

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC/SP**

ROBERTA DE PAULO BATISTA DA CRUZ

**EDUCAÇÃO PERMANENTE: UM DESAFIO PARA OS PROGRAMAS DE
CAPACITAÇÃO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NOS MUNICÍPIOS DO ALTO
TIETÊ/SP**

MESTRADO EM SERVIÇO SOCIAL

**SÃO PAULO
2017**

ROBERTA DE PAULO BATISTA DA CRUZ

**EDUCAÇÃO PERMANENTE: UM DESAFIO PARA OS PROGRAMAS DE
CAPACITAÇÃO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NOS MUNICÍPIOS DO ALTO
TIETÊ/SP**

Mestrado em Serviço Social

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Serviço Social sob orientação da Professora Dra. Maria Carmelita Yazbek.

São Paulo

2017

BANCA EXAMINADORA

AGRADECIMENTOS

A finalização deste processo acadêmico foi possível graças à orientação de minha querida orientadora Maria Carmelita Yazbek. Ela me acolheu plenamente com carinho, respeito e confiança de um modo peculiar. A professora Carmelita despertou em mim um maior desejo de conhecimento, apontando caminhos que me conduziram a um novo mundo.

Agradeço também às professoras que muito contribuíram para este estudo: Maria Lúcia Martinelli que, com sua simplicidade, me ensinou o valor do ser humano e o valor da identidade da qual nos constitui. Também agradeço a Professora Raquel Raichelis que, com sua forte presença, me instigou a repensar nos processos de trabalho da/do Assistente Social.

A todos os gestores da Região do Alto Tietê que me receberam e se dispuseram a ajudar da melhor forma possível. Ao gestor da DRADS – Leste o meu muito obrigada pela contribuição.

À minha querida amiga Maria Gabriela, cuja ajuda foi fundamental para que este sonho de estar no mestrado se concluísse. Obrigada pelo carinho, respeito e incentivo.

À minha família amada que vivenciou tantos momentos dolorosos nestes últimos dois anos. Meu pai Sidney, minha irmã Renata, meu irmão Sidney e, como não poderia faltar, minha mãe (IN MEMORIAN) querida. Espero que ela, onde estiver, tenha orgulho de mim.

E por último, mas não menos importante, minha filha amada Giovanna. Espero, por meio do meu esforço e dedicação, que ela nunca perca a vontade de aprender. Afinal, a “educação” é “permanente”.

RESUMO

Título: Educação Permanente: um desafio para os programas de capacitação da assistência social nos municípios do Alto Tietê/SP.

Autor: Roberta de Paulo Batista da Cruz

Esta pesquisa tem por objetivo analisar os programas de capacitação da Assistência Social na região do Alto Tietê/SP. Parte-se da hipótese de que os programas de capacitação são uma forma de materialização da proposta de educação permanente para os trabalhadores do SUAS. Neste sentido, os esforços de capacitação, atualização profissional e educação continuada avançam na intencionalidade de impacto da atuação profissional. Isso provoca diversas transformações no campo sócio-ocupacional, na atuação cotidiana do profissional e, consequentemente, na PNAS e na vida dos usuários do SUAS. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e documental, que se fez necessária para embasamento das reflexões históricas, teóricas e filosóficas acerca da história da educação no Brasil e das reflexões sobre a temática da educação permanente no Serviço Social. Assim, a pesquisa bibliográfica foi embasada em autores renomados na área de concentração sobre o tema educação permanente. Para atingir os objetivos elencados, a abordagem escolhida tem a pesquisa qualitativa como base teórico-metodológica. A pesquisa de campo foi feita nos municípios da região do Alto Tietê/SP para o levantamento de todas as informações necessárias, tanto no que tange a dados quantitativos de efetividade do projeto, quanto aos qualitativos. A proposta metodológica foi desenvolvida em quatro fases: exploratória, pesquisa de campo, análise dos dados e considerações finais, podendo ser alteradas conforme indicação do orientador. A dissertação seguirá a seguinte estrutura: capítulo um e capítulo dois. No capítulo um foram explanadas contextualizações acerca da evolução da educação no Brasil. Foram discutidas também a educação permanente no Brasil e a influência da Política Nacional de Saúde para o Processo de Educação Permanente na Assistência Social, capacitação em questão e os rumos da Educação Permanente no Brasil. No segundo capítulo abordamos o Serviço Social, a Política de Educação Permanente no SUAS (Sistema Único de Assistência Social) e aspectos importantes juntamente com nossa pesquisa de campo e os resultados obtidos.

Palavras-chave: Educação Permanente. Capacitação. Assistente Social.

ABSTRACT

Title: Permanent Education: a challenge for social assistance training programs in the municipalities of Alto Tietê/SP.

Author: Roberta de Paulo Batista da Cruz

This research aims to analyze the Social Assistance training programs in the Alto Tietê/SP region. The hypothesis is that training programs are a way of materializing the proposal of permanent education for SUAS workers. In this sense, the efforts of training, professional updating and continuing education advance in the intentionality of the impact of professional performance. This leads to several transformations in the socio-occupational field, in the daily work of the professional and, consequently, in the PNAS and in the life of SUAS users. The methodology used was the bibliographical and documentary research, which was necessary for the foundation of the historical, theoretical and philosophical reflections on the history of education in Brazil and the reflections on the theme of permanent education in Social Work. Thus, the bibliographical research was based on renowned authors in the area of concentration on the subject of permanent education to have a satisfactory theoretical foundation. To achieve the objectives listed, the chosen approach has qualitative research as a theoretical-methodological basis. Field research was carried out in the municipalities of the Alto Tietê / SP region, where all necessary information was collected, both in terms of quantitative project effectiveness and qualitative data. The methodological proposal was developed in four phases: exploratory, field research, data analysis and final considerations, and can be changed as directed by the advisor. The dissertation will follow the following structure: chapter one and chapter two. In chapter one contextualizations were explained about the evolution of education in Brazil. It was also discussed the permanent education in Brazil and the influence of the National Health Policy for the Process of Permanent Education in Social Assistance, training in question and the directions of Permanent Education in Brazil. In the second chapter we address the Social Work, the Permanent Education Policy in SUAS (Unique System of Social Assistance) and important aspects together with our field research and the results obtained.

Keywords: Permanent Education. Training. Social Worker.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
CAPÍTULO I	13
1.1 A Educação no Brasil.....	13
1.1.1 Breve contexto histórico da educação no Brasil.....	14
1.2 A Educação Permanente.....	32
1.2.1 Rumos da Educação Permanente no Brasil.....	38
1.2.2 A influência da Política Nacional de Saúde para o processo de Educação Permanente na Assistência Social.....	48
1.3 Capacitação.....	48
1.3.1 Atualização.....	49
1.3.2 Qualificação.....	50
1.3.3 Discutindo os conceitos de qualificação e capacitação.....	50
1.3.4 Capacitação em questão.....	50
1.4 A Educação Permanente na Política Nacional de Assistência Social...	52
CAPÍTULO II	56
2.1 Serviço Social no Brasil, sua emergência e institucionalização.....	56
2.2 Pesquisa primária: Exploratória - Dados Frios.....	62
2.2.1 Arujá/SP.....	64
2.2.2 Biritiba Mirim.....	65
2.2.3 Ferraz de Vasconcelos.....	66
2.2.4 Guararema.....	67
2.2.5 Itaquaquecetuba.....	68
2.2.6 Mogi das Cruzes.....	68
2.2.7 Poá.....	69
2.2.8 Salesópolis.....	70
2.2.9 Suzano.....	71
2.2.10 Santa Isabel.....	71
2.3 Gráficos que apresentam uma síntese dos dados da região do Alto Tietê.....	72
2.4 Pesquisa secundária – Pesquisa de campo.....	74
2.4.1 DRADS.....	75
2.4.2 Arujá.....	79
2.4.3 Salesópolis.....	82
2.4.4 Guararema.....	84
2.4.5 Ferraz de Vasconcelos.....	87
2.4.6 Santa Isabel.....	89
2.4.7 Poá.....	91
2.4.8 Suzano.....	94
2.4.9 Mogi das Cruzes.....	97
2.4.10 Biritiba Mirim.....	99
2.4.11 Itaquaquecetuba.....	101
2.5 Resultados da pesquisa.....	102
2.6 Discussão.....	114
2.6.1 Conversando com a metodologia e os resultados.....	114
2.6.2 Reflexão política.....	117
CONSIDERAÇÕES FINAIS	122
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	126

TABELAS

Tabela 1 – Analfabetismo.....	16
Tabela 2 - Educação Superior – 1996.....	26
Tabela 3 – PNE.....	31
Tabela 4 – Conferências.....	32
Tabela 5 - Problemas/ação.....	40
Tabela 6 - Educação Permanente em Saúde.....	46
Tabela 7 - Política dos municípios do Alto Tietê.....	74

GRÁFICOS

Gráfico 1 – Brasil – Pronatec.....	29
Gráfico 2 – Brasil – Proeja.....	30
Gráfico 3 – Matrícula no Ensino Superior.....	30
Gráfico 4 – População.....	72
Gráfico 5 – Incidência de pobreza.....	73
Gráfico 6 – Partidos Políticos.....	73
Gráfico 7 – Total de Assistentes Sociais.....	103
Gráfico 8 – Total de Psicólogos.....	104
Gráfico 9 – Total de CRAS.....	104
Gráfico 10 – Total de CREAS.....	105
Gráfico 11 – Programas de Capacitação.....	106
Gráfico 12 – Horários da Capacitação.....	107
Gráfico 13 – Recursos para capacitação.....	108
Gráfico 14 – Tipos de capacitação.....	108
Gráfico 15 – Contemplação da Capacitação.....	109
Gráfico 16 – Só Assistentes Sociais.....	109
Gráfico 17 – O que é Educação Permanente?.....	110
Gráfico 18 – Relação com a PNEP – SUAS.....	111
Gráfico 19 – Principais Entraves.....	112
Gráfico 20 – Pontos Positivos.....	112
Gráfico 21 – Incentivos.....	113
Gráfico 22 – Profissão da Gestão.....	114

MAPAS

Mapa 1 - Estado de São Paulo dividido por regiões da DRADS.....	62
Mapa 2 - Região do Alto Tietê.....	63
Mapa 3 – Arujá.....	65
Mapa 4 - Biritiba Mirim.....	66
Mapa 5 - Ferraz de Vasconcelos.....	67
Mapa 6 – Guararema.....	67
Mapa 7 – Itaquaquecetuba.....	68
Mapa 8 - Mogi das Cruzes.....	69
Mapa 9 – Poá.....	70
Mapa 10 – Salesópolis.....	70
Mapa 11 – Suzano.....	71
Mapa 12 - Santa Isabel.....	72

INTRODUÇÃO

O interesse sobre a educação permanente surgiu a partir de meu trabalho de conclusão de curso e de minha pesquisa em relação à atuação do Assistente Social no Centro de Referência de Assistência Social – CRAS do município de Arujá/SP. Esta pesquisa tem como objeto de estudo discutir limites e desafios cotidianos do Assistente Social neste espaço sócio-ocupacional. Um dos desafios encontrados na pesquisa foi a necessidade do Assistente Social buscar uma educação permanente.

Desta maneira, a iniciativa e o interesse em desenvolver uma pesquisa sobre a Educação Permanente no âmbito do Serviço Social são de fomentar uma pauta de discussão direcionada à capacitação das/dos Assistentes Sociais.

Considerando Assistência Social como política pública que contribui para construção de novos caminhos para o trabalho da/do Assistente Social ao longo de sua trajetória no Brasil, esta implica na importância do profissional Assistente Social se manter permanentemente capacitado para sua atuação cotidiana.

Entende-se que o trabalho profissional se legitima no cotidiano da sociedade que, ao longo do tempo, constrói e reconstrói sua história, transformando o cenário social. Assim, o dia-a-dia impõe novos desafios a serem superados pelos Assistentes Sociais.

Compreendendo a sociedade como um organismo vivo no qual seus membros necessitam de proteção, refletir sobre a proposta desta pesquisa salienta a necessidade do profissional em reafirmar, cotidianamente, o compromisso ético-político de sua prática, realizando uma análise crítica de sua atuação, reflexiva e consciente, permeada pela práxis profissional.

Esta pesquisa tem como objeto analisar os programas de capacitação da Assistência Social na região do Alto Tietê/SP, problematizar a questão da Educação Permanente e os programas de capacitação como formas de atualização profissional no trabalho do Assistente Social. A proposta é, também, conhecer quais formas e incentivos de capacitação os municípios do alto Tietê oferecem aos trabalhadores do SUAS, investigar de que forma são ofertados os programas de capacitação, descobrir se há algum programa de capacitação que seja oferecido somente ao Assistente Social, conhecer qual o entendimento do órgão gestor (Secretaria de Assistência Social) sobre a educação permanente e saber como o gestor relaciona os programas de capacitação e a política de educação permanente PNEP - SUAS.

Na intenção de obter respostas sobre a proposta de estudo da educação permanente e os programas de capacitação da Assistência Social na região do Alto Tietê/SP, foi necessário fazer algumas reflexões sobre a relevância do tema de estudo. Exemplo: quais programas e incentivos de capacitação e qualificação profissional os municípios oferecem aos trabalhadores do SUAS? De que forma são oferecidos estes programas de capacitação? Os programas contemplam todos os trabalhadores do SUAS? Há algum programa de capacitação que seja oferecido somente aos Assistentes Sociais? Qual o entendimento do órgão gestor (Secretaria de Assistência Social) sobre a Educação Permanente? Como os municípios relacionam os programas de capacitação oferecidos pelos próprios municípios e a Política de Educação Permanente – PNEP- SUAS?

Parte-se da hipótese que os programas de capacitação são uma forma de materialização da proposta de educação permanente para os trabalhadores do SUAS. Neste sentido, os esforços de capacitação, atualização profissional e educação continuada avançam na intencionalidade de impacto na atuação profissional provocando transformações diversas no campo sócio-ocupacional, na atuação cotidiana do profissional e, conseqüentemente, na PNAS e na vida dos usuários do SUAS.

Como metodologia de pesquisa utilizou-se a pesquisa bibliográfica e documental, que se fez necessária para embasamento das reflexões históricas, teóricas e filosóficas acerca da história da educação no Brasil e das reflexões sobre a temática da Educação Permanente no Serviço Social. Assim, a pesquisa bibliográfica foi embasada em autores renomados¹ na área de concentração sobre o tema educação permanente para que tenha uma fundamentação teórica satisfatória. Para que seja possível atingir os objetivos elencados, a abordagem escolhida tem a pesquisa qualitativa como base teórico-metodológica.

A pesquisa de campo foi feita nos municípios da região do Alto Tietê/SP para o levantamento de todas as informações necessárias, tanto no que tange a dados quantitativos de efetividade do projeto, quanto aos qualitativos. Desta forma, além de discutir sobre a educação permanente e os programas de capacitação, a ideia é investigar os resultados efetivos no cotidiano profissional do Assistente Social.

¹ A exemplo do professor Paulo Freire, Octavio Ianni, Istvan Mészáros, na área de conhecimento do Serviço Social Maria Carmelita Yazbek. Marilda Vilela Iamamoto e José Paulo Netto, entre outros. (Nota da pesquisadora)

A proposta metodológica tem quatro fases: exploratória, pesquisa de campo, análise dos dados e considerações finais. A dissertação seguirá a seguinte estrutura: capítulo um, capítulo dois. No capítulo um serão explanadas contextualizações acerca da evolução da educação no Brasil com um breve contexto histórico desde 1920 até os dias atuais. Será discutida também a educação permanente no Brasil e a influência da Política Nacional de Saúde para o Processo de Educação Permanente na Assistência Social, capacitação em questão e os rumos da Educação Permanente no Brasil. A ideia neste primeiro capítulo é situar o leitor sobre a questão da educação no Brasil e as mudanças ideológicas que a educação vivenciou para chegar até os dias atuais.

Por meio do estudo do primeiro capítulo percebe-se que a educação caminhou pulsando com a conjuntura (ou seja, com todo o contexto político daquele momento) de formar profissionais para o mercado de trabalho. Falamos sobre a questão da Educação Permanente e a influência da Política de Saúde na Política de Assistência Social. O objetivo é apresentar a importância da educação permanente para o cotidiano profissional.

O primeiro capítulo faz uma linha histórica do processo de educação na sociedade brasileira com o sentido de resgatar o processo histórico e político, melhorando assim o entendimento e a intencionalidade da educação no Brasil.²

O segundo capítulo procura seguir a mesma linha de construção histórica do Serviço Social³: a Política de Educação Permanente no SUAS (Sistema Único de Assistência Social), busca fazer uma aproximação sobre a política partidária de cada município no intuito de pensar qual a relação de diferentes partidos políticos e a gestão da Assistência Social local.⁴

Para a pesquisa de campo foi feita uma visita à Diretoria Regional de Assistência e Desenvolvimento Social – DRADS, da região leste, responsável pelos municípios do Alto Tietê. Logo após, oito municípios foram visitados: Arujá, Salesópolis, Ferraz de Vasconcelos, Santa Isabel, Poá, Suzano, Mogi das Cruzes e

² Ou seja, a pergunta que nos intrigou foi: Educar para que? Qual a intencionalidade do Estado em educar a sociedade brasileira? Obtivemos por resposta neste estudo que a intencionalidade era educar para atender uma necessidade do mercado de trabalho. (Nota da pesquisadora)

³ Entendemos que o Serviço Social qualifica o profissional Assistente Social. Neste sentido, entender as determinações e as construções do processo de capacitação a estes trabalhadores, se faz de extrema necessidade para a compreensão do estudo desta dissertação. (Nota da pesquisadora)

⁴ Obtivemos como resultado da pesquisa que o partido político em nada indefere na atuação em cada município. A grande maioria dos municípios (07) tem a mesma base aliada. Assim, mantém o “status quo”, nada muda na sociedade.

Itaquaquecetuba. Dois municípios responderam o questionário via e-mail: Guararema e Biritiba Mirim.

A intenção da pesquisa de campo foi entrevistar os gestores municipais, mas isso não foi possível em todos os municípios. Nos locais onde isso aconteceu o gestor indicou outro profissional. A proposta de entrevista tinha seis perguntas abertas como base, dando assim chance para discutir outras questões que surgissem.

As perguntas foram: 1 - Quais os programas e incentivo de capacitação e de qualificação profissional o município oferece aos trabalhadores SUAS? 2 - De que forma são oferecidos os programas de capacitação? 3 - Os programas de capacitação contemplam todos os trabalhadores? 4 - Há algum programa de capacitação oferecido somente aos Assistentes Sociais? 5 - Qual o seu entendimento sobre a Educação Permanente? 6 - Como você relaciona os programas de capacitação oferecidos pelo município com a Política de Educação Permanente no SUAS – PNEP-SUAS?

Como resultado da pesquisa de campo descobriu-se que a região do Alto Tietê possui um total de cento e trinta e um (131) Assistentes Sociais. O Sistema Único da Assistência Social (SUAS) está estruturado em trinta e dois (32) Centros de Referência da Assistência Social (CRAS) e oito Centros de Referência Especializados da Assistência Social – CREAS.

Os programas de capacitação ofertados pelo órgão gestor foram: Bolsa Família, Cadastro Único, reunião com a equipe, gestão de serviços de alta complexidade, gestão do SUAS, Benefício de Prestação Continuada – BPC, trabalho com famílias, medidas socioeducativas, serviço de convivência e fortalecimento de vínculos, Programa de Atenção Integral à Família – PAIF, Conselho Tutelar, capacitação - SUAS, relatório social, indicadores sociais, direitos da gestante, projetos sociais, Anima Mundi, libras, vigilância socioassistencial, coordenação de CRAS e sigilo profissional. Este resultado apresenta claramente que as capacitações ofertadas pelos municípios não condizem com a proposta da Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – PNEP - SUAS. O gestor acaba confundindo a questão de capacitação e gestão para o trabalho.

A maioria dos municípios (50%) informou que utiliza recursos próprios para as capacitações, dificultando assim contratação de empresas para outras capacitações. As capacitações ocorrem nos horários de trabalho (62%), ponto que foi discutido no

sentido de atrapalhar o andamento do serviço. As capacitações são ofertadas somente para os técnicos (42%), geralmente os gestores não incluem outros trabalhadores nas capacitações.

Quando perguntados sobre o que é a Educação Permanente, as respostas foram: atualização profissional, que era algo importante, algo planejado, envolve toda equipe, obrigação do município, processo continuado, sistemático, necessário, direcionado, qualifica o trabalho e renovação. Logo, percebemos que os gestores têm pouco conhecimento sobre o que realmente é a PNEP - SUAS. Porém, identificam como “algo” muito importante para o trabalho.

Houve questionamento sobre a relação das capacitações oferecidas e a PNEP - SUAS. Os gestores responderam que era muito difícil de relacionar, pois os municípios não se adequaram à política. Neste sentido, o maior entrave para que os municípios se efetivassem à PNEP - SUAS foi a falta de recursos financeiros.

Os gestores disseram que é preciso ter um plano que alinhe os programas de capacitação para os municípios. Percebe-se que os mesmos querem algo pronto em forma de apostilas divididas por níveis, do tipo que exija o mínimo esforço das autoridades competentes em relação às capacitações e à qualificação do trabalho.

O discurso dos gestores ficou por conta da rotatividade dos profissionais, já que o concursado, aprovado num concurso melhor, sai do município. Em outros casos trabalhadores contratados de formas diversas também acabam saindo do município ou por término de contrato ou por troca da gestão.

Em suma, de acordo com os resultados apresentados na pesquisa, identifica-se que a PNEP - SUAS não foi efetivada na região do Alto Tietê. Os municípios necessitam de maior entendimento sobre a PNEP - SUAS, bem como perceber a importância que têm para que o trabalho dentro da Política Nacional de Assistência Social e o seu destino maior: a qualidade do trabalho prestado para a sociedade brasileira.

Como já dito, há uma breve discussão político-partidária, em que se estuda a diferença entre dois municípios gestados por partidos diferentes e de coligações diferentes: Mogi das Cruzes (PSD) e Arujá (PR). A intenção era saber se “algo” realmente mudava na ideologia de cada um. Houve como resposta que nada mudava em relação à PNEP - SUAS na região.

CAPÍTULO I

1.1 A Educação no Brasil

O processo de educação no Brasil é mediado por necessidades sociais desde seu planejamento. Objetivo e finalidades de ensino apresentam nitidamente um percurso histórico.

Assim, as diretrizes e a elaboração de uma política educativa afetam diretamente na ampliação ou transformação dos sistemas existentes. Desta forma, variam de acordo com as condições políticas, sociais e econômicas vividas em cada época.

Na educação, sempre que um processo político se inicia, ocorre uma transformação no sistema de educação vigente, tornando o que já está posto como ineficaz e que não atende as novas necessidades. Assim, apresenta a urgência de criação e ampliação de *“movimentos paralelos que preenchem as lacunas deixadas pela organização do sistema de ensino existente”*. (BÁRCIA. 1982. p.15)

A educação interfere como instrumento de formação de trabalhadores (que atendam às necessidades impostas pelo capital, ou seja, aquele que o contrata e paga seu salário), pesquisadores, cientistas, tecnólogos e porque não falar em políticos? Isso leva a sociedade ao desenvolvimento econômico, social e cultural. Portanto, a educação é uma forma de promover a transformação das estruturas vigentes na sociedade.

Mészáros (2008) ensina a pensar na sociedade tendo como ponto de partida o ser humano que necessita a superação da lógica desumanizadora do capital, centrada no individualismo, no lucro e na competição. O autor cita Gramsci e diz que educar é resgatar o sentido estruturante da educação e de sua relação com o trabalho, suas possibilidades criativas e emancipatórias. E, para tanto, transformar estas ideias e princípios é uma tarefa que exige ações além dos espaços de sala de aula e centros acadêmicos.

Paulo Freire (1987) ensina que a educação é uma prática libertária e que o homem é um ser social e por isso tem consciência. É por meio desta consciência que deve acontecer a transformação na sociedade.

Para Mészáros (2008) educar não significa mera transmissão de conhecimentos. É construir, libertar o ser humano, é reconhecer que a história é um campo aberto de possibilidades. Ele ensina que *“a educação deve ser sempre*

continuada, permanente, ou não é educação. ” E que “a Educação libertadora teria como função transformar o trabalhador em um agente político, que pensa, que age, e que usa a palavra como arma para transformar o mundo”. (p.12)

Com o sentido de pensar na transformação da sociedade haverá um breve contexto histórico do caminho percorrido pela Educação no Brasil, que nos possibilitará o entendimento da educação brasileira nos tempos atuais e, conseqüentemente, o porquê da importância da Educação Permanente para o trabalhador.

1.1.1 Breve contexto histórico da educação no Brasil

É com base na história da educação que se apresenta alguns aspectos relevantes para compreender as práticas pedagógicas nas escolas brasileiras e a influência que a educação tem sobre o trabalho. Ressaltamos que segundo Bessa (2008) as práticas pedagógicas dizem respeito a um conjunto pedagógico que envolve um campo além da didática, assume uma concepção filosófica da educação.

No entanto, não se pode deixar de mencionar sobre a realidade da formação da sociedade brasileira que, nas palavras de Ianni (2004), “*está em um processo de formação inconcluso*”. Neste sentido, apresenta uma realidade social, política e cultural de um país subdesenvolvido, apesar de economicamente ser considerado adiantado. Explica que:

Sob o aspecto social, racial, regional e cultural entre outros, continua em aberto a questão nacional. Em perspectiva ampla, a história do Brasil pode ser vista como a de uma nação em processo, à procura da sua fisionomia. É como se estivesse espalhada no espaço, dispersa no tempo, buscando conformar-se ao nome, encontrar-se com a própria imagem, transforma-se em conceito. (IANNI, 2004, p.180).

Esta explicação tem por base as desigualdades que compõem a sociedade brasileira, a exemplo dos grupos raciais e das classes sociais. Na ótica de Ianni (2004), sobre a obra de Caio Prado, a sociedade apresenta sérias rupturas, desde o fim do estatuto colonial até a constituição de uma nação.

Não se pode esquecer que ainda no Império, como forma de poder monárquico, havia a escravidão, a qual não legitimava os interesses populares.

Outro ponto que caracteriza a sociedade brasileira para Caio Prado Junior, na interpretação de Ianni (2004), é o desenvolvimento desigual e combinado que acompanha a formação brasileira desde a Colônia, o Império e a República, apresentando as formas contraditórias de organização de vida e trabalho.

Contudo, não se deve esquecer também as marcas do patriarcado no processo de formação do Brasil. Ao longo da história, o patriarcado ligou-se à sociabilidade do poder. Estes vínculos do passado, mesmo que rompendo um pouco, estão fortes no presente. O desafio é *“pensar o novo, novamente”*.

Neste sentido, iniciaremos falando sobre a educação no Brasil no período da colonização.

Em 1500, com a chegada dos portugueses em solo brasileiro, logo apareceu a primeira preocupação: catequizar os nativos que aqui habitavam. Desta forma, a atuação dos Jesuítas foi de fundamental importância. Segundo Cabral (2010), sua função era simplesmente proporcionar ao índio a cultura geral básica. A educação não era considerada um valor importante e a intenção dos colonizadores era ensinar o modo de ser e viver ao qual viviam. Este tipo de educação era ofertado aos indígenas e aos escravos que aqui chegaram com as embarcações.

Quem pretendia concluir seus estudos no período colonial procurava estudar fora do país. Eram os filhos dos barões e dos grandes proprietários de terra. Os índios e os escravos não tinham este direito, pois trabalhavam com serviço pesado e, para tanto, não era necessário qualificar os escravos: *“este nascera, sem alma, por isso sua função era simplesmente trabalhar e nada mais.”* (CABRAL, 2010, p.12)

Vale dizer que quem tinha o privilégio de estudar era o filho mais velho, ou seja, o primogênito, enquanto aos demais descendentes restava o ofício sacerdotal ou intelectual. As mulheres não recebiam este privilégio. Estas eram criadas para o casamento e para tomar conta do lar. (CABRAL, 2010, p.12)

Cabral (2010) explica que o regime jesuítico de ensino voltado à catequização não tinha nenhuma função formativa. Assim, a educação era pautada na *“educação tradicional em que o professor era o dono da verdade”*.

Porém, o ensino dos jesuítas não durou muito tempo, pois em 1759 Marquês de Pombal sugeriu uma educação que fosse assumida pelo Estado. Em

consequência disso os jesuítas foram expulsos da colônia para implantação deste novo modo de ensino, alterando o sistema de escravidão para o de semiescravidão. Essa alteração de sistema ocorre também por conta da chegada dos imigrantes que, agora para a demanda de mercado, exige mão-de-obra diferente e qualificada. (CABRAL, 2010, p.12)

Ianni (2004) explica que, ao final do Império, a sociedade brasileira se modifica com a proclamação da República e o trabalho livre. Desta forma, as forças econômicas e políticas ganham poder e propiciam uma grande movimentação de ideias e movimentos sociais, principalmente nos centros urbanos. Isso modificou um pouco os arranjos de poder e as relações dos setores dominantes com os populares, do poder estatal com a sociedade, no intuito de que nada se transformasse substancialmente.

Os anos 1920 ficaram conhecidos como “o entusiasmo pela educação” movimento que teve caráter quantitativo e promoveu a expansão da rede escolar no intuito de combater o analfabetismo no Brasil. Nas palavras de Bessa (2008, p.17) isso deixa claro que *“existiam interesses políticos por trás do projeto de alfabetização.”*

Tabela 1 - Analfabetismo

**Analfabetismo na faixa de 15 anos ou mais -
Brasil - 1900/2000**

Ano	População de 15 anos ou mais		
	Total ⁽¹⁾	Analfabeta ⁽¹⁾	Taxa de Analfabetismo
1900	9.728	6.348	65,3
1920	17.564	11.409	65,0
1940	23.648	13.269	56,1
1950	30.188	15.272	50,6
1960	40.233	15.964	39,7
1970	53.633	18.100	33,7
1980	74.600	19.356	25,9
1991	94.891	18.682	19,7
2000	119.533	16.295	13,6

Fonte: IBGE, Censo Demográfico.

Só para o entendimento, segundo o site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 65% da população na década de 1920 era analfabeta (conforme mostra o gráfico acima). Eles não podiam votar. Desta forma, os políticos encontraram um nicho: lutar contra o analfabetismo no intuito de se fortalecer politicamente com os novos votantes.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o censo demográfico de 2010 aponta que 13.933.173 pessoas não sabem ler e escrever. A taxa nacional de analfabetismo para os adolescentes e jovens entre 15 e 24 anos atingiu 2,5% em 2010.

No Brasil estava acontecendo o movimento da Primeira República, que vai de 1889 a 1930. Assim, ocorreu uma grande expansão da lavoura cafeeira, crescimento da população urbana e industrialização. Foi também neste período que acabou o sistema de escravos e começou a contratação de trabalhadores para atender as necessidades das fábricas, abrindo espaços para carreiras intelectuais e burocráticas.

Deve-se mencionar que a prática pedagógica na década de 1920 era tradicional, ou seja, sua metodologia era baseada no ensino religioso, mais precisamente dos jesuítas (já mencionada neste trabalho). Neste sentido, o princípio pedagógico valorizava e voltava-se às classes economicamente favorecidas.

A década de 1930 começa com o período da Segunda República (1930 a 1937). Nesta década inicia-se o movimento do Otimismo Pedagógico, que possuía como finalidade a melhoria das condições de ensino com aspecto qualitativo⁵ na educação. Apresentava uma política educacional e uma teoria da educação baseadas no ideário escolanovista.

Bessa (2008, p.19) explica que o termo escolanovista foi um movimento que objetivava as lutas em prol da renovação pedagógica, substituindo o modelo de

⁵A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se ocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não deveria ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilha com seus semelhantes. Desta forma, a diferença entre abordagem quantitativa e qualitativa da realidade social é a natureza e não de escala hierárquica. (MINAYO, 2010)

educação tradicional de ensino por um modelo de novas tendências. Neste caso europeia com base no construtivismo⁶.

Vale lembrar que o período de 1930 no Brasil foi marcado pela revolução de 1930. Ianni (2004) ensina que este período provocou várias interpretações do “*Brasil Moderno*”, referentes a questões agrárias e às possibilidades da industrialização. Porém, ainda encontrava marcas da herança do escravismo, autoritarismo, coronelismo e do clientelismo. Além disso, o povo continuava a ser uma “*ficção política*”. Assim, este movimento político que teve como objetivo o afastamento das oligarquias cafeeiras do poder passa, com posse provisória, o comando da nação brasileira ao presidente Getúlio Vargas.

O presidente Getúlio Vargas foi o principal responsável pela “modernização” do Brasil, pois possuía uma articulação política firme, capaz de controlar os movimentos trabalhistas com políticas populistas e acalmar a população. Neste sentido, apoiava as ideias do Movimento Escolanovista e do Movimento do Otimismo Pedagógico sem desconsiderar as intenções da igreja católica. Deste modo, colocava o movimento de renovação da educação em espera.

Em 1934 Vargas promulgou a Constituição Federal do Brasil, que tinha conteúdos de intencionalidade democrática. Porém, em 1937, acabou instalando o golpe militar, que resultou no chamado Estado Novo. Isso acabou “*abafando todos os debates democráticos, socialistas e progressistas que haviam aflorado junto com o espírito de modernidade da época*”. (BESSA, 2008, p.19)

O Estado Novo durou entre 1937 e 1945. Neste período a educação pública deixou de ser responsabilidade do governo. Este transferiu a obrigatoriedade para as famílias - aquelas que detinham poder e dinheiro.

Nesta década foram criados os ministérios da Educação e da Saúde, pois 50,5% da população brasileira com 15 anos ou mais era analfabeta.

Para Ianni (2004) este período compreende uma interpretação bastante elaborada da formação da sociedade brasileira, revelando as forças sociais que operam na composição e transformação da sociedade nacional.

⁶A Linha Construtivista na educação era inspirada nas ideias do suíço Jean Piaget (1896-1980). O método procura instigar a curiosidade, já que o aluno é levado a encontrar as respostas a partir de seus próprios conhecimentos e de sua interação com a realidade e com os colegas. Ver: Linha Construtivista. Disponível em: <http://www.pedagogia.com.br/conteudos/construtivista.php>. Acesso em: 08/12/2015.

Assim, na década de 1940, a escola passou a ser conhecida como caixa escolar, ou seja, as famílias ricas pagavam taxas que eram usadas para a manutenção da instituição. Neste sentido, a escola pública, financiada pelas famílias ricas, dividia seus alunos entre os que podiam pagar e os que não podiam pagar (os filhos dos trabalhadores).

Mészáros (2008) explica que “*o impacto incorrigível da lógica do capital sobre a educação tem sido grande ao longo do desenvolvimento do sistema*” (p.35). E conclui com a crítica de que:

É por isso que hoje o sentido da mudança educacional radical não pode ser senão o rasgar da camisa de força da lógica incorrigível do sistema: perseguir de modo planejado e consistente uma estratégia de rompimento do controle exercido pelo capital, com todos os meios disponíveis, bem como com todos os meios ainda a ser inventados e que tenham o mesmo espírito. (MÉSZÁROS, 2008, p.35)

Considera-se que esta mudança educacional é um ponto da história importante para este trabalho, pois aqui que se configuram as maiores transformações na área do ensino no Brasil. Aqui se revela a intencionalidade de: Quem educar? Educar para que? Para quem educar?

Pois, como disse Ianni (2004), os vínculos entre o passado e o presente levam a pensar o novo. Mészáros (2008, p.39) revela o passado com as marcas do expansionismo industrial que altera as condições de produção e a necessidade da força de trabalho. Havia a procura de pessoas empregáveis lucrativamente.

Neste sentido, o Brasil já caminhava a passos largos para o processo de modernização. As políticas do passado não poderiam intervir neste novo processo de mudanças dentro da sociedade brasileira. Precisava avançar quanto à política de industrialização do país e, para tanto, precisava de mão-de-obra especializada, pois somente os trabalhadores braçais não davam conta da demanda das indústrias. Bessa (2008, p.20) diz que “*o sistema de ensino precisaria formar pessoas especializadas para as funções a serem ocupadas nas indústrias*”. É aí que nascem as escolas profissionalizantes como o Sesi (Serviço Social da Indústria), SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial).

Vargas, percebendo o enfraquecimento do regime ditatorial, retoma seus projetos populistas de esquerda e ideias escolanovistas na intenção de afastar as pressões da base direita aliada e desfaz o Estado Novo.

Em 1945 Getúlio Vargas é tirado do poder justamente pela base aliada da direita. Vargas já estava prevendo isso justamente por seu envolvimento com ideias de esquerda.

Desta forma, teve início o período que ficou conhecido como Quarta República (1945 a 1947), que objetivou a redemocratização no Brasil, ou seja, o fim do regime ditatorial e a abertura das discussões políticas e educacionais. *“Mesmo porque, em 1946 uma nova Constituição Federal é assinada, ficando em vigor até 1964. De acordo com esta Constituição, a União deveria fixar as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.”* (BESSA, 2008, p.20)

Todo processo de intenção da criação das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) fez com que fosse criada uma comissão em 1947 que levou o projeto ao Congresso Nacional em 1948. A proposta foi arquivada em 1949, retomando a sua discussão somente nove anos depois, em 1957.

Como nada permanece da mesma forma que sua elaboração original, o projeto da LDB foi substituído pelo projeto Lacerda em 1958, gerando grandes conflitos entre os *“defensores da escola privada e defensores da escola pública”*. (BESSA, 2008, p.20)

A política educacional da década de 1950 foi marcada pela discussão sobre a LDB e sobre a retomada da responsabilidade do governo em ofertar ensino público à sociedade. Assim, surgiram vários movimentos a favor da educação e da implementação da LDB. Desta forma, o Movimento Escolanovista, ou seja, formado por aqueles que defendiam a escola nova, voltou a ganhar força na sociedade, trazendo à tona uma série de discussões em defesa da educação brasileira.

Esta discussão prossegue até a década de 1960, marcada por importantes acontecimentos como a assinatura da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) em 1961, o movimento da Educação Popular e o surgimento da Pedagogia Libertadora de Paulo Freire que, para este trabalho, é de suma importância.

A Pedagogia Libertadora de Paulo Freire tinha como principal bandeira uma educação crítica a serviço da transformação e que todo ato educativo é, em si, um ato político. Ele apostava nos processos da educação de adultos, ou seja, na

Andrologia, que estavam pautados em conhecer, analisar e transformar a realidade. Porém, a obra de Paulo Freire foi interpretada de forma errada e a sua pedagogia foi associada aos movimentos Marxistas e socialistas.

Assim, de acordo com as ideias de Mészáros (2008, p.61) *“é aqui que a educação desempenha um importante papel. Inevitavelmente, os primeiros passos de uma grande transformação social.”*

Como as ideias freirianas exerciam grande influência sobre os educadores, a União, na tentativa de mostrar à população que apoiava os movimentos populares pela educação, criou o MOBREAL (Movimento Brasileiro de Alfabetização).

Nesta época havia grande interesse do mercado estrangeiro investir no país, pois a mão-de-obra era barata e o mercado brasileiro era promissor. Diante disso, muitas indústrias estrangeiras instalaram-se no Brasil, o que propiciou movimentos a favor da promoção da cultura popular.

Em 1964 o Brasil passa novamente por um golpe militar e interrompe totalmente o Movimento de Educação Popular criado por Paulo Freire.

Para José Paulo Netto (2001), a significação do golpe deve ser buscada também na particularidade histórica brasileira. Assim, o caráter do desenvolvimento capitalista no país derivou da experiência industrializante tardia e teve como eixo estruturante as atividades econômicas básicas internas, cujo o ponto central era o mercado externo.

A ditadura Militar, promovida pelo Golpe de Estado de 1964, permeou toda década de 1970. Com isso ocorreu uma grande transformação na sociedade brasileira. Netto (2001) explica que o desfecho do golpe foi a solução política que a força impôs: a força bateu o campo da democracia estabelecendo um pacto contrarrevolucionário que resultou na derrota das forças democráticas nacional e populares. E conclui que as massas populares tinham que ser excluídas do jogo de poder.

Em 1970 todas as tentativas de articulação política em torno de uma educação libertária foram substituídas por novos modelos educacionais voltados para desarticulação política da sociedade e da desarticulação dos movimentos populares.

O Regime Militar implicou em anulação dos processos democráticos e o impedimento de que práticas coletivas de trabalho fossem exercidas. *“Tal projeto era baseado na aliança entre os ideais da Escola Superior de Guerra, da*

tecnoburocracia militar, da burguesia, as empresas multinacionais, no sentido de favorecer o processo de acumulação e centralização do capital". (BESSA, 2008, p.22)

A Ditadura Militar, por meio de mecanismos de repressão, privatização do ensino, exclusão das parcelas das classes populares das escolas públicas de boa qualidade, tecnicismo pedagógico, desqualificação e desvalorização do magistério, por meio das legislações educacionais e institucionalização do ensino profissionalizante, tratou de sufocar as organizações da sociedade cível em torno da Educação, como fez também com vários outros seguimentos sociais. (BESSA, 2008, p.22)

Desta forma, na Educação, por meio das leis nº 5540/68 e nº 5692/71, estabeleceu-se um funcionamento burocratizado, desligado de questões sociais mais amplas, iniciando um processo conhecido como pedagogia tecnicista, ou seja, pedagogia como base técnica da produção (taylorista/fordista). É um modelo capaz de preparar tecnicamente profissionais para trabalharem em linhas de produção, em operações e manejo de máquinas e no gerenciamento de pessoas. O modelo deixava claro sua intenção de separar o nível intelectual do instrumental, estabelecendo funções distintas para cada grupo de trabalho: os que mandavam e os que obedeciam.

Este processo tecnicista se estendeu por vários anos e adentrou pelos anos de 1980 afora. Neste sentido, a década de 1980 foi marcada por transformações em todo cenário brasileiro.

De acordo com Netto (2005), na década de 1980 a sociedade ficou marcada pelo endividamento interno e externo do Brasil. Em consequência disso o Estado restringiu gastos públicos e emitiu títulos do tesouro nacional. Gerou ainda desemprego em massa, colapso nos serviços públicos e restrição aos direitos sociais.

No sentido contrário ao governo, a sociedade brasileira organizou-se em busca da redemocratização⁷ do Brasil em movimentos sociais conhecidos como

⁷É conhecido como "**redemocratização**" na história do Brasil o período de abertura política, ou seja, de recuperação das instituições democráticas abolidas pelo chamado Regime Militar, instituído em 1964, e que impunha desde aquele ano um regime de exceção e de censura às instituições nacionais. Disponível em: <http://www.infoescola.com/historia-do-brasil/redemocratizacao/> Acesso em: 08/12/2015.

“Diretas Já”, em que o principal objetivo era a eleição direta para presidente da República.

Também neste período surge a fundação do Partido dos Trabalhadores – PT, fortalecendo a esquerda brasileira.

Importante dizer que o movimento de fortalecimento da esquerda no país, segundo Mészáros (2008), está ligado às “reformas” de Estado, uma transformação contínua da ordem social estabelecida, impulsionando a um desenvolvimento progressivo da consciência socialista.

Pois somente por meio mais ativo e constante envolvimento da educação no processo de transformação social – alcançado por sua capacidade de ativar a reciprocidade dialética progressivamente mais consciente entre indivíduos e sua sociedade – é possível transformar em força operativa efetiva, historicamente progressiva e concreta, o que no início podem ser apenas princípios e valores orientadores genéricos. (MÉSZÁROS, 2008 p.104)

Todo o processo de redemocratização ajudou na derrubada da Ditadura Militar no Brasil, com a volta do poder civil em 1985, na aprovação de uma nova Constituição Federal, em 1988, e nas eleições diretas para presidente em 1989.

A Constituição Federal de 1988 é considerada como a “Constituição Cidadã”, como nos mostra Iamamoto (1998), pois incorporou ao texto da Carta Magna diversas garantias constitucionais com o objetivo de efetivar os direitos fundamentais e sociais à população brasileira, consagrando a Seguridade Social como política pública de proteção social.

Cabe a ressalva de que, na formulação da Constituição de 1988, os movimentos sociais tiveram importância ímpar, pois trouxeram para o debate da redemocratização brasileira as necessidades e reivindicações populares mediante estratégias de conselhos populares. Assim o foi, por exemplo, com os movimentos em prol às crianças e adolescentes – que culminaram no ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente – e do movimento em prol à saúde, que resultou no Sistema Único de Saúde - SUS.

Netto (2005) explica que o SUS foi criado para que toda sociedade brasileira tenha acesso ao atendimento público de saúde. Desta forma, obteve-se um avanço na legitimação do direito universal à saúde.

Ainda no início de 1980 e dentro de uma política de Ditadura Militar, nasceram novos olhares para o campo do trabalho com discurso de qualidade total no sentido da lógica de mercado.

Para o campo educacional aplicou-se um discurso conservador e funcional com a política ditatorial. Os problemas da educação passaram a ser considerados como administrativos pelos órgãos governamentais. Para Bessa (2008) a educação era encarada: *“como puramente técnicos, desvinculados de seus determinantes econômicos e sociais.”* Reforçando, assim, a pedagogia tecnicista (já citada neste trabalho) colocando o ensino com a responsabilidade empresarial no sentido de administração, gerência, produtividade e flexibilização.

O autor Ricardo Antunes (2009) explica que na sociedade brasileira há um sistema de metabolismo social do capital, ou seja, um sistema de crescimento e aglutinação do capital pelo capital que perpassa as relações e o transforma em relação social de produção.

Com o propósito de preparar profissionais para atender necessidades e interesses do capital, as empresas começaram a promover ações voltadas ao ensino com *“escolas empresas”*, com a intenção de formar mão-de-obra qualificada, pautadas pelo discurso de competência, eficiência e qualidade.

Cabe citar a forma de regulação nos processos de trabalho da década de 1980 com o contexto de globalização, acirramento da competitividade, reestruturação produtiva das políticas neoliberais e alterações no mercado de trabalho. Tudo isso provocou o problema do desemprego e do subemprego no Brasil, deixando a população mais fragilizada e vulnerável. Neste sentido, é importante reconhecer as alterações no mundo do trabalho que emergem na nova forma de pobreza vivenciada por parte da população, considerando a violação dos direitos humanos e o sistema de proteção social.

Antunes (2009) diz que o processo de inovações no mundo moderno altera a gestão no mundo do trabalho, demandando um trabalhador que tenha maior envolvimento em metas, qualidade e produtividade, tornando o profissional competitivo no mercado de trabalho.

Hoje há um conjunto de iniciativas de cursos de capacitação, treinamentos e qualificação profissional para que o trabalhador de respostas às necessidades do capital. Neste sentido, o profissional é requisitado a ser sujeito crítico no processo produtivo, colocando o profissional como principal responsável em sua qualificação

profissional, buscando alternativas para que se mantenha atualizado no mundo globalizado.

A Educação foi definida como um direito social com a Constituição Federal de 1988. Assim, o ensino fundamental passou a ser obrigatório e oferecido de forma gratuita à população, incluindo as pessoas que não concluíram o ensino em idade própria. Foi determinado que os entes federativos: distrito federal, estados e municípios deveriam destinar um mínimo de 25% das suas receitas para a educação e a União ficou com a responsabilidade de encaminhar um mínimo de 18%.

Dando continuidade ao percurso histórico chegamos ao período de 1990 e, com ele, as políticas de cunho neoliberais se incorporam com os ideais já existentes na sociedade brasileira.

Na década de 1990 o Brasil começou a avançar no campo da educação. Neste período houve crescimento nas matrículas escolares, criação de programas (a exemplo do Programa Nacional de Material Escolar e do Plano Nacional de Alfabetização e Cidadania), incentivo educacional e construção de novas escolas.

Foram desenvolvidas novas políticas públicas para a educação com a criação do Plano Nacional de Educação (PNE) e o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental (FUNDEF). Segundo a autora Vaz (2010), os principais resultados positivos obtidos foram: *“Redução da taxa de repetência e da evasão escolar, redução dos índices de analfabetismo, elevação dos anos de estudo da população como um todo”*.

Vale lembrar que em março de 1990 foi realizada uma conferência mundial sobre educação em Jomtien, na Tailândia, a qual resultou em um documento chamado “Declaração Mundial sobre Educação para Todos” da UNESCO⁸. Nele continham os seguintes objetivos: satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem; expandir o enfoque, universalizar o acesso à educação e promover a equidade; concentrar a atenção na aprendizagem; ampliar os meios de alcance e o raio de ação da educação básica; propiciar um ambiente adequado à aprendizagem; fortalecer alianças; desenvolver uma política contextualizadora de apoio; mobilizar os recursos; fortalecer a solidariedade internacional.

⁸UNESCO. Declaração Mundial sobre Educação para Todos: satisfação das necessidades básicas de aprendizagem. Jomtien, 1990. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/000862/086291por.pdf>. Acesso em: 08/12/2015.

Neste sentido, no Brasil, no ano de 1993, foi criado o Plano Decenal de Educação para Todos. Objetivava cumprir as resoluções da Conferência de Educação para Todos. Desta forma, foram previstos vários objetivos contemplados na conferência a serem realizados com o prazo de duração do plano em dez anos (de 1993 a 2003).

Em 1996 houve a aprovação da chamada Nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), a lei nº 9.394/96, estabelecendo novas diretrizes e bases para educação no Brasil, tais como: Educação Básica formada pelos Ensinos Fundamental e Médio; divisão em dois níveis educacionais por Educação Superior e Educação Básica. Um ponto que merece destaque neste trabalho em relação à nova LDB foi a *“tentativa de valorização dos profissionais do magistério que teriam alguns direitos garantidos, como plano de carreira, piso salarial e formação continuada”*. (VAZ, 2010 p.69)

Tabela 2 – Educação Superior -1996

Educação Superior		
Pós-graduação	Programas	Doutorado Mestrado
	Cursos	Especialização Aperfeiçoamento Outros
Graduação	Concluintes do ensino médio ou equivalente	
Cursos Sequenciais	Por campos do saber	
Extensão	Requisitos fixados pelas instituições de ensino	
Educação Básica		
Ensino Médio	Mínimo de 3 anos	Outra modalidade: Educação de Jovens e Adultos
Ensino Fundamental	Mínimo de 8 anos	
Educação Infantil	Pré-Escolas	4 a 6 anos
	Creches	0 a 3 anos
Outras Modalidades de Educação Escolar		
Educação Especial	Para alunos portadores de necessidades especiais Preferencialmente na rede regular de ensino	
Educação Profissional	Em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada	
Educação Escolar para os Povos Indígenas: bilíngüe e intercultural		

Quadro – Níveis e Modalidades da Educação Escolar Brasileira

Fonte: CARVALHO, 1998, p.83 IN VAZ, 2010, p.69

Logo em seguida, em 1998, começou o projeto Plano Nacional de Educação (PNE) por meio da lei nº 4.173/98. O projeto teve uma ampla participação de instituições como Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), Delegacias Regionais do MEC (Ministério da Educação) e dos Conselhos Estaduais de Educação, entre outros.

O PNE tratava de todos os níveis do ensino, desde educação infantil até pós-graduação. Estavam incluídas a educação regular, a especial, a indígena, a educação de jovens e adultos (EJA), a formação profissional e a educação a distância. O plano foi aprovado somente em 2001 pela lei nº 10.172 e, conforme o artigo 1º, previa uma duração de dez anos (de 2001 a 2011).

Também em 1998 foi implantado o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), que possuía como principal objetivo avaliar o estudante que havia concluído o Ensino Médio.

Vale dizer que hoje (2016) o Enem é utilizado como critério de seleção para os estudantes que pretendem concorrer a uma Bolsa no Programa Universidade para Todos (Prouni).

O Programa Universidade para Todos (Prouni) foi criado pelo Governo Federal em 2014 e possui como finalidade a concessão de bolsas de estudo integrais e parciais em cursos de graduação e sequenciais de formação específica em instituições privadas de educação superior⁹.

Neste sentido, o Ensino superior apresentou um crescimento no número de matrículas nas décadas de 1990 e 2000. Contudo, Vaz (2010) chama a atenção para que *“é histórico no Brasil um maior investimento no Ensino Superior em detrimento do Ensino Básico.”* Porém, o ideal seria que ambos os níveis de ensino tivessem investimentos suficientes para oferecer uma educação de qualidade à sociedade brasileira desde a educação infantil até a pós-graduação.

No ano de 2000 foi realizada uma nova conferência em Dakar, reunindo 164 países. No encontro foi assumido o compromisso de perseguir seis metas de educação para todos até o ano de 2015.

⁹ Ver: BRASIL. Ministério da Educação. Prouni. Disponível em: <http://siteprouni.mec.gov.br/>. Acesso em: 08/12/2015.

Os objetivos das metas estavam relacionados ao cuidado e à educação na primeira infância; educação primária universal; habilidades de jovens e adultos; paridade e igualdade de gênero e qualidade da educação. A UNESCO solicitou aos países um documento apresentando os resultados, estratégias, bem como os desafios encontrados no período.

Tal relatório servirá de subsídio para a elaboração do relatório da América Latina, e os relatórios das diversas regiões do mundo contribuirão para uma avaliação da situação do conjunto de países participantes desse compromisso. Tão importante quanto o documento a ser entregue à UNESCO é o processo de produção do mesmo. Mais que um relatório do governo, esse deverá constituir um relatório do País. Assim, a participação da sociedade civil por meio de suas diferentes organizações, associações, entidades e indivíduos, é fundamental. (BRASIL, 2014, p.04)

Para o Brasil, a ideia foi que esse documento permitisse a avaliação dos caminhos das políticas e dos programas implementados no país. Seguiu desde 2000 no sentido de analisar seus principais resultados.

É importante lembrar que em 2003, no âmbito de um programa nacional de combate à fome (Programa Fome Zero), foi criada uma iniciativa de transferência direta de renda às famílias consideradas abaixo da linha de pobreza: o Programa Bolsa Família (PBF) adotando como condicionalidade a frequência escolar das crianças das famílias beneficiadas¹⁰. Foi mais uma forma que o governo encontrou para que houvesse a permanência das crianças nas escolas.

Em 2011 foi criado o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec)¹¹ com o principal objetivo de expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de educação profissional contribuindo para a melhoria da qualidade da educação básica e ampliando as oportunidades educacionais dos trabalhadores.

O programa nasceu para atender, prioritariamente, aos estudantes do ensino médio da rede pública, inclusive da educação de jovens e adultos, aos

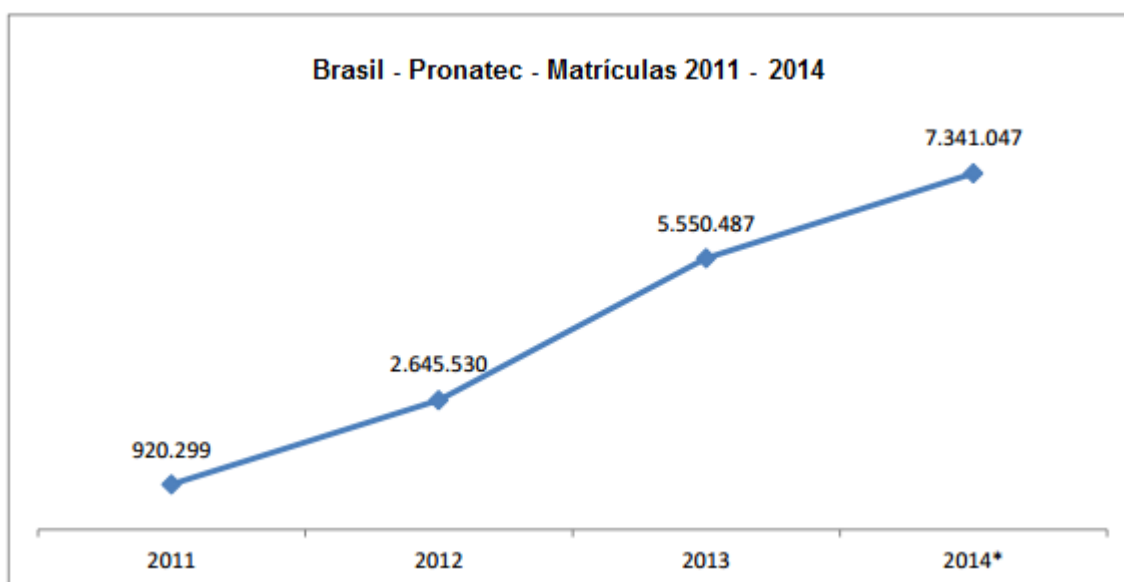
¹⁰ O Programa Bolsa Família. Ver: site do MDS. Disponível em: <http://mds.gov.br/assuntos/bolsa-familia>. Acesso em: 09/12/2015.

¹¹ O Programa Pronatec. Ver: Site do MEC. Disponível em: <http://pronatec.mec.gov.br/>. Acesso em: 09/12/2015.

trabalhadores e aos beneficiários dos programas federais de transferência de renda. Para cumprir a sua finalidade, o Pronatec reúne um conjunto de iniciativas com uma proposta de oferta de oito milhões de vagas até o final do ano de 2014. (BRASIL, 2014, p.39)

A proposta do Pronatec era reduzir a capacidade ociosa dentro das instituições de ensino (um exemplo é que são oferecidos cursos no período da tarde), ampliação da oferta da educação profissional a distância, além de garantir o acordo de gratuidade dos serviços nacionais de aprendizagem e possibilitar a contratação de financiamento para cursos técnicos.

Gráfico 1 – Brasil - Pronatec

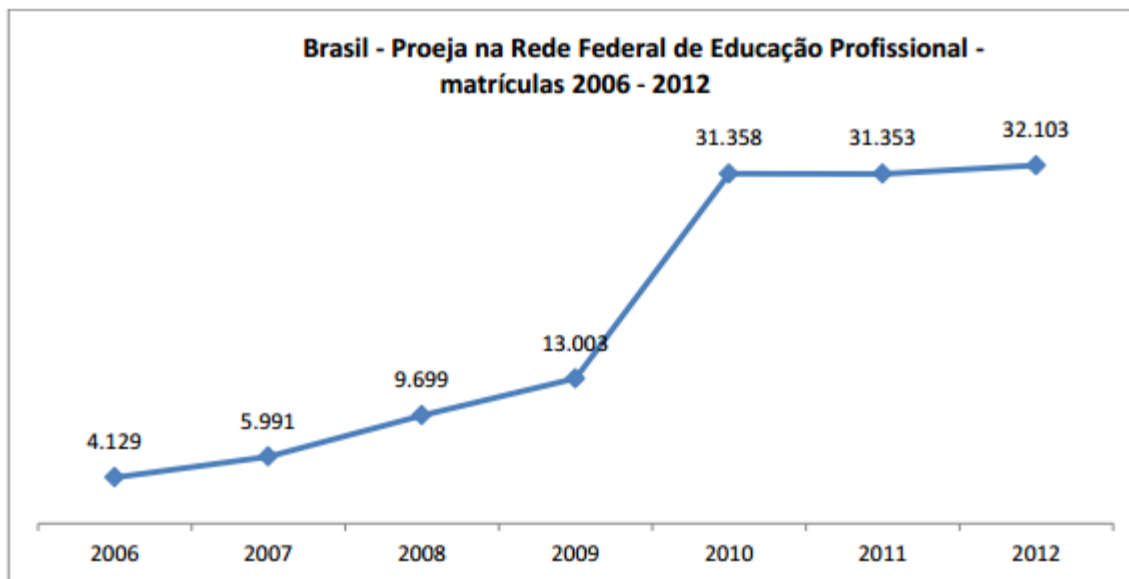


Fonte: MEC/SETEC (*) até 06/06/2014 IN BRASIL, 2014 p.39.

Segundo o relatório Educação para Todos, no Brasil, após o início do Pronatec, houve um aumento expressivo nas matrículas escolares, conforme mostra o gráfico acima. Outro avanço na educação brasileira foi o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional, com a educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (Proeja)¹², criado em 2005 com o objetivo de oferecer oportunidades de estudos e competências de educação profissional às pessoas que não tiveram acesso ao ensino fundamental na idade regular.

¹² Proeja. Ver site do MEC. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/proeja>. Acesso em: 09/12/2015

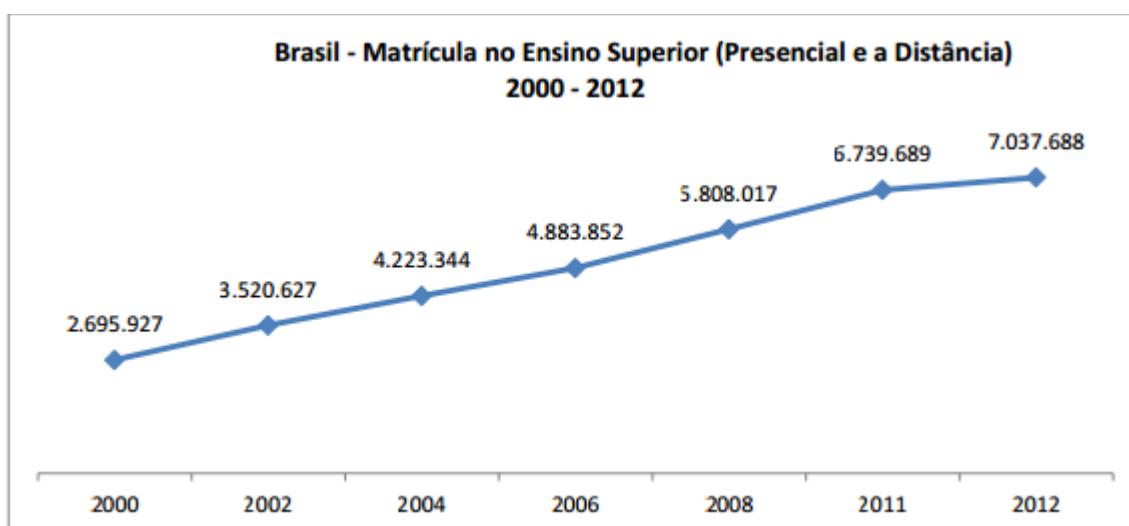
Gráfico 2 – Brasil - Proeja



Fonte: MEC/Simec. IN BRASIL, 2014, p.40

Ainda segundo o estudo do relatório Educação para Todos no Brasil (2014) é visível a expansão de oportunidades em Educação Superior para a população acima dos 18 anos, como nos mostra o gráfico abaixo.

Gráfico 3 – Matrícula no Ensino Superior



Fonte: MEC/Inep/Deed. IN BRASIL, 2014, p.41

Ainda sobre o PNE, estão em tramitação novas metas que indicam o caminho pretendido pelo país, apresentando os seguintes seis objetivos do Programa

Educação para Todos (EPT) e vinte metas do Programa Nacional de Educação (PNE):

Tabela 3 - PNE

Objetivos EPT	Metas PNE
1. Cuidados e Educação na Primeira Infância	1. Educação infantil (expansão da creche e universalização da pré-escola)
2. Educação Primária Universal	2. Ensino fundamental (universalização do acesso e conclusão na idade certa)
3. Habilidades de Jovens e Adultos	3. Ensino médio (universalização do acesso e matrícula na idade certa) 10. Educação de jovens e adultos integrada à educação profissional (25% das matrículas do ensino fundamental e médio) 11. Educação profissional de nível médio (triplicar matrículas e assegurar 50% de vagas gratuitas) 12. Educação superior (expansão do acesso, especialmente população 18-24 anos)
4. Alfabetização de Adultos	9. Erradicação do analfabetismo e redução do analfabetismo funcional (50%)
5. Paridade e Igualdade de Gênero	
6. Qualidade da Educação	5. Alfabetização na idade certa (8 anos, 7 anos e, ao final do plano, 6 anos) 6. Educação em tempo integral (50% das escolas e 25% dos alunos da educação básica) 7. Qualidade da educação básica (melhoria do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – Ideb) 15. Formação de profissionais da educação (inicial e continuada)
	16. Formação de professores da educação básica (formação continuada e pós-graduação) 17. Valorização dos profissionais do magistério público (remuneração equiparada a demais profissionais) 18. Carreira dos profissionais da educação básica e superior (planos e piso salarial) 20. Investimento público em educação (10% do PIB)

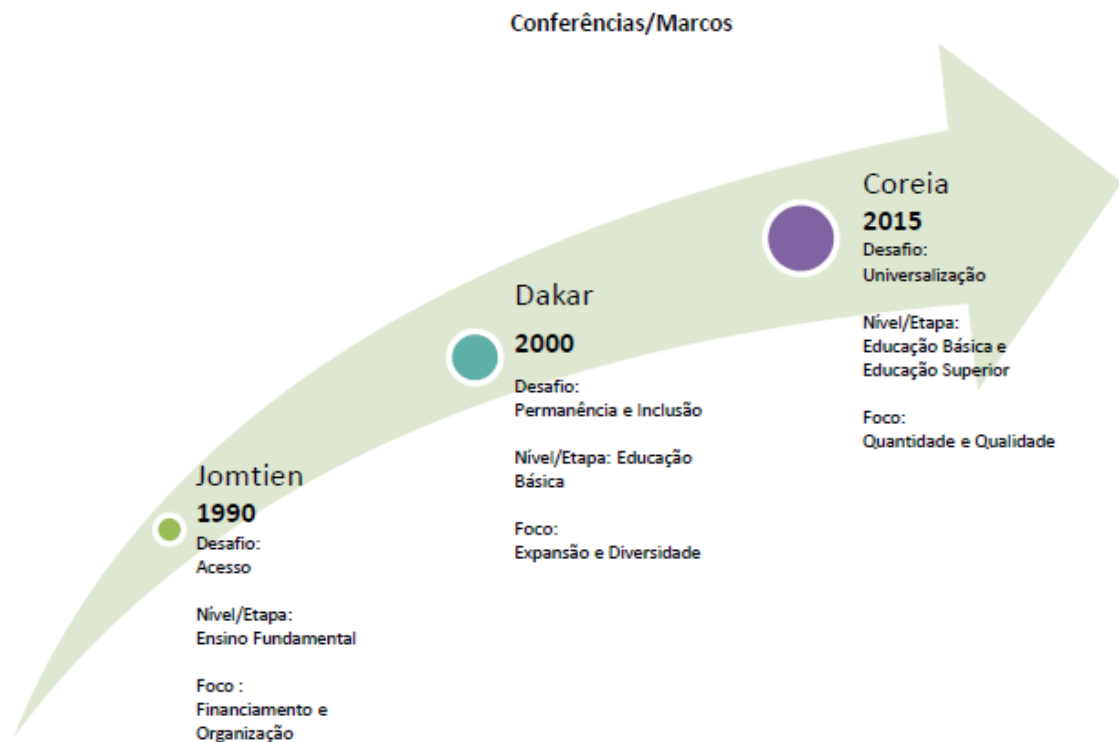
Fonte: Objetivos de EPT e metas PNE IN BRASIL, 2014, p. 115 – 116.

De acordo com o relatório Educação para Todos no Brasil (2014), a existência de um Plano Nacional de Educação com vinte metas a serem atingidas até 2020, indica que, apesar dos avanços consideráveis, o Brasil ainda tem grandes desafios pela frente nos próximos anos.

Vale dizer que na Coréia do Sul em 2015, foi realizada a Conferência Mundial de Educação para Todos, que enfatizou o foco da política educacional em buscar o equilíbrio entre as metas quantitativas e qualitativas. Para o Brasil, um grande desafio é a redução das desigualdades no país.

Desta forma, encerram-se estas reflexões sobre o breve caminho que a política de educação percorreu e percorre no Brasil apresentando uma síntese das três conferências, considerando seus principais focos e desafios até aqui:

Tabela 4 - Conferências



Fonte: BRASIL, 2014, p.119

Diante destas reflexões sobre as políticas de educação no Brasil, percebe-se que o país tem avançado muito na direção da PNE. Segundo dados mostrados nesta pesquisa, a taxa de analfabetismo tem diminuído no decorrer das décadas.

Apresentamos o esforço de qualificação profissional para o país. Nosso objetivo estava em apresentar aspectos referentes à política de educação e sua influência na sociedade brasileira.

Consideramos importante conhecer, ao menos que brevemente, o caminho e o rumo da educação no Brasil, pois daremos sequência em nossa pesquisa, apresentando sobre a importância da educação permanente para os trabalhadores brasileiros.

1 2 A Educação Permanente

A ideia de educação permanente no Brasil percorreu um longo caminho e sofreu uma série de modificações em seu sentido com o passar do tempo.

Um organismo muito importante para situar a educação permanente foi a UNESCO, com seus encontros e debates em conferências mundiais sobre as políticas de educação.

Teve como marco principal a Declaração Mundial sobre Educação para Todos (1990), pois redefine a estruturação e a promoção da educação básica, enfatizando a luta pela “satisfação das necessidades básicas de aprendizagem para todos.” (UNESCO, 1990, p.4)

Desta forma, a Declaração de Jomtien (já mencionada neste trabalho), deu ênfase à educação de jovens e adultos, colocando como metas relativas à redução de taxas de analfabetismo, além da expansão dos serviços de educação básica e capacitação dos jovens e adultos, solicitando como importante requisito a avaliação sobre os impactos sociais.

O Brasil, na tentativa de firmar compromisso na Declaração Mundial de Educação para Todos, buscou concretizar suas metas educacionais com a implementação do Plano Decenal de Educação para Todos. Assim, justificou-se esta iniciativa pela defesa do desenvolvimento do país, tendo em vista sua inserção na ordem internacional e preconizando a necessidade de “profundas mudanças estruturais”. (BRASIL, 1993, p.21)

Na década de 1990 foi formulado o relatório da Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI com o objetivo de refletir sobre a educação e aprender para o século XXI, traçar um panorama da sociedade e o perfil da educação em todos os níveis e modalidades.

Este documento teve principal importância em relação à Educação de Jovens e Adultos, pois afirma que a mesma tem como principal finalidade a inserção do jovem e do adulto no mercado de trabalho, com funções que exigem cada vez mais qualificação de seus trabalhadores.

Assim, finalmente, aborda-se a discussão sobre a Educação Permanente. Segundo a autora Cardoso (2007), a ideia de educação permanente, enquanto processo de formação contínua, é antiga, bem anterior a escola. Cardoso cita Pineau (1977), o qual a noção de educação permanente já estava presente na Revolução de 1789, quando Talleyrand, em seu discurso sobre instrução pública diante da Assembleia Legislativa em setembro de 1791, afirmava que a “*educação deve existir em todas as idades*” e “*a instrução não deveria abandonar os indivíduos no momento em que eles saiam da escola, ela deveria abarcar todas as idades, já*

que não há idade em que não seja útil aprender. ” (PINEAU, 1977 IN CARDOSO, 2007, p.8)

Sobre o estudo de Cardoso (2007), a autora pesquisou dois escritores franceses: Paul Legrand e Edgar Faure. Em 1970 Legrand, dentro de uma perspectiva humanista, dizia que *“a Educação permanente parecia representar um esforço para reconciliar e harmonizar os diferentes momentos da formação, enfatizando a unidade, a globalidade e a continuidade do desenvolvimento do indivíduo”*. Em 1972 Faure afirmava que *“a educação permanente era a expressão de uma relação envolvente entre todas as formas e momentos do processo educativo”*. Desta forma, o conceito de educação permanente passou a ser conhecido internacionalmente:

A educação permanente deixa de ser um discurso para tornar-se um conceito quando a UNESCO, através do Relatório Faure, publicado em 1972, o consagra internacionalmente. O conceito emerge a partir da educação de adultos, uma prática ainda marginal. Nesse período, representou um instrumento de luta contra uma ideologia escolar repressiva, e a ele se incorporou desejos revolucionários de transformação radical, não somente da escola, mas também da sociedade. (CARDOSO, 2007, p.09)

A Educação Permanente sob influência da UNESCO aparece com novos objetivos de aproximar a escola dos indivíduos, abrindo caminho para que a educação atinja o meio social, político, econômico e cultural no qual o indivíduo está inserido, associando a uma ideia de educação baseada nas experiências de vida da sociedade.

A UNESCO e a OCDE, em 1972, e o Conselho da Europa, em 1978, definiram a educação permanente como *“a formação total do homem, segundo um processo que prossegue durante toda a vida”* e implicando num *“sistema completo, coerente e integrado, que ofereça os meios próprios para responder as aspirações de ordem educativa e cultural de cada indivíduo”*. Essa definição propunha a educação permanente não como um fim em si, mas sim, como uma função vital em todo o plano de desenvolvimento econômico e social, tanto nos países industrializados, como nos países em vias de industrialização. (CARDOSO, 2007, p.10)

Contudo, a discussão sobre a Educação permanente ou a formação total do homem foi colocada em segundo plano, pois ocorria uma crise do petróleo em 1973, que implicou em alta taxa de desemprego. Assim, o conceito de Educação permanente que tinha o alicerce baseado no modelo do pleno emprego, foi perdendo espaço deixando no lugar uma educação associada com formação profissional.

Quase vinte anos se passaram e o conceito reapareceu somente nos anos 1990. Porém, a sociedade lutava contra o desemprego, a competitividade, a flexibilização do trabalho, a reestruturação produtiva no sentido de passar a responsabilidade tanto da permanência na escola quanto da sua formação profissional ao indivíduo, para manter a sua empregabilidade.

O conceito de “empregabilidade” emergiu nos anos 90 no contexto da reestruturação produtiva, colocando ênfase no indivíduo, para resolver a questão do desemprego. A passagem do trabalho fordista para a especialização flexível fez com que um número cada vez maior de ocupações e trajetórias ocupacionais, não se adaptassem ao novo processo produtivo. A rigidez dos postos de trabalho própria do taylorista/fordista, é incompatível com o novo processo produtivo onde a polivalência e a rotação das ocupações, tornam-se cada vez mais freqüentes, pois, a lógica da competência tem estado no centro das empresas, alcançando novas formas de recrutamento, promoção, capacitação e remuneração. (CARDOSO, 2007, p.11)

Para o Brasil, o conceito de empregabilidade apareceu como justificativa das imposições do Estado através das políticas econômicas, educacionais e sociais e são orientadas por organizações como o Fundo Monetário Internacional (FMI). Desta maneira, Cardoso (2007) diz que o *“conceito é expressão de uma sociabilidade perversa que anula, discrimina e exclui os sujeitos e, depois, torna-os culpados por esta situação.”*

No século XXI a proposta estratégia da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) era apostar no desenvolvimento pessoal, promover a inovação, a produtividade e o crescimento econômico. A educação neste momento aparece como preservação da identidade cultural dos indivíduos e formadora de indivíduos capazes de competir no mercado de trabalho.

A UNESCO dedicou-se em apontar a importância da educação de adultos no contexto da Educação Permanente e também da educação formal. A aposta da UNESCO para a Educação Permanente estava fundamentada nos princípios da Pedagogia da Andragogia (já citada neste trabalho), ou seja, uma educação para adultos.

Segundo Paulo Freire, para que a Andragogia aconteça é necessária uma relação de diálogo entre o educador e o educando, conhecimento e aprendizagem. Freire afirmava que:

...o diálogo é uma exigência existencial. E, se ele é o encontro em que se solidarizam o refletir e o agir de seus sujeitos endereçados ao mundo a ser transformado e humanizado, não pode reduzir-se a um ato de depositar ideias de um sujeito no outro, nem tampouco tornar-se simples troca de ideias a serem consumidas pelos permutantes. (FREIRE, 1987, p.79)

Os processos da educação de adultos para Freire estavam pautados em conhecer, analisar e transformar a realidade. A metodologia Freiriana leva o aluno adulto a conhecer a realidade do seu entorno, criar e refletir conhecimento a partir dela. Valoriza, assim, o aluno e sua cultura, suas experiências e a sua fonte de conhecimento e contribui para um fazer pedagógico mais crítico e consciente.

Assim, a Educação Permanente representaria uma nova maneira de resolver os problemas educacionais, pois os indivíduos deveriam estar preparados para contribuir cada vez mais em benefício da sociedade. Para a UNESCO, a educação permanente era um meio de integração dos diferentes modos de instrução e formação, de forma que aconteceriam dentro e fora do âmbito escolar. Cardoso explica que:

Assim a escola conteria em si o germe da educação permanente e o processo de escolarização faria com que o indivíduo pudesse preparar-se para a autoeducação, processo esse que estenderia ao longo de toda a vida. Em vista disso, seria necessário repensar a estrutura do sistema escolar, tendo em vista que a ideia da escola ser a única fonte de conhecimento e formação está superada. (CARDOSO, 2007, p.15)

Nesse sentido, têm-se que a preparação do indivíduo para o enfrentamento de várias situações exige a manutenção de um processo permanente educacional.

A Educação Permanente, em seu início, se confundia com a Educação de Jovens e Adultos (EJA), cuja proposta era a alfabetização de modo a adequar e readaptar o indivíduo ao processo escolar. Nas palavras de Cardoso (2007) a educação permanente aparecia como *“um sistema único de formação para vida plena”* e *“um processo formador visando as diferentes situações do cotidiano.”*

Segundo a UNESCO, em 2010, um novo relatório organizado por Jacques Delors intitulado *“Um tesouro para descobrir”*, propunha que a Educação Permanente deve ir além de uma simples adaptação ao emprego, mas sim uma concepção mais ampliada de educação ao longo da vida.

A educação permanente é concebida como algo que vai muito mais além do que já se pratica, especialmente nos países desenvolvidos, a saber: as iniciativas de atualização, reciclagem e conversão, além da promoção profissional, dos adultos. Ela deve abrir as possibilidades da educação a todos, com vários objetivos: oferecer uma segunda ou terceira oportunidade; dar resposta à sede de conhecimento, de beleza ou de superação de si mesmo; ou, ainda, aprimorar e ampliar as formações estritamente associadas às exigências da vida profissional, incluindo as formações práticas. (UNESCO, 2010, p.32)

Em consequência das exigências da vida profissional, justifica-se a necessidade da educação ao longo da vida, pois a transformação nos processos de produção científica e tecnológica na sociedade, exige maior competitividade entre as empresas. Desta forma, exige uma formação profissional que acompanhe permanentemente estas transformações.

É a ideia de educação permanente que deve ser, simultaneamente, reconsiderada e ampliada; com efeito, além das necessárias adaptações relacionadas com as mudanças da vida profissional, ela deve ser uma construção contínua da pessoa, de seu saber e de suas aptidões, assim como de sua capacidade para julgar e agir. Ela deve permitir que cada um venha a tomar consciência de si próprio e de seu meio ambiente, sem deixar de desempenhar sua função na atividade profissional e nas estruturas sociais. (UNESCO, 2010, p.12)

Desta maneira, a Educação Permanente deverá elevar o nível de escolaridade dos trabalhadores e dotar o trabalhador de uma base sólida de

educação geral, ou seja, adaptando-o às formas de flexibilização e às crescentes mudanças dos processos produtivos dentro da sociedade capitalista.

Estas mudanças, ainda que se imponham para um melhor desenvolvimento profissional, afetam também o desenvolvimento para novas formas de pensar a educação, o processo pedagógico e as formas de trabalho na sociedade.

1.2.1 Rumos da Educação Permanente no Brasil

No Brasil, a década de 1980 se atentou na questão da educação continuada como transmissão de conhecimentos e atualização profissional, distanciando-se dos problemas concretos dos serviços e estratégias de capacitação do pessoal da saúde. Porém, sem enfoque multidisciplinar.

Estes questionamentos levaram à construção coletiva do enfoque e metodologias de Educação Permanente, contribuindo com a preparação de adultos para o aprendizado no contexto da prática. Este novo paradigma é fruto da visão de que o conhecimento não se “transmite”, mas se constrói a partir das dúvidas e do questionamento das práticas vigentes à luz dos problemas contextuais. Ela inclui a busca de formação no trabalho de equipe (em lugar de unidisciplinar), a integração das dimensões cognitivas, de atitudes e competências práticas, priorizando os processos de longo prazo em detrimento das ações isoladas através de cursos. (BRASIL, 2006, p.52-53)

Neste sentido, nos anos 1990, foram desenvolvidas várias experiências com foco na Educação Permanente e na produção teórico-metodológica. Porém, outros desafios começaram a avançar neste contexto, a exemplo da instabilidade das gerências, o que comprometeu o processo de financiamento externo implicando na autonomia e na definição nos processos de Educação Permanente. O mundo se voltava à evolução das novas tecnologias de informação em consequência disto. A educação a distância (EAD) ganhava espaço, principalmente no âmbito universitário. Vale dizer que na área de educação os recursos tecnológicos tiveram grande importância na questão do acesso, processo de informação mais rápidos. Com apenas um clique qualquer pessoa tem acesso ao conhecimento.

O aprendizado através de recursos tecnológicos, em particular na atualização profissional, é de grande importância, razão pela qual atingiu grande desenvolvimento nas últimas décadas. Ele permite a flexibilidade e abertura no acesso ao conhecimento e à informação, facilita a formação de

comunidades virtuais em áreas de interesse, supera problemas de distância e de acesso a bibliografias, potencializa a circulação de dados e o desenvolvimento de debates e, em geral, oferece uma adesão dos usuários mais dinâmica, oportuna e personalizada do que as atividades de ensino presencial. (BRASIL, 2006, p.53)

Entretanto, é necessário evitar que a capacitação fique somente centrada em cursos meramente acadêmicos, com enfoque cognitivo, distante dos problemas contextuais com o paradigma da Educação Continuada. *A experiência acumulada sustenta a vigência e a vitalidade do enfoque da Educação Permanente comprometida com a transformação das práticas e das equipes de saúde.* (BRASIL, 2006, p.55)

Para a proposta de Educação Permanente, a educação a distância com os aportes tecnológicos tem como objetivo fortalecer os projetos de inclusão aproximando conhecimentos e práticas das equipes, contribuindo para o progresso construtivo e inclusivo, fortalecendo os modelos educativos a distância e integrando-os ao desenvolvimento de projetos de Educação Permanente.

Como estratégia integrada para uma ação educativa, se faz necessário romper com a tendência consensual que produz o problema em educação, muitas vezes desenvolvida em sala de aula. Assim, é necessário aplicar novas estratégias quanto à coordenação das ações que visem: a inserção no contexto social nas práticas cotidianas das organizações; reflexão participativa voltada à construção conjunta de soluções dos problemas; perene, na qual os diversos momentos e modalidades específicas se combinem em um projeto global de desenvolvimento ao longo do tempo; orientada para o desenvolvimento e a mudança institucional das equipes e dos grupos sociais, o que supõe orientar para a transformação das práticas coletivas; estratégica que atinja uma diversidade de atores, como os trabalhadores dos serviços, os grupos comunitários e os tomadores de decisão político-técnico do sistema.

Para desenvolver tais estratégias e sem esgotar as possibilidades, o quadro abaixo sistematiza uma sequência que ajudará a identificar os problemas, qual ação-reflexão será utilizada e qual a forma de estudo de casos, trabalhos de campo e sistematização dos dados.

Tabela 5 – Problemas/ação

P R O B L E M A T I Z A R A S P R A T I C A S	Identificar Problemas.	Ação-Reflexão Investigação-Ação	Estudo de Casos; Trabalho de Campo; Sistematização de dados locais; Construção e priorização de problemas.
	Ampliar o conhecimento.	Acesso Bibliográfico Acesso a Dados Acesso a Educação virtual Acesso a Outras Experiências	Seminário de estudos; Estágio in loco; Grupos de Discussão; Teleconferências e Redes Interativas.
	Desenvolver competências específicas e da equipe.	Aquisição de competências e capacidades específicas.	Supervisão-Capacitante; Treinamentos focalizados específicos; Oficinas de elaboração de projetos de trabalho.
	Buscar soluções; Colocá-las em prática e Avaliá-las.	Coordenar condutas com outros e Trabalho em Redes.	Grupos Operativos de Qualidade; Oficinas de programação local; Avaliação de processos e resultados.

Fonte: BRASIL, 2006, p.55

Identificar novas possibilidades e estratégias na educação permanente na atenção dos serviços se torna uma ferramenta importante para a transformação institucional, facilitando a compreensão, a valoração e a apropriação de atenção propostas pelos novos programas, priorizando a busca de alternativas contextualizadas e integradas para a atenção da população.

Portanto, os processos de trabalho relacionados à gestão da educação permanente envolvem um conhecimento interprofissional e de práticas colaborativas, desenvolvendo novas tecnologias de ações que possam proporcionar a sistematização dessa gestão, tendo como base a regionalização, descentralização e a integralidade na constituição de uma rede progressiva de cuidados envolvendo ensino-serviço-comunidade, envolvendo na gestão, atenção, formação e controle social. (AQUINO. 2013, p.36)

Os avanços da Política de Saúde na gestão do trabalho assumem um enfoque inovador na Educação Permanente. Desta forma, proporcionam um saber apropriado para produzir transformações nas práticas de trabalho, fortalecendo a reflexão na ação, no trabalho em equipes e na capacidade de resolução de problemas dentro dos próprios locais de trabalho.

Assim, para campo de estudo deste trabalho entender a trajetória percorrida pela Saúde, seja com a implementação do SUS e/ou com a aplicação de estratégias voltadas para a gestão de trabalho como a Política de Educação Permanente em Saúde, implica em reconhecer a importância de construção de processos de gestão em trabalho na Política de Assistência Social. Desta forma, promover uma política de Educação Permanente no Serviço Social perpassa a barreira de uma simples atualização profissional.

1.2.2 A influência da Política Nacional de Saúde para o processo de Educação Permanente na Assistência Social

Não há como negar a grande influência que a Política Nacional de Saúde tem sobre os rumos que a Política de Assistência Social tem trilhado, desde o processo da reforma sanitária no Brasil¹³ e a implementação do Sistema Único de Saúde (SUS), até apontando um direcionamento referente à qualidade dos serviços prestados, o financiamento, a organização, a infraestrutura e a gestão.

Deste modo, é importante falar da promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988 e da implementação de um sistema de seguridade social, no qual faz parte a Saúde, a Previdência Social e a Assistência Social compondo um tripé de políticas para a garantia de proteção social ao cidadão. Neste sentido, a carta magna foi conhecida como “Constituição Cidadã”. (PAIM, 2009)

Vale lembrar que a história da construção do SUS é anterior a 1988, pois foi construída a partir dos movimentos sociais de mulheres e homens que protagonizaram a Reforma Sanitária Brasileira. Assim, logo se percebe a importância do caminhar lado a lado da Política de Saúde e a Política de Assistência Social para a sociedade.

¹³ A Reforma sanitária brasileira entendida como conjunto de atos relacionados a práticas sociais – econômicas, políticas, ideológicas e simbólicas. Ver: PAIM, 2009. Disponível em: <http://www.prppg.ufpr.br:8080/saudecoletiva/sites/default/files/processoseletivo2015/politicas/PAIM,%20Jairnilson%20-%20Uma%20analise%20sobre%20o%20processo%20da%20RSB.pdf>. Acesso em : 21/12/2015

A Constituição de 1988, em seu artigo 200, inciso III, delega ao SUS a competência de ordenar a formação de recursos humanos para área da saúde.

Neste sentido, surgiram vários esforços para a construção no campo de formação para saúde e o SUS no intuito de contribuir para transformar e qualificar a atenção à saúde, organizar as ações e os serviços, bem como os processos formativos, as práticas de saúde e as práticas pedagógicas por meio da aprendizagem e da reflexão crítica sobre os processos de trabalho. (AQUINO, 2013)

Com estes objetivos foi implementada, em 2004, a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Foi uma proposta do Ministério da Saúde (MS), por intermédio da Secretaria de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (SGTES) e do Departamento de Gestão da Educação na Saúde (DEGES). Tinha por finalidade promover mudanças no modelo de formação do SUS e impulsionar a integralidade da atenção à saúde, *“favorecendo a articulação intersectorial e, como principal foco, as necessidades sociais de saúde dos usuários”*. (AQUINO, 2013)

Com a criação da SGTES, o Ministério da Saúde assumiu as políticas orientadoras da formação, desenvolvimento, distribuição, regulação e gestão dos trabalhadores da saúde, desenvolvendo um conjunto de ações voltadas para a elaboração de projetos de mudanças na graduação, pós-graduação e educação técnica com o principal objetivo de promover mudanças nas práticas de formação na saúde. (BRASIL, 2004)

Os principais eixos estruturantes para a política da SGTES são a *relação entre a educação e o trabalho; a mudança nas políticas de formação e nas práticas de saúde; a produção e a disseminação do conhecimento e a educação nos locais de serviço*. (BRASIL, 2004)

Neste sentido, a Política Nacional de Educação Permanente (PNEPS), é coordenada pelo departamento de Gestão da Educação na Saúde (DEGES). Objetiva a qualidade e resolutividade da atenção à saúde prestada à população por meio da educação de trabalhadores do SUS. (AQUINO, 2013)

A proposta da Educação Permanente na saúde está centrada na mudança das estratégias de organização e do exercício da atenção e com foco nas práticas das equipes profissionais. Porém, para que as capacitações aconteçam, é importante entender as necessidades e os problemas diários que acontecem na organização dos espaços de trabalho. *É a partir da problematização do processo e da qualidade do trabalho - em cada serviço de saúde - que são identificadas as*

necessidades de qualificação, garantindo a aplicação e a relevância dos conteúdos e tecnologias estabelecidas. (BRASIL, 2004)

A Educação Permanente é aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho. A educação permanente se baseia na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais. A educação permanente pode ser entendida como aprendizagem-trabalho, ou seja, ela acontece no cotidiano das pessoas e das organizações. Ela é feita a partir dos problemas enfrentados na realidade e leva em consideração os conhecimentos e as experiências que as pessoas já têm. Propõe que os processos de educação dos trabalhadores da saúde se façam a partir da problematização do processo de trabalho, e considera que as necessidades de formação e desenvolvimento dos trabalhadores sejam pautadas pelas necessidades de saúde das pessoas e populações. Os processos de educação permanente em saúde têm como objetivos a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho. (BRASIL, 2006, p.20)

De acordo com o Ministério da Saúde (BRASIL, 2004) a aposta na educação permanente é a de aceitar que a formação e o desenvolvimento devem ser feitos de modo descentralizado, ascendente e transdisciplinar para que propiciem:

- ♦ a democratização institucional;
- ♦ o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem;
- ♦ o desenvolvimento de capacidades docentes e de enfrentamento criativo das situações de saúde;
- ♦ o trabalho em equipes matriciais;
- ♦ a melhoria permanente da qualidade do cuidado à saúde;
- ♦ a constituição de práticas tecnológicas, éticas e humanísticas.

Conforme o artigo 198 da Constituição Federal, as ações e os serviços integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as diretrizes da descentralização da atenção, com direção única em cada esfera do governo.

A regionalização significa garantia de acessibilidade, dispor de todos os serviços de que se necessita o mais próximo de onde se vive; e a hierarquização significa garantia de complementariedade entre os serviços. Esses aspectos expressam diferentes desenhos organizativos da atenção, inclusive seu entendimento ao significado de “Rede de cuidados à saúde” e de sistema de referência e contra-referência. O conjunto da rede de serviços

de saúde precisa incorporar as noções de cuidado e integralidade. (AQUINO, 2013, p.31)

Ou seja, as ações e os serviços em saúde devem atender os interesses dos usuários, pautados pela integralidade e com diretrizes da descentralização, constituindo uma rede de atenção integrada. Para tanto, a Educação Permanente:

... permite revelar nos processos de trabalho a complexidade e a articulação dos diferentes problemas e torna evidente a necessidade de estratégias múltiplas, que para serem propostas e implementadas, necessitam de articulação com a gestão do sistema de saúde de forma intersetorial, interdisciplinar, multidisciplinar e interprofissional. Nesse sentido, apresenta-se também como uma estratégia de gestão, para que os recursos necessários para organização dos processos de trabalho possam ser mobilizados para enfrentar os desafios de construir uma rede de atenção integrada. (AQUINO, 2013, p.36)

Para que a educação permanente se realize, a gestão da Educação Permanente em Saúde é feita por meio de polos de educação, que são instâncias de articulação interinstitucional, que são:

- ♦ espaços para o estabelecimento do diálogo e da negociação entre os atores das ações e serviços do SUS e das instituições formadoras;
- ♦ lócus para a identificação de necessidades e para a construção de estratégias e de políticas no campo da formação e desenvolvimento, na perspectiva de ampliação da qualidade da gestão, da qualidade e do aperfeiçoamento da atenção integral à saúde, do domínio popularizado do conceito ampliado de saúde e do fortalecimento do controle social no SUS.

Os Pólos deverão funcionar como dispositivos do Sistema Único de Saúde para promover mudanças, tanto nas práticas de saúde quanto nas práticas de educação na saúde, funcionando como rodas de debate e de construção coletiva - Rodas para a Educação Permanente em Saúde. (BRASIL, 2004, p.11)

Dentro desta perspectiva os polos são acompanhados por um sistema de avaliação que deverá considerar como condição essencial a *territorialização política e social* das necessidades em saúde preservando particularidades demográficas de cada população. (BRASIL, 2004, p.16)

Cabe aqui dizer quem são os autores e atores fundamentais na articulação da Educação Permanente em Saúde:

- ♦ gestores estaduais e municipais;
- ♦ universidades e instituições de ensino com cursos na área da saúde, incluindo as áreas clínicas e da saúde coletiva;
- ♦ Escolas de Saúde Pública (ESP);
- ♦ Centros Formadores (Cefor);
- ♦ Núcleos de Saúde Coletiva (Nesc);
- ♦ Escolas Técnicas de Saúde do SUS (ETS-SUS);
- ♦ hospitais de ensino;
- ♦ estudantes da área de saúde;
- ♦ trabalhadores de saúde;
- ♦ Conselhos Municipais e Estaduais de Saúde;
- ♦ movimentos ligados à gestão social das políticas públicas de saúde.

Conforme apresentados os autores e atores fundamentais para a realização e articulação da Educação Permanente em saúde, percebe-se com uma característica o encontro e a integração interinstitucional entre educação e trabalho, formação e intervenção na realidade. Para a Política de Saúde, é importante *debater e implementar a melhor e mais adequada ação definindo conteúdo, forma, metodologias e responsáveis, garantindo maior impacto de atuação*. (BRASIL, 2004, p.14)

Neste sentido, se faz necessário entender a diferença entre educação continuada e Educação Permanente para a área da saúde, pois cada um tem um pressuposto pedagógico, objetivo principal, público, modos de operação e direcionamentos educativos:

Tabela 6 - Educação Permanente em Saúde

EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE
Proposta política do MS/ SGTES/DEGES

	Educação Continuada	Educação Permanente
Pressuposto Pedagógico	O “conhecimento” preside / define as práticas.	As práticas são definidas por múltiplos fatores (conhecimento, valores, relações de poder, organização do trabalho etc.); a aprendizagem dos adultos requer que se trabalhe com elementos que “façam sentido” para os sujeitos envolvidos (aprendizagem significativa).
Objetivo principal	Atualização de conhecimentos específicos.	Transformação das práticas.
Público	Profissionais específicos, de acordo com os conhecimentos a trabalhar.	Equipes (de atenção, de gestão) em qualquer esfera do sistema.
<i>Modus operandi</i>	Descendente. A partir de uma leitura geral dos problemas, identificam-se temas e conteúdos a serem trabalhados com os profissionais, geralmente sob o formato de cursos.	Ascendente. A partir da análise coletiva dos processos de trabalho, identificam-se os nós críticos (de natureza diversa) enfrentados na atenção ou na gestão; possibilita a construção de estratégias contextualizadas que promovem o diálogo entre as políticas gerais e a singularidade dos lugares e pessoas.

(OBS: tabela 6 continua na próxima página)

	Educação Continuada	Educação Permanente
Atividades educativas	Cursos padronizados - carga horária, conteúdo e dinâmicas definidos centralmente. As atividades educativas são construídas de maneira desarticulada em relação à gestão, à organização do sistema e ao controle social. A atividade educativa é pontual, fragmentada e se esgota em si mesma.	Muitos problemas são resolvidos/equacionados em situação. Quando necessárias, as atividades educativas são construídas de maneira ascendente, levando em conta as necessidades específicas de profissionais e equipes. As atividades educativas são construídas de maneira articulada com as medidas para reorganização do sistema (atenção - gestão - educação - controle social articulados), que implicam acompanhamento e apoio técnico. Exemplos: constituição de equipes de especialistas para apoio técnico às equipes da atenção básica em temáticas específicas prioritárias; instituição de processos de assessoramento técnico para formulação de políticas específicas.

Fonte: (BRASIL, 2004, p.14-15)

A partir da proposta de diferenciação entre a educação continuada e a Educação Permanente percebe-se que uma não se confunde com a outra. As duas perspectivas podem ser aplicadas no desenvolvimento de competências e capacidades para o trabalho. Porém, a educação continuada preocupa-se com a atualização de conhecimentos específicos em forma de cursos, já a Educação Permanente, além de utilizar recursos da educação continuada, propõe a transformação das práticas a partir de uma análise coletiva dos processos de trabalho. A Educação Permanente apresenta um foco direcionado à reflexão das práticas profissionais e utiliza a resolução de problemas e a construção de soluções com acompanhamento e apoio técnico para a superação das dificuldades encontradas no dia-a-dia profissional.

Outro ponto que merece destaque neste trabalho é a questão da capacitação dos trabalhadores no enfoque da Educação Permanente. A seguir, uma abordagem

sobre a diferenciação dos conceitos de capacitação, atualização e qualificação profissional.

1.3 Capacitação

O conceito de capacitação, em regras básicas segundo o dicionário Aurélio, indica que o ato de capacitar está ligado a tornar ou tornar-se capaz e acreditar ou fazer acreditar em algo.

O fato é entender para que é a capacitação, pois é um processo de assimilação de conhecimento com a finalidade de realizar determinada atividade.

Para o conceito de capacitação qualquer pessoa pode adquirir conhecimento e habilidade, ou seja, tornar-se capaz de realizar, conhecer e promover algo que tenha utilidade para si e para os outros. Um exemplo disso é a questão da própria educação formal em escolas e universidades. Para que a pessoa adquira conhecimentos básicos são necessárias diversas etapas gradativas de ensino.

Para o mercado de trabalho a capacitação é uma ferramenta fundamental para formação dos empregados. Tanto se beneficiam os trabalhadores, que terão instrução sobre conhecimentos necessários para alcançar o que buscam, quanto na forma de promoção profissional, melhores salários ou em alguns casos terem maiores vantagens para ascender a um cargo melhor. Para as empresas, a capacitação é entendida como estratégia para dinamizar suas ações de acordo com seus objetivos.

Paulo Freire, em sua obra pedagógica da autonomia (1996), ensina que só aprendemos aquilo que faz sentido para nós e com o que conseguimos estabelecer vínculo afetivo. Neste sentido, capacitar sugere fornecer autonomia, preparar as pessoas para enfrentar situações cotidianas, criar um ambiente adequado para resolver adversidades, criar possibilidades, sugerir alternativas.

Em suma, capacitar é ir além de treinar. Significa desenvolver uma habilidade específica, implica em usar as faculdades humanas e promover o processo de competências, dar autonomia e autoconfiança.

1.3.1 Atualização

Para o dicionário Aurélio, o conceito de atualização é a ação de atualizar ou de se atualizar. Já o significado do verbo atualizar é modernizar, modificar o antigo ao gosto do atual.

Para o mercado de trabalho, a atualização profissional passou a ser uma necessidade, um requisito na qual venha aprimorar e enriquecer os conhecimentos do trabalhador, visto que o mercado está em constante processo de mudança e adaptação.

Para o trabalhador, segundo o autor Rômulo Martins (2015), em artigo publicado no site qinetwork, estar atualizado significa estar em destaque em relação à concorrência no mercado de trabalho. Buscar especializações para garantir experiência e pontos no currículo permite o acúmulo de conhecimento em linhas gerais; ajuda na redução de imprevistos, diminuindo as chances de ser surpreendido com situações novas.

Ou seja, a atualização profissional é uma forma de modernizar o que já foi aprendido, incorporando sempre algum elemento novo a determinado assunto ou ação.

1.3.2 Qualificação

O significado da palavra qualificação para o dicionário Aurélio é o ato de qualificar, ou seja, dar qualificação a algo ou alguém, ou indicar a que qualidade ou classe pertence alguém ou alguma coisa; e apreciar; avaliar; classificar; enobrecer; ilustrar.

Já a qualificação profissional implica em atributos e características de um trabalhador que se posiciona no mercado de trabalho. É uma preparação para aprimorar suas habilidades e especializar-se em determinadas áreas a fim de melhorar suas execuções e atribuições.

A qualificação profissional funciona de forma complementar à formação. É buscar outros tipos de conhecimentos, além dos aprendidos em sala de aula, por meio de conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais.

No Brasil, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) tem o Programa Nacional de Qualificação Profissional (PQN) e define a qualificação profissional como:

Preparação do ser humano, aprimorando suas habilidades através da formação profissional com a finalidade de executar funções específicas, demandadas pelo mercado de trabalho. Fator determinante para o futuro de quem está buscando uma colocação e/ou permanência da posição ocupada no mercado de trabalho, ainda alimentando chances reais de crescimento. (BRASIL. 2003, p.02)

Em 2011 o Plano Nacional de Qualificação modifica o conceito e define como:

Qualificação social e profissional – QSP como sendo uma ação de educação profissional (formação inicial e continuada) de caráter incluyente e não compensatório e que contribui para a inserção e atuação cidadã no mundo do trabalho, com efetivo impacto para a consecução dos objetivos no PNQ. (BRASIL, 2011, p.03)

1.3.3 Discutindo os conceitos de qualificação e capacitação

A palavra qualificação remete qualidade a algo ou alguém. Isto é certo, pois a qualificação está ligada a um resultado de formação, que torna o trabalhador um profissional com habilidade para o exercício de suas funções. Um exemplo disso está em cursos escolares e extraescolares e de formação básica, técnica e universitária. Neste sentido, a qualificação abrange elementos generalizados, ou seja, sem maiores especificidades. Assim, fica claro que, para que o trabalhador obtenha maior qualificação, é necessária a realização de cursos de forma contínua.

Já a capacitação é um processo de aprendizagem que implica em “para que”, “para quem” e “quando” realizar algo. Este processo requer uma ação e reflexão de forma sistemática que formam uma totalidade, não tendo em suas ações como isoladas e fragmentadas. Neste caso, o ponto central de aprendizagem tem maior especificidade, torna o trabalhador melhor preparado para o desempenho de suas funções.

O fato é que os dois conceitos são de fundamental importância quando o assunto é a educação, o mundo do trabalho e a transformação das práticas profissionais. Uma tem particularidades iniciais para o resultado da formação, enquanto a outra implica em continuidade nos processos de aprendizagem. São ações complementares para a formação do sujeito em relação ao modo de ver o mundo e se relacionar com o mundo em que vê, principalmente quando se trata do mundo do trabalho.

1.3.4 Capacitação em questão

Quando se trata sobre a questão de capacitação de trabalhadores, o intuito é melhorar o desempenho e a função no processo de produção, além de contribuir

para o desenvolvimento de novas competências, a exemplo de liderança, gerência e gestão de qualidade.

Neste sentido, *poucas vezes se instala uma estratégia global e sustentável que dê lugar à conquista progressiva e sistemática destes propósitos.* (BRASIL, 2006, p.40)

De acordo com a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (2006) foram realizados estudos e análises que levantaram três problemas principais associados à capacitação e à Educação Permanente, a saber:

- ♦ nem toda ação de capacitação implica um processo de Educação Permanente. Embora toda capacitação vise a melhoria do desempenho do pessoal, nem todas estas ações representam parte substantiva de uma estratégia de mudança institucional, orientação essencial nos processos de educação permanente;
- ♦ a educação permanente, como estratégia sistemática e global, pode abranger em seu processo diversas ações específicas de capacitação e não o inverso. No âmbito de uma estratégia sustentável maior, pode ter um começo e um fim e ser dirigido a grupos específicos de trabalhadores, desde que estejam articulados à estratégia geral de mudança institucional;
- ♦ finalmente, todo processo de educação permanente requer elaboração, desenho e execução a partir de uma análise estratégica e da cultura institucional dos serviços de saúde em que se insere.

Deste modo, é importante destacar que, para a educação permanente, o principal foco é a *mudança na concepção e nas práticas de capacitação dos trabalhadores dos serviços* (BRASIL, 2006, p.44). Assim, a Educação Permanente deve intervir:

- ♦ incorporando o ensino e o aprendizado à vida cotidiana das organizações e às práticas sociais e laborais, no contexto real em que ocorrem;
- ♦ modificando substancialmente as estratégias educativas a partir da prática como fonte de conhecimento e de problemas, problematizando o próprio fazer;

- ♦ colocando as pessoas como atores reflexivos da prática e construtores do conhecimento e de alternativas de ação, ao invés de receptores;
- ♦ abordando a equipe e o grupo como estrutura de interação, evitando a fragmentação disciplinar;
- ♦ ampliando os espaços educativos fora da aula e dentro das organizações na comunidade, em clubes e associações, em ações comunitárias.

Dentro de um contexto organizacional a Educação Permanente preocupa-se com a tarefa de mediação institucional, ou seja, destina-se a produzir mudanças nas práticas por meio de criação e extinção dos contextos organizativos. Extinção das práticas que já não se adequam à realidade e à criação de estratégias educativas de cunho prático que favoreçam a reflexão compartilhada e sistemática das ações.

1.4 A Educação Permanente na Política Nacional de Assistência Social

O primeiro ponto a ser discutido neste item é que a Educação Permanente aqui citada assume um posicionamento de política pública, se diferenciando mais uma vez do conceito de educação continuada.

Desta forma, em 2013, após vários processos e tentativas de qualificação e valorização do trabalhador dentro da Política Nacional de Assistência Social – PNAS, por meios de várias conferências da categoria profissional, institui-se a Política Nacional de Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social – PNEP-SUAS.

De acordo com a PNEP-SUAS (2013) os objetivos desta política são:

Institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação. (BRASIL, 2013, p.27)

E estabelece o público a quem se destina a PNEP - SUAS:

Os percursos formativos e as ações de formação e capacitação, compreendidas no âmbito desta Política destinam-se aos trabalhadores do SUAS com Ensino Fundamental, Médio e Superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades. (BRASIL, 2013, p.27)

Vale lembrar que nos processos de ensino, aprendizagem e formação a educação continuada tem fundamental importância para a formação total do ser humano, além das práticas de qualificação e capacitação profissional. Todos os itens aqui citados não se excluem do processo de Educação Permanente.

Como já foi abordado neste trabalho, não há como negar a grande importância que a Política Nacional de Saúde teve sobre os rumos que a Política Nacional de Assistência Social – PNAS tem trilhado. Desde o processo de reforma sanitária no Brasil e a implementação do Sistema Único de Saúde (SUS), apontando um direcionamento referente à qualidade dos serviços prestados, o financiamento, a organização, a infraestrutura e a gestão. Desta forma, influenciou na construção e na implementação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

Deste modo, é importante falar da promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988 e a implementação de um sistema de seguridade social, no qual faz parte a Saúde, a Previdência Social e a Assistência Social, compondo um tripé de políticas para a garantia de proteção social ao cidadão. Neste sentido, a carta magna foi conhecida como “Constituição Cidadã”. (PAIM, 2009)

Em se tratando da Política de Assistência Social, de direito social e de política de proteção social, foi somente a partir da Constituição Federal de 1988 que a Assistência Social passou ser considerada como uma política de direito do cidadão, implementando da Seguridade Social no Brasil.

Em 1993 ocorreu a regulamentação da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, colocando em evidência a necessidade de implementação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente na Assistência Social e atribuindo ao Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) a responsabilidade de *“formular política para a qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da Assistência Social”*. (LOAS, Art. 19, Inciso X) Em 2005, com criação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, efetivamente a intervenção

na Assistência Social ganha um caráter mais amplo e profissional na ótica do direito. Assim, o trabalho efetivo do Assistente Social e dos demais trabalhadores na Política Nacional de Assistência Social – PNAS em consonância com o SUAS exige a importância do profissional em se manter atualizado para os desafios que são postos para efetivação dos direitos.

O SUAS, como um modelo de gestão descentralizado e participativo, contribui para que o Assistente Social e os demais trabalhadores que atuam neste campo sócio ocupacional especializem-se nos equipamentos em que atuam, posto que para cada um existe uma demanda e usuários característicos.

Desta forma, percebeu-se a necessidade de implementação da gestão do Trabalho em consonância com a normas operativas básica de recursos humanos no SUAS (NOB/RH – SUAS) com o principal objetivo de promover a profissionalização da Assistência Social.

Assim, após vários esforços e tentativas de capacitação para os trabalhadores da Assistência Social, em 2012 foi criada uma primeira estratégia de implementação de capacitação com o programa Capacita SUAS, aprovado pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) pela resolução nº. 8 de 16 de março de 2012. O objetivo inicial do programa era apoiar o Distrito Federal na execução dos Planos Estaduais de Capacitação do SUAS.

Em decorrência destes esforços, em 2013 foi criada a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP-SUAS), concretizando uma importante estratégia no aprimoramento do SUAS.

Nesse sentido, a Educação Permanente deve induzir nos trabalhadores e equipes profissionais um estado de permanente questionamento e reflexão acerca da pertinência e adequação dos seus processos de trabalho e práticas profissionais quanto ao reconhecimento desses usuários, enquanto sujeitos de direitos e capazes de agir para a modificação da realidade, e quanto à integralidade dos contextos de vida, demandas e aspirações das populações com as quais trabalham. (BRASIL, 2013, p.35)

Dentro da perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente no SUAS devemos entender que:

Entende-se por Educação Permanente o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. Processo esse mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade. (BRASIL, 2013, p.34)

Assim, a Educação Permanente pode ser entendida como uma estratégia de formação profissional de mudança e superação das práticas organizacionais para a consolidação de um projeto ético-político comprometido com a defesa intransigente dos direitos humanos, da justiça, da democracia e da emancipação da cidadania. (FERNANDES, 2008)

Esta Política Nacional de Educação Permanente constitui resposta às demandas por qualificação do provimento dos serviços socioassistenciais, da gestão e do controle social do SUAS, modo de se conceber e fazer a formação de pessoas para e pelo trabalho, visando a emancipação dos trabalhadores e dos usuários do sistema.

Para aquilo que foi citado acima se realize, faz-se necessária a importância de uma análise das diretrizes curriculares do Serviço Social e uma reflexão sobre os conteúdos trabalhados nas universidades, pois a reflexão sobre a importância da educação permanente deve ser debatida na formação dos Assistentes Sociais, pois refere-se à qualidade da formação profissional, à articulação dos saberes e ao preparo para o campo profissional.

Também, é importante deixar registrado que a educação permanente ao ser assumida como uma dimensão formativa no Serviço Social, poderá incidir na qualidade da formação e do exercício profissional, uma vez que surgem em diferentes regiões do território nacional, novos cursos formadores de Assistentes Sociais, incluindo os de ensino a distância, porém muitos deles puramente mercantis, sem qualquer mecanismo de controle dos governos e/ou órgãos fiscalizadores da categoria. Há então uma emergente necessidade de priorizar conteúdos que contribuam na construção do conhecimento, de saberes críticos, enfim de investigação da realidade, para que a formação dos trabalhadores sociais não seja uma mera preparação para atender as exigências do mercado de trabalho, mas que possa refletir criticamente sobre as possibilidades e limites de consolidação do projeto ético-político profissional. (FERNANDES, 2008)

Desta forma, a Educação Permanente no Serviço Social, pressupõe uma reflexão sobre os processos de ensino-aprendizagem e deveria constituir uma dimensão formativa dos Assistentes Sociais, articulando as dimensões: técnico-operativo, ético-político e teórico metodológico para a ação profissional em seu cotidiano.

No próximo capítulo haverá a discussão de como a PNEP - SUAS se efetiva nos municípios do Alto Tietê/SP, considerando a presença do trabalho de Assistentes Sociais nesse processo.

CAPÍTULO II

No primeiro capítulo deste trabalho foi abordado o processo de educação e educação permanente que desenvolveu um percurso histórico na sociedade brasileira e se modificou por meio da estrutura política e ideológica que caracterizou o Brasil ao longo do tempo. Como no primeiro capítulo, procura-se apresentar uma linha histórica do processo de educação na sociedade brasileira, com o sentido de resgatar o processo histórico e político, melhorando assim o entendimento e a intencionalidade da educação no Brasil. Utiliza-se do mesmo método para esse segundo capítulo.

2.1 Serviço Social no Brasil, sua emergência e institucionalização

“De uma forma geral, a emergência da profissão, na sociedade industrializada, está associada à progressiva intervenção do Estado nos processos reguladores da vida social. No Brasil, as particularidades desse processo mostram que o Serviço Social, enquanto profissão, se institucionaliza e se legitima como um dos recursos mobilizados pelo Estado e pelo empresariado, com o suporte da Igreja Católica na perspectiva do enfrentamento da chamada questão social¹⁴, a partir dos anos 30.” (Yazbek. 2009, 1)

A questão social é, portanto, a "matéria prima" e a justificativa da constituição do espaço profissional do Serviço Social na divisão social e técnica do trabalho e na construção/atribuição da identidade profissional.

¹⁴ Questão Social é aqui entendida como o conjunto de manifestações da desigualdade social constitutiva da sociedade capitalista

Vale lembrar as particularidades do contexto histórico brasileiro dos anos de 1930 que, de acordo com Ianni (2004), foi um período em que a industrialização crescia no país, provocando o que, em suas palavras, a transformação de um “*Brasil Moderno*”, revelando forças sociais que marcariam a história da sociedade brasileira.

Neste sentido, a busca pela profissionalização do serviço social no Brasil teve grande influência da trajetória histórica política, social e econômica do país.

Entre 1920 e 1930, o Brasil tinha uma política nacional que privilegiava o crescimento industrial, marcada pelo modelo de Estado intervencionista, sob a égide do capitalismo monopolista internacional. Desta forma, com o desenvolvimento capitalista, havia grande exploração da mão-de-obra dos trabalhadores, aumento do pauperismo. Assim os trabalhadores começaram a lutar contra a exploração do capitalismo. É exatamente neste cenário que a atuação profissional do serviço social se insere.

As primeiras manifestações do processo de institucionalização do serviço social ocorreram em 1932 por influência, incentivo e controle da igreja católica, com a criação do Centro de Estudos e Ação Social de São Paulo – CEAS. O CEAS tinha como principal objetivo promover a formação de seus membros por meio de estudo da doutrina social da igreja. As ações eram fundamentadas visando à eficiência na ação e atuação dos trabalhadores sociais.

Em 1934 o CEAS criou quatro centros operários que tinham por objetivo atrair as mulheres operárias a fim de que elas buscassem, por meio da ministração de aulas de trabalhos manuais, conferência e conselhos, entrar em contato com a classe operária na finalidade de apoiá-la e despertar seu interesse pelos problemas de classe sob a ótica da Doutrina Social da Igreja. Assim, os centros operários eram vistos como uma etapa intermediária para o trabalho social.

O início oficial do trabalho do CEAS dá-se a partir do Curso Intensivo de Formação Social para Moças, promovido pelas Cónegas de Santo Agostinho de 1º de abril de 1932. Teve como diretora a senhora Melle Adèle de Loneux da Escola Católica de Serviço Social de Bruxelas. No final do curso foi elaborado o 1º Relatório do CEAS, que expressava a necessidade de se promover uma formação doutrinária e aprofundar o conhecimento dos problemas sociais.

A direção desse curso coube à Melle Adèle de Loneux, professora da Escola Católica de Serviço Social da Bélgica. Com uma programação teórico-prática (que incluía visitas a instituições beneficentes), o curso encontrou grande aceitação entre jovens católicas que buscaram criar uma associação de ação social. Foi esse o início do Centro, ainda sob a orientação de Melle de Loneux. As reuniões iniciais do grupo foram acompanhadas pela Arquidiocese de São Paulo, por intermédio do Monsenhor Gastão Liberal Pinto. Em 16 de setembro, é eleita a primeira diretoria do Centro tendo Dona Odila Cintra Ferreira como presidente. (YAZBEK, 2009, p.7)

Por consequência desta análise, em 1936 foi fundada pelo CEAS a primeira escola de Serviço Social de São Paulo, que posteriormente vai agregar-se à Pontifícia Universidade Católica - PUC/SP e em 1971 passará a integrá-la. Seu objetivo era oferecer uma formação social por meio do conhecimento das questões e problemas sociais, preparando os profissionais a atuarem em diversos campos da ação social, nas obras de assistência, nos serviços de proteção à infância, nas organizações operárias e nas questões familiares.

Em 1940 inicia-se o processo de profissionalização e legitimação do serviço social. Yazbek (2009) explica que o Estado, por meio de ação assistencial, utiliza de estratégias de regulação nos processos econômicos e sociais favorecendo a industrialização e legitimando o sistema. Assim, o Estado assume um papel de regulador e fiador destas relações.

É dessa forma e objetivando sua própria legitimação que o Estado brasileiro incorpora parte das reivindicações dos trabalhadores, pelo reconhecimento legal de sua cidadania através de leis sindicais, sociais e trabalhistas, o que, ao lado das grandes instituições assistenciais, abre para o emergente Serviço Social brasileiro um mercado de trabalho que amplia suas possibilidades de intervenção mais além dos trabalhos de ação social até então implementados no âmbito privado, sob o 10 patrocínio do bloco católico. A profissão amplia sua área de ação, alarga as bases sociais de seu processo de formação, assume um lugar na execução das políticas sociais emanadas do Estado e, a partir desse momento, tem seu desenvolvimento relacionado com a complexidade dos aparelhos estatais na operacionalização de Políticas Sociais. (YAZBEK, 2009, p.9-10)

Nos anos de 1960, nas palavras de Yazbek (2009a), o Serviço Social configura-se como profissão na perspectiva de trabalho ajustador e utiliza um perfil manipulador, buscando um perfil de eficiência, tecnificação, acompanhado de uma crescente burocratização.

Momento histórico no qual o Brasil passa por um período de ditadura militar. Para Netto (2001), este período de golpe militar abateu o campo da democracia reforçando o jogo das forças existentes que excluía as massas populares.

Neste sentido, o Serviço Social necessitou se repensar enquanto profissão em um processo de revisão e renovação que alcançou seus níveis teórico, metodológico, operativo e político.

Este movimento de renovação que surge no Serviço Social na sociedade latino-americana impõe aos assistentes sociais a necessidade de construção de um novo projeto comprometido com as demandas das classes subalternas, particularmente expressas em suas mobilizações. É no bojo deste movimento de questionamentos à profissão, não homogêneos e em conformidade com as realidades de cada país, que a interlocução com o marxismo vai configurar para o Serviço Social latino-americano a apropriação de outra matriz teórica: a teoria social de Marx. (YAZBEK, 2009a, p.07)

Este período teve fundamental importância tanto para reconceituação do Serviço Social quanto para uma prática educativa voltada à transformação social, como nos ensinou Paulo Freire (já mencionado no primeiro capítulo deste trabalho).

Foi somente nos anos 1980 que o Serviço Social rompeu com a sua prática tradicional e conservadora. Nas palavras de Netto, o Serviço Social atingiu um estado de “maturação”, ou seja, há uma tentativa de superação das velhas práticas profissionais.

Maturação que ganhou visibilidade na sociedade brasileira, entre outros aspectos, pela intervenção dos assistentes sociais, através de seus organismos representativos, nos processos de elaboração e implementação da Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS (dezembro de 1993). É também no âmbito da implementação da LOAS e de outras políticas sociais públicas, com os processos descentralizadores que se instituem no país, no âmbito dessas políticas, que observa-se a diversificação das demandas ao profissional de serviço social. (YAZBEK, 2009a, p. 12-13)

Cabe dizer que nos anos de 1980 a 1990 o Brasil estava no auge dos movimentos sociais em prol à redemocratização do país. É neste contexto histórico que se promulga a nova Constituição Federal do Brasil, modificando todo cenário político, social e econômico.

Trata-se de um contexto em que são apontadas alternativas privatistas e refilantropizadas para questões relacionadas à pobreza e à exclusão social. Cresce o denominado terceiro setor, amplo conjunto de organizações e iniciativas privadas, não lucrativas, sem clara definição, criadas e mantidas com o apoio do voluntariado e que desenvolvem suas ações no campo social, no âmbito de um vastíssimo conjunto de questões, em espaços de desestruturação (não de eliminação) das políticas sociais, e de implementação de novas estratégias programáticas como, por exemplo, os programas de Transferência de Renda, em suas diferentes modalidades.

(YAZBEK, 2009a, p. 16)

Bem, neste ponto do trabalho, talvez você esteja se perguntando o porquê de tratar sobre a institucionalização e a reconceitualização do Serviço Social, sendo que o objetivo deste trabalho é discutir a política de Educação Permanente na Assistência Social. A resposta é simples: os Assistentes Sociais fazem parte de uma das categorias profissionais mais importantes para a execução da Política Nacional de Assistência Social – PNAS, bem como a inserção dos Assistentes Sociais no Sistema Único de Assistência Social – SUAS. Neste sentido, resgatar o processo pelo qual o Serviço Social percorreu em busca de capacitação para o trabalho é de fundamental importância para compreender a necessidade que o profissional Assistente Social tem em se capacitar continuamente para execução de seu trabalho dentro da PNAS - SUAS.

Como já citado no primeiro capítulo, foi somente a partir da Constituição Federal de 1988, que a Assistência Social passou ser considerada como uma política de direito do cidadão, com a implementação da Seguridade Social e da criação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS em 2005.

Desta forma, após vários esforços e tentativas de organização da gestão para o trabalho dentro do SUAS, em 2013, por meio do Ministério de Desenvolvimento Social, criou-se a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP-SUAS.

Vale dizer que o contexto do surgimento da PNEP - SUAS, faz parte de um processo de estruturação e regulamentação da Assistência Social, mais precisamente do texto da Constituição Federal de 1988 em seus artigos 203 e 204, por meio da lei Orgânica da Assistência Social (1993), regulamentando a Assistência

Social como direito. Neste período, o Brasil tinha Itamar Franco (PTB) como presidente da República.

Porém, somente dez anos após, com a aprovação da Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004) e da Norma operacional Básica do SUAS (NOB-SUAS/2005), se organizaram os mecanismos de gestão dos serviços, benefícios, programas e projetos na área da Assistência Social. A Assistência Social passou a funcionar na forma de política pública, instituindo o Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

Importante frisar que neste período o Brasil sofria uma grande transformação na ideologia política pois, pela primeira vez, um partido presidido por um trabalhador, ex-sindicalista e ex-metalúrgico, assumia o cargo de presidente da república. Era Luiz Inácio Lula da Silva (PT). Só para se ter uma ideia, o Partido dos Trabalhadores (PT) possui uma ideologia a favor da classe trabalhadora (ou como diz o autor Ricardo Antunes, *“a classe que vive do trabalho”*). Neste sentido, crescia a esperança na transformação da sociedade por meio de política pública com maior efetividade.

Ainda durante o comando do PT, com a presidente da república Dilma Rousseff e após vários esforços para consolidar a gestão do trabalho e da educação permanente como estratégia de profissionalização na Assistência Social, foi aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) a resolução nº 04/2013, instituindo a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (PNEP - SUAS).

Um dos principais objetos da PNEP - SUAS é possibilitar ações libertadoras por meio do desenvolvimento de capacidades e habilidades técnicas pessoais, sociais e políticas de uma forma crítica e autônoma, visando mudanças nas práticas profissionais e nos processos de trabalho. Podemos dizer que a construção da PNEP - SUAS assume uma ideologia de liberdade e transformação.

Portanto, entender a configuração histórica, política e ideológica do Brasil implica diretamente na compreensão sobre a Assistência Social como uma política pública, em campo de inserção para o trabalho de Assistente Social pois, historicamente, a Assistência Social teve um cunho de práticas assistencialista, tutelar e benevolente. Não é uma tarefa fácil reconhecer a Assistência Social como uma política pública, de direito social.

Mapa 2: Região do Alto Tietê



Fonte: DRADS

A região do Alto Tietê compõe um território diversificado, onde cada município apresenta suas particularidades. Desta maneira, haverá uma pesquisa inicial¹⁵ sobre cada município, com objetivo de conhecer as singularidades de cada território, bem como conhecer a incidência de pobreza¹⁶.

¹⁶ O significado de pobreza segundo Yazbek (2012) é uma das manifestações da questão social, e dessa forma como expressão direta das relações vigentes na sociedade, localizando a questão no âmbito de relações constitutivas de um padrão de desenvolvimento capitalista, extremamente desigual, em que convivem acumulação e miséria. Os “pobres” são produtos dessas relações, que produzem e reproduzem a desigualdade no plano social, político, econômico e cultural, definindo para eles um lugar na sociedade. Um lugar onde são desqualificados por suas crenças, seu modo de se expressar e seu comportamento social, sinais de “qualidades negativas” e indesejáveis que lhes são conferidas por sua procedência de classe, por sua condição social. Este lugar tem contornos ligados à própria trama social que gera a desigualdade e que se expressa não apenas em circunstâncias econômicas, sociais e políticas, mas também nos valores culturais das classes subalternas e de seus interlocutores na vida social. Assim sendo, a pobreza, expressão direta das relações sociais.

2.2.1 Arujá/SP

A prefeitura municipal de Arujá/SP é conhecida pelos grandes condomínios residenciais de alto padrão e por apresentar uma grande área considerada rural.

Segundo o site IBGE-Cidades, a população estimada para 2015 era de 83.939 habitantes (2010 – 74.905). O município apresenta um território de 96,167km², com uma incidência de pobreza de 50,55%. O site da prefeitura mostra que Arujá foi apontada pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) como a cidade do Alto Tietê que possui o melhor Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM). Segundo informações do “Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil 2013”.

A Secretaria Municipal de Assistência Social tem como secretária Maria Luzia Salles Couto. O SUAS está estruturado por: dois CRAS, um CREAS, três centros de convivência da criança e de adolescentes e um centro de convivência do idoso.

Possui um quadro de técnicos formado por quinze Assistentes Sociais e três Psicólogos. (CadSUAS)

O município (em 2016) teve como gestor o prefeito Abel José Larini, reeleito em 2012 com 44,58% dos votos válidos.

Importante saber que o prefeito Abel foi reeleito em Arujá por quatro vezes. Por ser um médico de formação com visão para o social, o prefeito foi muito bem visto pelos munícipes.

Seu partido, o Partido da República – PR, é uma junção do Partido Liberal – PL (1985 – 2006) e do Partido de Reedificação da Ordem Nacional – PRONA (1989 – 2006). O PR é considerado pela mídia brasileira como um partido “pega tudo”, ou seja, tem entre seus membros nomes conservadores, liberais e populistas.

O município de Arujá possui um contraste significativo, pois seu território é marcado e conhecido com grandes condomínios considerados de luxo, apresentando casas muito belas e majestosas. Porém, ao lado destes condomínios há uma população marcada pela desigualdade social, com casas humildes, pequenas.

Mapa 3 – Arujá



Fonte – IBGE Cidades Incidência de pobreza: 50,55%

2.2.2 Biritiba Mirim

Segundo o site IBGE – Cidades, a população estimada para 2015 era de 31.158 habitantes (2010 – 28.575). O município apresenta um território de 317,406 km², com uma incidência de pobreza de 60,99%. Segundo o site da prefeitura, o município tem uma área de 414 km², sendo 68 km² de área urbana e 364 km² de área rural.

A Secretaria de Assistência Social do município recebe o nome de Secretaria Municipal de Promoção Social e tem como secretária municipal Roberta Taino (primeira dama). Está estruturada em um CRAS e um CREAS. Possui um quadro de técnicos formado por três Assistentes Sociais e três psicólogas.

Na gestão política municipal tem como prefeito Carlos Alberto Taino Junior. Formado em direito, exerce seu primeiro mandato como prefeito. Porém, no campo político, se elegeu duas vezes como vereador (2001 – 2004 e 2005 – 2008). Seu partido é o PSDB – Partido Social da Democracia Brasileira, considerado um partido de direita, em que as decisões tomadas geralmente beneficiam os grandes empresários, deixando a população em segundo plano.

Mapa 4 – Biritiba Mirim



Fonte: IBGE – Cidades Incidência de Pobreza: 60,93%

2.2.3 Ferraz de Vasconcelos

Segundo o site IBGE – Cidades, a população estimada para 2015 era de 184.700 habitantes (2010 – 168.306). O município apresenta um território de 29,564km², com uma incidência de pobreza de 57,38%.

A Secretaria Municipal de Assistência Social recebe o nome de Secretaria de Promoção e Desenvolvimento Social e tem como secretária municipal Elisabete Bento de Souza. Está estruturada em: quatro CRAS, um CREAS e um centro de convivência do idoso. Possui um quadro de técnicos formado por doze Assistentes Sociais e doze Psicólogas.

A gestão política municipal atualmente tem como prefeito José Izidro Neto, vice-prefeito, pois o gestor anterior Acir dos Santos teve seu mandato cassado em 2015 por acusação de corrupção. Tinha como partido político o PSDB - Partido Social da Democracia Brasileira, do qual foi expulso e impedido de participar das eleições municipais.

Mapa 5 - Ferraz de Vasconcelos



Fonte: IBGE – Cidades Incidência de pobreza 57,38%

2.2.4 Guararema

Segundo o site IBGE - Cidades a população estimada para 2015 era de 28.344 habitantes (2010 – 25.844). O município apresenta um território de 270,816 km², com uma incidência de pobreza de 49,56%.

A Secretaria de Assistência Social recebe o nome de Secretaria de Assistência Social e Cidadania e tem como secretário Sidnei Santos leal. O município está estruturado em um CRAS e não possui CREAS. Possui um quadro de técnicos formado por seis Assistentes Sociais e duas psicólogas.

A gestão municipal é comandada pelo prefeito Adriano de Toledo Leite, do PR. Jornalista de formação, em 2012 foi eleito vice-prefeito na chapa de Marcio Alvino. Em 2014 Alvino renunciou ao cargo para concorrer a uma vaga de deputado federal. Assim, Adriano assumiu o cargo de prefeito.

Mapa 6 - Guararema



Fonte: IBGE – Cidades Incidência de pobreza: 49,56%

2.2.5 Itaquaquetuba

Segundo o site IBGE – Cidades, a população estimada para 2015 era de 352.801 habitantes (2010 – 321.770). O município apresenta um território de 82,622 km², com uma incidência de pobreza de 65,20%.

A Secretaria de Assistência Social recebe o nome de Secretaria de Desenvolvimento Social e tem como secretária Joerly Ferraz Garcia Nakashima (primeira dama). Está estruturado em: seis CRAS, um CREAS, um centro POP, um centro de acolhimento de pessoas em situação de rua – adulto e um centro de acolhimento para crianças e adolescentes.

Possui um quadro de técnicos formado por: 25 Assistentes Sociais e 25 psicólogos. Segundo informações obtidas pelo telefone na Assistência Social municipal, Itaquaquetuba tem defasagem de técnicos concursados. Por falta de concurso no município, o quadro de técnicos que possui é formado por profissionais contratados e/ou emprestados por uma ONG.

A prefeitura de Itaquaquetuba tem como prefeito Mamoru Nakashima (PSDB). Médico de formação, ele é famoso no município por desenvolver atividades de trabalhos voluntários em prol da sociedade.

Mapa 7 - Itaquaquetuba



Fonte: IBGE – Cidades Incidência de pobreza: 65,20%

2.2.6 Mogi das Cruzes

Segundo o site IBGE - Cidades, a população estimada para 2015 era de 424.633 habitantes (2010 – 387.779). O município apresenta um território de 712,541km², com uma incidência de pobreza de 43,60%.

A Secretaria de Assistência Social tem como secretária municipal Eliana Mangini. O município está estruturado em seis CRAS, dois CREAS e um centro POP. Possui um quadro de técnicos formado por: trinta Assistentes Sociais e dezessete psicólogos.

O Município tem como prefeito Marco Aurélio Bertaiolli. Administrador de empresas, está como prefeito de Mogi deste 2009 até 2016. Seu partido político é o PSD – Partido Social Democrático.

Mapa 8 – Mogi das Cruzes



Fonte: IBGE – Cidades Incidência de pobreza: 43,60%

2.2.7 Poá

Segundo o site IBGE - Cidades a população estimada para 2015 era de 113.793 habitantes (2010 – 106.013). O município apresenta um território de 17,264 km², com uma incidência de pobreza de 47,21%.

A Secretaria de Assistência Social recebe o nome de Secretaria de Desenvolvimento Social e tem como secretária Cristina Andere Espinhel. Está estruturado em: cinco CRAS, um CREAS, um centro dia do idoso, um cantinho da melhor idade e uma casa do adolescente. A equipe técnica é formada por quatorze Assistentes Sociais e nove psicólogas.

Tem como prefeito municipal Marcos Antonio Andrade Borges do PPS – Partido Popular Socialista. Assumiu a prefeitura por decisão judicial em setembro de 2014.

Mapa 9 - Poá



Fonte: IBGE - Cidades Incidência de pobreza: 47,21%

2.2.8 Salesópolis

Conhecida por ser a região onde nasce o Rio Tietê, Salesópolis está em área de Proteção de mananciais (APM), pelas Leis Estaduais 898/75 e 1172/76.

Segundo o site IBGE – Cidades, a população estimada para 2015 era de 16.688 habitantes (2010 – 15.635). O município apresenta um território de 424,997 km², com uma incidência de pobreza de 47,22%.

A Secretaria de Assistência Social tem como secretária Monike Cáfarro Arouca Sobreira. Está estruturada em: um CRAS e um centro de convivência do idoso. Uma funcionária da secretaria informou que o município não possui CREAS. Porém, os técnicos atendem a proteção especial na própria secretaria municipal de Assistência Social. A equipe técnica é formada por três Assistentes Sociais e dois psicólogos.

A gestão municipal tem como prefeito Benedito Rafael da Silva, do PSD. O prefeito realizou várias alianças políticas a fim de melhorar a administração pública, a exemplo do Ministro das Cidades, Gilberto Kassab, que é do mesmo partido político.

Mapa 10 - Salesópolis



Fonte: IBGE – Cidades Incidência de pobreza: 47,22%

2.2.9 Suzano

Segundo o site IBGE – Cidades, a população estimada para 2015 era de 285.280 habitantes (2010 – 262.480). O município apresenta um território de 206,236 km², com uma incidência de pobreza de 53,99%.

A Secretaria de Assistência Social recebe o nome de Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social e tem como secretária Leonice Ramos Ferreira. A estrutura do SUAS no município é de: quatro CRAS e um CREAS. A equipe técnica é composta por dezenove Assistentes Sociais e dezoito psicólogas.

A gestão municipal é de responsabilidade do prefeito Paulo Fumio Tokuzumi, do PSDB. Formado em engenharia, foi eleito prefeito de Suzano em 1993 - 1996 e 2012 - 2016, com boa aprovação dos munícipes: 34,74% dos votos válidos.

Mapa 11 - Suzano



Fonte: IBGE – Cidades. Incidência de Pobreza: 53,99%

2.2.10 Santa Isabel

Segundo o site IBGE – Cidades, a população estimada para 2015 era de 54.926 habitantes (2010 – 50.453). O município apresenta um território de 363,332 km², com uma incidência de pobreza de 44,82%.

A Secretaria de Assistência Social recebe o nome de Secretaria de Assistência Social e Promoção Social e tem como secretário João de Deus de Vasconcelos Ferreira. Segundo o CadSuas, o SUAS está estruturado em um CRAS. O município possui convênio com cinco ONGs de acolhimento. A equipe técnica é composta por três Assistentes Sociais e quatro psicólogos (CadSuas).

A gestão municipal é do prefeito Gabriel Gonzaga Bina, do PV (Partido Verde). O prefeito foi padre do município e, em sua candidatura à prefeitura do

município, teve grande apoio e aceitação dos munícipes, atingindo 46,74% dos votos válidos.

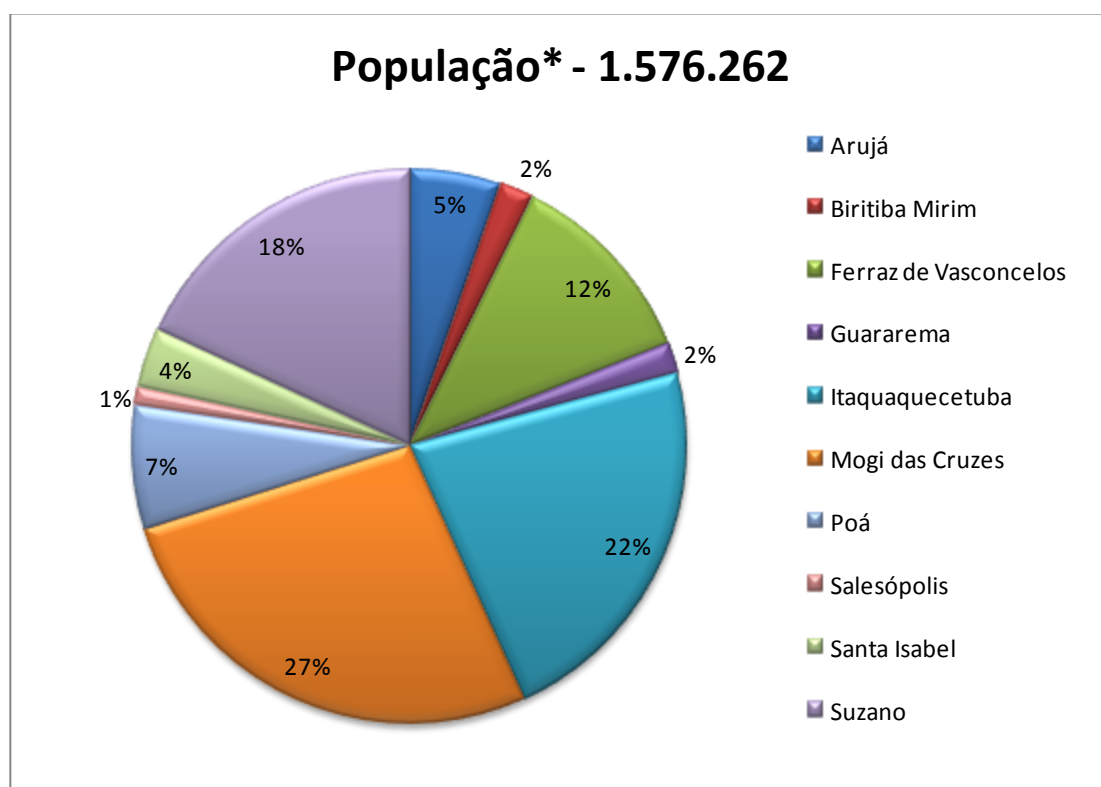
Mapa 12 – Santa Isabel



Fonte: IBGE – Cidades Incidência de Pobreza: 44,82%

2.3 Gráficos que apresentam uma síntese dos dados da região do Alto Tietê

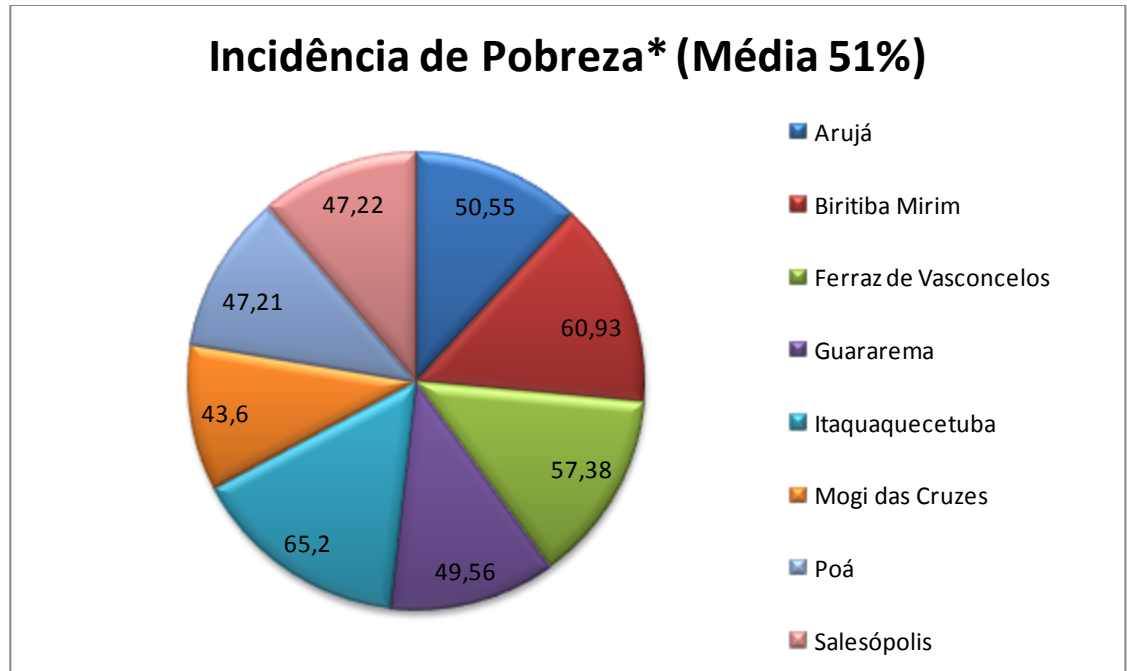
Gráfico 4 - População



Fonte: Dados coletados na pesquisa

*estimativa de população segundo o CENSO para 2015

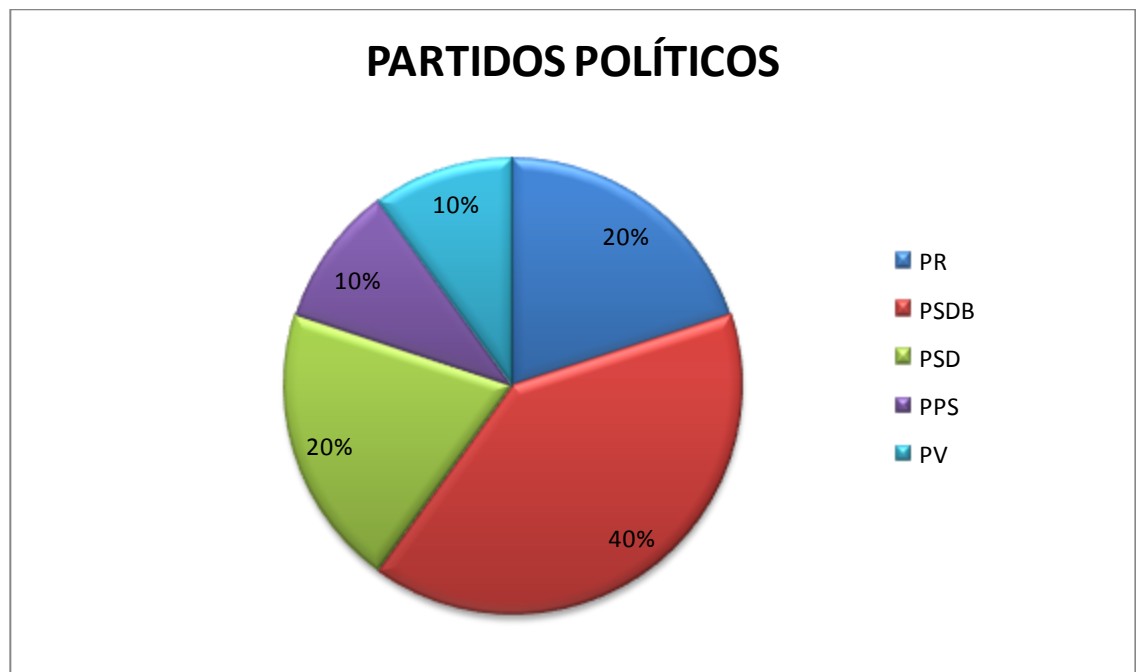
Gráfico 5 - Incidência de pobreza



Fonte: Dados coletados na pesquisa

*Dados segundo CENSO do IBGE para 2015

Gráfico 6 – Partidos Políticos



Fonte: Dados coletados na pesquisa

TABELA 7 - POLÍTICA DOS MUNICÍPIOS DO ALTO TIETÊ

ANO	CIDADE	PREFEITO	REELEIÇÃO	PERÍODO	PARTIDO
2016	ARUJÁ	ABEL JOSÉ LARINI	SIM	(1997 – 2000) (2001 - 2004) (2009 – 2012) (2013 – 2016)	PR
2016	BIRITIBA MIRIM	CARLOS ALBERTO TAINO JUNIOR	NÃO	(2013 -2016)	PSDB
2016	FERRAZ DE VASCONCELOS	JOSÉ IZIDRO NETO	NÃO	(2015 – 2016)	PSDB
2016	GUARAREMA	ADRIANO DE TOLEDO LEITE	NÃO	(2014 – 2016)	PR
2016	ITAQUAQUECETUBA	MAMORU NAKASHIMA	NÃO	(2013 – 2016)	PSDB
2016	MOGI DAS CRUZES	MARCO AURÉLIO BERTAIOLLI	SIM	(2009 – 2012) (2013 – 2016)	PSD
2016	POÁ	MARCOS ANTONIO ANDRADE BORGES	NÃO	(2014 – 2016)	PPS
2016	SALESÓPOLIS	BENEDITO RAFAEL DA SILVA	NÃO	(2013 – 2016)	PSD
2016	SUZANO	PAULO FUMIO TOKUZUMI	SIM	(1993 – 1996) (2013 – 2016)	PSDB
2016	SANTA ISABEL	GABRIEL GONZAGA BINA	NÃO	(2013 – 2016)	PV

Fonte: Dados coletados na pesquisa

2.4 Pesquisa secundária – Pesquisa de Campo

A pesquisa de campo começou no dia 20/04/2016, com uma visita à Diretoria Regional de Assistência e Desenvolvimento Social – DRADS da região leste, responsável pelos municípios do Alto Tietê. Logo após, houve as visitas aos municípios. Foram um total de oito municípios: Arujá, Salesópolis, Ferraz de Vasconcelos, Santa Isabel, Poá, Suzano, Mogi das Cruzes e Itaquaquecetuba. Dois municípios responderam o questionário via e-mail: Guararema e Biritiba Mirim. Importante dizer que os nomes dos entrevistados foram colocados de acordo com o

que foi apresentado. Neste sentido, alguns gestores estão com nomes completos e outros somente com o primeiro nome.

A pesquisa de campo foi finalizada no dia 06/07/2016.

2.4.1 DRADS

A entrevista foi realizada com o diretor José Resende, formado em psicologia. No início foi exposta a intenção em pesquisar os programas de capacitação, atualização e aprimoramento profissional no SUAS com os municípios do Alto Tietê.

Quando perguntado sobre a quantidade de CRAS, CREAS, Assistentes Sociais e Psicólogos existentes na região, ele disse que não sabia informar com precisão, que precisaria fazer uma pesquisa para nos responder, pois ele só estava na gestão da diretoria há seis meses e neste período saiu de férias.

Em relação aos municípios que não possuem CREAS – Proteção especial, Resende informou que os municípios atendem a proteção especial no próprio órgão gestor. *“Guararema, Salesópolis e Santa Isabel é comum atenderem a proteção especial no órgão gestor”.*

“Era necessário compreender melhor a atuação (sobretudo na proteção especial), neste tipo de atuação que é feita no órgão gestor. Ou mesmo os trabalhos que são feitos nos CREAS, como Liberdade Assistida, que tem ser no órgão estatal. Não há um estudo do que é este trabalho.”

O diretor refere que tem uma proposta de que os profissionais que atendem a proteção especial no órgão gestor participem de reuniões periódicas com as equipes dos CREAS. A ideia é que estas reuniões sejam realizadas na DRADS.

A DRADS tem a intenção de agendar reuniões com os coordenadores de CRAS e CREAS para que eles compartilhem os *“produtos, temas e discussões com os técnicos”*, com o objetivo de consolidação do Sistema Único de Assistência Social. Já tiveram tentativas de reuniões, porém os coordenadores não compareceram. *“O maior desafio é a participação dos próprios técnicos.”*

Apresentamos a seguir os dados informados sobre o assunto pelo diretor da DRADS.

Questão 01

01- Quando perguntado sobre quais municípios oferecem programas de capacitação, sua resposta foi enfática:

“Todos oferecem! Em diferentes níveis, encontros na perspectiva de capacitar, todavia, até esse conceito de educação permanente, por mais que ele esteja muito bem definido no ponto de vista da Política de assistência, tem que se avaliar, pois depende do formato dos encontros, há atividades que poderiam ser configuradas com ação de educação permanente e às vezes não é reconhecida como educação permanente. Outras atividades categorizadas com educação permanente não cumprem esse objetivo. Os encontros podem ser (educação permanente) e podem não ser.”

“A maioria dos municípios faz as ações de educação permanente, principalmente nos maiores, mas, é preciso uma pesquisa que identifique melhor o que é a educação permanente de verdade e o que são ações de alinhamento de trabalho, político, pois podem ser educação permanente dependendo do escopo.”

Questão 02

02- De que forma são oferecidos estes programas de capacitação?

“Aqui, por exemplo, na perspectiva na gestão bolsa família, nós somos os responsáveis. O Estado é responsável, então tem um processo de capacitação permanente dos gestores municipais. Este ano, nós vamos fazer a capacitação de vinte e cinco gestores municipais da região, com um processo de imersão, serão cinco dias num hotel.”

“Foi realizada uma reunião com a equipe, na qual houve uma iniciativa de mergulhos mais fundos em alguns temas e foi proposto que isso fosse fora do espaço de trabalho. Eu defendo sempre que seja fora do local de trabalho, se for na perspectiva de fazer com que o profissional se desloque da sua atividade cotidiana e leve esta atividade cotidiana para uma reflexão fora dali, com o alude de outras ideias, outros parceiros. Acho que isso ajuda na consolidação do conhecimento.”

“Defendo que seja um processo de imersão total dentro de um hotel, todos fechados, comendo, bebendo e dormindo lá... criar uma ambiência de produção de conhecimento, que nem sempre o órgão de trabalho assegura.”

“O custo de tudo compartilhado preferencialmente com os três entes federativos, união, estados e municípios.”

Questão 3

03- Esses programas de capacitação contemplam todos os trabalhadores do SUAS?

“Nem sempre, tem programas específicos, por exemplo, o bolsa família, só para os gestores. O mais importante nestas capacitações permanentes é que ela tem sim que abarcar todos os trabalhadores da assistência, sem dúvida! Mas ela tem por obrigação, necessariamente abarcar prioritariamente os trabalhadores, aqueles previstos na NOB/RH e que são efetivos dos municípios, que são cargos efetivos que permanecerão. ”

“Se a gente não tomar cuidado, e dizer que eu quero prioritariamente que eu quero que venham os profissionais efetivos... a gente corre o risco de ter um grupo de profissionais que 50%, 80% deles, o ano que vem não estará lá mais...Então, este cuidado como gestor regional eu tenho. Exatamente para garantir o mínimo de permanência da atividade. ”

Questão 4

04- O senhor tem conhecimento de alguma capacitação que seja oferecida somente aos Assistentes Sociais?

“Nenhuma, não conheço nenhuma. ”

Nesta pergunta o diretor relatou que nesta DRADS especificamente, não há nenhuma Assistente Social. O quadro de funcionários é de 90% concursados e como não havia requisição do profissional Assistente Social no edital, hoje não possui este profissional. *“Eu entendo que ele (assistente social) é indispensável para a política, na verdade, eles que fizeram o percurso nesta profissão... aqui na DRADS, eu acho que faz falta, no ponto de vista da articulação política, do conselho regional, no ponto de vista desse caldo necessário que dá sustentação política, faz falta o Assistente Social”.*

Questão 5

05- Qual o seu entendimento sobre a Educação Permanente?

“Eu acho que a educação permanente, eu acho não, tenho certeza absoluta, que a educação permanente é indispensável para qualquer política pública, para qualquer, não só para política de assistência, mas educação, saúde, habitação,

enfim, educação permanente, tem a função, do meu ponto de vista, de atualizar, não só do ponto de vista teórico e conceitual, dos profissionais que estão na ativa, mas também, atualizar a produção, agregar o conhecimento construído na prática cotidiana. Então, a educação permanente possibilita o rearranjo conceitual inclusive, ela possibilita, com a escuta do executor direto, rever as reflexões da acadêmica, as reflexões dos cientistas, dos pesquisadores, etc. A educação permanente é a espinha dorsal de qualquer política pública. ”

Questão 6

06- Você consegue relacionar os programas de capacitação oferecidos aos municípios com a Política Nacional de Educação Permanente – PNEP-SUAS?

“Ainda não! ”

Resende relatou que, por ainda não ter conhecimento apropriado sobre o que os municípios estão fazendo em relação às capacitações. Acredita que o que acontece pode até ter vínculos com a política de educação. Porém, por “osmose”. Refere que, por ser uma política relativamente nova, ainda não atingiu todos os municípios.

Questão 7

07- Qual o município mais avançado na Educação Permanente?

“Certamente, Mogi das Cruzes. ”

Questão 8

08- Qual o município menos avançado na questão de capacitação?

“Os de pequeno porte, Salesópolis, não dá para dizer que menos avançado, porque não tenho uma avaliação precisa, mas comparado com a situação de Mogi, acho que Santa Isabel e Salesópolis. ”

Observações da pesquisadora

Resende se mostrou solícito quanto a pesquisa. Disse que o levantamento será importante para compreender o que os municípios estão fazendo quanto aos processos de capacitação, atualização profissional e Educação Permanente. Porém,

percebeu-se que o diretor está há pouco tempo no cargo e ainda não se apropriou de questões básicas dos municípios, a exemplo de não saber a quantidade de Assistentes Sociais e psicólogos que a região possui ou em falar sobre os equipamentos do CRAS e do CREAS. Nota-se que nas respostas do diretor havia sempre um vazio e que ele tentava mudar de assunto a todo o momento. Acredita-se que foi de fundamental importância realizar uma pesquisa inicial exploratória, pois, em consequência disso, foram captadas algumas insuficiências nas respostas do diretor.

Após a realização da pesquisa juntamente à DRADS começa a pesquisa com os municípios com a intenção de saber qual a opinião dos gestores municipais em relação à capacitação dos trabalhadores do SUAS, bem como o entendimento sobre a PNEP - SUAS.

2.4.2 Arujá

Esta pesquisa foi realizada com a secretária municipal de Assistência Social Maria Luzia, que informou que o principal diferencial da gestão da Assistência Social em seu município é que tanto ela (secretária) quanto a secretária adjunta são Assistentes Sociais. Neste aspecto, o olhar para as questões do social é mais ampliado e traz elementos de uma leitura a partir do Serviço Social. O SUAS no município está estruturado em dois CRAS e um CREAS e a equipe técnica é formada por quinze Assistentes Sociais e dez psicólogos.

Questão 1

- 1- Quais os programas e incentivo de capacitação e qualificação profissional o município oferece aos trabalhadores do SUAS?

“Temos feito capacitações voltadas para o Bolsa família, que são ações direta do Estado e até do Ministério, isso capacita os trabalhadores do suas, mas com o foco no Bolsa Família. ”

A secretária apontou que o município tem alguns entraves na questão da capacitação, a exemplo de ter que trazer “pessoal de fora” e que nem sempre é possível fazer o que a lei exige. Por exemplo: três orçamentos. Ela ressalta que isso é um grande impeditivo. Outro entrave é a questão dos altos valores das capacitações.

A cada dois anos ocorre a conferência municipal de Assistência Social. O município contrata sempre um palestrante, ocasião em que é aproveitado para capacitar todos os técnicos do SUAS.

Também é realizada uma reunião semanal com os técnicos, na qual são discutidas ações de trabalho. A reunião é considerada pela gestora uma forma de capacitação: *“é necessário esta troca de conhecimento”*. Nestas reuniões são repassadas informações que vem de capacitações, orientações do Ministério e da DRADS. *“Entendo que este espaço (para discussão) é importante, mas não é o suficiente”*.

Outro ponto abordado por Maria Luzia foi a questão de como incentivar os técnicos a procurarem capacitação por conta própria, pois a rotina de trabalho é tão assobrada que mal sobra tempo para fazer as coisas do dia-a-dia. Neste sentido, o profissional teria que procurar a capacitação fora do horário de trabalho.

Aponta que outra forma de troca de saberes é a relação que os técnicos têm com os estagiários, *“eu vejo como um grande aperfeiçoamento dos profissionais, que na supervisão eles tem que estar acompanhando o estagiário, e isso também é uma forma de aprimorar profissionalmente”*. *“O estagiário, juntamente com a universidade, é uma forma de manter os profissionais atualizados.”*

Questão 2

“Nós oferecemos sempre para toda equipe. Sempre com recurso do município, temos incentivo do governo Federal e Estadual com recursos vinculados que nos propiciam a capacitação.”

Questão 3

2- Os programas de capacitação contemplam todos os trabalhadores?

“Os técnicos, até hoje só os técnicos”.

Questão 4

3- Há algum programa de capacitação oferecido somente aos Assistentes Sociais?

“Existe, existe sim.” A gestora afirma que estas contratações nos eventos das conferências, têm o foco nos Assistentes Sociais. Relatou que a DRADS tem

realizado reuniões com as coordenações de CRAS e de CREAS, que no município são coordenados por Assistentes Sociais.

Questão 5

4- Qual o seu entendimento sobre a Educação Permanente?

“Eu percebo que quando você usa essa terminologia – educação permanente, é você permanentemente estar oferecendo uma forma dos profissionais estarem se atualizando. ”

Questão 6

5- Como você relaciona os programas de capacitação oferecidos pelo município com a Política de Educação Permanente no SUAS – PNEP-SUAS?

“Eu acho que nós temos um longo caminho pela frente. Não estamos com nota dez, estamos a desejar. A rotina do dia-a-dia tem impactado muito essa possibilidade da gente estar fazendo as capacitações permanentes, de uma forma estruturada, a única forma que eu vejo disso, é a gente estar fazendo estas capacitações em horários diferenciados do horário de trabalho. Isso eu não tenho conseguido, motivar suficientemente os funcionários para esta capacitação. Eu acho que é uma coisa que depende muito da vontade de cada um em estar se aperfeiçoando. ”

Observações da pesquisadora

Maria Luzia tem um pleno conhecimento de seu município e principalmente das ações realizadas pela Assistência Social. Percebe-se que a maior dificuldade de capacitações é centrada nos profissionais em quererem se atualizar (por conta própria). A gestora tem uma grande preocupação com a questão do aprimoramento de seus funcionários. Porém, quando isso acontece, são capacitações pontuais. Ela disse que se o profissional tiver interesse em se capacitar o município incentiva na forma de abonar a falta no emprego, mas que isso não pode acontecer com todos, senão faltarão muitos funcionários.

O município possui quinze Assistentes Sociais, dez psicólogos, três pedagogos e um advogado.

2.4.3 Salesópolis

A pesquisa foi realizada com a secretária de Assistência Social Monique, formada em administração de empresas. Ela informou que o município possui três Assistentes Sociais e três psicólogos. O SUAS está estruturado em um CRAS e não há CREAS. A proteção especial é realizada no órgão gestor. *“Entendo que é importante expandir para ter um CREAS, pois o nosso serviço fica limitado, uma vez que a gente deixa de receber vários recursos pelo fato de não ter um CREAS. Por exemplo, não recebemos o PAEFI, realizamos o atendimento com recurso municipal.”*

Questão 1

- 1- Quais programas e incentivo de capacitação e de qualificação profissional o município oferece aos trabalhadores do SUAS?

“Nas nossas propostas anuais, prevemos sempre duas ou três capacitações.”

A gestora deu o exemplo de 2014, quando ocorreu uma capacitação de gestão das condicionalidades do programa bolsa família, capacitação para gestão do serviço de alta complexidade.

Questão 2

- 2- De que forma são oferecidos os programas de capacitação?

“Então, a gente opta em contratar uma empresa, esboça um modelo de capacitação de qual seguimento a gente quer. Isso é encaminhado para o setor de compras. Daí a empresa vem e presta o serviço.” São utilizados recursos municipal e Federal. Geralmente o recurso mais utilizado é o IGDSUAS. Abrimos todas nossas capacitações para os conselhos participarem, prioritariamente para o Conselho Municipal de Assistência Social”.

Questão 3

- 3- Os programas de capacitação contemplam todos os trabalhadores?

“Sim, todo mundo. A gente tem o hábito de fazer uma capacitação que (contemple) desde o administrativo, os técnicos, inclusive os funcionários do abrigo. A gente traz todas estas pessoas para capacitação.”

Questão 4

- 4- Há algum programa de capacitação oferecido somente aos Assistentes Sociais?

“Não, direcionado aos Assistentes Sociais, não.”

Questão 5

- 5- Qual o seu entendimento sobre a Educação Permanente?

“Eu acho que é importantíssimo. Porque é um sistema razoavelmente novo, o SUAS ainda está em implantação e, por conta disso, ele é passível de mudança, de rever a gestão, de recurso inclusive, é o reordenamento financeiro. É importante que o trabalhador entenda esta questão financeira, porque você precisa saber qual é o recurso que fomenta o trabalho, da onde parte tudo isso, para que serve. Outra coisa que acho importante é o entendimento do psicólogo social, nem toda pessoa que entra para trabalhar na área social tem o entendimento o que é o psicólogo na área social. É importante manter estes dois olhares diferentes (psicólogo e assistente social) para que tenha dois olhares para um mesmo caso.”

“A educação permanente deve ser algo planejado e deve acontecer sempre. É você dar possibilidade para todas pessoas que estão envolvidas a se capacitarem. Você não pode obrigar ninguém, mas você pode propor, motivar, mostrar a importância disso.”

“Acho que as capacitações devam ocorrer em ambas as situações (dentro e fora dos locais de trabalho). Acho que no local de trabalho é importante porque você vai abarcar situações da sua localidade, vai trazer à tona tudo que você tem de dificuldade, tem de positivo e negativo. E quando você propõe de maneira geral ou regional, você vai trocar ideias, ver o que funciona em outros lugares, tudo é válido.”

“Acredito que a capacitação deva entrar como sendo uma obrigação mesmo do município.”

Questão 6

- 6- Como você relaciona os programas de capacitação oferecidos pelo município com a Política de Educação Permanente no SUAS – PNEP-SUAS?

“Eu acho que para os municípios de pequeno porte é muito difícil. Todas as capacitações oferecidas pelas SEDS são oferecidas em municípios grandes e de difíceis acessos. E eu não vou conseguir levar minha equipe inteira. Deveria haver

uma política no sentido de trazer, mesmo que esporadicamente, tentar aproximar isso para realidade do município. Inclusive você ofereça uma capacitação que adeque a essa realidade. ”

A gestora relata que participou de capacitações com municípios grandes e que se sentiu “engolida”, pois a realidade daqueles municípios é bem diferente dos municípios pequenos. Neste sentido, disse que o Estado deveria criar capacitações entre municípios afins, que aproximem realidades e necessidades.

Observações da pesquisadora

Percebemos que a gestora tem uma grande preocupação com a questão do repasse financeiro para a Assistência Social. A todo momento a secretária referia-se à dificuldade de participar de capacitações em outros municípios, por razão de ser muito longe, horários difíceis. Apontou bastante sobre a importância de capacitações que abranjam realidades distintas, inclusive para municípios pequenos.

Outro ponto em destaque é que em relação às capacitações a gestora nos disse que deveria acontecer prioritariamente com os trabalhadores efetivos.

2.4.4 Guararema

No caso do município de Guararema o contato foi via telefone por diversas vezes. A informação foi de que o secretário municipal Sidnei não estava mais no cargo por motivos políticos (ele se candidatou para as eleições municipais daquele ano). Na sequência, foi informado que o cargo havia sido ocupado por Elisete e que a entrevista só poderia ser solicitada com o envio de um e-mail e com a carta de apresentação da PUC/SP. Portanto, a secretária se colocou à disposição para responder o questionário via e-mail e se justificou quanto a falta de tempo para receber a equipe da pesquisa. Desta forma, a pesquisa foi respondida por essa via.

O SUAS no município de Guararema/SP possui seis Assistentes Sociais e duas psicólogas. Está estruturado em um CRAS. Quanto à proteção especial, a secretária referiu que:

Não temos CREAS no município. Os atendimentos da proteção especial são realizados na Secretaria de Assistência Social (situações de violações de direitos de crianças e adolescentes, idosos, pessoa com deficiência e atendimentos de medida socioeducativa em meio aberto). (Elisete)

Questão 1

1- Quais os programas e incentivo de capacitação e de qualificação profissional o município oferece aos trabalhadores do SUAS?

“O município realiza ações de qualificação e capacitação profissional, não chamamos de Programa. ”

“Anualmente realizamos o levantamento das necessidades de capacitação e qualificação profissional junto aos gestores das unidades e profissionais e, conforme disponibilidade orçamentária, realizamos os cursos no município através de contratação de empresas especializadas e também encaminhamos os profissionais para participação em cursos externos. ”

“Também contamos com a parceria da UNITAU, na qual encaminhamos os profissionais para participação das capacitações realizadas através do Projeto SUAS, realizado pela Instituição. ”

Os trabalhadores do SUAS também são encaminhados para capacitações realizadas pela Secretaria Estadual de Assistência Social.

Em 2015 as capacitações abordaram os seguintes temas:

Gestão do SUAS (legislações, normativas e orientações técnicas);

Proteção Social Básica, Proteção Social Especial;

Programa Bolsa Família, Benefício de Prestação Continuada;

Metodologia de trabalho com famílias;

Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos;

Atendimento de medidas socioeducativas em meio aberto.

Questão 2

2- De que forma são oferecidos estes programas de capacitação?

“Normalmente as capacitações são oferecidas em horário de trabalho. ”

“Apenas quando há a necessidade de reunirmos todos os trabalhadores do SUAS de uma vez é que realizamos aos sábados para não pararmos as atividades. ”

Questão 3

3- Os programas de capacitação contemplam todos os trabalhadores do SUAS?

“Procuramos atender os públicos conforme os temas abordados visando contemplar todos os trabalhadores do SUAS. ”

Questão 4

4- Há algum programa de capacitação que seja oferecido somente aos Assistentes Sociais?

“Não, normalmente as capacitações são direcionadas aos trabalhadores do SUAS, quando há a necessidade de realizar capacitações específicas para técnicos estas são realizadas para os assistentes sociais e psicólogos. ”

Questão 5

5- Qual o seu entendimento sobre a Educação Permanente?

“Entendo a educação permanente como um processo continuado de atualização profissional, devendo proporcionar a revisão de práticas e atitudes profissionais que impactam no atendimento aos usuários dos serviços. A educação permanente deve ser realizada de maneira planejada, sistemática e continuada visando a melhoria da qualidade dos serviços prestados ao público alvo da assistência social. ”

Questão 6

6- Como você relaciona os programas de capacitação oferecidos pelo município e a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP - SUAS)?

“As ações de capacitação desenvolvidas no município ainda estão muito aquém do que preconiza a Política Nacional de Educação Permanente, pois as ações desenvolvidas não seguem o percurso formativo colocado na Política, principalmente em termos de carga horária (as capacitações desenvolvidas possuem carga horária de 4h às 24h). ”

“Entendo também que para atendermos à Política Nacional os recursos financeiros devem ser aportados de maneira continuada, o que não estamos conseguindo realizar devido à necessidade de contingenciamento do orçamento. ”

Observações da pesquisadora

Como esta pesquisa foi realizada por meio de respostas do questionário deixou poucas impressões. O contato com a gestora não foi possível. Entende-se que este momento é essencial para a pesquisa, pois ficou uma lacuna no sentido do olhar da pesquisadora, o entender nas “entrelinhas”. Mesmo assim, avalia-se como positivo pelos dados e respostas esperados.

2.4.5 Ferraz de Vasconcelos

A pesquisa foi realizada com a secretária de Assistência Social Elisabeth Bento, formada em Serviço Social. Ela informou que o município possui em média doze Assistentes Sociais e doze psicólogos. O SUAS está estruturado em quatro CRAS e um CREAS. A gestora referiu que o quadro de técnicos está defasado, pois um grande número de profissionais passou em outros concursos públicos e saiu do município.

Questão 1

- 1- Quais os programas e incentivos de capacitação e de qualificação profissional o município oferece aos trabalhadores do SUAS?

“O município em si, não oferece. Nós fazemos contratos com organizações, pagamos com recurso federal ou do Estado. O Estado também oferece encontros com os municípios. Mas, do município não tem. ”

Questão 2

- 2- De que forma são oferecidos estes programas de capacitação?

“De acordo com a demanda dos técnicos, eles apresentam a demanda do que eles acham relevante. Geralmente ocorrem no horário de serviço. ”

“Tem reuniões da coordenação com os técnicos toda semana. E a cada um mês nós temos reunião da gestão com os técnicos. Que através do cotidiano, almejar trabalhar mais tecnicamente, conseguir fazer esta ponte entre o teórico e a prática. ”

Questão 3

- 3- Os programas de capacitação contemplam todos os trabalhadores do SUAS?

“Não. Geralmente só os técnicos. ”

Questão 4

- 4- Há algum programa de capacitação que seja oferecido somente aos Assistentes Sociais?

“Não. Quando tem, vão os técnicos sociais, não fazemos esta distinção porque acredito que seja um trabalho em conjunto. O que tem acontecido a cada

dois meses é que o pessoal do CRESS tem feito umas reuniões aqui na região, então estes encontros acabam sendo mais para os Assistentes Sociais. ”

Questão 5

5- Qual o seu entendimento sobre a Educação Permanente?

“Eu acho que ela é necessária, muito necessária, porque na verdade houve muitas mudanças em nossa Política de Assistência Social, a faculdade não dá um respaldo necessário para a implementação dessa política pública, o pessoal sai da faculdade sem saber o que é a política de assistência social, é uma defasagem muito grande, eles não fazem este link entre teoria e prática. ”

“Eu acho muito legal que a gente tenha uma educação permanente para efetivar realmente a política de assistência social, mas, ainda tem muitas lacunas, muito vácuo, muita coisa que a gente tem que entender, mesmo a gente mais antiga e os novos com certeza, tem muito mais que a gente”.

“É necessário a educação permanente, mas uma educação permanente ela fica cara para os municípios. Onerosa porque a maior parte do recurso humano é paga pelo município e os municípios têm muita dificuldade para contratação de pessoal porque tem a Lei de responsabilidade fiscal e muitas vezes ele tem o recurso e não pode utilizar porque já passou da cota. ”

“O Estado oferece capacitações on-line, na maioria das vezes são on-line e alguns dos nossos técnicos fizeram. ”

Questão 6

6- Como você relaciona os programas de capacitação oferecidos pelo município e a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - (PNEP - SUAS).

“Eu acho que é um pouco distante da realidade. Eu acho que é um ideal e é o que a gente almeja, mas é um processo. Eu acho que efetivamente não existe. Existem capacitações pontuais, mas permanente ainda é um sonho. ”

Observações da pesquisadora

Elisabeth se mostrou bem interessada sobre a pesquisa. Falou que sua maior dificuldade para as capacitações é a questão financeira, pois a maioria das vezes quem acaba pagando é a própria secretária e com recursos próprios. Afirmou que as

capacitações deveriam ocorrer com os trabalhadores efetivos para não “perder” o que já foi aprendido, caso o trabalhador saia da secretaria. Um ponto importante observado é que os estagiários participam das reuniões e capacitações oferecidas. Avalia-se a pesquisa como positiva.

2.4.6 Santa Isabel

A pesquisa foi realizada com Marilu e Maria José, ambas diretoras da secretaria e formadas em Administração de Empresas. Elas informaram que o SUAS no município conta em sua estruturação com o trabalho de quatro Assistentes Sociais e três psicólogas. Possui um CRAS e não tem CREAS. *“A gente tem uma verba Federal para a construção do CREAS, mas o prefeito está para decidir a utilização desta verba, estamos vendo outras formas para implantação do CREAS que não seja desta forma, talvez usando um espaço público que já exista, ou alugar algum espaço. E outra, o local que ele seria construído é no mesmo bairro do CRAS, entendemos que ele deva ser mais centralizado, para que todos tenham mais facilidade”.* A Proteção especial é realizada no órgão gestor.

Questão 1

1- Quais os programas e incentivos de capacitação e qualificação profissional o município oferece aos trabalhadores do SUAS?

“A gente oferece capacitação sempre de acordo com a demanda que os técnicos trazem para gente.” Exemplos de capacitações oferecidas: Capacitações nos serviços de convivência e fortalecimento de vínculos, capacitações no PAIF (Programa de Atenção Integral à Família), capacitação no Cadastro Único, capacitação no Conselho Tutelar

Questão 2

2- De que forma são oferecidos estes programas de capacitação?

“A gente procura sempre trazer para o município porque a gente consegue abranger um maior número de trabalhadores. Porque se a gente manda para fora do município, a gente acaba não contemplando um bom número de profissionais e sim um número muito pequeno. Trazendo para o município, podemos convidar os trabalhadores das entidades sociais para que eles também recebam a capacitação.”

“Geralmente acontece em horário comercial. Em horário de trabalho e já fizemos também aos finais de semana.”

Questão 3

3- Os programas de capacitação contemplam todos os trabalhadores do SUAS?

“O Foco tem sido a parte técnica e operacional. Envolvemos vários trabalhadores e profissionais, além dos conselheiros tutelares. Abranger outros profissionais porque trabalhamos em equipe, eles também precisam conhecer o programa, mesmo que eles não trabalhem diretamente com o programa, eles têm que ter conhecimento do que é o programa.”

Questão 4

4- Há algum programa de capacitação que seja oferecido somente aos Assistentes Sociais?

“Normalmente a gente acaba abrangendo toda equipe técnica. Só para os Assistentes Sociais a gente não tem feito. Porque elas trabalham em conjunto, então oferecemos para a equipe”.

Questão 5

5- Qual o seu entendimento sobre a Educação Permanente?

“Entendo que a legislação sempre está sendo atualizada, por mais que o profissional seja capacitado e qualificado, novos programas são lançados, novas legislações são lançadas a cada ano. Então, o profissional precisa se atualizar com a dinâmica e evolução da política pública e não ficar parado na velha política de quando ele se formou. Ele precisa se adequar, até mesmo porque a política está passando por uma grande evolução. A gente só consegue evolução com a capacitação e nisto a gente percebe nossas falhas, percebe o quanto a gente está deficiente, o quanto precisa melhorar. Na verdade uma capacitação toca nas nossas feridas, mas é uma forma da gente evoluir, se a gente não se capacitar, ser capacitado, receber conhecimento e não se atualizar, a gente vai ficar para trás e vai estagnar o município e a política pública.”

Questão 6

- 6- Como você relaciona os programas de capacitação oferecidos pelo município e a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - (PNEP- SUAS).

“Eu acho que a gente ainda não se adequou, a gente ainda está muito deficiente de tudo. Precisa se estruturar melhor, construir este plano de capacitação. A gente ainda está engatinhando, a gente oferece a capacitação, mas não de uma forma programada, continuada como tem que ser. A gente ainda está com um déficit com a proposta. ”

Observações da pesquisadora

As gestoras receberam a equipe. Marilú foi quem se prontificou em responder a maioria das perguntas. A impressão foi sobre a dificuldade em capacitar os profissionais de acordo com a demanda que os profissionais trazem. As capacitações que acontecem, geralmente são emergenciais e pontuais. Relataram também a falta de tempo para programarem encontros de capacitação, pois em seu dia-a-dia de trabalho são engolidas pela rotina, com muitos trabalhos, inclusive demandas que não são da própria Assistência Social.

2.4.7 Poá

A pesquisa foi realizada com a Assistente Social Lidianne, que informou que o SUAS no município está estruturado em cinco CRAS e um CREAS a equipe técnica é formada por quatorze Assistentes Sociais e nove psicólogos.

Questão 1

- 1- Quais os programas e incentivos de capacitação e qualificação profissional o município oferece aos trabalhadores do SUAS?

“Conforme o nível de formação acadêmica, aqui dentro da Secretaria de Assistência, temos capacitação permanente, que são ciclos que não envolvem todos os técnicos. Tem três tipos de capacitação: tem o que envolve só a gestão, toda equipe técnica e também tem o CapacitaSUAS. ”

“As capacitações acontecem de acordo da demanda que aparece por meio dos técnicos de CRAS e CREAS. ”

“O próprio governo de Estado oferece tipos de capacitações pelo EDESP, esses a gente sempre libera um ou dois técnicos de cada equipamento para participar, porque são capacitações que acontecem lá no centro de São Paulo, daí a gente custeia o transporte. ” Exemplo de capacitações oferecidas pelo município: Reordenamento da Política de Assistência Social (gestor e coordenador de CRAS, CREAS e alguns órgãos da rede conveniada) em andamento, relatórios sociais (toda equipe técnica), indicadores Sociais (gestores).

Questão 2

2- De que forma são oferecidos estes programas de capacitação?

(Se os programas são oferecidos nos horários de trabalho ou fora do horário de trabalho)

“Depende muito do tipo de capacitação porque podem acontecer nos espaços de trabalhos, a exemplo do CRAS centro e CRAS Calmon. Quando as capacitações são oferecidas em lugares externos a gente manda um ou dois técnicos para estas capacitações. Normalmente as capacitações acontecem dentro do horário de trabalho, mas eventualmente pode acontecer de ser aos finais de semana. ”

Questão 3

3- Os programas de capacitação contemplam todos os trabalhadores SUAS?

“Normalmente administrativo entra, a recepção participa e os técnicos sociais.”

Questão 4

4- Há algum programa de capacitação que seja oferecido somente aos Assistentes Sociais?

“Específico para Assistente Social, não. São oferecidos para a equipe técnica em geral. ”

Questão 5

5- Qual o seu entendimento sobre a Educação Permanente?

“Eu acredito que seja realmente uma educação sistemática, uma formação continuada, até por conta da legislação que a gente obedece estar o tempo todo em atualização, permanente avanço, em constante avaliação... Até porque o nosso trabalho também está em avaliação e monitoramento, então é uma questão da necessidade do profissional em estar em constante aprimoramento, para de alguma forma tentar oferecer um trabalho mais qualificado, para atender de fato a demanda, para que a gente consiga até refletir acerca do nosso próprio trabalho, porque a gente trabalha com relações sociais. O serviço social tem esta formação para trabalhar com as relações. Se a gente não se aperfeiçoa, se não estiver o tempo todo refletindo corre o risco de realmente a gente estar somente no trabalho burocrático e pragmático, o que não é o nosso objetivo central. ”

Questão 6

- 6- Como você relaciona os programas de capacitação oferecidos pelo município e a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - (PNEP- SUAS).

“O específico que a prefeitura oferece está bem relacionado a questões que aparecem na nossa prática profissional, do nosso cotidiano, então a gente tenta por este leque abarcar um monte de questões que a gente encontra como enfrentamento do trabalho para que ele se desenvolva. A gente tenta em nossas capacitações trazer questões de dentro da realidade de Poá, do que eles estão tendo como dificuldade para que eles possam melhorar no sentido coletivo para que ele tenha qualificação”

Observações da pesquisadora

O município de Poá se demonstrou bem engajado no sentido de capacitação de seus trabalhadores do SUAS. Geralmente busca contemplar as necessidades trazidas pelos técnicos no sentido de qualificar o trabalho social. Eles têm reuniões técnicas mensais em que procuram estudar as dificuldades trazidas pelos técnicos no sentido de aprimorar e resolver os problemas a partir do cotidiano profissional. A coordenadora técnica de Assistência Social tem formação em Serviço Social. Assim, tem um olhar bem diferenciado para as relações de trabalho da equipe SUAS.

2.4.8 Suzano

A equipe foi atendida pelo secretário adjunto Rodrigo, que é Assistente Social, e pela diretora de proteção social básica Cristiane, que é psicóloga. Esta nos informou que o SUAS no município está estruturado em quatro CRAS e um CREAS. A equipe técnica é formada por dezenove Assistentes Sociais e dezoito psicólogos sociais. Estão em fase de construção do Centro dia do idoso e os serviços de convivência são conveniados com entidades.

Questão 1

01- Quais os programas e incentivos de capacitação e qualificação profissional o município oferece aos trabalhadores do SUAS?

“As ações de capacitações e os eventos são contínuos com eventos de diferentes temas, a exemplo de conflito da mulher vítima de violência, oferecemos cursos para os técnicos de nível superior e também de nível médio, seminário, palestras. Oferecemos a possibilidade de pagamento da passagem para eventos e cursos externos. Trabalhamos muito com eventos nacionais (Datas comemorativa), e convocamos os trabalhadores do SUAS nestes eventos. Nossa intenção é qualificar o trabalho com caráter combativo de prevenção.” (Cristiane)

“Encontros bimestrais com os trabalhadores de CRAS e também com entidades sociais na intenção de capacitar os trabalhadores, com temas que os profissionais gostariam que fossem desenvolvidos no ambiente de trabalho. Como resultado destes encontros foi construído um fluxo do serviço de convivência, compartilhado com os municípios do Alto Tietê, na reunião da DRADS por meio de encontros mensais. Tudo iniciou de uma forma micro com os técnicos do CRAS que participaram com este processo de construção. Eles se debruçaram em pesquisas bibliográficas para discussão, trouxeram para um grupo maior a proposta de instrumentais. Todo este processo acredito que seja uma discussão de educação permanente.” (Cristiane) Exemplo de capacitações oferecidas pelo município: direitos das gestantes (técnicos sociais), projetos sociais (educador), Anima Mundi (educador), libras (educador), cadastro Único (Estadual para todos os entrevistadores do cadastro único) MDS, coordenação de CRAS, encontro de monitoramento da vigilância sócio assistencial, trabalho com famílias.

Questão 2

2- De que forma são oferecidos estes programas de capacitação?

“São utilizadas diferentes estratégias, a exemplo de custeio municipal (IGDM), palestras com verbas do tesouro, parcerias com representantes do MDS, a exemplo da palestra do marco regulatório, verbas do Estado para um circuito de palestras com temas voltados para violação de direitos e medidas socioeducativas. ”

Acontece solicitação do próprio trabalhador em participar de capacitações por conta própria, quando tem capacitações externas, divulgamos para os trabalhadores e conforme os trabalhadores se disponibilizam em participar, autorizamos o trabalhador.

São vários arranjos, por exemplo, acontecem nos horários de trabalho juntamente com a equipe técnica, momentos de capacitações em imersão, capacitações externas.

Questão 3

3- Os programas de capacitação contemplam todos os trabalhadores do SUAS?

“Na medida da oferta sim, priorizamos muito não só os técnicos de nível superior, como também os de nível médio. ”(Cristiane)

Questão 4

4- Há algum programa de capacitação que seja oferecido somente aos Assistentes Sociais?

“Não, todas nossas capacitações são oferecidas para todos os técnicos e trabalhadores do SUAS, não temos diferenciação. ”

Questão 5

5- Qual o seu entendimento sobre a Educação Permanente?

“Eu entendo que é algo sistemático, contínuo e direcionado. De acordo com as demandas do trabalho, do trabalhador e do usuário. Eu compreendo que o que nós temos a nível municipal é educação permanente, contudo, eu acho que para esta caracterização, mesmo que para a compreensão dos trabalhadores que já participam deste processo, eu deveria ter em formato de plano. Onde os

trabalhadores participam, a gestão direciona. Mas documentalmente, como plano de educação permanente eu não tenho. ” (Cristiane)

Questão 6

6- Como você relaciona os programas de capacitação oferecidos pelo município e a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - (PNEP- SUAS).

“Eu acho que é esta a proposta. Porque nós temos aqui, em nível municipal, a preocupação do processo de formação, a valorização do processo de capacitação, participação, de troca, multiplicação, debate...é educação permanente, é o que preconiza a Política de Assistência Social. ”

Observações da pesquisadora

O município de Suzano se mostrou bem preocupado com a qualificação de técnicos, educadores sociais e demais trabalhadores, de acordo com a necessidade. Percebeu-se que eles estão em processo contínuo de capacitação, por meio de minicursos, palestras e seminários. A partir da realidade de trabalho que os técnicos apresentam são realizados encontros para discussão e resolução de prováveis problemas.

A gestora falou sobre a importância de construir um plano de capacitação e educação permanente. Há necessidade de um plano pronto com níveis de aprendizado e capacitação que venha já do MDS para todos os municípios. O município tem uma grande articulação com a vigilância socioassistencial. Neste sentido, a partir de avaliação e monitoramento, busca-se qualificar o trabalho por meio dos dados encontrados.

Nota-se que os gestores têm uma grande preocupação de articular toda rede socioassistencial, aproximando os pares para que o trabalho tenha mais qualidade e efetividade dentro do município. A intenção é que todos conheçam como é realizado o trabalho da Assistência Social.

Quando os trabalhadores saem para capacitações externas, o município propõe um acordo de que este profissional seja um multiplicador do que foi aprendido na capacitação. Também é solicitado um relatório sobre a capacitação, que é repassado para todos os trabalhadores.

O gestor relata que todo o quadro de trabalhadores é de concursados, que a maioria deles é de profissionais novos, com três anos na prefeitura, bem engajados e qualificados.

Avalia-se que o município tem grande preocupação com a qualificação do trabalho e dos trabalhadores. Assim, podem ser grandes parceiros e disseminadores desta experiência e tentativas de educação permanente no município.

2.4.9 Mogi das Cruzes

A equipe responsável por esta pesquisa foi atendida pela diretora da proteção especial Vera, que é Assistente Social e pela diretora da proteção básica Dinora, que é psicóloga. O SUAS no município está estruturado em sete CRAS, dois CREAS, um centro POP e um centro dia. A equipe técnica é formada por trinta Assistentes Sociais e dezessete psicólogos.

Questão 1

1- Quais programas e incentivos de capacitação e de qualificação profissional o município oferece aos trabalhadores do SUAS?

“Não temos um plano de capacitação no município. Nós que pensamos em nossas capacitações de acordo com a demanda dos técnicos. Também temos a dificuldade de recursos, pois o recurso do município é escasso. ”

“O que temos é um grupo de estudo dentro do CREAS, em que se estuda o cotidiano. ” Exemplo de capacitações oferecidas pelo município: *grupo de reflexão no CREAS; estudo, planejamento e avaliação do PAEFI, grupo de reflexão no CRAS e PAIF, conselheiros tutelares, seminário de sigilo profissional.*

Questão 2

2- De que forma são oferecidos estes programas de capacitação?

A maioria é realizada no horário de trabalho. Temos um espaço maravilhoso para estes encontros que é o CEMFORP, com salas disponíveis e recursos. No CRAS acontecem palestras, utilizamos universidades, clube náutico. Os recursos são Estaduais e Federais, utilizamos mais os pisos (IGDSUAS, PFMC)

Muitas capacitações acontecem fora, lá em São Paulo.

Questão 3

3- Os programas de capacitação contemplam todos os trabalhadores do SUAS?

“De modo geral só a equipe técnica. Estamos pensando em oferecer para a administração e recepção. Mais para frente pretendemos contemplar todos os trabalhadores. ”

Questão 4

4- Há algum programa de capacitação que seja oferecido somente aos Assistentes Sociais?

Não, não temos nada direcionado. É tudo para os técnicos e os gestores.

Questão 5

5- Qual o seu entendimento sobre a Educação Permanente?

“É cumprir com as regras que estão estabelecidas. Ela é importante, tem que ser viabilizada desde que esteja relacionada com o trabalho. É uma questão de ditame legal da nossa própria política. Capacitação é qualificar o trabalho. Estamos sempre em um eterno recomeço, sempre temos novos profissionais, temos que fazer este movimento. ”

Questão 6

6- Como você relaciona os programas de capacitação oferecidos pelo município e a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - (PNEP- SUAS).

“Acho que a gente contempla, mas não na integralidade. Como nós não temos um plano de capacitação que nos direciona, estamos na situação de planejar e atender. Mas, um plano de capacitação continuada mesmo, nós não temos. ”

Observações da pesquisadora

O município de Mogi das Cruzes se mostrou bem preocupado com a capacitação dos trabalhadores do SUAS. Eles realizam diagnóstico territorial para entender as demandas e dificuldades de seu município. Para a construção das capacitações montam um conteúdo programático mediante a demanda dos técnicos e contratam empresas prestadoras de serviço. Isso dentro da proposta de qualificar

mais. *“Porém vai muito dinheiro”*. Os profissionais cobram capacitações, inclusive querem fazer mestrado e doutorado. Não há disseminação do que foi aprendido na capacitação externa. As gestoras não solicitam relatório dos participantes das capacitações.

Procuram atender a demanda dos técnicos tanto com capacitações pontuais, quanto com capacitações programadas no início de cada ano. Nota-se que os gestores procuram cada vez mais implementar a Educação Permanente no processo de trabalho. A maior dificuldade encontrada é a questão de não haver um plano sistematizado pelo MDS para que os municípios apliquem capacitações continuadas.

As gestoras se mostraram bastante interessadas na pesquisa e enfatizaram a importância de programar a educação permanente no SUAS.

2.4.10 Biritiba Mirim

No município de Biritiba Mirim a equipe deste trabalho não conseguiu realizar a visita. Foram várias tentativas por meio de contato telefônico, mas foi solicitado o questionário via e-mail. A pesquisa, então, foi feita por este meio. A gestão informou que o SUAS está estruturado em um CRAS e um CREAS e que a equipe técnica é formada por três Assistentes Sociais e quatro psicólogos.

Questão 1

1- Quais programas e incentivos de capacitação e de qualificação profissional o município oferece aos trabalhadores SUAS?

“Não há programa específico. Porém, está previsto na PMAS/2016 - Plano Municipal de Assistência Social, capacitações para equipe técnica CRAS/CREAS e entidades sociais, bem como para os conselhos. Além disso existe incentivo aos profissionais para capacitações oferecidas fora do município. ”

Questão 2

2- De que forma são oferecidos estes programas de capacitação?

“São contratadas pela secretaria e agendadas datas com os interessados. ”

Questão 3

3- Os programas de capacitação contemplam todos os trabalhadores do SUAS?

“Sim. ”

Questão 4

4- Há algum programa de capacitação que seja oferecido somente aos Assistentes Sociais?

“Não. ”

Questão 5

5- Qual o seu entendimento sobre a Educação Permanente?

“Educação permanente é o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho. ”

Questão 6

6- Como você relaciona os programas de capacitação oferecidos pelo município e a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – (PNEP - SUAS).

“Relaciono como positivo e acredito que atende as diretrizes que constam na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, uma vez que todos os profissionais do SUAS no município estão sempre se atualizando, debatendo, estudando conteúdos relacionados ao SUAS. ”

Observações da pesquisadora

Acredita-se que a pesquisa foi contemplada no sentido das informações básicas. Porém, informações importantes, como a pesquisa de campo, foram perdidas a exemplo do olhar e percepção da pesquisadora.

Um dado importante é que quem respondeu o questionário não se identificou. Assim, fica o questionamento do porquê não quiseram receber a equipe e porque não quiseram se identificar. Outro ponto a ser questionado é quanto ao teor das respostas, breves e pontuais.

Ficou a sensação de falta de informação para além da pesquisa.

2.4.11 Itaquaquecetuba

O município de Itaquaquecetuba foi o último a receber a pesquisa. A entrevista foi concedida pelas diretoras Maria Toyama e Tamara, ambas Assistentes Sociais. Informaram que a secretária municipal de Assistência Social é Assistente Social e advogada. O SUAS está estruturado em seis CRAS, um CREAS e um CREAS POP. A equipe técnica é formada por vinte e cinco Assistentes Sociais e onze psicólogos.

Questão 1

- 1- Quais os programas e incentivos de capacitação e de qualificação profissional o município oferece aos trabalhadores do SUAS?

“As capacitações acontecem somente quando ofertados pela Escola de Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo - EDESP por meio eletrônico (on-line). Capacitações diretas pelo município, ainda estamos caminhando. ”

Questão 2

- 2- De que forma são oferecidos estes programas de capacitação?

“Em horários de trabalho, dias de semana, porém, os cursos são ofertados via on-line, ou em São Paulo. Neste caso o município oferece transporte, alimentação, abona falta. ”

Questão 3

- 3- Os programas de capacitação contemplam todos os trabalhadores do SUAS?

“Não todos, somente os técnicos, coordenadores e educadores sociais. ”

Questão 4

- 4- Há algum programa de capacitação que seja oferecido somente aos Assistentes Sociais?

“Não. ”

Questão 5

- 5- Qual o seu entendimento sobre a Educação Permanente?

“Primeiro, humanização para atender o usuário. Entendimento de direitos e deveres, educação, respeito. Ser profissional. Importante e necessária, os trabalhadores têm que se atualizar, trocar informações, dar condições para o trabalhador entender as relações de trabalho. ”

Questão 6

6- Como você relaciona os programas de capacitação oferecidos pelo município e a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – (PNEP- SUAS).

“Não tem algo estruturado, entendemos a necessidade, porém, tem que caminhar para isso. ”

Observações da pesquisadora

Inicialmente percebe-se uma resistência da parte do município em receber a equipe. Porém, depois de muita insistência, a visita é agendada. Na hora da entrevista as diretoras não autorizaram a gravação da conversa. Portanto, tudo foi transcrito. No desenrolar da entrevista percebe-se a preocupação das entrevistadas quanto as respostas. Elas procuravam a melhor resposta possível para não se comprometer. Do ponto de vista da pesquisa, avalia-se que este município é o que menos está estruturado em relação à qualificação de seus trabalhadores. Percebe-se que as gestoras colocam a responsabilidade de capacitação para os próprios trabalhadores.

2.5 RESULTADOS DA PESQUISA

Como resultado da pesquisa de campo apresentam-se os dados por meio de gráficos analisados a partir de indicadores definidos pelas perguntas que nortearam o estudo desta dissertação.

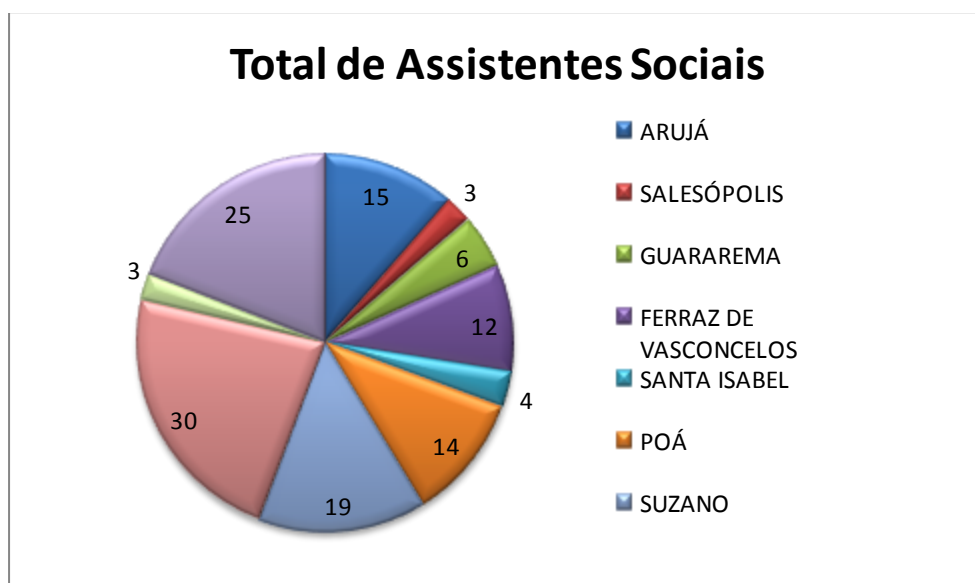
Os resultados são de formas quantitativa e qualitativa e de acordo com a evolução da pesquisa. Outro ponto a ser analisado é a questão da inclusão de novas perguntas¹⁷. Em relação às respostas, os gestores ficaram à vontade para responder da forma como quisessem.

¹⁷Conforme já dito, fizemos perguntas abertas exatamente para que surgissem novas questões.

7- Quantos Assistentes Sociais tem no município que trabalham no SUAS?

Arujá 15, Salesópolis 3, Guararema 6, Ferraz de Vasconcelos 12, Santa Isabel 4, Poá 14, Suzano 19, Mogi das Cruzes 30, Biritiba Mirim 3, Itaquaquecetuba 25. Total de 131.

Gráfico 7– Total de Assistentes Sociais



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Resultados:

Por meio das respostas dos gestores, obteve-se um total de 131 Assistentes Sociais na região do Alto Tietê, dos quais trinta são do município de Mogi das Cruzes e três de Biritiba Mirim.

8- Quantos Psicólogos Sociais tem no município que trabalham no SUAS?

(Aqui são os profissionais de CRAS, CREAS, Secretaria de Assistência Social)

Arujá 10, Salesópolis 3, Guararema 2, Ferraz de Vasconcelos 12, Santa Isabel 3, Poá 9, Suzano 18, Mogi das Cruzes 17, Biritiba Mirim 4, Itaquaquecetuba 11. Total de 89.

Gráfico 8 – Total de psicólogos



Fonte: Dados coletados na pesquisa

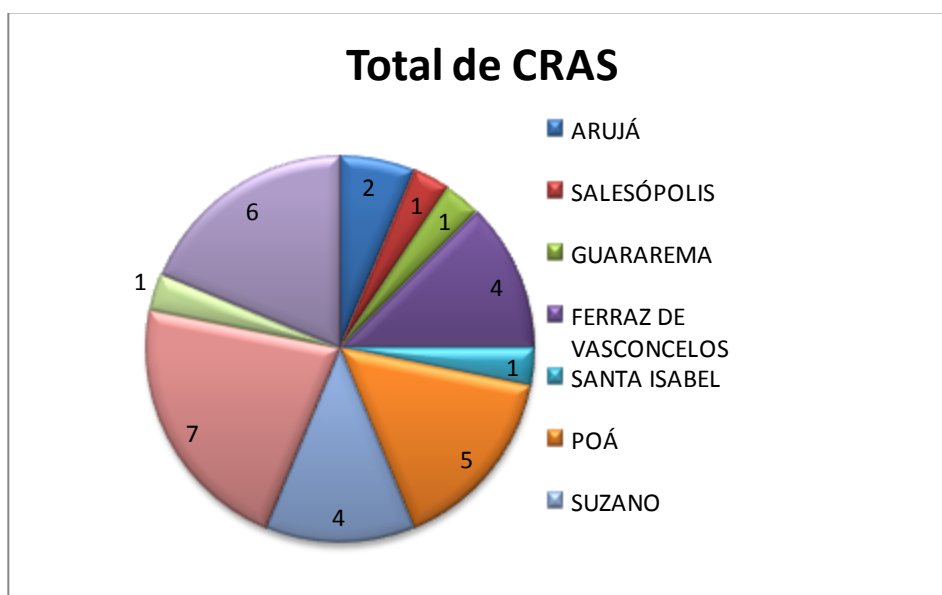
Resultados:

Segundo respostas dos gestores, a região do Alto Tietê tem 89 psicólogos, sendo 17 em Mogi das Cruzes e dois em Guararema.

9- Quantos CRAS tem no município?

Arujá 2, Salesópolis 1, Guararema 1, Ferraz de Vasconcelos 4, Santa Isabel 1, Poá 5, Suzano 4, Mogi das Cruzes 7, Biritima Mirim 1, Itaquaquecetuba 6. Total de 32.

Gráfico 9 – Total de CRAS



Fonte: Dados coletados na pesquisa.

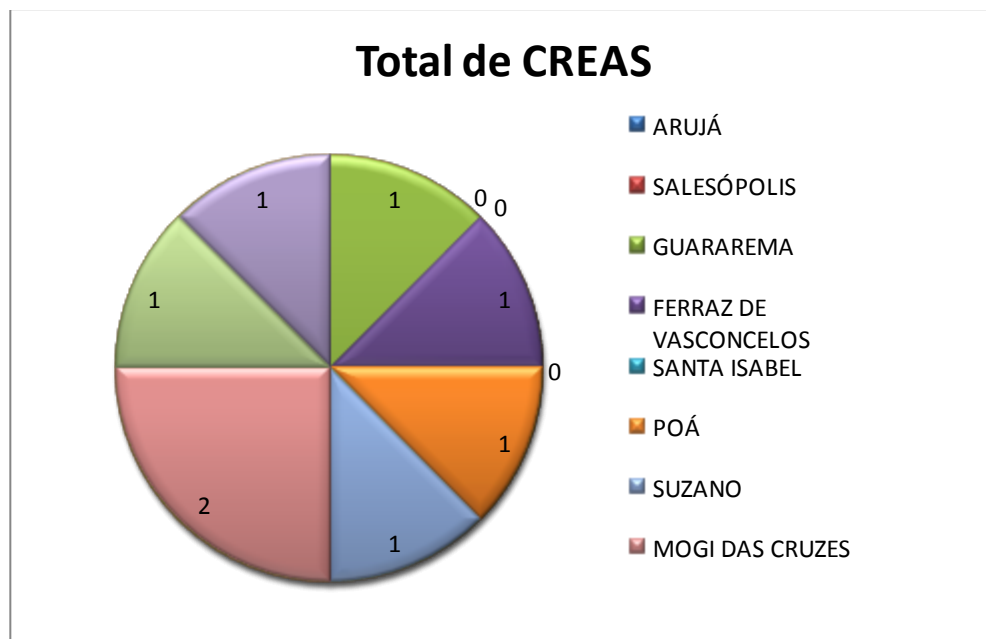
Resultados:

A região do Alto Tietê tem 32 CRAS. O município com maior quantidade é Mogi das Cruzes com sete. Os municípios com menor quantidade são Salesópolis, Santa Isabel, Guararema e Biritiba Mirim.

10- Quantos CREAS têm no município?

Arujá 1, Salesópolis 0, Guararema 0, Ferraz de Vasconcelos 1, Santa Isabel 0, Poá 1, Suzano 1, Mogi das Cruzes 2, Biritiba Mirim 1, Itaquaquecetuba 1. Total de 8.

Gráfico 10 – Total de CREAS



Fonte: Dados coletados na pesquisa

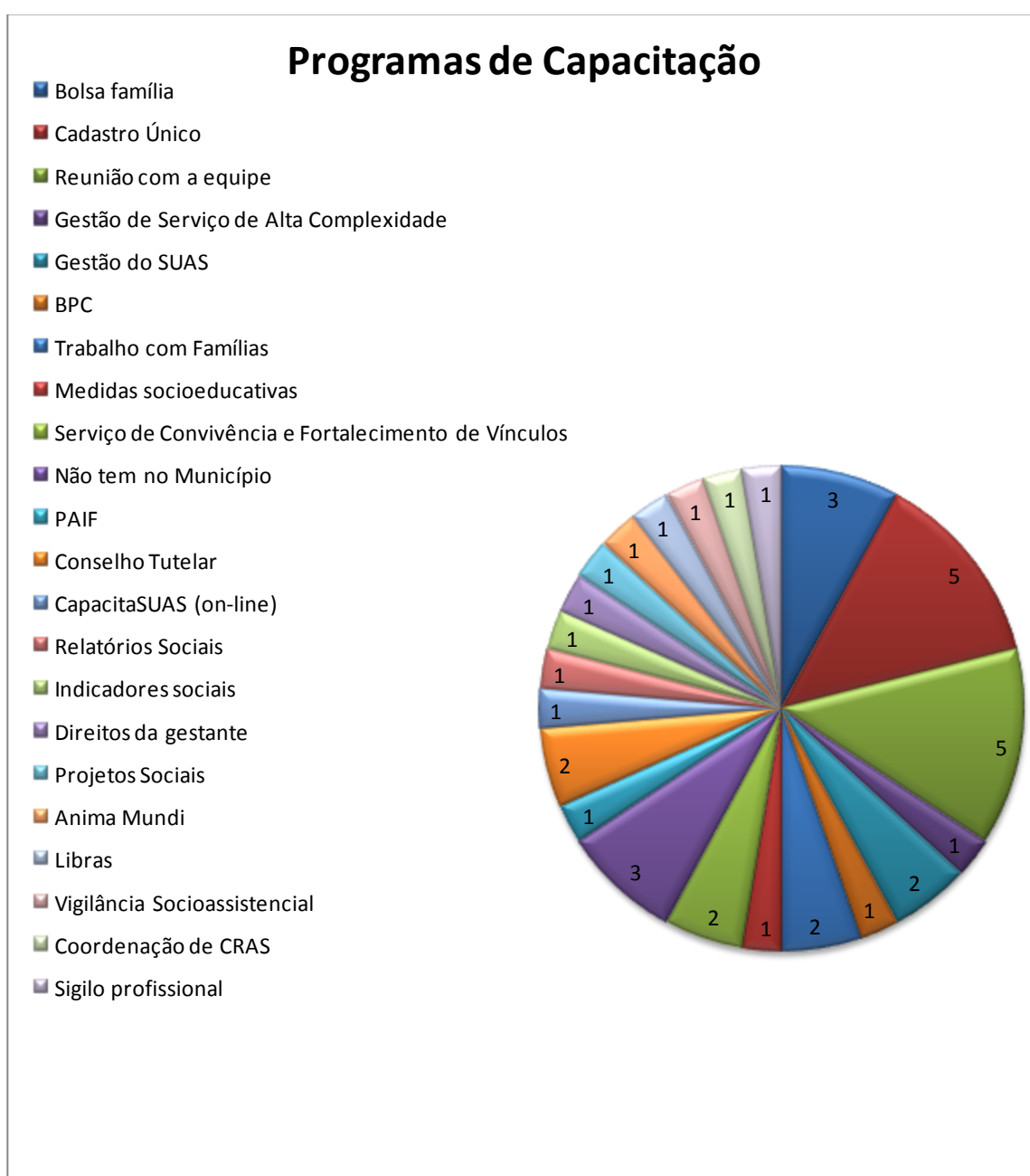
Resultados:

Segundo os gestores, a região do Alto Tietê tem um total de oito CREAS, com dois em Mogi das Cruzes. Os municípios de Guararema, Santa Isabel e Salesópolis não possuem CREAS. A proteção especial nestes municípios é realizada no próprio órgão gestor. Os demais municípios têm apenas um CREAS.

05- Quais programas e incentivos de capacitação e qualificação profissional o município oferece aos trabalhadores do SUAS?

Bolsa família 3, Cadastro Único 5, Reunião com equipe 5, Gestão do Serviço de Alta complexidade, Gestão do SUAS 2, BPC, Trabalho com Famílias 2, Medidas socioeducativas, Serviço de convivência e fortalecimento de vínculos 2 PAIF, Conselho Tutelar 2, Capacita SUAS, Relatórios sociais, Indicadores sociais, Direitos da gestante, Projetos sociais, Anima mundi (festival de animação), Libras, Vigilância socioassistencial, Coordenação de CRAS, Sigilo profissional.

Gráfico 11 – Programas de capacitação



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Resultados:

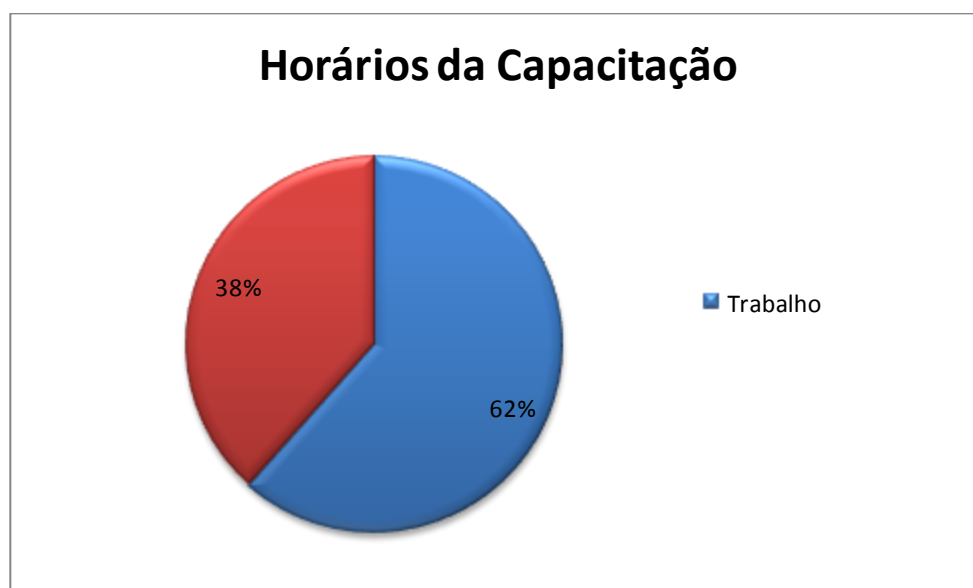
Este gráfico apresenta claramente que os programas considerados pelos gestores de capacitação profissional apresentam diversas formas de capacitação. Porém, o que mais foi respondido pelos gestores foi a questão das reuniões de equipe e capacitações sobre o programa Bolsa Família. O gestor acaba confundindo a questão de capacitação e gestão para o trabalho.

09 – Quais horários que ocorrem os programas de capacitação?

(Se os programas são oferecidos nos horários de trabalho ou fora do horário de trabalho)

Horário de trabalho 8, Fora do horário de trabalho 5.

Gráfico 12 – Horários da Capacitação



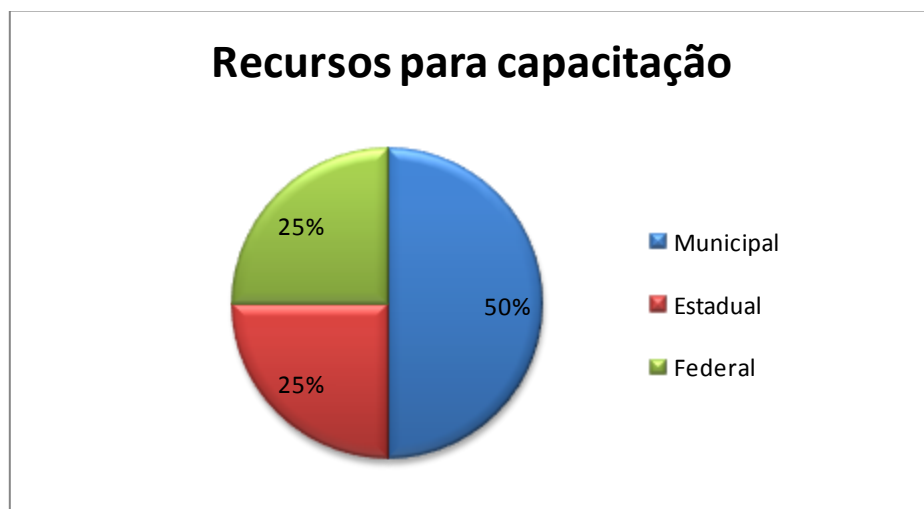
Fonte: Dados coletados na pesquisa

Resultados:

A maioria dos municípios (62%) respondeu que as capacitações ocorrem no horário de trabalho.

10- De onde vem os recursos para Capacitação?

Gráfico 13 – Recursos para capacitação



Fonte: Dados coletados na pesquisa

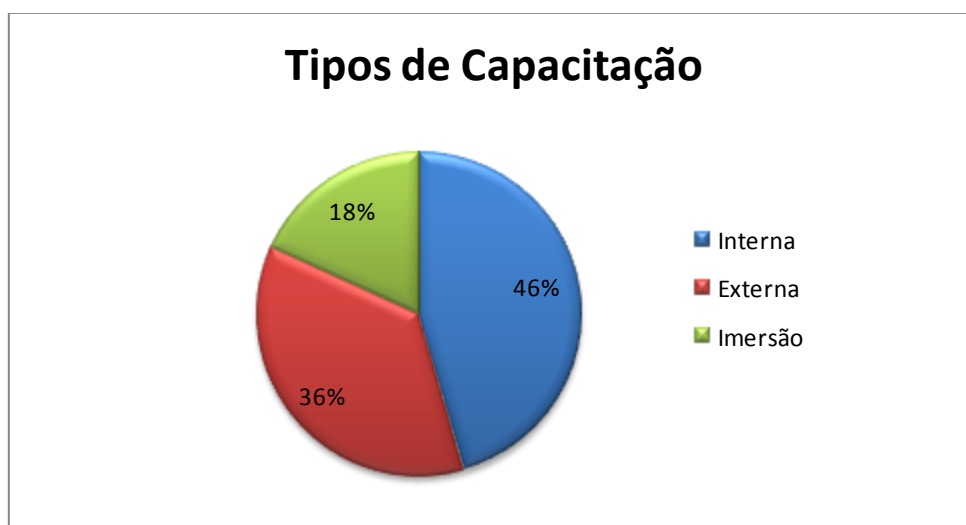
Resultados:

Quanto aos recursos utilizados para as capacitações a maioria dos municípios respondeu que são utilizados recursos do próprio município.

11- Os programas de capacitação contemplam todos os trabalhadores SUAS?

Só os técnicos 6, todos 4, administrativo 1, abrigo, conselheiros tutelares, gestores.

Gráfico 14 – Tipos de capacitação



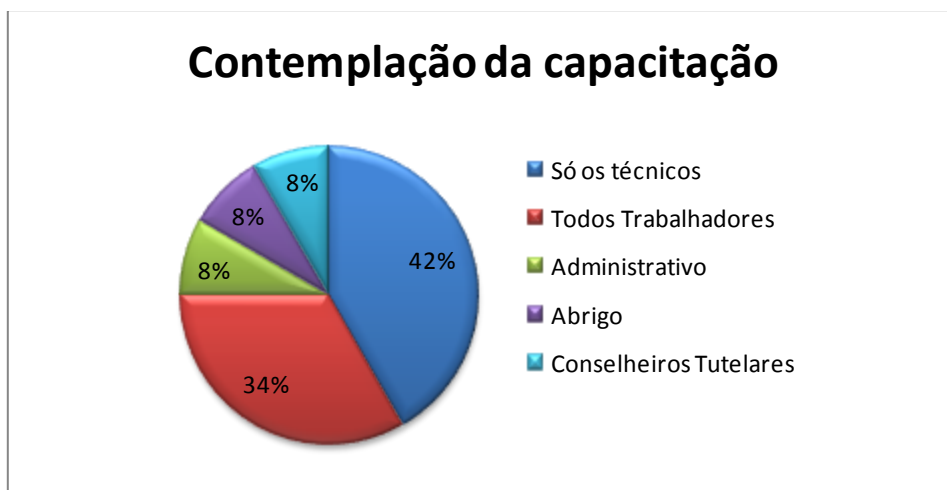
Fonte: Dados coletados na pesquisa

Resultados:

A maioria dos municípios respondeu que as capacitações ocorrem no próprio local de trabalho (46%).

12- A quem se destina as capacitações?

Gráfico 15 – Contemplação da Capacitação



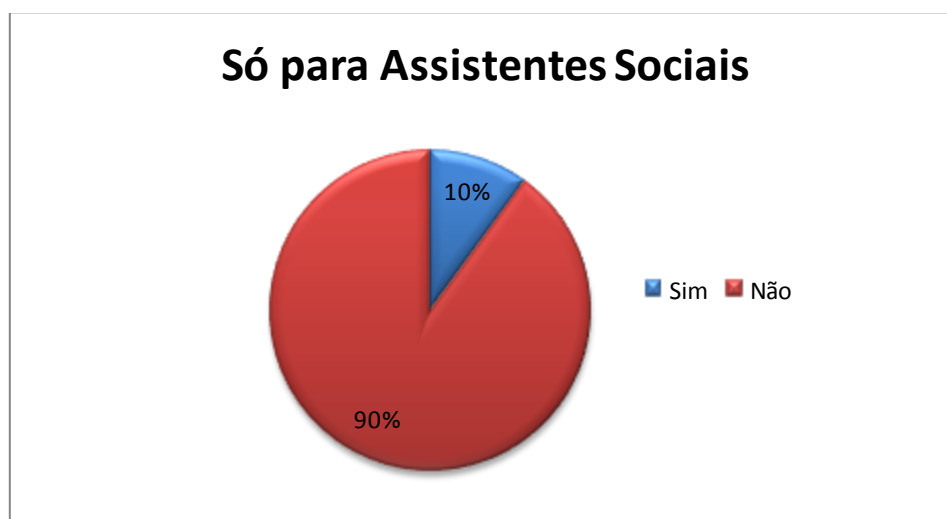
Fonte: Dados coletados na pesquisa

Resultados:

A maioria dos municípios respondeu que as capacitações têm como alvo principal seus técnicos (42%).

13- Há algum programa de capacitação que seja oferecido somente aos Assistentes Sociais? Sim 1, Não 9.

Gráfico 16 – Só Assistentes Sociais



Fonte: Dados coletados na pesquisa

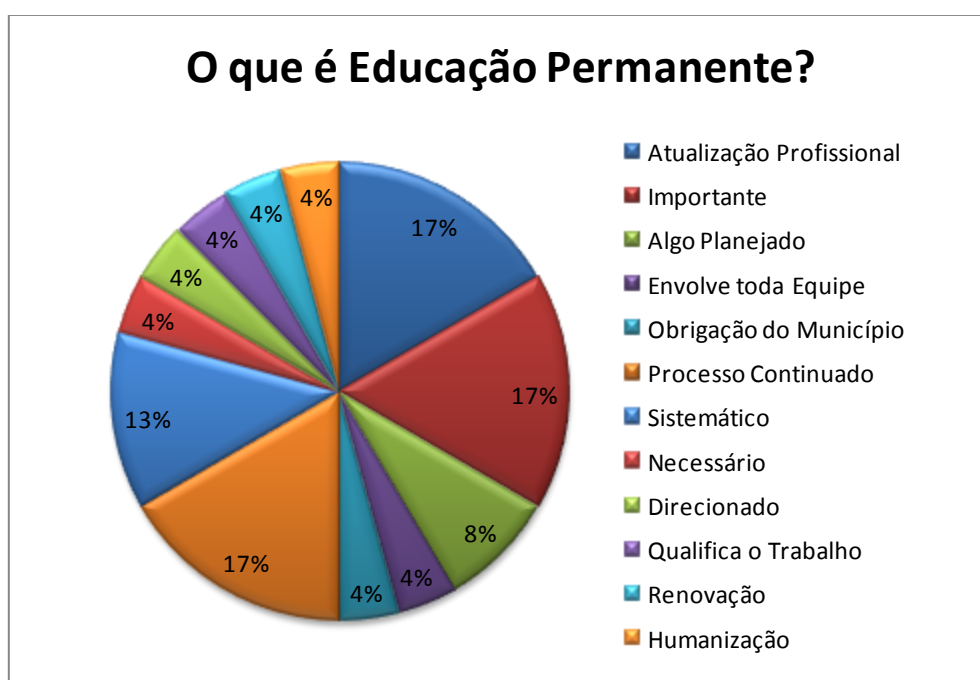
Resultado:

A grande maioria dos municípios (90%) não tem nenhum programa de capacitação que contemple somente Assistentes Sociais.

14- Qual o seu entendimento sobre a Educação Permanente?

Atualização profissional 4, importante 3, algo planejado 2, envolver toda equipe 1, obrigação do município 1, processo continuado 4, sistemático 3, necessário 1, adequação 1, direcionado 1, qualificar o trabalho 1, renovação

Gráfico 17 – O que é Educação Permanente?



Fonte: Dados coletados na pesquisa

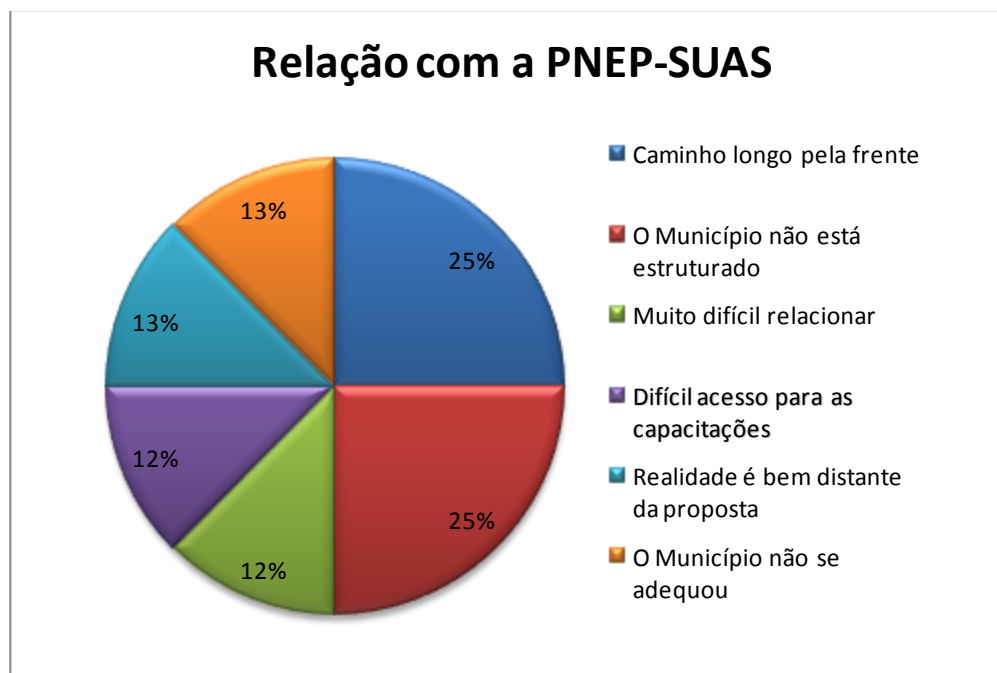
Resultados:

Neste gráfico pode-se perceber que as respostas dos gestores quanto a discussão sobre a educação permanente está de acordo com a proposta deste trabalho. Todas as respostas têm um pouco com o que a Educação Permanente representa, a exemplo de que é importante, que está muito relacionada à atualização profissional e que deve ser um processo continuado.

15- Como você relaciona os programas de capacitação oferecidos pelo município e a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - (PNEP- SUAS)?

Caminho longo pela frente 2, não é estruturado 2, horários diferentes do horário de trabalho 1, muito difícil 1, difícil acesso 1, distante da realidade 1, não se adequou 1, estamos de acordo com a proposta 3.

Gráfico 18 – Relação com a PNEP - SUAS



Fonte: Dados coletados na pesquisa

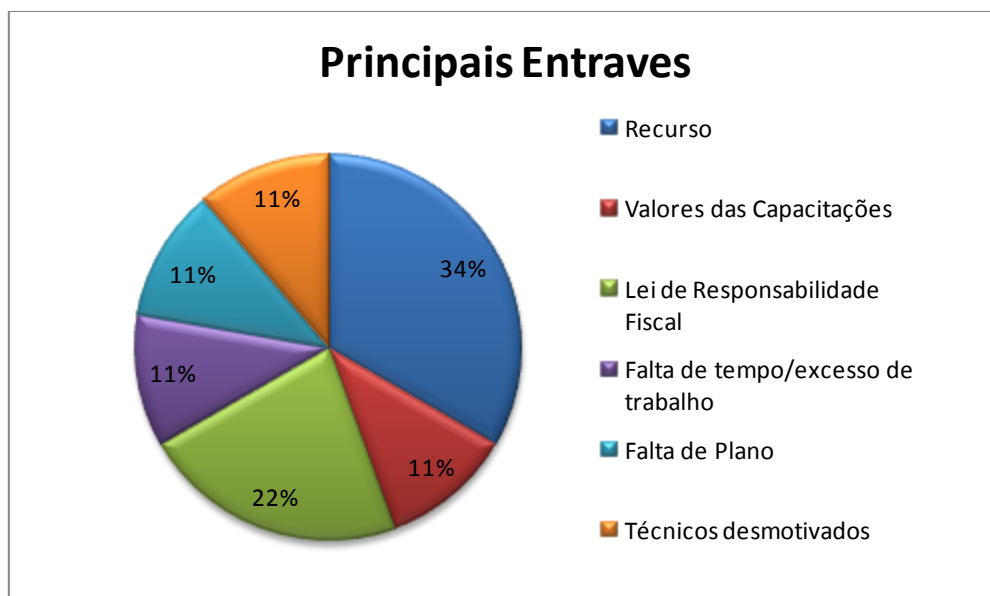
Resultados:

Percebe-se claramente que os municípios não estão preparados para efetivar a Política de Educação Permanente do SUAS PNEP - SUAS.

16- Quais os principais entraves?

Trazer pessoal de fora 1, três orçamentos 1, ações não seguem o percurso formativo da política 1, valores da capacitação 1, lei de responsabilidade fiscal 2, falta de recurso 4, difícil acesso 1, falta de tempo 1, falta de plano 1, necessidade 1, incentivar os técnicos 1, recurso 3.

Gráfico 19 – Principais Entraves



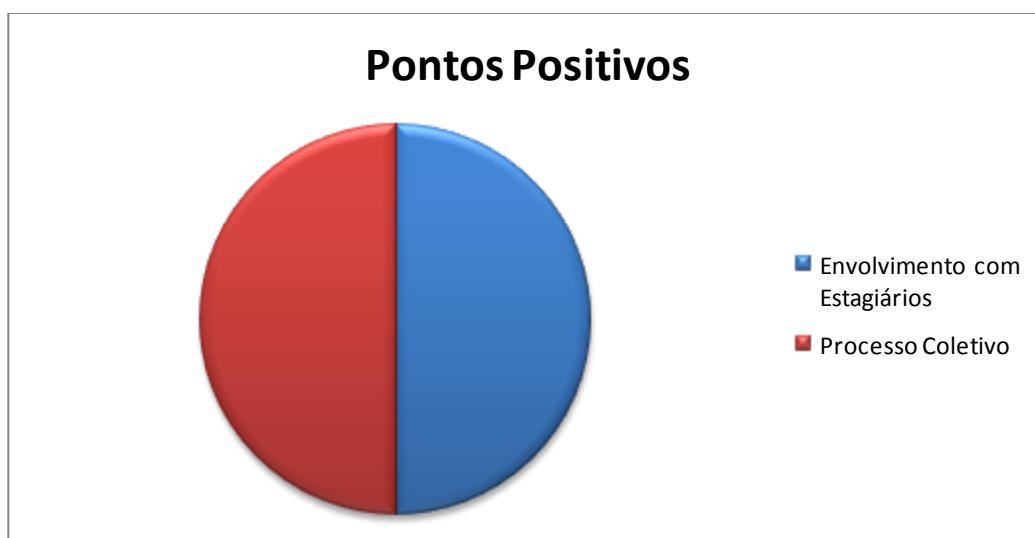
Fonte: Dados coletados na pesquisa

Na pesquisa apareceram alguns entraves considerados pelos gestores para que as capacitações ocorram em nível municipal. A maior questão encontrada na pesquisa foi a da falta de recurso e a lei de responsabilidade fiscal, que no caso dificulta as contratações de empresas para as capacitações.

17- Quais os pontos positivos?

Relação com estagiário. Processo coletivo

Gráfico 20 – Pontos Positivos



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Resultados:

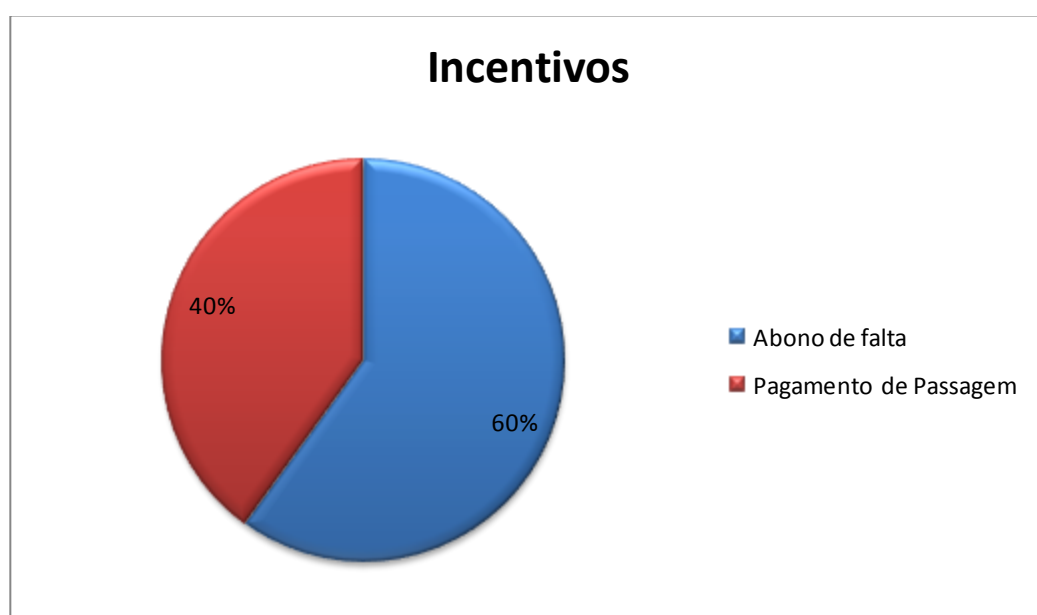
Apareceram pontos positivos quanto aos processos de capacitação, a exemplo da relação dos estagiários com a equipe técnica (os estagiários sempre trazem experiências novas) e a questão do envolvimento de toda a equipe nos processos de atualização profissional dentro dos espaços sócio-ocupacionais.

18- Quais os incentivos para capacitação?

Abono de falta 3

Pagamento de passagem 2

Gráfico 21 - Incentivos



Fonte: Dados coletados na pesquisa

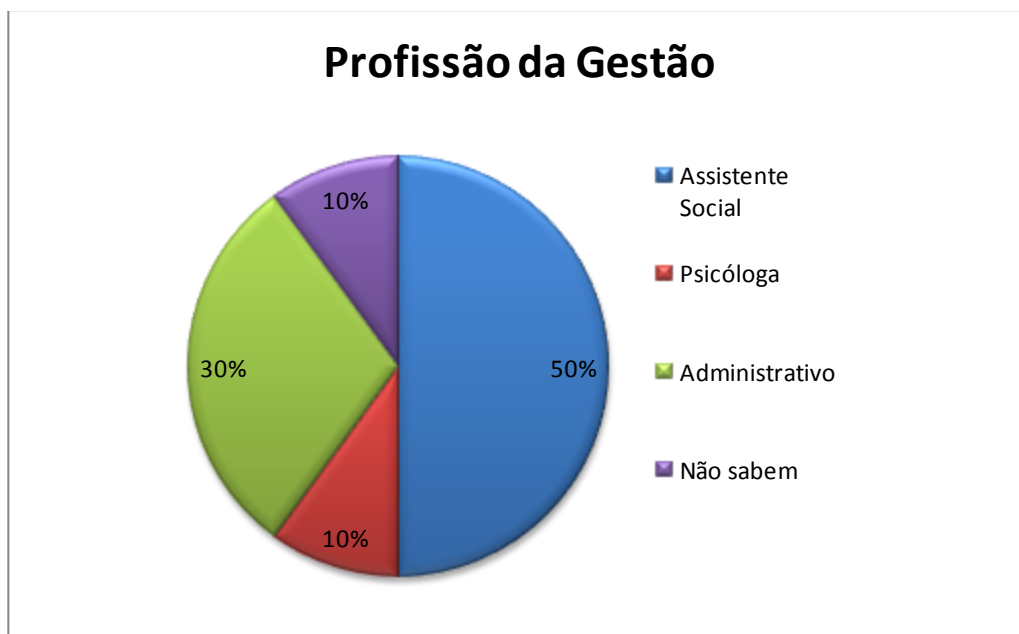
Resultados:

Quanto aos incentivos municipais, a maioria (60%) respondeu que abona as faltas do trabalhador que sai para capacitações externas.

19- Qual a profissão da gestão?

Assistente Social 5, psicóloga 1, administrativo 1, não sabem 1

Gráfico 22 – Profissão da Gestão



Fonte: Dados coletados na pesquisa

Resultados:

Quanto à profissão da gestão, 50% dos municípios disseram que os secretários são Assistentes Sociais.

2.6 Discussão

2.6.1 Conversando com a metodologia e os resultados

Para realizar a pesquisa de campo inicialmente foi feita uma pesquisa dos chamados dados secundários, ou seja, foram coletados dados por meio de fontes como IBGE, IBGE Cidades, CadSUAS e os próprios sites das prefeituras, a fim de fazer uma varredura de cada município, entendemos que cada território apresenta suas particularidades, assim, foi essencial conhecer município a município.

Para realizar a pesquisa de campo, foram desenvolvidas perguntas que norteariam toda pesquisa. O objetivo da era problematizar a questão da educação permanente e os programas de capacitação como formas de atualização profissional no trabalho dos Assistentes Sociais e conhecer quais as formas e incentivos de capacitação os municípios do Alto Tietê oferecem aos trabalhadores do SUAS.

Diante disso, parte-se da hipótese de que os programas de capacitação são uma forma de materialização da proposta de Educação Permanente para os

trabalhadores do SUAS. Neste sentido, os esforços de capacitação, atualização profissional e educação continuada avançam na intencionalidade de impacto na atuação profissional provocando transformações diversas no campo sócio-ocupacional, na atuação cotidiana do profissional e, conseqüentemente, na PNAS e na vida dos usuários do SUAS.

A pesquisa de campo foi feita no sentido de pesquisar os programas de capacitação que os municípios do Alto Tietê oferecem aos trabalhadores do SUAS.

Em primeiro lugar houve o contato telefônico para os devidos municípios a fim de agendar uma reunião com os secretários municipais de Assistência Social. Neste momento foi necessária a apresentação da pesquisadora enquanto estudante do mestrado do curso pós-graduação em Serviço Social da PUC/SP.

Com as entrevistas agendadas, partiu-se rumo a estrada com a vontade de conhecer os “dados quentes” da pesquisa, conhecer o chão do trabalho social, lugar que revela suas particularidades e necessidades.

A cada visita, um sentimento de felicidade pela importância em fazer esta pesquisa. Todos os gestores foram gentis com a equipe, falaram sobre a importância do tema e da pesquisa para a região e para o trabalho no SUAS.

A Região do Alto Tietê recebe este nome pois os municípios estão localizados na região da nascente do Rio Tietê. São dez os municípios: Arujá, Biritiba Mirim, Ferraz de Vasconcelos, Guararema, Itaquaquecetuba, Mogi das Cruzes, Poá, Salesópolis, Santa Isabel e Suzano. Como já apresentado neste trabalho, a região do Alto Tietê compõe um território diversificado, onde cada município apresenta suas particularidades.

Com a pesquisa inicial “dados frios” identifica-se que a região do Alto Tietê tem uma população de 1.576.262 habitantes (Censo IBGE de 2010) e a média da incidência de pobreza é de 51%, ou seja, mais da metade da população está na condição de pobre.

Assim, é de suma importância realizar uma pesquisa sobre a qualificação profissional na política de Assistência Social e no SUAS da região do Alto Tietê.

Desta forma, se faz necessário lembrar o que realmente compete aos municípios em relação a PNEP-SUAS.

Assim, de acordo com a Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013 (p.26-27) que institui a Política Nacional de Educação Permanente no SUAS, compete à gestão municipal:

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

o De capacitação:

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

o De formação:

- I - Cursos de Aperfeiçoamento.

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

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

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

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

Vale dizer que, de acordo com a mesma resolução, fica determinado que a responsabilidade seja dos entes federados, ou seja, união, estados e municípios. (p.26)

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

Gestão compartilhada:

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

- b) Definir normas, padrões e rotinas para a liberação dos trabalhadores para participar de capacitação e aperfeiçoamento profissional;
- c) Instituir, por meio de arranjos formais existentes na legislação vigente, parcerias ou contratos com Instituições de Ensino integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS;
- d) Disseminar conteúdos produzidos nos processos formativos;
- e) Acreditar os percursos formativos;
- f) Ofertar cursos que certifiquem os trabalhadores e gerem progressão funcional;
- g) Garantir recursos financeiros para as ações de formação e capacitação;
- h) Estruturar e/ou fortalecer suas áreas de Educação Permanente, implementando Planos de Capacitação em conformidade com as diretrizes desta Política;
- i) Ofertar cursos mediante a celebração de parcerias ou contratos, em observância à legislação vigente, com as instituições de ensino integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS;
- j) Divulgar oferta, mobilizar e garantir a participação dos públicos nos cursos;
- k) Implementar o Plano de Monitoramento e Avaliação das ações de formação e capacitação realizadas;
- l) Cumprir as metas previstas no Plano Decenal da Assistência Social;
- m) Coordenar ações e cooperar para a implementação dos mecanismos institucionais, perspectiva político pedagógica, percursos formativos e ações de formação e capacitação compreendidas no âmbito desta Política.

2.6 2 Reflexão política

O Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, no final de 2016, realizou um estudo que avaliou a eficiência¹⁸ das prefeituras do Alto Tietê¹⁹. Utilizou o Índice da Gestão Municipal (IEGM), com o objetivo de saber a qualidade dos serviços que os municípios oferecem. Foram analisadas sete áreas: educação, saúde, planejamento, meio ambiente, gestão fiscal, proteção aos cidadãos e tecnologia da informação. O estudo teve como resultado que a região do Alto Tietê, em sua maioria, possui uma

¹⁸ Eficiência incide diretamente sobre a ação desenvolvida. Tem por objetivo reestruturar a ação para obter, ao menor custo e ao menor esforço, melhores resultados. Deve ser necessariamente crítica, estabelecendo juízos de valor sobre o desempenho e os resultados que o mesmo propicia. (BAPTISTA, 2000, p.117)

¹⁹ Estudo apresentado em matéria do jornal eletrônico G1. Disponível em: <http://g1.globo.com/sp/mogi-das-cruzes-suzano/noticia/2016/12/quatro-cidades-do-alto-tiete-tem-gestao-efetiva-segundo-tce.html>. Acesso em: 21/02/17.

gestão efetiva. Isso significa que as ações funcionam de acordo com o planejamento.

Porém, nenhuma cidade recebeu nota A, que corresponde a “altamente efetiva”. A maioria recebeu nota B, que significa uma gestão “efetiva”.

Segundo este estudo, Guararema teve a melhor nota da região: B+, Biritiba Mirim, Ferraz de Vasconcelos e Itaquaquecetuba tiraram C+, que significa “em fase de adequação”. Salesópolis recebeu nota C, a menor nota do Alto Tietê, que significa “baixo nível de adequação”.

O estudo ainda apontou que um problema comum nas cidades paulistas é a dificuldade no planejamento das políticas públicas. Foi exatamente neste quesito que as prefeituras receberam as piores notas.

Vale dizer que os resultados encontrados nos municípios do Alto Tietê têm implicação direta nas ações de planejamento para a Assistência Social, pois tratam da qualidade dos serviços prestados para a sociedade como um todo. Assim, buscamos estudar a política partidária dos municípios na tentativa de saber a maior representatividade na região e se o fato de haver partidos diferentes interfere nas ações e planejamento no que se refere à Educação Permanente aos municípios.

Por meio dos resultados da pesquisa percebe-se que o partido com maior representatividade na região é o PSDB, o qual seus membros e simpatizantes geralmente se classificam como centro-esquerda, por ter entre os membros intelectuais e críticos de esquerda. Porém, a determinados assuntos políticos adotam o ponto de vista liberal, assumindo uma postura de direita ou centro-direita.

Tem como seu principal líder o ex-presidente da República Fernando Henrique Cardoso (FHC). Deste grupo também faziam parte Octavio Ianni, Ruth Cardoso, Roberto Schwarz, entre outros intelectuais.

O principal objetivo do PSDB era representar a social democracia no Brasil. Em suas principais propostas estavam o enxugamento da máquina, a instituição do parlamentarismo no plano político e uma economia de mercado regulada pelo Estado com a participação livre das empresas privadas e de investidores internacionais.

Importante destacar quais alianças políticas o PSDB fez. A exemplo da eleição de 2014 para o Governo do Estado de SP, o partido teve como candidato Geraldo Alckimin e como vice Marcio França (PSB). A chapa, vencedora, tinha a

coligação dos seguintes partidos: DEM, PPS, PSB, PMN, PEN, PTC, PT DO B PSDC, PSC, PRB, SDD, PSL E PTN.

Logo, percebemos que a região do Alto Tietê possui em sua maioria (total de sete municípios) a mesma ideologia política, mantendo o “status quo” na sociedade, ou seja, sem grandes mudanças na gestão política de cada município.

Então, vejamos um comparativo de dois municípios: Arujá (PR) e Mogi das Cruzes (PSD), que são de partidos e coligações diferentes.

Vale destacar que o Partido da República – PR, é uma junção do Partido Liberal – PL (1985 – 2006) e do Partido de Reedificação da Ordem Nacional – PRONA (1989 – 2006). O PR é considerado pela mídia brasileira como um partido “pega tudo”, ou seja, tem entre seus membros nomes conservadores, liberais e populistas.

O partido tem como membros o ex-governador do Rio de Janeiro, Anthony Garotinho, senador Magno Malta e o Ministro dos Transportes Cesar Borges.

Pela pesquisa pode se perceber que, de acordo com as respostas dos gestores da Secretaria Municipal de Assistência Social de ambos os municípios, em Arujá o prefeito Abel Larini (PR) foi reeleito por três mandatos, tendo como presidente da Câmara Municipal de Vereadores Renato Bispo Caroba (PT).

Na área social Arujá possui um contraste significativo. Seu território é marcado e conhecido por grandes condomínios considerados de luxo, apresentando casas majestosas. Porém, ao lado destes condomínios possui uma população marcada pela desigualdade social, com casas humildes, pequenas. Segundo dados do IBGE, a incidência de pobreza é de 50,55%.

A pesquisa identificou um quesito importante para gestão da Secretaria Municipal de Assistência Social: as gestoras (tanto a secretária quanto a secretária adjunta) são Assistentes Sociais. Neste aspecto, o olhar para a sociedade é diferenciado.

O SUAS no município está estruturado com dois CRAS, um CREAS e um Centro de Convivência do Idoso e da Criança. A equipe técnica é, em sua maioria, concursada, apresentando diferentes níveis de capacitação.

As gestoras demonstraram muita preocupação quanto à questão da PNEP – SUAS. Porém, suas ações em capacitação profissional são pontuais e imediatas, dependendo da demanda que os técnicos apresentam.

Deve-se mencionar que a equipe técnica se reúne uma vez por semana para reunião de gestão de trabalho. As gestoras identificam que nestes momentos ocorre uma espécie de “educação permanente”, o que não condiz com a PNEP – SUAS. Desta forma, a responsabilidade em se capacitar é repassada ao próprio trabalhador, caso este tenha interesse.

Quanto ao entendimento da dimensão política que a PNEP possui, as gestoras compreendem ser importante aos profissionais. No entanto, não há clareza nas terminologias de capacitação, atualização profissional e gestão do trabalho.

Neste sentido, percebe-se que, mesmo com várias tentativas de capacitações e as ações de trabalho no SUAS, o município não contempla o que a PNEP - SUAS apresenta. Nas palavras da gestora *“eu acho que nós temos um longo caminho pela frente”* (Maria Luzia).

Em relação ao município de Mogi das Cruzes (PSD), portanto partido da mesma aliança política do PSDB, sob a ótica da territorialidade é o maior município da região do Alto Tietê. A gestão municipal é do prefeito Marco Aurélio Bertaiolli. A Câmara Municipal tem como presidente o vereador Mauro Araujo (PMDB).

No campo social a cidade de Mogi tem contraste urbano e rural. A sociedade apresenta diversas demandas para o atendimento no SUAS que vão desde a busca por cesta básica à inclusão em programas sociais. Segundo dados do IBGE, a incidência de pobreza é de 43,60%.

O SUAS em Mogi está estruturado com seis CRAS, dois CREAS e um Centro Pop.

A equipe técnica é formada, em sua maioria, por profissionais concursados, apresentando diferentes níveis de capacitação, a exemplo de profissionais somente graduados, com especialização e com mestrado. Quanto à questão de se capacitar para o trabalho, a busca pela qualificação que mais interessa depende de cada profissional, na grande maioria com recursos financeiros próprios, fora do horário de trabalho e sem auxílio das prefeituras. Fato que dificulta ainda mais o trabalhador ter interesse em se capacitar.

Em relação à pesquisa de campo, não foi possível obter o atendimento da gestora e sim das diretoras das proteções básicas (CRAS) e especial (CREAS). As diretoras se mostraram interessadas no assunto sobre a educação permanente no município. Porém, informaram que Mogi não possui um “plano de capacitação”. O

que geralmente ocorrem são capacitações pontuais que dependem da demanda dos técnicos.

Ao serem questionadas sobre a política de educação permanente no SUAS, informaram ser uma política muito importante, pois *“capacitação é qualificar o trabalho”* (SIC.). Porém, o município não cumpre o que a PNEP - SUAS indica. *“Um plano de capacitação continuada mesmo não temos”* (Dinora).

De acordo com a pesquisa deste trabalho, é possível perceber que mesmo estudando os municípios com gestão de diferentes partidos, nada muda em relação à PNEP - SUAS.

Outro ponto importante a ser discutido é qual o entendimento que a DRADS tem sobre a PNEP - SUAS e a efetivação nos municípios do Alto Tietê. Deste modo, a equipe foi recebida pelo diretor da DRADS, que informou que estava há pouco tempo no cargo de gestor, mas que mesmo assim tinha profundo interesse sobre o tema da educação permanente no SUAS, pois eles tinham intenção de agendar reuniões com o objetivo de consolidar o SUAS nos municípios.

Em relação à importância da PNEP - SUAS, o gestor referiu que *“a educação permanente é a espinha dorsal de qualquer política pública”*. Porém, quanto à efetividade da PNEP - SUAS na região, o gestor não tinha nenhum conhecimento sobre o assunto.

Entende-se a fundamental importância que a DRADS tem para a gestão da Assistência Social nos municípios. De acordo com o decreto nº 49.688, de 17 de junho de 2005, no artigo 47, entre as atribuições da DRADS está: item III - fomentar o estabelecimento e o aperfeiçoamento das redes sociais locais, integrando a ação dos conselhos, municípios e entidades empresariais e sociais; IV - estimular e orientar a formação e o funcionamento de Conselhos e Fundos Municipais de Assistência Social; X - manifestar-se sobre os trabalhos dos municípios, com vista à sua qualificação para a Gestão Municipal. No artigo 48, deste mesmo decreto, X - acompanhar e avaliar os resultados do plano de capacitação executado junto aos municípios.

Neste sentido, este órgão tem que estar presente junto aos gestores municipais da Assistência Social no intuito de fortalecer cada vez mais a qualificação para o trabalho no SUAS, de acordo com a proposta da PNEP - SUAS.

Na perspectiva de transformação social e liberdade da qual está pautada a PNEP - SUAS, é possível identificar por meio dos resultados desta pesquisa que a

região do Alto Tietê está, em sua maioria, com partidos políticos com base ideológica de direita ou, como já mencionado neste trabalho, com ideologia de manter tudo do jeito que está, mantendo o “status quo”, sem alteração e transformação em benefício social.

Isso quer dizer que, em relação à PNEP - SUAS nos municípios, segue a mesma ideologia. Mesmo sendo uma política de âmbito federal, ainda não se tem resultados quanto a forma de planejamento e operacionalização da política. Como foi mencionado por diversos gestores municipais, vários desafios ainda necessitam ser superados para que haja a efetivação desta política dentro dos municípios.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da Constituição Federal de 1988 a Assistência Social passou a ser considerada como uma política de direito do cidadão, com a implementação da Seguridade Social e da criação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS em 2005. Com o SUAS, efetivamente a intervenção na Assistência Social ganha um caráter mais amplo e profissional, na ótica do direito. Assim, o trabalho efetivo do Assistente Social e dos demais trabalhadores na Política Nacional de Assistência Social – PNAS em consonância com o SUAS, exige a importância do profissional em se manter atualizado para os desafios postos para efetivação dos direitos.

O SUAS, como um modelo de gestão descentralizado e participativo, contribui para que o Assistente Social e os demais trabalhadores que atuam neste campo sócio ocupacional, especializem-se nos equipamentos em que atuam, posto que para cada um há demanda e usuários característicos. Neste ponto, apresenta-se a importância da Educação Permanente para a transformação social com o usuário e a demanda que se apresenta no cotidiano profissional.

Sabemos da complexidade de discutir sobre a educação permanente na PNAS. Assim, se faz necessário entender que a proposta de capacitação do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) foi pensada para atender todos os trabalhadores do SUAS. Porém, para este trabalho, se atentou aos Assistentes Sociais, pois entende-se que esses profissionais compõem uma categoria central dentro da PNAS.

O primeiro ponto a se questionar é se os Assistentes Sociais identificam esta necessidade de atualização em seu cotidiano profissional, em que a rotina do dia-a-

dia se apropria de seu senso crítico fazendo com que sua atuação seja meramente tarefaira.

Para início desta pesquisa parte-se da hipótese que os programas de capacitação são uma forma de materialização da proposta de educação permanente para os trabalhadores do SUAS. Neste sentido, os esforços de capacitação, atualização profissional e educação continuada avançam na intencionalidade de impacto na atuação profissional provocando transformações diversas no campo sócio-ocupacional, na atuação cotidiana do profissional e, conseqüentemente, na PNAS e na vida dos usuários do SUAS.

Isso quer dizer que o objetivo e a expectativa da presente pesquisa se confirmaram em modo geral. Porém, a pesquisa revelou que há um distanciamento muito grande da proposta da PNEP - SUAS e sua efetivação nos municípios do Alto Tietê.

Conforme dados da pesquisa de campo foi possível perceber que os Assistentes Sociais (131) são a maioria dos técnicos nos municípios em relação aos psicólogos (89). É importante destacar este fato, já que os Assistentes Sociais são a categoria profissional central na política de Assistência Social. Porém, notou-se uma grande defasagem de profissionais técnicos nos municípios, tanto nos considerados grandes, quanto nos pequenos. Nos municípios pequenos percebe-se ainda que a situação é mais grave, pois não têm nem a equipe mínima, sugerida pela NOB-SUAS-RH.

Em relação aos equipamentos de atenção básica e especial CRAS e CREAS, identifica-se que todos os municípios prestam o serviço de proteção básica. Porém, o serviço de proteção especial, principalmente nos municípios pequenos, não tem um espaço próprio para o atendimento da demanda. A execução deste serviço é realizada no próprio órgão gestor que, muitas vezes, não está estruturado para tal atendimento. Devemos levar em conta que a política não prevê um CREAS para cada município, mas alguns CREAS atendendo regiões.

Quanto à parte considerada essencial para este trabalho, que são os programas oferecidos pelos municípios aos trabalhadores do SUAS, foi identificado que a maior preocupação dos órgãos gestores está relacionada à questão financeira de recursos e repasses.

Quando perguntados sobre a qualificação do trabalho e do trabalhador, muitos municípios depositaram a responsabilidade do aprimoramento profissional

aos próprios trabalhadores. Também não se pode ser injusto, percebe-se um ou outro gestor realmente preocupado em relação às capacitações de suas equipes. Porém, nota-se que as capacitações, quando ocorrem, são pontuais e emergenciais, fragmentadas, sem continuidade e permanência.

A maioria dos programas de capacitação ocorre nos horários de trabalho. Os municípios oferecem incentivos de abono de falta e transporte. Contudo, estes incentivos não incentivam ninguém. É possível perceber isso nas respostas dos próprios gestores. Eles dizem que os profissionais solicitam cursos de extensão, pós-graduação (mestrado e doutorado), e as respostas dos gestores é negativa para que o trabalhador se qualifique desta forma. Houve respostas do tipo: *“Não dá para abrir mão para um, pois se não teremos que dar chance a todos.”*

Geralmente os programas de capacitação são oferecidos para a equipe técnica. Quando perguntados sobre todos os trabalhadores (incluindo motoristas e recepcionistas) nota-se que a atenção do gestor fica centrada somente na equipe técnica: administração e gestão. É uma situação preocupante, pois se é tratado sobre o conjunto de trabalhadores é sinal de que há importância de se qualificar todos os níveis de trabalhadores (fundamental, médio e superior).

Os municípios não fazem diferenciação entre técnicos Assistentes Sociais e psicólogos. Quando há programas de capacitação entendem que as duas categorias são importantes para o processo de trabalho e atendimento às demandas.

Segundo as respostas dos gestores, fica evidente que todos entendem da importância da educação permanente para os processos de trabalho e qualificação profissional. Porém, quanto à relação das capacitações municipais e à política de Educação Permanente, percebe-se que há um grande distanciamento da proposta da PNEP - SUAS.

Os gestores apontam que é preciso ter um plano que alinhe os programas de capacitação para os municípios. Percebe-se que os municípios querem algo pronto em forma de apostilas divididas por níveis, do tipo que exija o mínimo esforço das autoridades competentes em relação às capacitações e à qualificação do trabalho.

O discurso dos gestores ficou por conta da rotatividade dos profissionais: quem é concursado passa em concursos melhores e sai do município. Em outros casos, trabalhadores contratados de formas diversas também acabam saindo do município ou por término de contrato ou por troca da gestão.

Diante dos entraves encontrados para efetivação da PNEP – SUAS na região do Alto Tietê, notou-se que, do ponto de vista político, alinhar o que a política de Educação Permanente indica e sua operacionalização não será nada fácil. Irá exigir maior comprometimento da gestão municipal em assumir diferentes formas de intervenção em sua ação e operacionalização.

Do ponto de vista institucional, problematizar a questão do trabalho e da pedagogia de transformação social incide diretamente no resultado efetivo do trabalho no SUAS. Ou seja, a problematização utilizada como ferramenta para reflexão nos processos de trabalho sugere a construção de novos aportes de conhecimentos necessários para melhoria do trabalho no cotidiano profissional.

Enfim, diversos questionamentos, paradigmas e críticas são levantados sobre a educação permanente e os programas de capacitação. Porém, não se pode negar que existem diversas possibilidades para a superação deste entrave diário.

Uma das possibilidades de superação, do ponto de vista profissional da/do Assistente Social, se faz necessária às desamarras da alienação com estratégias e intervenções pautadas na capacidade teórico-metodológica, ética-política e técnica-operativa, para a articulação das políticas sociais e de respostas profissionais, com o objetivo de promover a transformação social e profissional.

Considera-se que esta pesquisa não teve a pretensão de esgotar a discussão sobre a educação permanente, mas sim promover o aprofundamento de estudo sobre esta questão e dar continuidade a um projeto de doutorado. Pois, a realidade é dinâmica e, desta maneira, se faz necessário sermos profissionais críticos face à realidade apresentada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio Sobre a Afirmação e a Negação do trabalho**. São Paulo. 2009.

AQUINO, Francisca Ozanira Torres Pinto de. **Gestão da educação permanente no município de Fortaleza** / Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual do Ceará, Centro de Ciências da Saúde, Curso de Mestrado acadêmico em Saúde pública, Fortaleza, 2013.

BAPTISTA, Myrian Veras. **Planejamento Social: intencionalidade e instrumentalização**. Veras editora.

BÁRCIA, Mary Ferreira. **Educação Permanente no Brasil**. Ed.- Vozes. RJ. 1982.

BESSA, Valéria da Hora. **Teoria da Aprendizagem**. Ed. IESDE Brasil S.A. Curitiba. 2008.

BRASIL. **Lei Orgânica de Assistência Social**, alterada pela Lei 12.435, de 06 de julho de 2011.

BRASIL. Ministério da Educação. **O MEC**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/>. Acesso em: 08/12/2015

BRASIL. Ministério da Educação. **Plano Decenal de Educação**. Brasília. 1993.

BRASIL. Ministério da Educação. **Plano Nacional de Educação – PNE**: Subsídios para Elaboração dos Planos Estaduais e Municipais de Educação. Brasília: INEP, 2001

BRASIL. Ministério da Educação. **Prouni**. Disponível em: <http://siteprouni.mec.gov.br/>. Acesso em: 08/12/2015.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2009c. p. 64 – (Série B. Textos Básicos de Saúde) (Série Pactos pela Saúde 2006; v. 9).

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Programa Nacional de Capacitação do SUAS**. Resolução CNAS de 08 de 16 de março de 2012.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS**: uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial. Brasília, MDS/SNAS, 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Conselho Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. Brasília: Secretaria Nacional de Assistência Social, 2013.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria

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

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Conselho Nacional de Assistência Social. **Resolução nº. 4**, de 13 de março de 2013.

BRASIL. **Plano Nacional de Qualificação**. 2011. Disponível em: <https://www.oitcinterfor.org/experiencia/programa-nacional-qualifica%C3%A7%C3%A3o-pnq-minist%C3%A9rio-do-trabalho-e-emprego-brasil> Acesso em: 16/12/2016.

BRASIL. **Relatório Educação para Todos no Brasil 2000-2015**. 2014. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=15774-ept-relatorio-06062014&Itemid=30192. Acesso em: 09/12/2015.

BRASIL. Secretaria Nacional de Assistência Social. Conselho Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social**. Brasília, 2004.

BRASIL. **Novo Projeto Qualifica**. 2003 <http://cntq2.hospedagemdesites.ws/wp-content/uploads/2013/05/Novo-Projeto-Qualifica%C3%A7%C3%A3o-Apresenta%C3%A7%C3%A3o-Anap%C3%B3lis.pdf>. Acesso em: 16/12/16.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. **Política de educação e desenvolvimento para o SUS**: caminhos para a educação permanente em saúde: polos de educação permanente em saúde. Brasília: Ministério da Saúde; 2004.

CABRAL, Ione Vilhena. PENA, Roberto Carlos Amanajas. **A Prática Avaliativa Empregada Pelos Docentes Do Ensino Superior Do Curso De Licenciatura Plena Em Letras Do Instituto Do Ensino Superior Do Amapá – IESAP**. Amapá. 2010. Disponível em: <http://www.eumed.net/libros-gratis/ciencia/2012/2/indice.htm>. Acesso em: 18/12/2016.

CARDOSO, Ana Lucia Tomaz. **A Educação Permanente no Cotidiano do Trabalhador**. UNICAMP. 2007 Disponível em: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:rgjFMtO_rYoJ:www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/seminario/seminario8/_files/OEi5FN8y.doc+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em: 11/12/2015.

Censo SUAS 2014: **análise dos componentes sistêmicos da política nacional de assistência social** - Brasília, DF: MDS, Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2015.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. **(Re) valorização da educação permanente**. *Revista Serviço Social e Sociedade*, São Paulo, n. 99, p. 518-539, jul.-set. 2009.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. **Educação Permanente: um Desafio para o Serviço Social**. IN: Revista Textos & Contextos Porto Alegre v. 6 n. 1 p. 207-218. jan./jun. 2007.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. **Educação permanente: uma dimensão formativa no Serviço Social**. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS), Porto Alegre, 2008.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. 1996.

FREIRE, Paulo. **Política e Educação: ensaios**. 5. Ed – São Paulo, Cortez, 2001.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 17. Ed – Paz e Terra. Rio de Janeiro. 1987.

G1. Disponível em: <http://g1.globo.com/sp/mogi-das-cruzes-suzano/noticia/2016/12/quatro-cidades-do-alto-tiete-tem-gestao-efetiva-segundo-tce.html>. Acesso em: 21/02/17.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 13 ed. São Paulo: Cortez, 1998.

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **Relações Sociais e Serviço Social: esboço de uma interpretação histórico-metodológica**. 22. Ed.- Cortez; São Paulo. 2008.

IANNI, Octávio. **A Ideia do Brasil Moderno**. São Paulo/SP. Ed. Brasiliense. 2004.

IBGE. **Censo Demográfico**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/> Acesso em: 09/12/2015.

IBGE. **Censo IBGE**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/>. Acesso em: 16/03/2016.

IBGE. **IBGE - Cidades**. Disponível em: <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/home.php>. Acesso em: 16/03/2016.

MDS. **CadSUAS**. Disponível em: <http://aplicacoes.mds.gov.br/cadsuas/visualizarConsultaExterna.html>. Acesso em: 14/04/2016.

MEC. **O Programa PRONATEC**. Ver: Site do MEC. Disponível em: <http://pronatec.mec.gov.br/>. Acesso em: 09/12/2015.

MÉSZÁROS, Istvan. **A Educação Para Além do Capital**. 2. ed. São Paulo/SP. Boitempo. 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010. (Coleção temas sociais). Disponível em: <http://mariogaudencio.wordpress.com/2013/01/02/maria-cecilia-de->

souza-minayo/. Acesso em: 08/12/2015.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010. (Coleção temas sociais). Disponível em: <http://mariogaudencio.wordpress.com/2013/01/02/maria-cecilia-de-souza-minayo/> . Acesso em: 08/12/2015.

NETTO, José Paulo. **O Movimento da Reconceituação – 40 anos depois**, IN: Revista Serviço Social e Sociedade, n. 84. Ano XXVI, novembro de 2005. Cortez. São Paulo. 2005.

NETTO. José Paulo. **Ditadura e Serviço Social. uma Análise do Serviço Social no Brasil Pós-64**. São Paulo. Ed. Cortez, 2001.

NETTO. José Paulo. **O Movimento da reconceituação – 40 anos depois**. IN: Revista Serviço Social e Sociedade, 84, Ano XXVI, novembro de 2005, São Paulo. Ed. Cortez, 2005.

PAIM, J.S. **Uma análise sobre o processo da Reforma Sanitária brasileira. Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 81, p. 27-37, jan./abr. 2009. Disponível em: <http://www.prppg.ufpr.br:8080/saudecoletiva/sites/default/files/processoseletivo2015/politicas/PAIM,%20Jairnilson%20-%20Uma%20analise%20sobre%20o%20processo%20da%20RSB.pdf>. Acesso em: 21/12/2015.

Prefeitura de Arujá/SP. Disponível em: <http://www.prefeituradearuja.sp.gov.br/>. Acesso em: 16/03/2016.

Prefeitura de Biritiba Mirim/SP. Disponível em: <http://www.biritibamirim.sp.gov.br/site> - Acesso em: 16/03/2016

Prefeitura de Ferraz de Vasconcelos. Disponível em: <http://www.ferrazdevasconcelos.sp.gov.br/>. Acesso em: 16/03/2016.

Prefeitura de Guararema/SP. Disponível em: <http://www.guararema.sp.gov.br/>. Acesso em: 16/03/2016.

Prefeitura de Itaquaquecetuba/SP. Disponível em: <http://portal.itaquaquecetuba.sp.gov.br/>. Acesso em: 16/03/2016.

Prefeitura de Mogi das Cruzes/SP. Disponível em: <http://www.mogidascruzes.sp.gov.br/>. Acesso em: 16/03/2016.

Prefeitura de Poá/SP. Disponível em: <http://www.prefeituradepoa.sp.gov.br/novo/>. Acesso em: 16/03/2016.

Prefeitura de Salesópolis/SP. Disponível em: <http://www.salesopolis.sp.gov.br/site3/>. Acesso em: 16/03/2016.

Prefeitura de Santa Isabel/SP. Disponível em:

<http://santaisabel.sp.gov.br/pmsiportal/>. Acesso em: 16/03/2016.

Prefeitura de Suzano/SP. Disponível em> <http://suzano.sp.gov.br/web/>. Acesso em: 16/03/2016.

SANTIAGO, Emerson. **Redemocratização.** Disponível em: <http://www.infoescola.com/historia-do-brasil/redemocratizacao/> Acesso em: 08/12/2015.

UNESCO. **Declaração Mundial sobre Educação para Todos:** satisfação das necessidades básicas de aprendizagem. Jomtien, 1990. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/000862/086291por.pdf>. Acesso em: 08/12/2015.

UNESCO. Educação: um tesouro a descobrir. Jacques Delors (Org.). **Relatório da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI.** São Paulo: Cortez, 2010 Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590por.pdf>. Acesso em: 16/12/2015.

VAZ, Carolina Dalenogare. **A Educação no Brasil na Década de 1990.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2010.

YAZBEK, M.C. **Fundamentos históricos e teórico-metodológicos do serviço social.** In: CFESS/ABEPSS. Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009a.

YAZBEK, M.C. **O significado sócio-histórico da profissão.** In: CFESS/ABESS (Org.). *Serviço Social:* direitos sociais e competências profissionais. Brasília: CFESS/Abepss, 2009.

YAZBEK, Maria Carmelita. **Pobreza no Brasil contemporâneo e formas de seu enfrentamento.** Serv. Soc. Soc. [online]. 2012, n.110, pp. 288-322. ISSN 0101-6628. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-66282012000200005>. Acesso em: 05/01/2017.