100,0% (29)	0,0% (0)	100,0% (36)	0,0% (0)	100,0% (49)
Varginha	0,0% (0)	100,0% (101)	3,2% (4)	96,8% (122)	0,8% (1)	99,2% (132)	0,7% (1)	99,3% (133)	3,1% (3)	96,9% (95)

Fonte: EG/FJP questionário alunos. Elaboração EG/FJP.

Além da avaliação geral apresentada, faz-se importante ressaltar a avaliação positiva dos cursistas com relação a estratégia de disponibilizar os cursos a partir da divisão das turmas entre os territórios. Isto se deve ao fato das turmas serem menores, compostas por trabalhadores e conselheiros de municípios mais próximos e com realidades semelhantes, o que favoreceu a interação entre os participantes e propiciou a troca de experiências. Além disso, houve maior adesão por parte dos gestores municipais, devido a redução do custo para deslocamento da equipe, tendo em vista a maior proximidade dos polos, assim como menor investimento pessoal e facilidade de participação e assiduidade.

Além da oferta descentralizada e aproximada dos territórios, outra característica muito bem avaliada pela equipe envolvida no processo foi a multiplicidade e potencialidade dos atores envolvidos, com diversas IES e acadêmicos conteudistas que, somados às equipes estaduais e ao apoio da equipe nacional, conduziram grandes discussões acerca das temáticas trabalhadas em cada curso, possibilitando a construção de cursos que alinhavam a perspectiva teórica e prática no âmbito dos percursos formativos do SUAS.

Têm-se, ainda, como potencialidade do processo vivenciado no estado de Minas Gerais, o caráter participativo de toda a construção, com acertada participação da CIB e do CEAS nos processos de definição da quantidade e perfil dos participantes, bem como das responsabilidades de cada ente e ator envolvido na execução do Programa CapacitaSUAS.

Destaca-se também a relevância da elaboração de materiais específicos do estado de Minas Gerais agregados à sugestão de matriz pedagógica nacional, respeitando as diretrizes de um Sistema Único, o SUAS, ao mesmo tempo em que conciliava uma abordagem de temáticas mais aderentes à realidade de Minas Gerais.

Por fim, a contratação de uma IES especificamente dedicada ao monitoramento e avaliação do Programa trouxe elementos muito ricos de análise, reflexão e correção de rumos durante todos os processos, além de facilitar os registros e a gestão da informação e dos conhecimentos adquiridos com a oferta do CapacitaSUAS em Minas Gerais.

Desta forma, apesar de todo o esforço operacional, necessidade de articulações diversas e estabelecimento de parcerias, é possível aferir que a decisão por ofertar os cursos de forma regionalizada, na segunda etapa, foi exitosa e, em caso de novas capacitações, sejam estas através do CapacitaSUAS ou diante de investimento do governo do estado, a metodologia poderá ser replicada, assim como poderão ser reutilizados os

instrumentos de monitoramento e avaliação, considerando a qualidade dos dados obtidos a partir de sua utilização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A oferta do CapacitaSUAS no estado de Minas Gerais foi realizada em momentos distintos, tendo sido adotadas formas de organização diferentes, em que foi possível aprender e identificar a importância de execução de ações de qualificação presenciais regionalizadas, em que se considera as diversidades e peculiaridades dos territórios. Esta metodologia favorece o aprendizado do conteúdo referente à política pública de assistência social e facilita a sua associação à prática profissional, uma vez que possibilita maior interlocução dos cursistas com os docentes, bem como entre os profissionais e conselheiros que atuam em territórios próximos uns dos outros.

Entretanto, é preciso ressaltar toda a estrutura que envolve a oferta e, conseqüente necessidade de maior alocação de recursos, financeiros e humanos, para garantir sua execução, tendo em vista a necessidade de realização de contratos diversos, além do estabelecimento de parcerias importantes para a garantia da organização, planejamento, execução, monitoramento e avaliação das ações. Nesse sentido, evidencia-se também a importância da institucionalização e continuidade de Programas como o CapacitaSUAS, que materializam a corresponsabilidade de financiamento e execução das ações de gestão do SUAS pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Além disso, é essencial destacar que o sucesso da regionalização das capacitações também está intrinsecamente ligado à participação e mobilização e ao comprometimento dos atores envolvidos, que desempenharam um papel crucial na disseminação do conhecimento e na promoção de uma maior compreensão das necessidades específicas de cada região do estado. Essa abordagem regionalizada não apenas enriqueceu

as discussões e trocas de experiências entre os participantes, mas também fortaleceu os vínculos entre os profissionais da assistência social em Minas Gerais. Esse resultado se materializa a partir da análise dos instrumentos de monitoramento e avaliação adotados.

É evidenciada ainda a importância da Política Nacional de Educação Permanente, bem como a organização do estado, mediante a instituição do Núcleo Estadual de Educação Permanente (NEEP SUAS/MG), a partir de 2015, e da elaboração do Plano Estadual de Educação Permanente (PEEP SUAS/MG), a partir de 2019, para que sejam diagnosticadas as principais fragilidades encontradas na execução da política de assistência social nos municípios, para que seja possível pensar em qualificações que contribuam com a profissionalização dos atores do SUAS.

Além de propiciar a valorização do trabalhador, o desenvolvimento de suas habilidades, bem como sua capacidade crítica, as capacitações favorecem a melhoria da qualidade dos serviços socioassistenciais destinados aos indivíduos e famílias que encontram-se em situação de vulnerabilidade, risco e/ou violação de direitos. Por essa razão, além de ofertar ações de qualificação é importante fomentar a organização dos municípios para a implementação da educação permanente nos territórios, visando o fortalecimento desta política de assistência social.

Por fim, é importante ressaltar que a experiência bem-sucedida do CapacitaSUAS em Minas Gerais apresenta aspectos significativos, a serem considerados em futuras iniciativas de capacitação, uma vez que a avaliação constante, a adaptação de abordagens e a colaboração interinstitucional devem continuar a ser uma prioridade. Ademais, à medida que avançamos, é crucial manter o compromisso com a educação permanente e a formação continuada, com o intuito de garantir a profissionalização dos atores do SUAS no estado, dotando-os de capacidade para enfrentar os desafios postos à política de assistência social.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. 1 ed. Brasília, DF: MDS, 2013.

MINAS GERAIS. Escola de Governo; Fundação João Pinheiro. Projeto: Ações conjuntas do Programa CapacitaSuas municípios mineiros. **Relatório final do projeto com recomendações décimo terceiro produto**. Belo Horizonte: EG/FJP, 2018.

CEAS-MG, Conselho Estadual de Assistência Social de Minas Gerais. **Resolução nº555/2016**. Dispõe sobre a aprovação da quantidade e do perfil dos alunos, bem como das responsabilidades dos entes, para a execução do Programa CapacitaSuas, referentes aos aceites de 2013 e 2014 do Governo do Estado de Minas Gerais com o Ministério Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. Belo Horizonte: CEAS, 2016a.

CEAS-MG, Conselho Estadual de Assistência Social de Minas Gerais. **Resolução nº570/2016**. Dispõe sobre a aprovação de orientações para indicação de alunos para os cursos do Programa CapacitaSuas, referentes aos aceites de 2013 e 2014 do Governo do Estado de Minas Gerais com o Ministério Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. Belo Horizonte: CEAS, 2016b.

CEAS-MG, Conselho Estadual de Assistência Social de Minas Gerais. **Resolução nº 591/2017**. Altera a resolução do Conselho Estadual de Assistência Social nº 555/2016 que dispõe sobre a aprovação da quantidade e do perfil dos alunos, bem como das responsabilidades dos entes, para a execução do Programa CapacitaSuas, referentes aos aceites de 2013 e 2014 do Governo do Estado de Minas Gerais com o Ministério Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. Belo Horizonte: CEAS, 2017.

CEAS-MG, Conselho Estadual de Assistência Social de Minas Gerais. **Resolução nº621/2018**. Altera os Artigos 2º e 4º da Resolução n.º 555/2016

que dispõe sobre a aprovação da quantidade e do perfil dos alunos, bem como a responsabilidade dos entes, para a execução do Programa CapacitaSuas, referente aos aceites de 2013 e 2014 do Governo de Minas Gerais com o Ministério do Desenvolvimento e Combate à Fome – MDS. Belo Horizonte: CEAS, 2018.

CIB-MG, Comissão Intergestores Bipartite de Minas Gerais. **Resolução nº 02/2016**. Pactua a quantidade e o perfil dos alunos, bem como responsabilidade dos entes, para a execução do Programa CapacitaSuas, referente aos aceites de 2013 e 2014 do Governo de Minas Gerais com o Ministério do Desenvolvimento e Combate à Fome – MDS. Belo Horizonte: CIB, 2016.

CIB-MG, Comissão Intergestores Bipartite de Minas Gerais. **Resolução nº 03/2018**. Altera os Artigos 2º e 4º da Resolução 02/2016 que pactua a quantidade e o perfil dos alunos, bem como responsabilidade dos entes, para a execução do Programa CapacitaSuas, referente aos aceites de 2013 e 2014 do Governo de Minas Gerais com o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS. Belo Horizonte: CIB, 2018.



A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO PERMANENTE E DO PROGRAMA CAPACITASUAS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19 NA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NO **ESPÍRITO SANTO**

Geovana Marinot¹
Sueli Barros Pereira²

INTRODUÇÃO

A partir do início do ano de 2020 atravessamos uma das mais graves crises sanitárias já vistas no mundo moderno, desencadeado pela pandemia de Covid-19. Este cenário evidenciou a importância da atuação do Estado sob a égide das políticas sociais diante das diversas necessidades e demandas sociais.

O reconhecimento da Política Nacional de Assistência Social e do Sistema Único de Assistência Social como fundamental para o enfrentamento das consequências

1 Secretaria de Estado de Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social do Espírito Santo, Gestão do Trabalho e Educação Permanente, Vitória, ES, Brasil. E-mail: geovana.marinot@setades.es.gov.br

2 Secretaria de Estado de Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social do Espírito Santo, Núcleo de Avaliação e Gestão da Informação (NAGI). Vitória, ES, Brasil. E-mail: thauan_jps@hotmail.com

sociais e econômicas derivadas da crise sanitária de saúde pública foi imperativo, dando atenção e designando parte significativa do orçamento emergencial de guerra para o apoio direto às famílias por meio, sobretudo, do Auxílio Emergencial disponibilizado pelo Governo Federal.

Neste sentido, a pandemia precipitou a necessária incorporação de modalidades extraordinárias de trabalho e ensino diante da fundamental estratégia de distanciamento e isolamento social. A pandemia de Covid-19 permitiu então uma evidente e contraditória ampliação das possibilidades de trabalho remoto, bem como, notadamente, acelerou um processo de consolidação de modalidades de ensino e formação híbridas ou à distância. Este fenômeno impactou diretamente na realização de capacitações e ações de educação permanente para servidores públicos, nos diversos níveis de gestão. A partir desta nova e adversa conjuntura, a execução das ações de educação permanente no SUAS e, sobretudo, o Programa CapacitaSUAS também se adequou diante da necessidade de encarar a complexidade do contexto vigente, devendo, para tanto, adaptar-se emergencialmente, resguardando e garantindo seus princípios fundamentais, em promover um qualificado espaço de capacitação para trabalhadores do SUAS.

Os estados que ainda detinham recursos repassados pelo Governo Federal a serem executados no referido Programa se encontraram diante de um dilema em relação à necessidade imperativa de proporcionar momentos de formação e ações de educação permanente por um lado e, por outro lado, garantir tais iniciativas superando os limites impostos pela pandemia de Covid-19, sem colocar em risco os fundamentos do Programa CapacitaSUAS tão pouco a saúde da população. Foi nesse bojo que o então Ministério da Cidadania emitiu a orientação técnica que possibilitou em caráter excepcional a realização do Programa CapacitaSUAS na modalidade de Ensino à Distância (EAD).

Isto, pois, as necessidades e demandas por ações de educação permanente foram multiplicadas neste contexto onde trabalhadores e gestores

buscavam estratégias para enfrentamento da crescente procura por serviços socioassistenciais. Destaca-se que somente no Espírito Santo, em nível de exemplo, ao menos 46% dos beneficiários do chamado Auxílio Brasil não tinham registro no Cadastro Único do Governo Federal (PP-GPS/UFES, 2020). Este dado indica que a maior parte destes 46%, aproximadamente 900 mil pessoas se tornaram em menos de um ano, aquilo que a NOB-SUAS (2012) designa como demanda potencial para Assistência Social³. Significa dizer que este foi o quantitativo aproximado de cidadãos que passaram a utilizar-se direta ou indiretamente da Política Nacional de Assistência Social, ou como designa a própria Constituição Federal de 1988, passaram a gozar deste direito social que se constitui objeto de quem dele necessitar.

O enfrentamento desta complexa realidade social se agravou e se comprovou ainda, diante da alta demanda por capacitação por parte dos profissionais que não deixaram a “linha de frente” dos atendimentos às famílias e indivíduos no SUAS. Uma importante pesquisa realizada pelo núcleo de estudos sobre burocracia da FGV apontou que, no Brasil, durante a pandemia de Covid-19, 80% dos trabalhadores da Assistência Social não haviam recebido nenhum tipo de capacitação para atuação profissional neste contexto (FGV, 2020). Deste modo, o referido estudo também apontou que justamente onde se constatou a maior taxa de não capacitação destes profissionais também foi verificada a maior insegurança destes profissionais em intervir nesta realidade.

Esta falta de segurança dos profissionais para execução do seu trabalho cotidiano colabora com a possibilidade de que sua atuação não alcance a real necessidade das demandas da população, contribuindo para que o investimento do recurso público naquele trabalho/serviço tenha sido executado e seu efeito não tenha sido inteiramente alcançado. Este

3 De acordo com a NOB SUAS (2012) “Art. 91. Constituem responsabilidades comuns à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios acerca da área de Vigilância Socioassistencial: [...] III – [...] traçar o perfil de populações vulneráveis e estimar a demanda potencial dos serviços de Proteção Social Básica e Especial e sua distribuição no território”.

processo e tais evidências revelaram para nós a urgência em, mesmo no contexto da pandemia, realizar a Terceira Etapa do Programa Capacita-SUAS no Espírito Santo, além das demais ações de Educação Permanente no SUAS, mesmo nos valendo emergencialmente da modalidade EAD.

A modalidade EAD, portanto, permitiu garantir o uso responsável do recurso público aliado ao atendimento de uma demanda dos próprios trabalhadores e gestores desta importante política. Contraditoriamente ao agravamento das dificuldades desencadeadas pela pandemia, a execução do CapacitaSUAS na modalidade EAD permitiu um maior alcance regional dos cursos, bem como, a maior disponibilização de vagas e, com isso, uma importante economia dos recursos advindos do Governo Federal que poderão ser otimizados e aproveitados ainda para demais ações de capacitação a luz do programa.

Tais constatações que apresentaremos à frente nos permitiram atribuir uma avaliação positiva, mesmo compreendendo a contradição imposta pelo contexto adverso que atravessamos e a qualitativa prioridade do ensino sob a modalidade presencial. Para tal execução tivemos que adaptar integralmente cada um dos materiais de cada um dos cursos ofertados para a referida modalidade. Foi necessário modificar o formato de suas atividades e metodologias, adaptar seus espaços de discussão e remodelar a aproximação de docentes e cursistas no intuito de garantir o engajamento neste novo formato, todas essas adaptações do formato se deram mantendo, obviamente, a matriz pedagógica, o caderno do aluno e a essencialidade do Programa CapacitaSUAS.

Assim pudemos assegurar o objetivo geral do programa em capacitar trabalhadores municipais e estaduais, contribuindo com o processo de ensino e aprendizagem, compartilhando conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias tanto para o provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais quanto para a gestão do SUAS e demais serviços, servindo para qualificar a sua atuação política e institucional contribuindo no

desenvolvimento da Política Nacional de Assistência Social e da defesa do Sistema Único de Assistência Social.

1. A PERSPECTIVA E O DESENVOLVIMENTO DA 3ª ETAPA DO PROGRAMA CAPACITASUAS NO ESPÍRITO SANTO

Os percursos formativos e as ações de formação e capacitação, compreendidas no âmbito desta Política, destinam-se majoritariamente aos trabalhadores do SUAS com Ensino Fundamental, Médio e Superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades (PNEP/SUAS, 2013, p. 10).

O planejamento dos referidos cursos tratou de abordar uma perspectiva didático-pedagógica de acordo com os princípios e diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS. A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS estabelece os princípios e diretrizes para a instituição da perspectiva político-pedagógica fundada na educação permanente na Assistência Social (PNEP/SUAS, 2013), baseada, sobretudo em três pilares, sendo eles: 1. o princípio da educação permanente; 2. o foco no desenvolvimento de capacidades e competências voltadas para ações de proteção social; e 3. a priorização de processos de aprendizagem significativa (PNEP/SUAS, 2013).

Aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), por meio da Resolução nº 04, de 13 de março de 2013, esta conquista coloca em novo patamar a questão da formação e capacitação de usuários e trabalhadores da Assistência Social nos marcos legais da área, como a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS/1993), a Política Nacional da Assistência Social (PNAS/2004), a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS/2006) e a Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS/2012), dentre outras normativas. Este processo reflete,

portanto, esforços das instâncias comprometidas com a “desprecarização” do trabalho e com a profissionalização da Assistência Social no País (PNEP/SUAS, 2013, p. 11).

Logo, entende-se por educação permanente o processo de atualização e renovação contínua e cotidiana das práticas profissionais e condutas de pessoas, equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. Processo este mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional e da própria vida em sociedade (SETADES, 2015). E de acordo com a NOB-RH/SUAS, essa perspectiva pedagógica, ética e política no interior do SUAS se apresenta da seguinte maneira:

- a)** A Educação Permanente é fundamentada na qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais;
- b)** Realiza-se de forma sistemática e continuada; sustentável; participativa; nacionalizada; descentralizada; avaliada e monitorada;
- c)** Produz, sistematiza e dissemina conhecimentos, direcionados ao desenvolvimento de competências e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e do protagonismo dos usuários;
- d)** Prima pelo investimento em múltiplas formas de capacitação e formação, adotando instrumentos criativos e inovadores, adequando-os aos diferentes públicos da Política de Assistência Social e garantindo a acessibilidade das pessoas com deficiência;
- e)** Respeita a diversidade e as especificidades territoriais na elaboração das ações de capacitação e formação;
- f)** Prevê acompanhamento, monitoramento e avaliação da Educação Permanente;

g) Integra e amplia os espaços de debates entre as instâncias de gestão, controle social, instituições educacionais e movimentos sociais (NOB-RH/SUAS, 2006, p 4).

E é justamente a busca pelo desenvolvimento das competências no SUAS, enquanto conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções e atribuições de um trabalhador, visando ao alcance dos objetivos da instituição, órgão, equipamento, ou serviço no quadro dos quais exerce sua atividade profissional, é que a execução da 3ª Etapa do Programa CapacitaSUAS se fez tão pertinente. Neste sentido, consideramos que os conhecimentos, habilidades e atitudes que constituem o tripé de capacidades foram desenvolvidas, proporcionando um instrumental que pode ser mobilizado pelo trabalhador para a realização de atividades específicas que contribuem para o desenvolvimento da competência profissional (SETADES, 2015) e, portanto, interferem qualitativamente nos processos de trabalho final de atendimento às demandas e necessidades da população atendida.

Isto posto, cumpre ainda salientar que tal execução que ora apresentamos como contribuição para o desenvolvimento de estratégias de educação permanente no SUAS só permite se constituir como tal se levar em consideração a aprendizagem significativa, processo que busca, por meio da mobilização dos saberes e experiências prévias do cursista, a interiorização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes. Por esta via o processo de apreensão do novo saber atua também sobre a estrutura dos conhecimentos e experiências pré-existentes de forma a promover sua ressignificação (SETADES, 2015).

Em sua perspectiva metodológica, o conteúdo do curso foi desenvolvido tendo como princípio que seus participantes são sujeitos ativos do processo educativo e que o diálogo e exposição dos conceitos e categorias por parte das facilitadoras/docentes ampliaram o conhecimento e propiciaram/privilegiaram trocas de experiências que fortalecem a formação

política e intelectual partindo da realidade dos trabalhadores e usuários do SUAS proporcionando espaços de efetivação de conexões com a teoria e o conhecimento socialmente acumulado na realidade.

2.1 O PROCESSO DE EXECUÇÃO DA 3ª ETAPA DO PROGRAMA CAPACITASUAS NO ESPÍRITO SANTO

A execução da 3ª Etapa do Programa CapacitaSUAS no Espírito Santo foi realizada no ano de 2021 pela Secretaria de Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social do Espírito Santo, a SETADES, por meio da Gerência de Gestão do SUAS e em parceria direta com a Escola de Serviço Público do Estado do Espírito Santo, ESESP.

A primeira turma do referido programa nesta 3ª etapa foi aberta em 17 de março de 2021, na modalidade de Ensino à Distância por meio da Plataforma Virtual da ESESP, credenciada a RENEP/SUAS. Todos os cursos ofertados detinham uma carga horária total de 40 (quarenta) horas a serem cumpridas inicialmente em até vinte dias. Foram ofertados nesta oportunidade 09 (nove) cursos de Introdução e Atualização, todos com carga horária de 40h. sendo eles os cursos de:

- Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS;
- Introdução ao Exercício do Controle Social;
- Atualização sobre Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS;
- Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial;
- Atualização em Gestão Orçamentária e Financeira;
- Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social;
- Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS;

- Serviço de acolhimento para crianças e adolescentes: proteção integral e garantia de direitos (execução inédita);
- Proteção social no SUAS a indivíduos e famílias em situação de violência e outras violações de direitos: fortalecimento da rede socioassistencial (execução inédita).

Tendo em vista o pleno rigor de aplicação do recurso público, todas as execuções do Programa CapacitaSUAS são realizadas sob a atenta observância e aprovação do Conselho Estadual de Assistência Social, o CEAS/ES. Neste sentido, além de aprovar a execução, o CEAS/ES ainda atuou como instância de pactuação da meta prevista para a execução desta 3ª Etapa, indicando o alcance da presente execução do programa para 1513 cursistas, tendo a margem de alcance de no mínimo 70% de cumprimento da referida meta, indicando ao menos 1059 vagas preenchidas pelo público.

Chegamos ao final da execução da 3ª etapa, então com um total de 1850 cursistas considerados capacitados pela ESESP. Os dados indicam que este contingente que participou desta execução corresponde a 122,3% da meta pactuada, superando, portanto, até mesmo a expectativa máxima dos órgãos de controle social e gestão da política de Assistência Social. Se considerarmos a meta de alcance mínimo de 70% o alcance da execução supera ainda mais as expectativas, chegando à 174,7% do mínimo pactuado.

Outro destaque a ser levado em consideração é a participação da integralidade dos municípios do Estado, constatamos pela primeira vez entre as etapas já executadas no Estado a participação de todos os 78 municípios, um salto cuja quantidade revela também a qualidade e o alcance da execução desta 3ª Etapa.

Em nível de ilustração podemos observar o seguinte:

Quadro 1 – Relação dos cursos, vagas ofertadas, demandas por inscrições, turmas ofertadas e total de capacitados por curso.

Cursos	Vagas Ofertadas	Demanda	Turmas Ofertadas	Capacitados por cursos
Atualização sobre Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS	300	496	2	180
Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial	300	328	2	163
Atualização em Gestão Orçamentária e Financeira	300	300	2	204
Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS	300	460	2	152
Introdução ao Exercício do Controle Social	300	431	2	132
Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social	450	625	3	166
Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS	600	1225	4	266
Serviço de acolhimento para crianças e adolescentes: proteção integral e garantia de direitos	600	921	4	292

Proteção social no SUAS a indivíduos e famílias em situação de violência e outras violações de direitos: fortalecimento da rede socioassistencial	600	700	4	295
TOTAL	3750	5486	25	1850

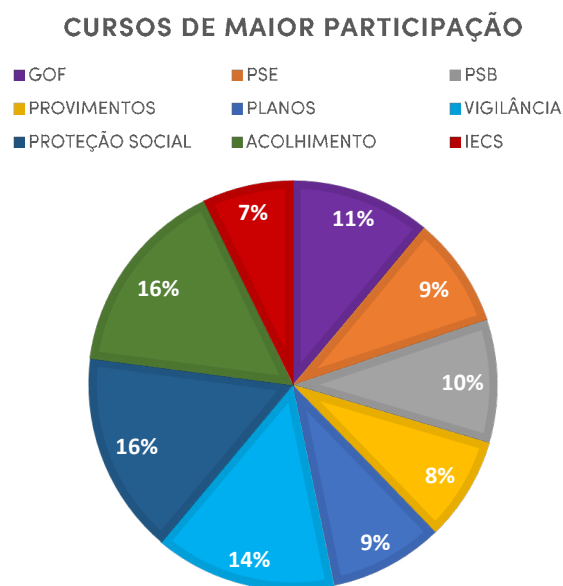
Diversas observações podem ser tecidas acerca dos dados acima. Entre tais possibilidades destacamos a análise referente a escolha dos cursos por parte dos cursistas. Apesar de um relativo equilíbrio nas ofertas das oportunidades, nota-se que os cursos inéditos apresentaram uma maior procura, o que se sustenta pela pertinência da temática e o acerto na oferta. Além de tais cursos foram procurados ainda os cursos de Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS, Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social e Atualização sobre Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS.

Além disto, pode-se afirmar que este equilíbrio entre a procura pelos referidos cursos já realizados anteriormente pelo Programa tem relação justamente com a execução da 2ª etapa do CapacitaSUAS que absorveu a grande procura por cursos como Atualização sobre Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS e Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial, sendo estes os cursos mais ofertados na última execução.

Mesmo com a absorção do público relacionada a execução da 2ª etapa do programa, houve ainda uma intensa procura pelas referidas temáticas. O que é salutar nesta execução diz respeito também ao equilíbrio da procura que, ao que tudo indica, tem um impacto significativo constatado em uma distribuição dos conhecimentos mais equânime, contribuindo com as diversas frentes de atuação dos trabalhadores no SUAS.

Já a busca por cursos como Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social e Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS também podem nos indicar uma intensificação da pertinência da temática no imaginário do público do Programa. Isto indica uma preocupação e um investimento em planejamento e em vigilância socioassistencial, o que pode significar um cuidado e atenção da demanda referente à estruturação, ainda que intelectual, da vigilância nas realidades municipais. Esta nos parece ser uma salutar preocupação por parte dos trabalhadores do SUAS em atentar-se para a execução da política com base em evidências e a partir da análise crítica da realidade, dos dados e das informações.

Gráfico 1 – Relação de Cursos e Participação



Outro dado importante se refere à relação entre a procura pelos cursos e as participações efetivadas em cada um deles. Isto, pois esta informação está relacionada à efetividade entre aqueles que procuraram se inscrever e quem realmente concluiu a jornada, alcançando a certificação. Trataremos desta análise mais abaixo quando abordarmos as reflexões acerca da meta, mas podemos adiantar que, assim como prevíamos, há uma incômoda e pertinente taxa de evasão quando se trata da modalidade EAD. Analistas e estudiosos nacionalmente reconhecidos indicam que

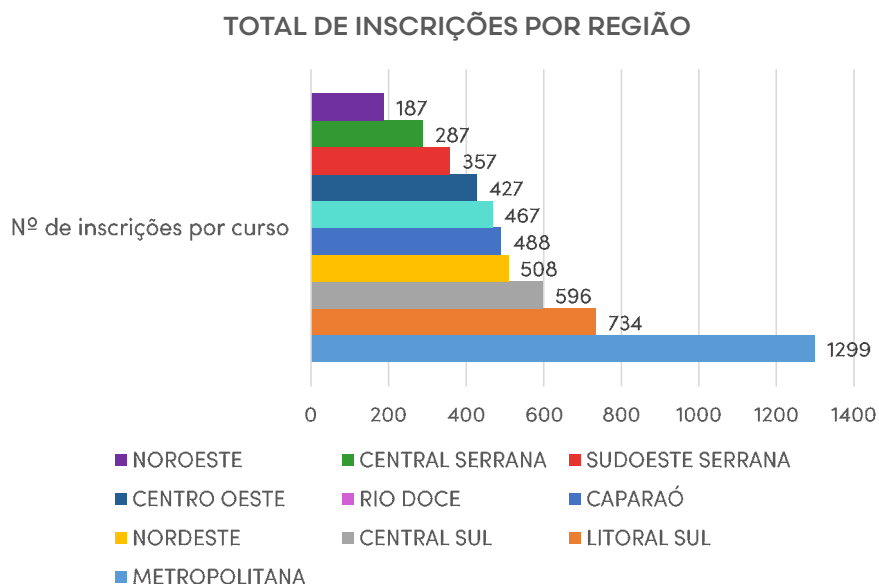
há uma taxa média de evasão que oscila entre os 30% (Branco; Conte; Habowsk, 2020), podendo ser muito maior, alcançando até mesmo, em alguns casos, os 50%⁴.

Nesta execução também tivemos que enfrentar este fenômeno. Ou seja, sobretudo nas turmas ofertadas nos cursos iniciais notamos uma inicial e intensa evasão, que fora mitigada a partir de diversas ações que serão indicadas posteriormente, tais ações contribuíram para a reversão da ascendência das taxas de evasão e permitiu o equilíbrio da taxa de adesão, fator responsável pelo alcance positivo da meta que já indicamos neste artigo. Vemos no último gráfico, portanto, uma distribuição dos cursistas a partir das ofertas, confirmando o que indicamos anteriormente sobre o equilíbrio das ofertas e das procuras, mesmo diante dos desafios da evasão e de alguns cursos que esboçaram maior procura por parte da demanda.

A análise da incidência das participações de cursistas por regiões do Estado também se mostra fundamental neste momento. De acordo com o Instituto Jones dos Santos Neves, o estado do Espírito Santo é dividido em Limites e Regionalizações, esta divisão regional do Estado é organizada em microrregiões de planejamento. Tais microrregiões foram utilizadas para a divisão das inscrições da execução da 3ª etapa do Programa Capacita SUAS. Além disto, utilizamos tal divisão também para compreender o alcance regional do Programa, fenômeno relevante para compreensão da capacidade de interiorização da ação e consequente ampliação do seu alcance e repercussão. Tendo em vistas o quadro de distribuição das microrregiões temos a seguinte realidade de inscrições em microrregiões na execução da 3ª Etapa do Programa:

4 De acordo com o CENSO EAD (2021), em instituições de ensino que ofertam cursos inteiramente em EAD o alcance da taxa de evasão poderia chegar até 50%. Já nos casos de cursos semi-presenciais, a média alcança 25%.

Gráfico 2 – Nº de inscritos por curso nas microrregiões do Espírito Santo



A análise sobre a atuação do Programa CapacitaSUAS nas diversas regiões dos estados é fundamental, constitui ainda um importante princípio do programa e do próprio do direito à Assistência Social, tal ênfase se dá, sobretudo, pela notória desigualdade regional do país. No referido gráfico podemos notar que há ainda uma maior participação concentrada na região metropolitana do estado. Este fato se dá, entre outros elementos, pela alta concentração de unidades e serviços socioassistenciais, bem como a conseqüente concentração de trabalhadores do SUAS que integram a maior parte dos cursistas do programa. Mesmo detendo este fator explicativo, esta realidade denota uma latente desigualdade regional na oferta da Assistência Social. Este fator alerta para que nossas análises dos dados, ainda que tenham base nas médias gerais, devem sempre particularizar e compreender a execução deste programa diante de sua evidente concentração regional e conseqüente desigualdade.

Além deste aspecto podemos indicar ainda uma análise quantitativa relevante acerca da tabela abaixo. Segundo os dados sobre as inscrições nos cursos da 3ª etapa do Programa CapacitaSUAS obtivemos a seguinte realidade:

Tabela 2 – Total de inscritos e média de inscrições por região no Espírito Santo

Região	Quantidade de Municípios / Órgãos	Total de Inscritos	Média de participação por Município/ Órgãos
METROPOLITANA	7	1299	185,5
CENTRAL SUL	7	596	85,1
NORDESTE	9	488	54,2
CAPARAÓ	12	508	42,3
LITORAL SUL	8	734	91,7
CENTRO-OESTE	10	427	42,7
RIO DOCE	6	467	77,8
CENTRAL SERRANA	5	287	57,4
SUDOESTE SERRANA	7	357	51
NOROESTE	7	187	26,7
SETADES	1	98	98
CEAS	1	11	11
Conselheiros Municipais	1	27	27
TOTAL	80	5486	68,5

De acordo com a tabela 2 obtivemos 5486 solicitações de inscrição. Vale ressaltar que muitas pessoas realizaram a inscrição de modo incompleto ou incorreto, outras ainda não foram inscritas devido ao não preenchimento dos requisitos básicos referente aos critérios do programa. Tendo em vista estas observações, temos algumas indicações relevantes.

O primeiro aspecto a ser destacado sobre a tabela acima se refere a quantidade de órgãos e municípios participantes. Conforme dito acima, alcançamos nesta execução a participação da totalidade dos municípios do Estado, capacitando profissionais de todos os 78 municípios. Além dos municípios, também obtivemos a presença dos Conselhos Municipais de Assistência Social - CMAS e do Conselho Estadual de Assistência Social - CEAS/ES. Mesmo obtendo mais de um Conselho Municipal de Assistência Social participando na execução, indicamos apenas um órgão na referida contagem.

Mas o que nos parece mais relevante nesta tabela consiste na quantidade de inscritos, visto que deste total podemos compreender mais uma vez qual a efetividade da procura e da adesão dos cursistas à execução do programa. Ou seja, obtivemos 5486 solicitações de inscrição, e ofertamos 3750 vagas que foram preenchidas a partir da oferta de 25 turmas, com 150 cursistas cada. Neste sentido indica-se que houve um salutar alcance no preenchimento total das vagas, fator que realça a importância do programa, bem como a necessidade de ampliação das ofertas, visto que mais de 1730 trabalhadores não conseguiram participar de algum dos cursos ofertados por conta da alta procura. Isto denota, ainda, a credibilidade do Programa que em suas execuções atinge uma constante e ascendente procura.

Uma última reflexão acerca da execução merece destaque. Nós referimos a relação entre o total de capacitados e o total de trabalhadores do SUAS no estado do Espírito Santo. Esta relação resguarda uma importante reflexão acerca do alcance desta execução, possibilitando compreender ainda melhor sua complexidade.

Analisando então o Censo SUAS 2021, indica-se que existem no Espírito Santo 10.1661⁵ trabalhadores no SUAS. Sendo assim, no mesmo ano, o

5 Análise realizada a partir das informações do Censo SUAS (2021). https://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/censosuas/status_censo/relatorio.php

Capacita SUAS efetivou a certificação de 1850 cursistas. Entre as certificações há pessoas que foram capacitadas em mais de um curso. Mesmo assim, após o tratamento e estudo dos dados identificamos que entre as 1850 certificações, obtivemos 1.049 cursistas individuais, ou seja, participantes certificados ao menos uma vez. Neste sentido, se relacionarmos o resultado do Censo SUAS 2021 com a taxa de cursistas individuais certificados, alcançamos uma média de capacitação de ao menos 01 cursista para cada 10 trabalhadores do SUAS no estado.

Mesmo levando em consideração a distinta concentração de cursistas entre as regiões do estado, indica-se um alcance inédito do programa em todas suas execuções até aqui, o que permitiu uma capilaridade fundamental para qualificação do SUAS nestas múltiplas realidades. Se levarmos em consideração que esta etapa foi realizada no contexto adverso da pandemia de covid-19, esta análise é ainda mais pertinente, visto que ao contrário do que assistimos na realidade nacional, as capacitações permaneceram ocorrendo no Espírito Santo, permitindo o alcance de tais resultados ora apresentados e, sobretudo, a aplicação de tais conhecimentos justamente no contexto de latente emergência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E DEMAIS ESTRATÉGIAS DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS

São diversas as considerações a serem indicadas neste artigo, em razão da sua limitação destacamos algumas prioritárias, relacionadas aos desafios e as possibilidades de sua execução no formato EAD. O presente documento visou transcender o mero relato da experiência e contribuir minimamente com o estímulo à racionalização, ao entendimento, à cientificidade e à instrumentalidade com que se planejam e executam ações de educação permanente no SUAS, sobretudo na execução do programa CapacitaSUAS. É certo que a modalidade EAD possibilitou a manutenção das atividades do programa em período de extrema dificuldade na ope-

racionalização das políticas sociais, sobretudo de Assistência Social, no contexto de pandemia da Covid-19.

Isso significa que estivemos e ainda estamos diante de alguns desafios importantes. Na verdade, há uma dificuldade a ser superada no que tange a execução de ações de educação permanente que se apresentam a partir dos indicadores formulados. Consideramos a construção e análise de uma série de indicadores que possibilita a verificação das relações entre a) inscrição, b) validação, c) capacitados (certificados e declarados) e d) desistentes.

Obtivemos nas execuções do programa em suas três etapas estaduais uma relativa ascensão na taxa de capacitados, com um salto nesta última realização. Isto corresponde, na nossa análise, ao reconhecimento positivo dos estímulos realizados pelas medidas de combate à evasão aplicadas no decorrer da execução ao longo do ano de 2021.

Podemos concluir ainda que destaca-se nas execuções a necessidade de atenção às tais taxas de adesão, e sobretudo a tomada de decisão e iniciativas de superação da evasão. A busca pelo aumento permanente das respectivas taxas de adesão é tarefa permanente. Este elemento se combina com a necessidade de ampliação da interiorização das oportunidades para os demais municípios do Estado. Este elemento é capaz de contribuir diretamente com o espraçamento do conhecimento acumulado e, muitas vezes, não difundido.

As reflexões aqui indicadas podem ser utilizadas, sobretudo, para demais ações que tenham a modalidade EAD como base, mesmo garantindo que a essencialidade das ações do programa seja presencial. É preciso reconhecer que em algumas especificidades regionais e até mesmo em formatações de cursos específicos, após a garantia das ações presenciais, a modalidade EAD se apresenta de modo complementar e pode trazer resultados significativos, como os que colhemos nesta execução.

Por mais que nossas ações tenham contribuído para uma superação das taxas de evasão, mesmo que tenham apresentado, em alguns momentos, uma estabilidade (estagnação) na média, pode indicar que esta realidade tem base em demais processos formativos mais amplos que indicam certa dificuldade da população em geral a referida modalidade. Nesta execução também recebemos avaliações qualitativas que corroboram com nossa análise, onde cursistas reconhecem a pertinência da execução do programa nesta modalidade EAD, neste contexto adverso, ao passo que relatam a dificuldade de acesso a ferramentas digitais que são fundamentais para esta participação.

Resta reafirmarmos algumas medidas tomadas no percurso desta execução, sobretudo de medidas de “combate à evasão”, isto, pois, a taxa de evasão apresentada ao final desta execução margeia a média nacional de 30% e, em específicos casos, passando dos 45%. Elencamos aqui de modo conclusivo seis medidas que puderam reverter situações de evasão e possibilitar o alcance dos objetivos e da meta pactuada. São elas:

- **Intensificação na rotina de contato** com a demanda via e-mails e mensagens entre docente e cursistas na periodicidade alternada (“dia sim, dia não”);
- **Suspensão das penalidades** de rotina para cursos comuns da escola indicadas pelas instruções de serviço ESESP para casos de cursos do CapacitaSUAS, ampliando a possibilidade de adaptação do cursista a plataforma;
- **Verificação** dos e-mails de envio do EAD/ESESP aos cursistas não validados por ausência de e-mail, corrigindo e ampliando a margem de alcance das orientações do curso aos cursistas;
- **Aplicação da metodologia de *overbooking*** prezando pela inclusão de cursistas na lista de cada curso superior a previsão da taxa de evasão de 30%, inserindo em média 200 cursistas para cada turma de 150 vagas, realocando, quando houver, os demais para próximas turmas.

• **Espaço Interativo:** espaço constituído de momento síncrono no curso. Este momento integrou e aproximou ainda mais os cursistas no processo de aprendizagem, bem como estreitou por meio de lives as relações e os fluxos de conhecimento e compartilhamento de experiências. Cada encontro foi planejado entre a coordenação e os docentes e proposto a turma. Os encontros utilizaram configurações das mais diversas (discussão de caso, oficina, dinâmica, leitura compartilhada, roda de conversa, convidados etc.), a partir da necessidade de cada turma e curso.

• **Abertura Programada:** inserimos esta metodologia de combate à evasão em que utilizamos a reabertura gradual dos módulos para reduzir a chamada evasão entre os módulos. A evasão etapista entre os módulos é a diminuição gradual na adesão dos cursistas entre os módulos, a partir do fechamento e da perda das datas do cronograma por parte dos cursistas. Este fator acarreta uma evasão parcial que contribui para futura evasão completa do cursista. Buscando evitá-la, inserimos a liberação gradual dos módulos para que o cursista possa organizar sua dinâmica e concentrar a execução do curso de acordo com sua necessidade e possibilidade. Flexibilizando os cronogramas de fechamento dos módulos a partir da dinâmica própria de cada turma e curso.

• **Última oportunidade:** a chamada Última Oportunidade corresponde à comunicação direta com os cursistas e a viabilização de um prazo específico final para que cada cursistas com alguma pendência conclua seu curso. A medida foi de grande valia, sobretudo para cursistas que estavam prestes a perder a certificação e só receberam a declaração de participação. O efeito foi positivo e ampliou a taxa de adesão dos cursos.

• **Mensagem e ligação personalizada:** Iniciamos também o envio sistemático de mensagens e ligações personalizadas para aqueles que estão em situação similar nas pendências de cada curso. Caso tenhamos um grupo de pessoas com pendência leve (1 ou 2 módulos), enviamos determinada mensagem. Cada grupo detém um

tipo de abordagem, incentivando, por exemplo, aqueles que detêm elevada pendência (todos os módulos) e aqueles que detêm pendência média (2 ou 3 módulos). Assim ajuda a engajar o cursista na execução de suas atividades.

Enfim, o objetivo do presente documento é estimular a reflexão para o aperfeiçoando da execução de ações de Educação permanente no SUAS, além de, obviamente, relatar uma experiência que atingiu sobremaneira as metas previstas e o alcance planejado. É desta maneira que podemos atingir com mais qualidade as metas estabelecidas por este tão importante Programa Nacional de Capacitação do SUAS no Espírito Santo.

Neste sentido, a modalidade EAD atendeu, neste contexto, as possibilidades e expectativas, ampliando o número de oferta de vagas abrangendo uma dimensão mais expressiva de trabalhadores do SUAS, ao mesmo tempo que nos coloca diante de novos desafios.

Tendo em vista estas considerações, conclui-se que os pequenos detalhes ou entraves advindos da novidade na relação de organização, acesso e validação na plataforma EAD não ofuscam o potencial que esta execução do programa concretizou.

O reparo, o monitoramento e as avaliações constantes aprimoram estas execuções a cada dia, incorporando novas estratégias de aproximação com cursistas, envolvimento e engajamento na plataforma EAD. Expressamos nossa avaliação cujas indicações positivas diante da realidade social em que vivemos ratificam a importância do programa e, sobretudo, garante que sua execução ocorreu a partir de um rigor teórico e metodológico, um cuidado técnico operativo, alcançando a dimensão ética de aprimoramento da atuação dos servidores e trabalhadores do SUAS no estado do Espírito Santo. O alcance integral e superior da meta pactuada também assevera o compromisso e a atuação presente do Governo do Estado, da SETADES e da ESESP com quem pudemos partilhar tão importante conquista para a Assistência Social em todo estado.

Sendo assim, prosseguimos e reafirmamos a perspectiva político-pedagógicas da PNEP/SUAS que deve ser considerada mais profundamente nessa reflexão, tendo em vista a centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais a partir dos princípios da interdisciplinaridade, da aprendizagem significativa, da historicidade e do desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS, solicitando uma abordagem que rompa com a falsa dicotomia atribuída a uma inexistente fragmentação entre teoria e prática.

Neste sentido, a realidade, campo onde se movem tanto as teorias quanto às práticas, deve ser a síntese e o espaço de mediação entre as categorias que explicam o movimento dinâmico da política de Assistência Social na realidade brasileira. A experiência vivenciada pelas facilitadoras/docentes e pelos cursistas ao longo de suas atuações no SUAS é um vivo material de trabalho político e pedagógico, tal qual aponta a PNEP/SUAS, e que devemos seguir implementando e aprofundando.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social – MDS. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS** – PNEP/SUAS. MDS. 1 ed. Brasília, DF: MDS, 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Programa de Pós-graduação em Política Social. **Distribuição do benefício de auxílio-emergencial no estado do Espírito Santo**. Nota Técnica n1. Disponível em: <https://politicassocial.ufes.br/pt-br/covid-19-nota-dos-pesquisadores-em-politica-social-da-ufes>. Acesso em: 08 set. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS. **Norma Operacional Básica do SUAS**. Resolução CNAS nº 33 de 12 de dezembro de 2012 Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social (NOB/SUAS). Brasília, DF: CNAS, 2012.

BRANCO, Lilian Soares Alves; CONTE, Elaine; HABOWSKI, Adilson Cristiano. Evasão na educação a distância: pontos e contrapontos à problemática. **Avaliação**, Campinas, n. 25, v. 01, p. 132-154, jan-abr. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/aval/a/MHWXpfQMQ4jGQzR7TBrMXxN/?lang=pt>. Acesso em: 12 set. 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA (ABED). Censo EAD. BR relatório analítico da aprendizagem a distância no Brasil 2021. **Censo Ensino à Distância**. Disponível em: https://www.abed.org.br/site/pt/midiateca/censo_ead/. Acesso em: out. 2023.



MEMÓRIAS DO CAPACITASUAS EM RORAIMA

Ana Jessica de Souza Mendes - Gerente de projetos¹

Daniel Lima Oliveira - Consultor técnico²

Glaucia Alcantara de Lima - Coordenadora Geral³

Gustavo Salgado dos Santos - Técnico Administrativo⁴

Mauricio Alves Nascimento - Técnico Contábil⁵

Mônica de Lima Lopes - Psicóloga⁶

Paula Patrícia Silva da Cruz - Assistente Social⁷

INTRODUÇÃO

Roraima é o estado menos populoso do Brasil. Sua população atual é de 636.303 habitantes, de acordo

1 Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social, Coordenação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente, Boa Vista, RR, Brasil, setrabes.gtep@gmail.com

2 Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social, Coordenação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente, Boa Vista, RR, Brasil, setrabes.gtep@gmail.com

3 Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social, Coordenação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente, Boa Vista, RR, Brasil, setrabes.gtep@gmail.com

4 Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social, Coordenação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente, Boa Vista, RR, Brasil, setrabes.gtep@gmail.com

5 Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social, Coordenação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente, Boa Vista, RR, Brasil, setrabes.gtep@gmail.com

6 Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social, Coordenação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente, Boa Vista, RR, Brasil, setrabes.gtep@gmail.com

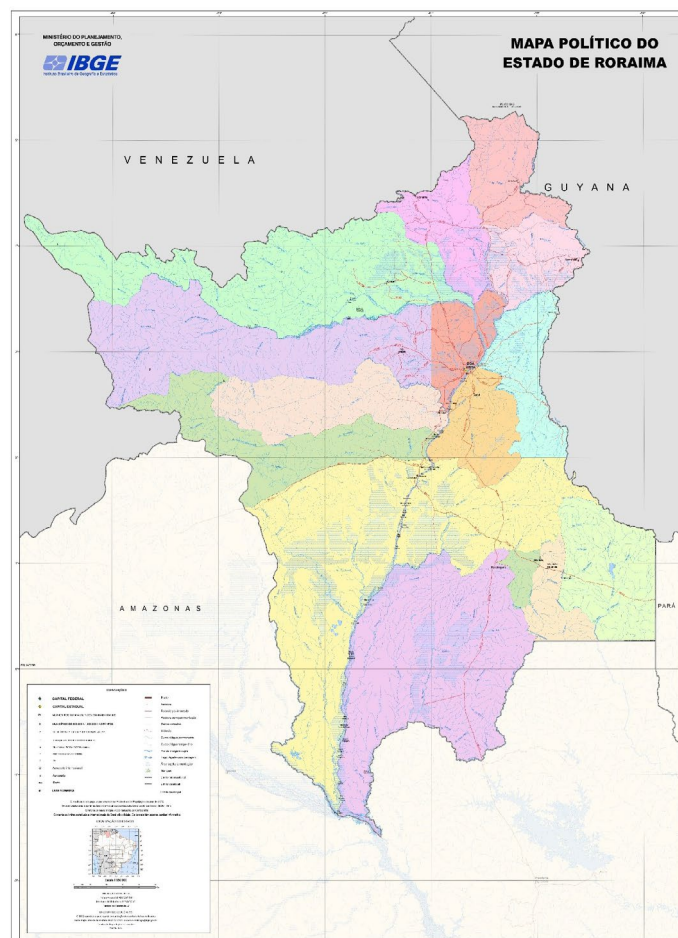
7 Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social, Coordenação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente, Boa Vista, RR, Brasil, setrabes.gtep@gmail.com

com o censo do IBGE (2022). A unidade é também a menos povoada da federação, com densidade demográfica de 2,85 hab/km², conforme o último Censo (2022).

A taxa de urbanização do estado era 76,55% em 2022. O município com maior número de habitantes é a capital, Boa Vista, que conta atualmente com 419.652 pessoas ou 66,48% de toda a população roraimense. São Luiz é a cidade menos populosa de Roraima, com 8.110 habitantes (IBGE, 2020).

De acordo com o último Censo do IBGE, Roraima possui a segunda maior população indígena da região Norte, que era de 55.922 pessoas em 2010. Desses, 83,2% viviam em terras indígenas.

Figura 3: Mapa Político do estado de Roraima



A expectativa de vida ao nascer era de 72,4 anos em 2019, e a taxa de mortalidade infantil do estado era de 16,7 a cada mil nascidos vivos no mesmo ano, a mesma registrada para o Amazonas.

Em virtude da baixa densidade demográfica e a extensão territorial do Estado, formam-se longas distâncias entre os municípios de norte a sul e leste a oeste, da mesma forma o acesso à Capital Boa Vista, localizada na parte central do Estado.

Os fatores distâncias, rodovias precárias, custo Brasil de transporte na região, contribuíram de forma impactante na logística operacional, de material e financeira na execução das metas pactuadas do programa de capacitação para atender todos os municípios.

Dessa forma, planejou-se a realização da primeira etapa em polos regionalizados, a fim de diminuir os custos alcançando maior efetividade. Já, na segunda e terceira etapa, a logística foi trazer os profissionais para a capital, sede da IES contratada, com pagamento de diárias sob responsabilidade do Estado.

IMPLANTAÇÃO EM RORAIMA

O Programa CapacitaSUAS em Roraima, aconteceu em três momentos distintos e pecuniários, porém previsto no PEAS (Plano Estadual de Assistência Social), pois inicialmente enfrentamos alguns problemas de ordem de segurança jurídica do processo, em dimensões e área de atenção tais, como: Licitações de IES (Instituição de Ensino Superior), seleção de instrutores e demais instrumentos de legalidade.

Vale ressaltar, num primeiro momento, que todos os estados enfrentavam os mesmos desafios da legalidade dentro do sistema de contratações no serviço público, à luz da legislação licitatória no caso concreto, dessa forma, Roraima foi pioneira e inovadora contratando a IES – Universi-

dade Estadual de Roraima (UERR), no formato de Cooperação Técnica entre Secretaria de Estado do Trabalho em Bem-Estar social (SETRABES) / Universidade Estadual de Roraima (UERR), Termo nº069 de 31 de julho de 2013.

A utilização deste instrumento de contrato só foi possível depois de uma análise jurídica exaustiva, resultando em um laudo técnico jurídico exarado pela Procuradoria Geral do Estado (PGE/RR), considerando o instrumento de “Cooperação Técnica” como termo e forma legal da contratação.

Até 2025, “resolução 028/14”, 8 (oito) cursos estarão disponíveis para a execução das metas/vagas pactuadas, com os recursos repassados referentes aos anos de 2012, 2013 e 2014, sendo 2 (dois) cursos introdutórios e outros 6 (seis) de atualização. São eles:

- Curso de Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à implementação de ações do Plano Brasil Sem Miséria;
- Curso de Introdução ao Exercício do Controle Social;
- Curso de Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do BSM;
- Curso de Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS;
- Curso de Atualização sobre Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS;
- Curso de Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial;
- Curso de Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS; e
- Curso de Atualização para a elaboração de Planos de Assistência Social.

EXECUÇÃO

PRIMEIRA ETAPA

Ainda no exercício de 2013, a Coordenação do programa CapacitaSUAS/CT/SETRABES, conjuntamente com a Coordenação-UERR/PROREITORIA/CCVS, publicam o primeiro edital para seleção de instrutores com pós-graduação (stricto e lato sensu), para atuarem em (8) oito cursos elencados como marco inicial do programa.

Os cursos foram desenvolvidos em 02 (duas) etapas com 04 (quatro) módulos cada, perfazendo ao final um total de 08 (oito) módulos, com uma carga horária de 40 horas/aula na modalidade nivelamento e 100h/aula na modalidade Atualização, conforme conteúdo programático de cada curso.

O público-alvo, contemplado, foi de 358 profissionais que atuavam diretamente nos CRAS, CREAS e Acolhimento institucional, em turmas mistas, de 50 (cinquenta) alunos por turma, através de uma metodologia presencial, participativa, estruturada didaticamente em módulos, distribuídos de forma a favorecer a compreensão conceitual.

Figura 1: Fotografia da Execução do Curso de Gestão Orçamentária e Financeira, Primeira Turma. Coordenação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente da SETRABES. 2013



Foram realizados em 03 (três) diferentes polos regionalizados:

- Polo 1 - Municípios de Boa Vista, Bonfim, Cantá, Mucajaí, Normandia, e servidores estaduais que atuam nos Centro de Acolhimentos e CRAS;
- Polo 2 - Municípios de Rorainópolis, Caracaraí, Caroebe, Iracema, São Luís do Anauá e São João da Baliza;
- Polo 3 - Municípios de Pacaraima, Alto Alegre, Amajari e Uiramutã.

Para tanto, a Universidade Estadual de Roraima, na qualidade de executora contratada, foi a responsável pelo desenvolvimento dos cursos de formação e certificação em parceria com o Governo do Estado de Roraima, por meio da Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social – SETRABES, conforme Termo de Cooperação técnica formalizado entre as partes.

A estratégia da execução em formato de polos territoriais, dividindo o estado em 3 regiões de agrupamento de municípios mais próximos entre si, visava planejar com baixo custo o apoio logístico e maximizar o lapso temporal de sala de aulas, proporcionando aos cursistas, condições mais favoráveis de deslocamento de suas sedes e afastamento do trabalho.

Os cursos da primeira etapa foram monitorados por consultores do Ministério, dentre eles podemos citar: Professora Joaquina Barata, da UFPA – Universidade Federal do Pará, José Crus, Assistente Social do MDS – Ministério de Desenvolvimento Social (época) e coordenador geral da CGG-TEP – Coordenação Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente.

SEGUNDA ETAPA

Na segunda etapa do programa CapacitaSUAS, o plano de trabalho inicial previa o cumprimento de metas em ofertar 08 cursos de forma presencial nas dependências físicas da Universidade Estadual de Roraima, IES que foi contratada execução dos cursos no decorrer dos períodos letivos nos anos de 2014 a 2015.

No entanto, houve problemas de operacionalização com os repasses financeiros entre SETRABES/UERR, os quais foram objetos de um novo termo aditivo ao contrato originário “Termo de Cooperação Técnica 069/13”, visando a continuidade do programa que se efetivaria em partes no ano de 2016, onde os entes convenientes se comprometeram a realizarem capacitação de 293 trabalhadores e conselheiros da Política de Assistência Social do Estado e dos 15 municípios de Roraima.

Com a assinatura do 4º termo aditivo citado, a meta de 293 trabalhadores dos 15 municípios e seus trabalhadores do SUAS (Sistema Único da Assistência Social) no estado contaram com mais uma etapa de capacitação garantida, desta feita apenas com sete (07) cursos, dos quais três cursos foram realizados em 2016, atendendo 83 trabalhadores das gestões municipais.

Para complementar as metas da segunda etapa, o prazo foi estendido até 2017, por meio do 6º termo aditivo ao contrato originário, com a finalidade de estabelecer as condições legais para a realização dos 4 cursos faltantes, completando assim as metas quantitativas pactuadas para etapa em referência.

Os cursos ministrados pela UERR na segunda etapa, foram:

- Introdução ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais do SUAS e implementação das ações do Plano Brasil Sem Miséria (BSM);
- Atualização em gestão financeira e orçamentária do SUAS;
- Curso de atualização para a elaboração de planos de assistência social;
- Curso de atualização sobre especificidades e interfaces da proteção social básica do SUAS;
- Curso de introdução ao exercício do controle social do SUAS;
- Atualização sobre vigilância socioassistencial.

Figura 2: Fotografia da Execução do Curso de Atualização em vigilância socioassistencial, Primeira Turma. Coordenação da Gestão do Trabalho e Educação Permanente da SETRABES. 2019.



A estratégia de territorialização em polos, continuou nessa etapa de execução apenas com o objetivo de selecionar as inscrições dos participantes, adequando a quantidade de vagas em salas de aula disponíveis na IES – sede Boa Vista, naquele período. Uma vez que o dispêndio financeiro com deslocamento das equipes de instrutores, incluindo transporte, diárias, e alimentação – coffee break, mostrou-se muito elevado.

Nesse sentido, todos os cursos foram realizados na sede da IES, na Capital de Boa Vista, atendendo todos os trabalhadores inscritos com uma ajuda de custo financeiro para deslocamento, e alojamento por conta do Estado durante os dias da capacitação.

A coordenação da Setrabes ofertou o curso de Atualização para a elaboração de Planos de Assistência Social em duas turmas, uma para gestores com 37 participantes e outra para trabalhadores e conselheiros do SUAS, com 16 participantes, perfazendo um total de 53 atores capacitados.

Sobre o êxito na execução dos cursos, destaca-se o depoimento da Assistente Social Paula Patrícia Silva da Cruz, atuante da assistência social de Roraima e Trabalhadora do CRAS durante a execução da segunda e terceira etapa do CapacitaSUAS, que participou dos cursos de Atualização da Vigilância Socioassistencial e Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial:

[...] A minha participação no curso foi muito satisfatória, gratidão! Apreciei todo o contexto. O material disponibilizado, instalações físicas utilizadas, os instrutores acessíveis e os profissionais capacitados. A experiência contribuiu muito no meu desenvolvimento profissional e enriqueceu meus conhecimentos.

TERCEIRA ETAPA

Na terceira e última etapa pactuado na CIB/RR, e referendado pelo a plenária do Conselho Estadual de Assistência Social -CEAS/RR, em reunião ordinária, conforme resolução nº 08/2019, ato este que aprova o Plano Estadual de Educação Permanente, assegurando assim as premissas legais para execução do CapacitaSUAS. Nesse contexto, Roraima continuou na posição de pioneirismo todas as metas pactuadas, com exceção de dois cursos, sendo:

- Curso de Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do BSM;
- Atualização sobre as especificidades e interfaces da Proteção Social Básica do SUAS.

Esses cursos foram retirados do planejamento nacional por decisão do MDS/CGGTEP, em virtude de estarem desatualizados contextualmente, com o momento vivido na sociedade brasileira.

Os cursos ministrados pela UERR na terceira etapa, foram:

- Introdução ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais do SUAS;

- Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial;
- Atualização para a elaboração de Planos de Assistência Social;
- Atualização em gestão financeira e orçamentária do SUAS;
- Curso de introdução ao exercício do controle social do SUAS;
- Atualização em vigilância socioassistencial;
- Introdução ao exercício do controle social do SUAS.

A meta pactuada foi de 250 trabalhadores, superada com mais 43 trabalhadores, totalizando o quantitativo de 293 trabalhadores capacitados e atualizados em suas habilidades laborais, nas unidades e equipamentos socioassistenciais dos 15 municípios de Roraima.

Na realização da terceira etapa, contou-se com um diferencial na sala de aula com a participação do instrutor e um monitor de sala, contribuindo assim para um melhor desempenho na execução dos conteúdos trabalhados, conforme exposto no relato da então monitora de curso Marília Canavarro Marinho Pereira:

[...] As atividades de monitoria desenvolvidas proporcionaram uma extensão entre Universidade e Profissionais atuantes no SUAS. Além da oportunidade de monitoria remunerada, a capacitação trouxe a mim, uma perspectiva diferente referente à atuação do Assistente Social nos diversos espaços ocupacionais.

A resolução 028/2014, em seu art. 1º, § 1º, constituindo-se assim como marco temporal para cumprimento até 2025, como prazo máximo para execução do plano pactuado entre União, Estados e Distrito Federal, portanto, e considerando alguns atrasos na execução do pactuado nas instâncias – CIB/CEAS, para os exercícios de 2014 a 2016, nossas metas foram alcançadas com êxito ainda dentro dos prazos pactuados nacionalmente para execução do programa.

Fato histórico, que marcou o início de novas metodologias pedagógicas com associação de métodos da andragogia, na disseminação de conhecimentos da Política de Assistência Social no Estado, inovando e aperfeiçoando habilidades na aplicação dos conhecimentos técnicos e teórico científicos, em consonância com o dia a dia vivenciados pelas equipes de referências, que atuam dentro das unidades de atendimento social.

Observa-se, que há uma quebra de paradigma, com as mudanças de conceitos inovadores das práticas pedagógicas aplicadas nos cursos de aperfeiçoamentos e extensão até então, aplicados em massas corporativas de trabalhadores do SUAS, aliados às práticas profissionais diárias nos aparelhos de atendimentos sociais, trazendo novos conceitos de metodologia de ensino.

Nos processos de ensino de adultos com métodos andragógicos, onde se aplica de forma simultânea teoria e prática, havendo assim mais flexibilidade nessas práticas de ensino, pois a responsabilidade do aprendizado é muito mais do trabalhador que está interessado em aprender do que do professor.

Contudo, na terceira etapa, como estímulo, os cursistas receberam por parte do estado, incentivos financeiros do CapacitaSUAS, em forma de diária para custeio de transporte, estadia e alimentação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os cursos de Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à implementação de ações do Plano Brasil sem Miséria, bem como o curso de Introdução ao Exercício do Controle Social, repercutiram positivamente entre participantes, alunos, gestores municipais, instrutores e demais atores envolvidos, por destacar a objetividade quanto a efetivação e eficácia dos conteúdos programáticos no cotidiano dos trabalhadores da assistência social e sua rede colaborativa cotidianamente.

Destaca-se ainda que, dado a pluralidade de abrangência dos temas e a relevância das agendas do Estado, voltados para o acompanhamento e orientações técnicas junto aos municípios quanto à execução e aperfeiçoamento da Política de Assistência Social, abriram-se novos olhares sobre as atividades de controle social e de monitoramento e avaliação socioassistencial com foco no gerenciamento de qualidade dos serviços ofertados aos usuários da Assistência Social no Estado de Roraima.

Em relação aos cursos de atualização, os quais já trazem na sua contextualização fim, a dinâmica de reafirmar conhecimentos e melhorar práticas do cotidiano de atendimento social em todos os níveis de complexidade da política de assistência social. Essas características de aperfeiçoamento, intrínsecas nos projetos pedagógicos dos cursos, delinearam de forma clara e objetiva as tarefas do fazer, como fazer e o que fazer. Retrata as necessidades intersetoriais nas três esferas de governo e as constantes atualizações nos conhecimentos teóricos e práticos do SUAS. Conforme o depoimento da psicóloga Maria José, que participou da primeira etapa, onde atuava no CRAS do município de Alto Alegre e hoje atua na Coordenação Estadual de Política de Promoção da Igualdade Racial de Roraima.

[...] 'Curso realizado com muito mérito, onde aconteceram dias intensos de muito aprendizado, que contribuiriam imensamente para minha trajetória profissional. Gratidão, sempre!'

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). **Política Nacional de Assistência Social (PNAS), Norma de Operação Básica (NOB – SUAS)**. Brasília, DF: MDS, nov., 2005.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE A FOME. **Orientações Técnicas**: Centro de Referência de Assistência Social (CRAS). Brasília, DF: MDS, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Brasileiro de 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil>. Acesso em: ago. 2023.

NILSON, Lucia Helena. Intersetorialidade e contextos territoriais. In: MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC); SECRETARIA À DISTÂNCIA. **Educação Integral e Intersetorialidade**. Salto para o Futuro, Brasília, DF, ano XIX, n.13, p. 22-28, out. 2009.

SIMÕES, Maria João; AUGUSTO, Amelia; CRUZ, Dina; OLIVEIRA, Manoel; WOLF, Jan. Desafios para os diagnósticos sociais: aprofundamento e reconfiguração. In: **VI Congresso Português de Sociologia**: Mundos Sociais: saberes e práticas. Lisboa, Espanha: Associação Portuguesa de Sociologia, p. 326, 2008.

Maria José: depoimento [set. de 2023]. entrevistadores: Paula P. e Maurício Nascimento. Boa Vista: **SETRABES-RR**, 2023. entrevista verbal. Entrevista concedida a Coordenação da Gestão do trabalho e Educação Permanente do SUAS em Roraima.

Paula Patrícia Silva da Cruz: depoimento [set. de 2023]. entrevistador: Daniel L. Boa Vista: **SETRABES-RR**, 2023. entrevista verbal. Entrevista concedida a Coordenação da Gestão do trabalho e Educação Permanente do SUAS em Roraima.



EDUCAÇÃO PERMANENTE DOS/AS TRABALHADORES/AS DO SUAS EM TEMPOS DE PANDEMIA: A EXPERIÊNCIA DO PROGRAMA CAPACITASUAS **EM PERNAMBUCO**

Raquel de Aragão Uchôa Fernandes¹

Paula Vanusa de Santana Tavares de Oliveira²

RESUMO

O Programa CAPACITASUAS tem como objetivo contribuir com o aprimoramento das capacidades e competências das funções de gestão a partir de ações no campo da educação permanente de trabalhadores/as do Sistema Único da Assistência Social. Neste artigo apresentamos a experiência do Programa no estado de Pernambuco, construída e executada em tempos de pandemia, com ênfase para a importância da parceria entre os campos da gestão pública e das Universidades, principalmente se considerados os enormes de-

1 Professora do curso de Ciências do Consumo da Universidade Federal Rural de Pernambuco/ DCC-UFRPE; Coordenadora Pedagógica do Programa CapacitaSUAS-PE; Integra a coordenação colegiada do Observatório da Família/ Instituto Menino Miguel.

2 Gestora de Gestão do Trabalho e Educação Permanente (GGTEP), Gestora da Escola do SUAS Pernambuco- ESOFUSAS/PE, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educações, culturas e identidades – PPGECI/UFRPE.

safios apresentados à garantia das ofertas e proteções sociais previstas pela Política Nacional de Assistência Social. O universo para análise foi o de 10.656 trabalhadores/as que participaram das ações do Programa no ano de 2021. Os resultados apontam para a importância da criação de ecossistemas educativos entre o campo da gestão da política, dos diferentes chãos de trabalho e das Universidades para o fortalecimento do SUAS, aprimoramento das práticas e politização das entregas à população.

PALAVRAS- CHAVE: SUAS; CapacitaSUAS; Pandemia; Ecossistemas educativos.

INTRODUÇÃO

A experiência que será relatada neste artigo deriva da parceria, entre o Governo Federal, Ministério de Desenvolvimento Social Combate à Fome, Governo de Pernambuco, por meio da Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude e Prevenção à Violência e às Drogas, e a Universidade Federal Rural de Pernambuco, cujo fim é a execução dos cursos integrantes no Programa Nacional de Capacitação dos Trabalhadores/as do SUAS-CapacitaSUAS no âmbito do estado. Programa que resulta da iniciativa do governo federal em articulação com estados e municípios, para a implementação e oferta de capacitação e formação para trabalhadores/as do SUAS (BRASIL, 2013).

O Programa CapacitaSUAS, no estado de Pernambuco, está em sua terceira edição, e, no escopo da experiência aqui relatada, enfrentou desafios ao se reformular para a garantia de suas ofertas em meio ao cenário da pandemia. Cenário, o qual, uma das únicas certezas, era que o Covid-19 assolava o Brasil, num contexto de ausência de políticas públicas e agenciamentos políticos consequentes, o que nos colocou diante da triste marca de produção de muitos mortos e acentuada ampliação da precariedade em que já vivia parte significativa da população brasileira (LEITE, 2020).

No caso brasileiro, mas não apenas nele, foi extremamente difícil pensar em ações a serem formuladas de modo uniforme para os diferentes grupos populacionais. E o movimento de uniformização, fundamentado no desconhecimento ou banalização dos diferentes modos de vida, produziu muitos efeitos negativos, principalmente por desconsiderar (ou negligenciar) o fato de que as trajetórias, identidades e pertencimentos vivenciados pelos sujeitos, influenciam nas variações dos comportamentos e reações tomadas e/ou assumidas no contexto de crise ou conflito (DAS, 2020).

Diante do dito, mais do que nunca, precisávamos montar estratégias rápidas e eficientes para subsidiar gestores/as e trabalhadores/as com orientações e normativas que dispunham medidas temporárias de enfrentamento dessa emergência de saúde pública e de abrangência internacional, com foco no planejamento e na maneira mais eficaz de desenvolver ações emergenciais de proteção social e garantir direitos.

Tendo em vista a experiência do Programa em Pernambuco, nesta travessia, que ora analisamos, esse artigo está organizado em três seções: O CapacitaSUAS como meio de materialização da educação permanente do SUAS; A educação em tempos de pandemia: novas formas de se refletir e atuar no campo da educação permanente; A educação permanente dos/as trabalhadores/as do SUAS em Pernambuco: reflexões sobre a experiência do CapacitaSUAS como forma de reafirmação da centralidade da educação para a travessia da pandemia, e, por fim, apresentamos as Considerações Finais.

O CapacitaSUAS como meio de materialização da educação permanente do SUAS

Para Gonçalves e Lima (2015) o CapacitaSUAS desde sua criação vem cumprido à função de indutor das estruturas e meios para que seja implementada no SUAS à perspectiva da educação permanente, através da função de garantir a disponibilidade de cursos de formação e capacitação voltados para o desenvolvimento de múltiplas habilidades de

indivíduos que trabalham no Sistema. Com destaque para o fato de que trabalhadores/as nos campos das gestões estaduais e municipais, e principalmente os da ponta (burocracia de nível de rua), dos serviços, responsáveis diretos pelas entregas à população, têm papel fundamental sobre a forma como a população de modo geral, e, os indivíduos em particular, acessam os direitos.

Em um sistema tão complexo e refinado como o SUAS, que vem passando por processos de construção/reconstrução ao longo de sua trajetória, é esperado que a educação reflita e problematize os desafios vivenciados no cotidiano. A sociedade brasileira, formada a partir de tantos processos fundamentados na desigualdade, violência, expropriação e assimetria de poder é uma sociedade onde a atuação é bastante densa, precisamos evidenciar os entremeios de e para a ação. Neste sentido, de acordo com Castro (2019 apud MIRANDA, 2019) o programa apresenta inúmeras possibilidades, bem como desafios a serem transpostos através de sua execução, desafios que a Secretaria Nacional de Assistência Social/SNAS compreende ser necessário enfrentar com a execução do programa, a citar: “[...] superar práticas estigmatizantes; a profissionalização; promover processo permanente de reflexão-ação-reflexão; a relação teoria e prática – aprendizagem significativa – relacionada com a realidade” (CASTRO, 2019, slide 33 apud MIRANDA, 2019).

Nossa experiência no estado de Pernambuco, em decorrência da pandemia da Covid-19, cenário persistente e prolongado, nos levou para a migração da oferta do CapacitaSUAS para o formato remoto, como possibilidade de seguir propondo espaços de discussões e possibilidades de construir novos saberes a partir das circunstâncias impostas pela convivência da pandemia.

Nesse entremeio, reconhecendo a importância das ações no campo da educação. Seguimos, propondo as adequações de metodologias, de conteúdos e carga horária dos cursos integrados ao Programa CapacitaSUAS/PE, na busca de reinventar-nos nos múltiplos aspectos e frentes

de mitigação, com vistas a superação dos desafios impostos pela nova realidade de convivência com a pandemia, buscando ampliar a abrangência do Ensino a Distância, garantindo a continuidade do processo de formação do SUAS, em tempos de isolamento, em Pernambuco.

Relataremos, portanto, neste artigo, experiências das quais a pandemia nos levou para a incorporação de estratégias de Educação a Distância/EAD e uso de Tecnologia da Informação e Comunicação/TICs no processo formativo e reflexões sobre a experiência que originou um processo de partilha e construção coletiva percorrido, de 02 de janeiro a 31 de dezembro 2021, uma caminhada que resultou na oferta de 47 cursos de 20h, 6 cursos de 40h, 8 cursos autoinstrucionais, 6 lives e 1 webnário. Ocasão em que os processos de educação permanente contemplaram 10.656 trabalhadores/as, certificando 5.897, por toda a extensão do estado de Pernambuco. Neste caminho, cotidianamente, refletimos sobre inúmeros desafios, dentre eles, **como construir um percurso formativo, inicialmente fundamentado no contato face a face, nos encontros nos diferentes territórios, nas proximidades dos locais onde acontecem às ofertas do SUAS, para um novo formato, essencialmente ancorado em Ambientes Virtuais de Aprendizagem?**

Salienta-se que ainda estamos refletindo sobre, mas o que percebemos logo de início, a cada experiência partilhada, no trabalho em equipe, no diálogo coletivo, é que um cenário desafiador, como o vivenciado, exige do poder público o desenvolvimento integrado de ações urgentes para assegurar a proteção social às famílias em situação de vulnerabilidade social e a promoção, prevenção e recuperação da saúde de trabalhadores/as e da população. Assim, reiteramos a importância do diálogo permanente, da troca de experiências, do respeito aos saberes científicos, sobretudo da integração e cooperação entre os entes públicos e colaboração da sociedade, tornando essa missão um dever de todos/as.

Tendo em vista que precisamos pensar fora da caixa, com a intenção de juntar os saberes tradicionais com os saberes técnicos e dispor da tecno-

logia E que, apesar dos grandes desafios, a compreensão que orientou nossas ações no campo da formação e educação permanente é de que nossa “caixa de ferramentas”, resultado da caminhada de consolidação do SUAS, permanecia conosco, e precisávamos pensar estratégias criativas para instrumentalizar os serviços, sobretudo para o próprio SUAS, de forma a se reinventar para enfrentar os momentos de emergência e se preparar para os cenários de pós-emergência.

Este foi um movimento intencional, planejado, subsidiado por diferentes referenciais teóricos, articulado em rede, com os demais atores e políticas. Compreendemos que o modelo que apresentamos, a partir da materialidade da execução desse período, foi um modelo emergencial, não pode e não vai substituir o contato direto com aquele/a que necessita, precisamos do toque, do humano e isto se intensificará cada vez mais em um mundo devastado pelo cenário de crise. Precisávamos nos preparar para uma possível etapa, pós-pandemia, para a travessia desta e da convivência com esta.

A análise desta trajetória, vivenciada pelas autoras a partir da coordenação do processo a partir dos chãos da universidade e da gestão pública, se dará de forma qualitativa, a partir da observação participante e direta sobre o processo e seus entremeios, com o objetivo de evidenciar a importância e possibilidade de construção de ecossistemas educativos para a efetivação de melhores práticas e entregas para a população no campo das políticas públicas, ainda que de forma virtual ou remota.

Educação em tempos de pandemia: novas formas de se refletir e atuar no campo da educação permanente

Antes da apresentação do desenho instrucional que adotamos para o que denominamos **CapacitaSUAS-Virtual** é importante tecer algumas considerações acerca da aplicação de processos de aprendizagem virtual em meio à crise da Covid-19. Segundo a UNESCO (2020) a readequação do planejamento no campo da educação, com a urgência requerida, foi uma estratégia para assegurar o Direito Universal à Educação, e, como

alternativa para viabilizar as possibilidades de encontro e de continuidade de processos educativos, o Ensino a Distância (EAD), e as ferramentas apresentadas pelas TICs se configuraram como possibilidade de seguir, ainda que em meio a um cenário de pandemia persistente e prolongado.

De acordo com Masetto (2000) as TICs, ou tecnologias digitais, podem ser definidas como,

[...] novas tecnologias em educação [...] entendendo o uso da informática, do computador, da internet, do CD-ROM, da hipermídia, da multimídia, de ferramentas para educação a distância – como chats, grupos ou listas de discussão, correio eletrônico etc. – e de outros recursos de linguagens digitais de que atualmente dispomos e que podem colaborar significativamente para tornar o processo de educação mais eficiente e mais eficaz. (MASETTO, 2000, p. 152).

Segundo Carvalho (2012), o acesso às tecnologias da informação e comunicação está relacionado com os direitos básicos de liberdade e de expressão, portanto os recursos tecnológicos são as ferramentas contributivas ao desenvolvimento social, econômico, cultural e intelectual. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB 9394/96) propõe uma prática educacional adequada à realidade do mundo, ao mercado de trabalho e à integração do conhecimento (CARVALHO, 2012). Assim, a utilização efetiva das TICs nos ambientes educacionais é uma condição essencial para inserção mais completa do cidadão/ã nesta sociedade de base tecnológica.

Em decorrência do cenário pandêmico que afetou mais de 190 países com amplo grau de letalidade e sem mostrar por um bom tempo sinais de diminuição e arrefecimento, principalmente se considerado a lenta viabilização de imunização ampliada, via vacinação massiva da população de modo geral e de trabalhadores/as e estudantes em particular.

No entanto, logo de início, evidenciamos a compreensão que, a EAD e o uso das TICs, representando algumas ferramentas que poderiam ajudar

a garantir o aprendizado contínuo durante o cenário de pandemia, foram parte da solução de um problema, e não a solução deste. É preciso dar destaque, para além da mistificação da panaceia tecnológica, que, ainda que se compreenda este movimento, da incorporação cada vez maior deste formato virtual, mediado pelas TICs no nosso cotidiano como forte tendência, já percebemos que este não é um processo simples, e, particularmente, pela própria experiência, acreditamos que não substitui em os efeitos dos encontros e presença no campo da educação/formação principalmente de trabalhadores/as. Corroborando Álvaro Vieira Pinto (2005) deve-se “evitar uma abordagem ideologizada e sublimada da tecnologia, em que essa é desconectada de suas bases materiais, tornando-se uma entidade suspensa no espaço, sem causa nem relações temporais”.

Com o isolamento social, e, em decorrência, necessidades da utilização maciça de ferramentas digitais foram expostas severamente as insuficiências e desigualdades da educação e de acesso a meios e recursos no país. De acordo Silva, Petry e Uggioni (2020) algumas dessas insuficiências são a falta de formação específica para professores/as, de entendimento por parte da sociedade e o precário acesso da população em geral a recursos tecnológicos, como computadores e internet de qualidade. Reflexão que se coloca no campo da cidadania digital conforme analisado por Marta Arretche (2019), que aponta para dois tipos de acesso à internet, o que se dá pelos cidadãos de primeira e segunda classe. Os de primeira são os que conseguem usar a internet de forma ilimitada, realizando atividades complexas, como produção de textos, os de segunda são os que têm acesso limitado, usando, principalmente, celulares e acessando redes sociais. Para a pesquisadora, essa situação tem ordem individual, na escassez e/ou ausência de renda, mas também na falta de interesse e/ou por não terem alguém na residência com competência para compartilhar conhecimentos acerca do mundo on-line, situação presente em todas as regiões do país.

Por outro lado, ainda que considerado o crescente aumento no número de usuários/as e o grau de engajamento, de acordo com dados da

PNAD/IBGE, 21% dos domicílios brasileiros ainda não têm nenhum acesso à Internet, o que é ainda mais agravante considerado o cenário de quarentena e isolamento social que foi imposto pela pandemia da Covid-19, o que trouxe uma dependência excepcional das formas de comunicação e acesso à Internet.

No auge da pandemia, em nota, o Comitê Gestor da Internet no Brasil - CGI.br, que reúne orientações ao Executivo e ao Legislativo, empresas de TIC, terceiro setor e à comunidade acadêmica, além dos/as usuários/as de forma geral, apontou isto como um grave problema a exclusão digital. Pesquisa realizada pelo Cetic.br (Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação), órgão vinculado ao CGI.br, mostrou que mais de 20 milhões de lares no Brasil não possuíam acesso à internet, apesar do aumento do número de domicílios com acesso entre as classes C, D e E na última pesquisa PNAD Contínua TIC (2019 apud TELESÍNTESE, 2020). O que afetava também os/as trabalhadores/as do SUAS.

De acordo com Alexandre Barbosa, gerente do Cetic.br, os dados apontados antes da pandemia pela PNAD TIC de que 35% dos lares na região Nordeste e 45% das famílias com renda de até 1 salário mínimo não possuíam acesso à internet em 2019, e de quando havia o acesso este se dava através do uso exclusivo pelo celular, especialmente nas classes D e E, “evidenciam as desigualdades digitais presentes no país, e apresentam desafios relevantes para a efetividade das políticas públicas de enfrentamento da pandemia”. O não acesso à internet aprofundou as desigualdades sociais no Brasil, materializadas também através do não acesso e/ou acesso precário à educação de crianças e jovens, com maiores dificuldades para acessar a Internet em função das franquias contratadas e para fazer uso de ferramentas on-line para trabalhar, estudar e acessar outros serviços públicos.

Neste sentido, com efeitos generalizados, a pandemia afetou também o campo da educação permanente de adultos trabalhadores/as. Neste campo, de acordo com Veloso (2010) foi preciso se considerar que as

potencialidades presentes no uso das TICs precisavam ser adquiridas e ter sentido e concretude ainda mais evidenciada para estes sujeitos, para isto é necessário um sólido processo de apropriação desse recurso, marcado pela valorização da competência crítica, e não apenas tecnológica.

O que dialoga com o apontado por Vilas Boas, Ferrari e Castro (2015) quando afirmam que perspectiva político-pedagógica da Andragogia e da Educação Permanente adotada pela PNEP-SUAS diz respeito à formação de pessoas visando dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir suas próprias identidades, compreensões procedimentos e meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida, de trabalho e à resolução de problemas, considerando isto, o maior desafio apresentado a se refletir no uso das TICs, sem perder no uso a capacidade de desenvolvimento dialógico e de reflexão, mantendo o interesse a aproximação.

Ademais, o processo de apropriação dos recursos utilizados para as práticas pedagógicas no cenário de pandemia e de necessário distanciamento social e isolamento dos corpos precisou resguardar a concepção político-pedagógica da Educação Permanente no SUAS, voltada à centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais. Em virtude disto, o planejamento, a oferta e a implementação de ações de formação e capacitação precisaram viabilizar, ainda, que no formato virtual a promoção do amplo debate, como forma de responder as questões colocadas pelo tempo presente, demandas históricas e as apresentadas pelo cenário de pandemia, problemas e dificuldades que emergiam dos processos de trabalho e das práticas profissionais desenvolvidas pelos trabalhadores/as entre outros aspectos.

A educação permanente dos/as trabalhadores/as do SUAS em Pernambuco: reflexões sobre a experiência do CapacitaSUAS como forma de reafirmação da centralidade da educação para a travessia da pandemia

De acordo com Vilas Boas, Ferrari e Castro (2015), um dos desafios da administração pública contemporânea é capacitar formuladores/as e

prestadores/as de serviços públicos, em cenários de ampliação das demandas sociais e complexidade da oferta das políticas públicas, neste sentido a educação permanente assume o papel de estratégia fundamental para o aprimoramento da prestação de serviços públicos aos/as cidadãos e cidadãs. O cenário atual vivenciado no Brasil, de rupturas orçamentárias, de destituição de programas, projetos e serviços, em curso em todo território nacional representa um enorme desafio,

[...] para o atendimento das necessidades sociais dos sujeitos de direitos, usuários desta política [ocasião em que são] exigidas cada vez mais estratégias de resistência, de organização dos trabalhadores e, também aquisições de saberes, inclusive para o enfrentamento dos ataques das reformas neoliberais em curso no Brasil, que suprimem direitos sociais postos na agenda das políticas sociais [...] Por isso, é necessário aprimorar o trabalho profissional nos diferentes processos organizativos e instituídos no SUAS (FERNANDES, 2020).

Partilhávamos a compreensão de que o momento mais acirrado da pandemia era o de fortalecimento do **SUAS**, considerando a tendência identificada de maiores agravos sociais, de violações de direitos, especialmente de crianças, adolescentes, mulheres e pessoas idosas, além das populações desprotegidas, como imigrantes e pessoas em situação de rua.

Neste sentido, reafirmamos a partir da reordenação da proposta a importância de recursos e ações conjuntas, e engajamento dos diferentes setores para minimizar os efeitos sociais e econômicos, bem como os riscos do Corona vírus. Foi essencial trabalhar de forma articulada para identificar e apontar possibilidades de enfrentamento ao contexto ora vivenciado, bem como começar a apontar para o contexto pós-pandemia, onde o uso da tecnologia e de novas normas de biossegurança, já se mostravam cada vez mais urgentes e essenciais, principalmente considerando-se as desproteções sociais que permaneciam e se ampliavam de maneira muito acentuada.

A experiência do Programa no estado de Pernambuco, construída e executada em tempos de pandemia, com ênfase para a importância da parceria entre os campos da gestão pública e da Universidade, demonstrou que as ações educativas poderiam ser um catalizador para, em meio à crise, reconectar a Política Nacional de Assistência Social/PNAS com a proposta de emancipação social, principalmente quando considerada a urgência de desnaturalizar as desigualdades sociais. Compreendemos que as ações de capacitação e educação permanente tendem a incidir diretamente sobre a qualidade das ofertas da referida política, considerando-se as necessidades de proteção dos/as trabalhadores/as e usuários/as, bem como a necessidade de compreensão e incorporação de novas normativas para serviços/ofertas impactando no reordenamento do cotidiano da política, e, em decorrência, nas relações estabelecidas com a população e os territórios.

Inserimos no tempo e conteúdo das ofertas temas relativos ao cotidiano vivenciado com o propósito de fortalecer ações pautadas em conhecimento teórico-técnico e político sobre o cenário de crise, considerando os diferentes portes dos municípios, as áreas essenciais de gestão implantadas e em funcionamento, o planejamento e estruturação do Trabalho Social com Famílias nos serviços em tempos de pandemia, contudo trabalhadores/as cursistas também foram impactados de forma direta pela pandemia.

A rede socioassistencial parte de um conjunto essencial de ações que eram estratégicas para o enfrentamento à Covid-19, no início teve sua atuação amplamente impactada, marcada pela falta de suporte institucional e recursos necessários à realização do trabalho com segurança. O que deixou a deriva não apenas trabalhadores/as na ponta, mas, sobretudo, famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade que dependem do trabalho destes profissionais para terem condições mínimas de sobrevivência (MAGRI, 2020). No caso dos/as trabalhadores/as, como mostra Roberto Pires (2019 apud MAGRI et. al, 2020) em pesquisa recente

realizada pelo NEB/FGV-EAESP, com profissionais da área da assistência social de várias cidades do país, para analisar os impactos da Covid-19,

[...] resultados preliminares, de 407 respondentes, apontam que 44% deles não receberam orientação da chefia sobre como atuar em momentos de crise; e 58% não sentem suporte dos superiores para enfrentar a pandemia. Além disso, 63% dos participantes não receberam os equipamentos necessários para se proteger do vírus, e 86% não tiveram treinamento para lidar com a Covid-19. Quase a metade desses profissionais (45%) conhece companheiros de trabalho que foram contaminados ou apresentam sintomas (MAGRI et. al., 2020).

As projeções sobre formas de atendimento foram essenciais, vários segmentos populacionais, principalmente os de fora dos centros urbanos ficaram descobertos, sem contato. Ficou evidenciado que os atendimentos e acompanhamentos precisariam ocorrer com proteção dos/as trabalhadores/as e dos/as usuários. Na projeção sobre como continuar a atuar, Atendimento remoto x Atendimento presencial, alguns municípios se viram perdidos. Foi preciso considerar ainda, que em muitos lugares as equipes foram reduzidas devido ao impacto das reformas em curso e a demanda das ofertas da política aumentada por famílias e indivíduos que já estavam mais vulneráveis a crise e que se viram esmagados pelo contexto pandêmico e por novos sujeitos que precisaram ser incorporados ao campo das ofertas da AS (MAGRI et. al, 2020).

Para fazer frente a estes desafios na implementação dos serviços socioassistenciais, foi preciso que a política se orientasse no sentido de reduzir a distância entre os responsáveis pelas decisões políticas, os trabalhadores que estavam na linha de frente e as famílias/indivíduos e os territórios (MAGRI et. al, 2020). Era preciso refletir sobre a retomada das ações de atuação nos territórios, com a perspectiva de atuação conjunta com seus sujeitos políticos, o que demanda uma proximidade e organicidade entre o cotidiano das ofertas, os diferentes sujeitos e espaços. Importante considerar que a política da Assistência Social se estrutura a partir da matricialidade socio-familiar que implica não apenas em estar fisicamente

no território, mas em se envolver com ele, compreendê-lo como espaço, como nos afirma Milton Santos (1978), para quem “a utilização do território pelo povo cria o espaço”.

Em referência a Santos, destacamos a importância da Vigilância Socio-assistencial. Um dos campos desta política que mais sofreu com os cortes dos últimos anos e que se revelou como um dos mais essenciais para fazer frente às expressões da questão social nas experiências das famílias e dos territórios. A vigilância deve atuar para ampliar as possibilidades de compreensão sobre os mecanismos e interseccionalidades entre os elementos/vivências da subalternidade no cotidiano dos sujeitos. Precisamos conhecer mais, para projetar e planejar melhor o trabalho com as famílias em um país ainda sob efeitos de uma crise política, econômica e social generalizada, agravada pela experiência desastrosa de gestão da pandemia do Covid-19. E, o planejamento vem do conhecimento prévio, do diagnóstico, uma vez que não é só o serviço que tem que funcionar, mas a Assistência Social que tem que funcionar. Precisamos agir na urgência do tempo presente, mas apontando para o futuro, para a ruptura de ciclos. Destaca-se ainda, a necessidade de compreender as trajetórias e experiências vivenciadas pelos chamados novos usuários, novos/as beneficiários/as desta política.

Nestes termos, atuamos na perspectiva de que não, apenas, os serviços que teriam que funcionar, mas o SUAS não poderia parar, era preciso em meio à crise estar em pleno funcionamento. Ter sua força de trabalho bem aproveitada para entender a conjuntura, ver quais eram as nossas eficiências, nossas competências, habilidades e nosso papel na construção/reconstrução das relações no tempo presente e no futuro. Para Candau (2007), é através da criação de ecossistemas educativos que se torna possível dar conta do nosso propósito de ampliar as funções educativas que devem promover a integração entre os diferentes saberes e papéis profissionais – complementariedade frente às complexas demandas.

O debate sobre as questões educacionais tem ficado restrito aos processos de educação formal. Mas, na sociedade em que vivemos, a educação é realizada em diferentes domínios, instituições e práticas sociais. É fundamental ampliar os “ecossistemas educacionais”, ou seja, os distintos ambientes de produção da informação, do conhecimento, das identidades, e de práticas sócio – culturais, nos quais várias linguagens possam ser trabalhadas e uma diversidade de sujeitos possa interagir (CANDAUI, 2007).

Toda a nossa intencionalidade se voltou para um tipo de educação que forma pessoas capazes de serem sujeitos conscientes de suas opções e ações, e não meros reprodutores. Para isso, se fez necessário promover a criação constante de novos conhecimentos a partir das práticas em curso, apropriação, socialização e pluralização dos saberes, a partir da diversificação de leituras de um mesmo fenômeno. É neste contexto que avaliamos a importância de nos reinventarmos também no campo da Educação Permanente, na busca coletiva de saídas para os desafios que precisarão ser delineados e/ou reafirmados no SUAS, em um país sob efeitos do cenário pandêmico, e que em sua cultura vivencia situações emergenciais que implicam a necessidade de reinventar e ressignificar o cotidiano do processo da Educação Permanente. Este movimento é essencial, principalmente se considerado a educação permanente, de acordo com a PNEP (2013), se refere à “formação de pessoas visando a dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas para a compreensão dos contextos nos quais estão inseridas, procedimentos e meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho e à resolução de problemas”.

O processo de transposição de uma proposta e, principalmente, de uma prática antes realizada através dos encontros, dos diálogos, do face a face, da ida e partilha aos territórios, para outra modalidade, mediada pela TICs, se deu em meio ao contexto de emergência. A migração da oferta do CapacitaSUAS enquanto ação no campo da educação permanente para o formato remoto representou um desafio, principalmente por se tratar de processos de formação/capacitação para o trabalho, me-

diada muitas vezes por trabalhadores/as que tendo prática e habilitação comprovada no campo da gestão e ofertas do SUAS, não têm necessariamente uma formação anterior no campo da docência/educação. De acordo com Figueiredo (2020):

[...] para o exercício nesta modalidade, além de conhecimentos pedagógicos, são exigidas também ao professor destrezas em relação ao método de ensino aprendizagem auxiliado por computador e pela internet, como fluência tecnológica e competência de incorporar a ferramenta à proposta e às habilidades e deficiências dos alunos sem abandonar também a disposição em contextualizar. Não adianta o recurso novo e tecnológico se o educador não ligar o potencial de dinamismo, criatividade e efetividade da ferramenta acompanhado dos conteúdos à realidade e aos interesses dos alunos.

Cabendo um destaque, para o fato, de que esta não é uma particularidade de processos que se volta para a formação de adultos para e no trabalho, mas do campo da educação mediada pela TICs de modo geral. A rápida e necessária migração das ações para o formato remoto via uso de plataformas como Zoom, Google Meet e Google sala de aula, foi um desafio partilhado por professores/as (formadores/as) e trabalhadores/as em imersão nos processos de educação permanente no cenário pandêmico, a partir da navegação na Internet, mediada por uma tela e um microfone, o que representa um esforço cotidiano para superação de dificuldades técnicas, problemas com o WiFi/pacotes de dados e partilha do tempo de formação/capacitação com o tempo e espaço da casa e/ou do trabalho.

Orientamo-nos pela compreensão de que estávamos distantes fisicamente, e em virtude disto, era ainda mais necessário ampliar as possibilidades de melhor acolhimento, de produção de informações sobre os trabalhadores/as do SUAS. Em tempos tão duros, marcados por tantos processos de mudança, se mostrou muito importante para nós saber sobre os impactos da pandemia no cotidiano dos trabalhadores/as, sobre as condições de trabalho, na vida familiar, nas formas de acesso e

utilização das TICs, as condições socioemocionais. Assim, para além da oferta dos cursos, investimos em produção de diagnóstico e investimos em ações integradas de Supervisão Técnica no campo socioemocional. Para tanto, criamos instrumentais técnico-pedagógicos tendo em vista a colaboração dos trabalhadores/as no preenchimento de dados e informações com fins de coletar, observar e qualificar dados do processo de trabalho institucional referentes à segurança e saúde dos trabalhadores do SUAS correlacionados ao atual cenário de pandemia decorrente do Covid-19, no âmbito da assistência social dos municípios pernambucanos. Diagnósticos produzidos orientaram uma série de ações e apontavam questões, tais como, o fato de que um número bastante significativo de trabalhadores/as infectados, com familiares infectados, e, ou para a experiência de luto.

Estes aspectos, aqui ressaltados, viabilizaram o aprofundamento em temas, abordagens e nos aspectos estruturantes e estruturadores do SUAS, entretanto na vida, nas relações sociais e das experiências partilhadas, aqui proposta como a perspectiva de criação de ecossistemas educativos. Conseguimos, em alguma medida, fazer com que a tecnologia, que inicialmente, era algo distante, se tornasse algo mais próximo, assim, compreendido, o que poderia ser definido como uma de **Tecnologia da Aproximação**.

Saímos desse processo mais familiarizados com a possibilidade das TICs estarem, definitivamente, presentes no processo de educação dos trabalhadores/as, contudo, uma tecnologia mais humana e humanizada, onde se reconhece um sujeito e se compreende o cenário de sua ação. Criamos (recriamos) o repertório para nossa ação, tornando-o cada vez mais implicado no tempo histórico e nas demandas do cotidiano. Buscamos compreender também a disponibilidade de tempo a ser destinado para o curso, bem como as expectativas em relação aos conteúdos. A nossa intenção não foi a de particularizar os trabalhadores/as, mas conseguir estabelecer um panorama sobre os impactos da pandemia sobre a força de trabalho do SUAS, que atua para ampliar as possibilidades de

proteção e acesso da população, mas também vivenciam no cotidiano os impactos deste cenário pandêmico. Para alcançar o principal desafio que estava colocado, buscamos verificar o acesso às TICs, questões relacionadas à usabilidade, experiências anteriores em educação no formato remoto.

Os dados remetem provavelmente para uma apropriação progressiva no campo do uso das TICs, uma vez que progressivamente os/as cursistas informaram que concordam parcialmente com a afirmação de que acha fácil trabalhar com computadores equipamentos técnicos, cabendo destaque que esta foi uma experiência adquirida no tempo da pandemia, com aproximadamente 40% afirmando que antes da pandemia não haviam participado de formações online conferências virtuais. Isto foi comprovado nas escutas e partilhas dos processos formativos e pode ser explicado, entre outras, por duas questões: de um lado, o fato da coleta destes dados ter tido início a partir de fevereiro de 2021, nas primeiras ofertas dos cursos do projeto, com o cenário pandêmico e as recomendações de isolamento social, no Brasil e no mundo, a partir de março de 2020, momento em que houve a necessidade de se reinventar para garantir as ofertas e não paralização do trabalho do e no SUAS, dado o seu caráter de essencialidade. Neste período houve um movimento que foi jocosamente chamado por alguns como “livezação’ da vida e do trabalho”, dado o extraordinário volume de reuniões, cursos e conferências virtuais. Ocasiosando apropriação progressiva das TICs.

Estas informações nos ajudaram a seguir, mas compreendemos que é no diálogo, na escuta atenta e acolhedora e no esforço incansável da equipe e dos/as trabalhadores/as em seguir em frente, em não recuar, e em melhorar e fortalecer cotidianamente este sistema, que tem tornado possível alcançar melhores resultados e efeitos tão significativos nesta etapa do CapacitaSUAS Pernambuco.

Figueiredo (2020) destaca que tem se tornado cada vez mais fundamental visualizar a EAD como um suplemento da modalidade presencial e,

além disso, como uma alternativa apta de promover ofertas educativas com maior abrangência. Compreende-se que as TICs assumiram uma função importante em termos de instrumento pedagógico, mas que, todavia, só funciona se for cuidadosamente planejada e controlada, para se evitar desperdícios de tempo e recursos financeiros. “Em meio à complexidade do aprender é importante à busca de novas metodologias de ensino, e o seu uso traz possibilidades que geram maneiras diferentes de se ensinar” (FIGUEIREDO, 2020). A autora destaca que para além da amplitude, esta modalidade requer constante processo de reflexão para a ação, de modo à cotidianamente qualificar os acessos, as interações, os percursos formativos, o que em síntese se voltaria, de acordo com Figueiredo (2020) a processos de “alfabetização digital”. Cabe, dessa forma, o ajuste a padrões novos de ensino, abandonando hábitos que entendem a tecnologia como vilã e substituindo as cópias impressas pelos conteúdos digitais, na medida do possível.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As Tecnologias da Informação e Comunicação viabilizaram os processos de encontro mesmo em tempos duros de isolamento dos corpos, em síntese representaram a nossa possibilidade de seguir mesmo nos tempos mais duros da pandemia. Ampliaram-se nossas possibilidades de busca, de escuta, de estratégias metodológicas, num momento tão desafiador, de inúmeras incertezas, e principalmente, alargaram-se nossa capacidade de atuar, digo, navegar num barco tecnológico, imergindo no oceano dos diferentes elementos da Sociedade da Informação. Assumimos o compromisso que nos foi posto, lançamos mão da nossa caixa de ferramentas e resolvemos navegar, compreendendo, enfrentando e aprendendo com os desafios que nos foram postos.

Dessa forma, foi necessário mudar, repensar protocolos, criar novos fluxos para dar continuidade ao processo de educação permanente, considerando a modernidade social em que nos encontrávamos, e principalmen-

te, considerando-se a imposição deste tempo histórico que vivenciamos. Parafraseando Reis (2003) nós, assim como a escola, não podemos, nem queremos ficar fechados em nosso casulo de formatos e práticas já conhecidas e experimentadas, sob pena de perdermos, o barco tecnológico.

Cabe destacar o fato de que conseguimos aprofundar, mesmo no formato virtual, uma relação de cuidado, respeito e horizontalidade, durante todo processo, o que vai desde o layout das salas de aulas virtuais, até o aprimoramento sobre as formas de acolher para e nos cursos. Partindo do princípio que acolhida, é algo que se faz a partir de uma disposição cuidadosa, implica em presença, horizontalidade. O que nos lembra de Mário Quintana, ao afirmar que “na convivência o tempo muitas vezes não importa se é um minuto, uma hora, uma vida, que importa é o que ficou desse minuto, dessa hora, dessa vida”. Outro ponto positivo foi à alteração dos espaços (salas de aulas) em espaços públicos, de partilha, onde o processo de ensino-aprendizado pode ser horizontalizado, com alinhamento e reflexão pedagógica (planejamento/avaliação) para e com os sujeitos interessados, com vistas a transformar o conteúdo dos cursos em matéria relacionada ao cotidiano, nos orientando para a perspectiva de criação de ecossistemas educativos.

Acreditamos que estamos trilhando um caminho de muita beleza e potência, gestão pública, chãos de trabalho e universidades, criando, como nos afirma Vera Maria Candau (2007) ecossistemas educativos, movimento que atua pela ampliação e reconhecimento de diferentes espaços de produção da informação e do conhecimento. É preciso de muitas mãos, cabeças e corações para trilhar de forma contínua e persistente os desafios que nos estão postos. Muitos desafios estão ainda por vir, sigamos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução CNAS nº 8, de 16 de março de 2012. Institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS e aprova os procedimentos e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento federal do Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS. Brasília: CNAS, 2012.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. **Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013**. Institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social – PNEP/SUAS. CNAS: Brasília, 2013.

CANDAU, Vera Maria. **Construir ecossistemas educativos** – reinventar a escola. In: CANDAU, Vera Maria (org.) Reinventar a escola. 5. Ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; et al. **Trajetórias de Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social: uma pesquisa avaliativa no Rio Grande do Sul. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.** Instituto de Psicologia Departamento de Serviço Social Programa de Pós-Graduação em Política Social e Serviço Social da UFRGS, 2020.

GONÇALVES, Denise Mafrá; LIMA, Cristina Abreu M. **Reflexões sobre qualificação e profissionalização na assistência social: CAPACITASUAS e educação permanente em perspectiva**. In: Cadernos de Estudos Desenvolvimento Social em Debate. – N. 22 (2015)- . Brasília, DF. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/acervosocial/wp-content/uploads/sites/7/2017/08/139.pdf>

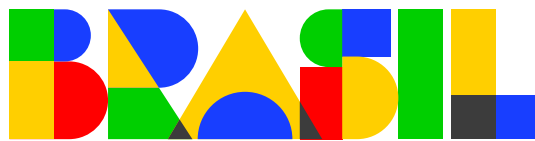
LEITE, Márcia Pereira. Biopolítica da precariedade em tempos de pandemia. DILEMAS: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social –Rio de Janeiro –Reflexões na Pandemia 2020 –pp. 1-16. Disponível em: <https://www.reflexpandemia.org/texto-23>. Acesso em: 15 de julho de 2020.

TORRES, Rosa Maria. Itinerários pela educação latino-americana – caderno de viagem. Porto Alegre, Artmed Editora, 2001.

VILAS BOAS, Patrícia A. F.; FERRARI, Marcílio M; CASTRO, Antônio S. B. **Metodologia de planejamento e desenho instrucional da SAGI aplicação no CAPACITASUAS:** estabelecimento de relações e aproximação de distâncias. In: Cadernos de Estudos Desenvolvimento Social em Debate. – N. 22 (2015)- . Brasília, DF. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/acervoso-social/wp-content/uploads/sites/7/2017/08/139.pdf>

**MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,
FAMÍLIA E COMBATE À FOME**

GOVERNO FEDERAL



UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

ISBN: 978-65-01-04579-5

CDL



9 786501 045795