



O CAPACITASUAS EM RORAIMA: AÇÃO ESTRATÉGICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA O FORTALECIMENTO DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL.

<https://periodicos.uerr.edu.br/index.php/ambiente/article/view/857>

CAPACITASUAS IN RORAIMA: STRATEGIC ACTION FOR PERMANENT EDUCATION TO STRENGTHEN THE SOCIAL ASSISTANCE POLICY.

Janaine Vóltolini de Oliveira - Universidade Estadual de Roraima/UERR <https://orcid.org/0000-0001-8347-6677>

RESUMO: As transformações no mundo do trabalho apoiadas no capitalismo neoliberal implicam na ampliação da precarização das condições de trabalho e, conseqüentemente, na oferta de serviços públicos e na qualidade do atendimento prestado à população, tornando imperativo discutir os rumos dos recursos humanos das políticas sociais e, aqui, em destaque, da assistência social, sendo as ações de capacitação e formação profissional, potenciais aliadas do aprimoramento das políticas em todas as esferas de governo. Nesse sentido, o artigo tem o objetivo de discutir a realização do CapacitaSUAS no estado de Roraima, extremo norte do Brasil, entre os anos 2013 e 2019, como ação estratégica de qualificação dos gestores, dirigentes, trabalhadores da rede socioassistencial e conselheiros de assistência social e que resulta no fortalecimento da política de assistência social, além de se configurar como um espaço de lutas e resistência na direção da expansão de direitos sociais. Como suporte metodológico, utilizou-se revisão bibliográfica, coleta de informações em documentos publicados no Diário Oficial do Estado de Roraima - DOE e dados do Sistema de Monitoramento Acadêmico - SIMA, da Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação - SAGI, do Ministério da Cidadania - MC. Executado em Roraima em três etapas por meio de convênio tripartite, celebrado entre Governo Federal, Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social - Setrabes e Universidade Estadual de Roraima - UERR, o Programa ofertou 1.037 vagas em 25 cursos introdutórios e de atualização, tendo ultrapassado o quantitativo pactuado e possibilitando, para muitos, a ressignificação do trabalho social e, sobretudo, da proteção social.

Palavras-chave: Assistência Social, CapacitaSUAS, Educação Permanente, Qualificação profissional.

ABSTRACT: The constant changes in the world of work supported by the neo-liberal capitalist system imply an increase in precarious working conditions and, consequently, in the offer and quality of public services to the population, making it imperative to discuss the directions of human resources of public policies and, here, in prominence, of social assistance policy, with training and professional training actions being potential allies for the improvement of policies in all spheres of government. In this sense, the article aims to discuss the implementation of CapacitaSUAS in the state of Roraima, in the extreme north of Brazil, between the years 2013 to 2019, as a strategic action for the qualification of managers, directors, workers in the social assistance network and social assistance counselors, which results in the strengthening of the social assistance policy, in addition to being a space for struggles and resistance towards the expansion of social rights. As a methodological support, a bibliographic review was used, collection of information in documents published in the Official Diary of the State of Roraima - DOE and data from Academic Monitoring System - SIMA, from the Information Evaluation and Management Secretariat - SAGI, Ministry of Citizenship - MC. Executed in Roraima in three stages through a tripartite agreement between Federal Government, the State Secretariat of Labor and Social Welfare - Setrabes and the State University of Roraima - UERR, the Program offered 1,037 places in 25 introductory and refresher courses, having surpassed the quantity agreed and made possible the resignification of social work and, above all, the social protection.

Keywords: Social Assistance, CapacitaSUAS, Permanent Education, Professional Qualification.

INTRODUÇÃO

O capitalismo brasileiro estrutura-se, desde seu desenvolvimento tardio no início do século XX em “um processo de superexploração da força de trabalho, dado pela articulação entre baixos salários, jornada prolongada e fortíssima intensidade em seus ritmos” (Antunes, 2006, p. 17). Endossando essa ideia de precarização e restrição de direitos, Mézáros (2006, p. 27) coloca que “atualmente, nenhum setor de trabalho está imune à miséria do desemprego e do ‘trabalho temporário’”. Para o autor, “atingimos uma fase do desenvolvimento histórico do sistema capitalista em que o desemprego é sua característica dominante” (Mészáros, 2006, p. 31).

Acrescenta-se a este cenário de desregulamentação e flexibilização, modernas formas de terceirização e até de quarteirização em cadeia da força de trabalho, situação que tende a se expandir após a recente reforma trabalhista de 2019, que pode impulsionar o aumento nos números do trabalho informal no Brasil e aprofundar ainda mais a desregulamentação do trabalho. Sobre essa questão, Filgueiras, Lima e Souza (2019), em análise dos impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas ocorridas nos últimos 10 anos no Brasil, na Espanha, na França e no México, afirmam que

[...] a despeito das particularidades de cada país, e das mudanças legais em cada um deles não serem unívocas, é possível identificar as seguintes semelhanças: 1) no campo jurídico, há tendência ao recrudescimento da mercadorização da força de trabalho, reduzindo a proteção aos trabalhadores; 2) no campo econômico, as promessas das reformas não se confirmam ou seus impactos são controversos, e sua generalização é limitada; 3) os impactos sociais são parecidos e generalizáveis, e implicam piora na venda e uso da força de trabalho na medida da efetividade das reformas (Filgueiras, Lima e Souza, 2019, p. 231).

Segundo Vasapollo (2006, p. 45) estes efeitos que causam “o mal-estar do trabalho”, fazem com que os trabalhadores vivam com medo de perder seus empregos, levando-os a viver apenas para o trabalho, o que retira deles a possibilidade de ter uma vida social. Não menos relevante, há a angústia gerada pelo avanço tecnológico que, se por

um lado gera novos formatos e postos de trabalho, por outro, além de obrigar o trabalhador a buscar constantemente atualização profissional, substitui o homem pela máquina em inúmeros espaços de trabalho, a exemplo do que tem se dado com o trabalho nas áreas rurais (especialmente nas atividades voltadas à agricultura e pecuária), e da inteligência artificial que vem ganhando cada vez mais espaço, inclusive no serviço público.

Esta realidade, que perpassa todo o mundo do trabalho, inclui necessariamente as políticas sociais como a assistência social, que, embora tenha alcançado importantes avanços normativos em diversos campos da oferta da proteção social, a partir da Constituição Federal de 1988, a exemplo da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS (1993), da Política Nacional de Assistência Social – PNAS (2004), Norma Operacional Básica de Assistência Social – NOB/SUAS (2005), Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB-RH/SUAS (2006) e da Tipificação dos Serviços Socioassistenciais (2009), mantém, historicamente, práticas conservadoras e que contrariam seu próprio arcabouço teórico, como a cultura do voluntariado, o primeiro-damismo e suas “relações de gênero e de poder”, como bem explica Torres (2002), a alta rotatividade de seus trabalhadores em função de curtos contratos de trabalho mediados por processos seletivos temporários, em clara posição política de oposição à realização de concursos públicos, remunerações inferiores quando comparadas às mesmas áreas de formação que atuam nas demais políticas do tripé da seguridade social (saúde e previdência social), precárias condições de desenvolvimento do trabalho (faltam carros e combustível para realização de visitas domiciliares, computadores e internet para preenchimento de prontuários e alimentação dos sistemas de vigilância socioassistencial, salas adequadas ao atendimento individual e garantia do sigilo profissional e para guarda de arquivos e documentos e etc.).

Impulsionada por esses aspectos, a política fica debilitada, enfraquecida e sofre com o retorno ou o fortalecimento de velhas práticas, como o assistencialismo e o controle dos pobres e da

pobreza, como bem analisa Alayón (1995) e a regressão na ação de profissões como o Serviço Social, assunto discutido por Netto (2013) e que revela que a erosão dos direitos e a crise na ordem social dominante propiciam espaços fecundos para o retorno de referenciais assistencialistas no campo do trabalho na proteção social.

A ausência de conhecimento da política de assistência social reverbera diretamente no planejamento, que, por sua vez, impacta os recursos orçamentários e financeiros, além do monitoramento e avaliação e, sobretudo, na rotatividade das equipes profissionais, muitas vezes contratadas por critérios político-partidários, desmerecendo o conhecimento técnico. Isso impacta diretamente na queda de produtividade dos trabalhadores, na desvalorização profissional, nos baixos salários e, sobretudo, na qualidade do atendimento prestado à população, uma vez que a produtividade e a qualidade dos serviços socioassistenciais prestados à população estão diretamente ligados à forma como são tratados os recursos humanos da assistência social e às formas de valorização do trabalho e do trabalhador, temas estes que, por sua indiscutível relevância, carecem de aprofundamento teórico no cenário da política social brasileira.

De acordo com Brasil (2004, p. 53), a ausência de debate acerca dos recursos humanos da política de assistência social influencia na compreensão do perfil do trabalhador, além “da constituição e composição de equipes, dos atributos e qualificação necessários às ações de planejamento, formulação, execução, assessoramento, monitoramento e avaliação de serviços, programas, projetos e benefícios”, onde será necessária a compreensão de documentos e alimentação de bancos de dados e sistemas de informação. Tudo isso pode ainda provocar prejuízos no conhecimento e articulação com a rede socioassistencial, já que a assistência social é reconhecidamente uma política intersetorial e, certamente, no atendimento ao usuário.

A complexidade da realidade social, bem como a dinâmica das expressões da questão social

enfrentadas pela assistência social requerem de antemão, a criação de diversos serviços capazes de atender as demandas sociais apresentadas cotidianamente; por sua vez, estes serviços requerem pessoas capazes de executá-los de forma competente, necessitando da definição, estruturação e qualificação dos trabalhadores ocupantes das funções/ocupações da assistência social, ou seja, a nova política “exige alterações no processo de trabalho dos trabalhadores de modo que a prática profissional esteja em consonância com os avanços da legislação” (Couto apud Brasil, 2004, p. 54).

Para tanto, é mister destacar que a atuação dos trabalhadores, além de reivindicar profundo conhecimento da legislação, deve superar a concepção paternalista e clientelista da política, atuando na “vertente de viabilizadores de programas para a de viabilizadores de direitos” (Brasil, 2004, p. 54), o que transforma substancialmente todo o processo de trabalho, uma vez que é impossível pensar em garantir direitos sem conhecê-los e sem saber como acessá-los.

É justamente nesta seara do compromisso com a garantia da assistência social como política pública de direito do cidadão e dever do Estado e da necessidade de se estabelecer novas relações e qualificar recursos humanos de forma continuada, oferecendo capacidade de atuação e autonomia na operação da política que surge o Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social – CapacitaSUAS.

O programa, eixo integrante da Política Nacional de Educação Permanente – PNEP, do SUAS, garante formação e capacitação permanente a gestores, dirigentes, trabalhadores da rede socioassistencial e conselheiros de assistência social, visando o aprimoramento de sua gestão em todo o país, nas três esferas de governo, a partir da qualificação da intervenção nos espaços sócio-ocupacionais e de controle social.

Resta destacar que a Política de Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – PNEP/SUAS resulta de um longo e fecundo processo de debates realizados a

partir da organização de seus trabalhadores pela qualificação profissional e valorização do trabalho no SUAS, entendendo que, ao profissionalizar os atores sociais da política – gestores, dirigentes, trabalhadores e conselheiros, novas habilidades, atitudes e possibilidades se abrem diante das necessidades de provisão de serviços e benefícios socioassistenciais mais qualificados e comprometidos com um projeto emancipatório de sociedade.

A EDUCAÇÃO PERMANENTE E O TRABALHO NO SUAS

Aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, por meio da Resolução nº 04, de 13 de março de 2013 (Brasil, 2013), a Política Nacional de Educação Permanente consagra a previsão dos artigos 6º e 19 da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, que preveem, respectivamente, no inciso V, “implementar a gestão do trabalho e a educação permanente na assistência social” e, no inciso IX, “formular política para a qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da assistência social” (Brasil, 1993). Tal política se apresenta como uma resposta de avanço após a constituição, na VII Conferência Nacional de Assistência Social, do Fórum Nacional de Trabalhadores da Assistência Social – FNTSUAS (2009) e da VIII Conferência Nacional de Assistência Social, realizada em Brasília – DF em 2011, que teve como tema “Consolidar o SUAS e valorizar seus trabalhadores”.

No caderno de textos da citada Conferência, Paiva (2011) questionava qual agenda construir para os trabalhadores do SUAS, defendendo a necessária formulação de uma agenda direcionada à organização e à luta coletiva na direção da efetivação da proteção social universal.

[...] trata-se de dotar o SUAS das ações que possam conduzir a ruptura definitiva com a condição periférica ou residual da assistência social, e da sua versão tradicional como reprodutora de mecanismos de mistificação das desigualdades e de ocultamento das suas causas, que induzem respostas (pretensamente) reformadoras das condutas individuais e grupais, sem qualquer conteúdo ou potência transformadora libertária.

Desta forma, na agenda de luta dos trabalhadores sociais – simultânea às reivindicações, mobilizações e organização – está pautada a imprescindível elaboração teórica e política, capaz de dotar as medidas de proteção socioassistencial de novos conteúdos e estratégias, que deflagrem a politização e a desalienação e, assim, a crescente autonomia crítica dos sujeitos de direitos, como princípio fundamental para avançar na contramarcha dos processos de subalternização política, de exploração econômica e de exclusão sócio-cultural (Paiva, 2011, p. 14-15).

Pensada para atender de forma interdisciplinar os trabalhadores do SUAS de diferentes áreas de formação e níveis de escolaridade, além de gestores, dirigentes e conselheiros de assistência social, a PNEP/SUAS, marco histórico da política de assistência social, tem como objetivo institucionalizar “[...] a perspectiva político-pedagógica fundada na Educação Permanente”, contribuindo para o “[...] processo de aprimoramento da gestão [...] e da qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais” (PNEP/SUAS, 2013, p. 7).

A PNEP/SUAS aborda a educação permanente numa perspectiva filosófica, científica, histórica, tecnológica e cuja pedagogia deve ser crítica e de aprendizagem significativa, o que garante à política um caráter inovador que assume lugar estratégico não apenas na qualificação dos atores sociais, mas, fundamentalmente, na valorização do trabalhador e, sobretudo, da política de assistência social, possibilitando, a partir da reflexão das diversas dimensões do conhecimento e do fazer profissional – teórica, metodológica, ética e política, articular conhecimento territorial com suas vivências e expectativas, papéis sociais e a subjetividade humana, configurações familiares e cotidiano, trabalho e necessidades humanas, planejamento, proteção social e garantia de direitos.

Com vistas à execução das ações de capacitação e formação, o então Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) instituiu, pela Portaria nº 190, de 22 de dezembro de 2017, o Núcleo Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – NUNEP/SUAS, que, segundo o artigo 1º, é uma

instância colegiada de caráter consultivo, coordenada pela Secretaria Nacional de Assistência Social – SNAS, por meio do Departamento de Gestão do SUAS, que tem como objetivo:

I - promover a efetivação da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP/SUAS, aprovada pela Resolução nº 4, de 13 de março de 2013, do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS; II - fomentar a unidade nacional no processo de implementação, monitoramento e avaliação das ações de formação e de capacitação, conforme os princípios e diretrizes da PNEP/SUAS.

Por sua vez, a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS (RENEP/SUAS), formada por Instituições de Ensino, públicas e privadas, Escolas de Governo e Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia que, em parceria com os órgãos de gestão e implementação do SUAS devem colaborar quanto

- a) à elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação;
- b) ao planejamento instrucional de ações de formação e capacitação;
- c) à estruturação de observatórios de práticas;
- d) à estruturação de núcleos de pesquisa dedicados a diferentes temas afetos ao SUAS;
- e) à oferta e execução, em parceria ou sob a forma de relação contratual com os órgãos gestores do SUAS, nos três níveis federativos, os tipos de ação de formação e capacitação compreendidos nos Percursos Formativos definidos nesta Política. Em razão de sua importância para a implementação desta Política e das atividades que podem desenvolver, as instituições de ensino vinculadas à Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, devem ser chamadas a compor os Núcleos de Educação Permanente do SUAS (Brasil, 2013, p. 49-50).

Com tais resoluções e portarias, o governo federal, em comunhão aos demais entes federativos e instituições de ensino, trata, portanto, de incentivar e oportunizar possibilidades múltiplas de atualização das práticas e atitudes ao passo em que encoraja, continuamente, a busca por novos conhecimentos, descoberta de talentos e aperfeiçoamento de habilidades que possam aprimorar os processos de trabalho a partir dos aportes teórico-metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. Dessa forma, o

trabalhador é percebido como sujeito e agente transformador de seu ambiente e não apenas um mero recurso humano realizador de tarefas previamente estabelecidas pela administração local. Nessa abordagem, o trabalho é entendido como um processo de trocas, de criatividade, coparticipação e corresponsabilização, de enriquecimento e comprometimento mútuos.

Diante dos aspectos já apontados e para o alcance do objetivo deste artigo, qual seja, discutir a realização do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social – CapacitaSUAS no estado de Roraima, extremo Norte do Brasil, entre os anos 2013 e 2019, como ação estratégica de qualificação dos gestores, dirigentes, trabalhadores da rede socioassistencial e conselheiros de assistência social, o presente estudo aborda as bases estruturantes do CapacitaSUAS num contexto de educação permanente que contempla a luta dos próprios trabalhadores e usuários por uma política de valorização do trabalho e, posteriormente, contextualizará a execução do Programa no estado de Roraima.

CAPACITASUAS

O Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS foi instituído pela Resolução CNAS nº 8, de 16 de março de 2012, que estabelece seu prazo de vigência até 2025, alterada pelas Resolução CNAS nº 28, de 14 de outubro de 2014 e Resolução CNAS nº 15, de 3 de outubro de 2017, de com o objetivo de

Contribuir com o aprimoramento das funções, capacidades e competências das funções de gestão; do provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais e da transferência de renda; e do exercício do controle social, por meio do apoio aos estados e ao Distrito Federal na execução dos seus Planos de Capacitação do SUAS (Resolução CNAS nº 15, de 3 de outubro de 2017).

O CapacitaSUAS possui gestão compartilhada entre a União, Governos Estaduais e do Distrito Federal, Municípios e Instituições de Ensino, cabendo a cada um, funções específicas que vão desde a elaboração de diagnósticos de necessidade de formação e capacitação,

estruturação de planos de capacitação, elaboração de projetos pedagógicos dos cursos, formulação e divulgação de cadernos instrucionais, fomento ao cofinanciamento, instituição de convênios e contratos de cooperação técnica, definição do número de vagas, metas e financiamento na Comissão Intergestores Tripartite – CIT e Comissão Intergestores Bipartite – CIB, até a divulgação da oferta e mobilização dos gestores, trabalhadores e conselheiros, definição de normas para liberação dos cursistas, realização das inscrições, execução das capacitações, monitoramento e avaliação dos processos formativos, alimentação do Sistema de Monitoramento Acadêmico – SIMA¹, criado para o acompanhamento monitoramento da execução dos cursos ofertados no âmbito do CapacitaSUAS em todo o país e certificação dos participantes.

A instituição do Programa prevê que este atenda a convênios em âmbito nacional, priorizando ações de capacitação voltadas à agenda prioritária dos governos, sendo que o público-alvo dos cursos de formação relaciona-se às funções exercidas no SUAS, sejam elas de gestão, provimento de serviços e benefícios ou controle social. Ainda neste aspecto, importa relatar que o controle social do CapacitaSUAS é exercido pelos Conselhos Nacional, Estaduais e do Distrito Federal da Assistência Social, os quais deverão apreciar e aprovar as metas e a aplicação dos recursos destinados, conforme estabelecem as Resoluções supramencionadas.

Para Tavares de Oliveira (2018, prefácio),

A compreensão do trabalhador do SUAS como protagonista de especial relevância, principal mediador e tecnologia central da política, exige formação e qualificação continuada e nos desafia à organização de um processo sistemático e permanente de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes que se transformam constantemente no âmbito do ambiente de trabalho, tendo como referência a análise das nossas práticas e seus resultados, bem como repensá-las a partir do contato com novos aportes teóricos e tecnológicos disponíveis.

De acordo com a Resolução CNAS n° 15, de 3 de outubro de 2017, são diretrizes do Programa:

a) contribuir com o fortalecimento das gestões estaduais e do Distrito Federal, visando ao

aprimoramento dos Planos de Capacitação do SUAS;

b) desenvolver os conhecimentos, habilidades e atitudes dos trabalhadores, visando à qualificação da oferta dos serviços, programas, projetos, benefícios socioassistenciais e da transferência de renda no âmbito do SUAS;

c) articular teoria e prática profissional, resultando em projetos de intervenção e produção de conhecimentos para o SUAS, pautados pelos princípios da interdisciplinaridade, da aprendizagem significativa e da historicidade;

d) contribuir e potencializar práticas democráticas e participativas na execução dos serviços, programas, projetos, benefícios socioassistenciais e na transferência de renda;

e) disseminar o conhecimento produzido no processo formativo para o Sistema;

f) identificar e socializar práticas socioassistenciais exitosas, com foco na participação dos usuários do SUAS;

g) fomentar a produção, sistematização e disseminação de conhecimentos derivados das práticas profissionais;

h) fomentar, no âmbito das instituições de ensino e entidades de assistência social, integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, o desenvolvimento de novos campos de conhecimentos relacionados ao SUAS;

i) fomentar e potencializar os Observatórios Sociais;

j) ampliar o leque de instituições de ensino com expertises em assistência social e atuantes na formação inicial e continuada dos quadros da assistência social;

l) valorizar e potencializar as instituições de ensino e entidades de assistência social no processo formativo dos trabalhadores do SUAS.

Sobre os critérios de elegibilidade e partilha para o repasse dos recursos, a Portaria do Ministério do Desenvolvimento Social n° 4, de 5 de fevereiro de 2018, institui, no art. 1º, parágrafo único, que “são pactuados na Comissão Intergestores Tripartite - CIT e deliberados pelo CNAS, por meio de Resolução”. O documento define também, entre outras coisas, o apoio aos estados e Distrito Federal na elaboração dos planos de capacitação do SUAS, o cofinanciamento dos cursos e suas modalidades possíveis:

Art. 2º O Programa CapacitaSUAS objetiva apoiar os Estados e o Distrito Federal na execução dos respectivos planos de capacitação do Sistema Único de Assistência Social - SUAS,

1 Para informações sobre os relatórios constantes do SIMA, consultar Vilas Boas et al. (2015).

com o objetivo de contribuir com o aprimoramento das funções, capacidades e competências das funções de gestão no âmbito do SUAS.

Parágrafo único. A União cofinanciará, por meio do Programa CapacitaSUAS, a oferta de cursos, reconhecidos pelo gestor federal da política de assistência social, oferecidos pelos Estados e Distrito Federal em duas modalidades diferentes:

I - oferta direta, quando o órgão gestor possuir servidor público com expertise para formação e capacitação, limitada a até 30% (trinta por cento) da meta/vaga cofinanciada pela União, devendo submeter esse arranjo ao núcleo de educação permanente e aprovar no respectivo conselho de assistência social; e

II - oferta indireta, repassando a execução do objeto a instituições de ensino ou entidades de assistência social integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS ou com comprovada capacidade técnica e experiência em formação e capacitação (grifo nosso).

Art. 3º As ações de formação e capacitação do Programa CapacitaSUAS deverão seguir o disposto na Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social - PNEP/SUAS, aprovada pela Resolução nº 4, de 13 de março de 2013, do CNAS.

§ 1º O formato, conteúdo e referências bibliográficas dos cursos, que poderão ser executados nas modalidades presencial e a distância, serão organizados pela Secretaria Nacional de Assistência Social - SNAS e apoiados pelo Núcleo Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social - NUNEP/SUAS.

§ 2º Os Estados e o Distrito Federal poderão definir as estratégias de execução mais efetivas do Programa CapacitaSUAS para cada território, incluir novos conteúdos e referências bibliográficas e utilizar novas tecnologias disponíveis no intuito de atender às necessidades e especificidades locais, regionais e estaduais.

Desde sua concepção enquanto programa, diversas e ricas são as experiências de execução dos cursos do CapacitaSUAS pelo Brasil, cujos resultados podem ser observados em variadas publicações e relatos de pesquisadores, profissionais, gestores e conselheiros. Isto porque, os cursos ofertados possibilitam aos participantes uma imersão em suas vivências cotidianas, cada qual pensando seu território de maneira específica mas, ao mesmo tempo, conectada à rede de proteção social existente no entorno e na região, bem como, de forma crítica, é possível correlacionar as questões operacionais ao

tratamento de temas sensíveis, rompendo mitos, burocracias desmedidas, paradigmas e barreiras pessoais, profissionais e institucionais a partir da revisão de conteúdo, aprofundamento de temas, estabelecimento de novas práticas, utilização de novas metodologias e das trocas interpessoais.

Tudo isso só é possível porque, ao adotar a pedagogia crítica, o CapacitaSUAS leva os instrutores/docentes e os participantes às reflexões capazes de desconstruir/reconstruir novas possibilidades no campo do trabalho social, com uma nova visão da prática, alicerçada por uma teoria que considera a proteção social um direito e a contextualiza histórica, política, econômica e culturalmente.

ASSISTÊNCIA SOCIAL EM RORAIMA

O estado de Roraima, localizado no extremo norte do Brasil, foi criado a partir da Constituição Federal de 1988 é formado por 15 municípios. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, tem uma população estimada (em outubro de 2020) em 631.181 pessoas (a população no Censo 2010 era 450.479 pessoas), numa área territorial de 223.644,527 km², cuja densidade demográfica é 2,01 hab/km². O Índice de Desenvolvimento Humano – IDH (2010) é 0,707.

A capital de Roraima, Boa Vista, é a capital mais setentrional do país, única capital totalmente acima da linha do Equador; concentra mais de 66% da população do estado, a sede dos três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), a maioria dos equipamentos públicos de saúde, educação e segurança, entre outros e, em relação à política de assistência social, é o único município a ofertar serviços de proteção social especial de alta complexidade.

Conforme se verifica na tabela abaixo, além da disparidade em relação à população, Boa Vista se distancia dos demais municípios também em relação à densidade demográfica e Índice de Desenvolvimento Humano, cujas informações demonstram um melhor desempenho da capital em relação às demais localidades.

Em relação à assistência social e as proteções afiançadas, pode-se afirmar que, no tocante ao governo do estado de Roraima, a política é gerida pela Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social – Setrabes que, de acordo com a previsão de competências previstas na LOAS (1993), “assume responsabilidades na gestão do sistema e na garantia de sua organização, qualidade e resultados na prestação dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais que serão ofertados pela rede socioassistencial” (Brasil, 2012, p. 19). À Setrabes, enquanto gestora estadual da política de assistência social, além de todas as responsabilidades compartilhadas entre os entes federativos, previstas no artigo 12 da NOB/SUAS (2012), cabe ainda as responsabilidades previstas no artigo 15 da já referida Norma Operacional Básica.

1 para crianças advindas dos municípios do interior do estado de Roraima.

No que diz respeito aos 15 municípios de Roraima, a estes também cabe as responsabilidades previstas no artigo 12, além daquelas previstas no artigo 17 da NOB/SUAS (2012). Todos os municípios de Roraima executam a política de assistência social por meio de secretarias específicas para a finalidade. Em relação as proteções afiançadas, pode-se afirmar que todos os 15 municípios possuem, na proteção social básica, pelo menos 1 Centro de Referência da Assistência Social - CRAS e os Serviços de Proteção Social Básica. Especificamente na capital Boa Vista, funcionam 7 CRAS, o Coral Arte Canto e o Programa Dedo Verde.

Tabela 1: Municípios de Roraima - população, densidade, área e IDHM

Município	População Censo 2010*	População Estimativa 2020*	Densidade Demográfica (hab/km ²)*	Área Territorial (km ²)*	IDHM 2013**
Alto Alegre	16.448	15.380	0,64	25.454,297	0.542
Amajari	9.327	13.185	0,33	28.473,450	0.484
Boa Vista	284.313	419.652	49,99	5.687,037	0.752
Bonfim	10.943	12.557	1,35	8.079,914	0.626
Cantá	13.902	18.799	1,81	7.664,831	0.619
Caracarái	18.398	22.283	0,39	47.379,903	0.624
Caroebe	8.114	10.383	0,67	12.065,896	0.639
Iracema	8.696	12.296	0,60	14.011,695	0.582
Mucajá	14.792	18.172	1,19	12.337,851	0.665
Normandia	8.940	11.532	1,28	6.959,868	0.594
Pacaraima	10.433	18.913	1,30	8.025,045	0.650
Rorainópolis	24.279	30.782	0,72	33.579,739	0.619
São João da Baliza	6.769	8.348	1,58	4.284,505	0.655
São Luiz	6.750	8.110	4,42	1.526,898	0.649
Uiramutã	8.375	10.789	1,04	8.113,598	0.453

Fonte: *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, dados colhidos em 6 dez. 2020 em <https://cidades.ibge.gov.br/...>; **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD (2013) – Atlas do Desenvolvimento Humano dos Municípios (www.atlasbrasil.org.br). Elaboração própria.

Destaca-se aqui que, vinculados à Setrabes estão os serviços de proteção social especial de alta complexidade: 1 casa de passagem, 1 unidade socioeducativa mista e 3 instituições de acolhimento, sendo 1 para adolescentes do sexo masculino, 1 para adolescentes do sexo feminino e

Na proteção social especial de média complexidade, destaca-se o Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS em 14 municípios, visto que São Luiz encerrou as atividades. Boa Vista executa ainda o Projeto Crescer, conhecido e premiado mundialmente por seu trabalho com adolescentes e jovens em situação de risco e vulnerabilidade social, serviço de abordagem de rua, serviço de apoio e orientação à família, serviço de enfrentamento à violência e de acompanhamento de medidas socioeducativas em meio aberto – Prestação de Serviços à Comunidade – PSC e Liberdade Assistida – LA.

Por fim, na proteção social especial de alta complexidade, Boa Vista conta com 1 unidade de acolhimento infantil.

O controle social é exercido pelo Conselho Estadual de Assistência Social – CEAS e pelos Conselhos Municipais de Assistência Social, a exemplo do CMAS de Boa Vista e ainda do CMI – Conselho Municipal do Idoso.

Interessa destacar que, considerando o censo IBGE 2010 e a classificação dos municípios segundo total de habitantes (PNAS/2004 e NOB/SUAS 2005), percebe-se que somente a capital Boa

Vista se enquadra em município de grande porte (mais de 100 mil habitantes), sendo o restante enquadrado como de pequeno porte 1 (até 20 mil habitantes) e pequeno porte 2 (até 50 mil habitantes), o que impacta diretamente na oferta de serviços socioassistenciais.

Isto posto, resta ainda esclarecer que os trabalhadores da assistência social, além de atuarem em realidades territoriais complexas (pobreza, violência, situação de rua, pessoa com deficiência e etc.), lidam com a riqueza da multiculturalidade, visto que o estado de Roraima comporta populações urbanas, rurais, ribeirinhas, indígenas de várias etnias e imigrantes - principalmente Venezuelanos a partir de 2015, um cenário que exige cada vez mais proximidade com a política de educação permanente do SUAS.

CAPACITASUAS EM RORAIMA

Conforme Teixeira (2015, p. 87-88), a região Norte, de maior dimensão territorial no Brasil, inaugurou com êxito a execução do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social – CapacitaSUAS, numa experiência marcada, em todos os estados partícipes, pelo forte envolvimento dos atores do processo, “o intercâmbio de informações diversas, os depoimentos sobre os desafios da prática, o relato sobre resultados exitosos, a visível adesão e sintonia com os novos marcos conceituais e normativos”, embora tenham passado por complicadas questões burocráticas relacionadas ao estabelecimento de parcerias com as Instituições de Ensino Superior, o que se desdobrou em desatualização e necessário refazimento de cronogramas.

A execução do CapacitaSUAS nessa região iniciou o processo no Brasil, precisamente no estado do Acre, e demonstrou ter vencido obstáculos, tensões, reações e temores próprios de Programas que pretendem inovar no campo das Políticas Públicas, buscando a séria qualificação de seus trabalhadores por intermédio de projetos pedagógicos concebidos e formulados no próprio âmbito do trabalho, em permanente diálogo com as Instituições de Ensino Superior (IES). Venceu dificuldades e converteu-se em uma aspiração que se expande visivelmente nos estados e municípios da região Norte (Teixeira, 2015, p. 87).

Trata-se de uma região abundante em diversidade sociocultural e ambiental, com características peculiares quando comparada às demais regiões do Brasil. A região amazônica, reconhecida por exuberante beleza e suas riquezas naturais, fauna e flora, traz consigo importantes contrastes, que incluem desde a multiplicidade étnica dos povos da floresta - população indígena, quilombola, seringueiros, ribeirinhos e caboclos, locais de difícil acesso e comunicação, devido a suas longas distâncias, alcançadas muitas vezes somente por aeronaves ou após longos dias de viagem em embarcações pelos rios, até o constante deslocamento populacional para áreas urbanas onde se concentram a maioria dos equipamentos públicos, o que acentua profundamente os contrastes entre as riquezas e as pobreza regionais, dada a restrição, insuficiência ou inexistência, em muitos destes locais, de oferta de serviços públicos, gerando consequências nefastas à garantia de direitos, uma vez que se inclui aqui equipamentos de saúde, educação, justiça e segurança, por exemplo.

Em Roraima, o CapacitaSUAS foi executado em 3 etapas entre os anos 2013 e 2019, a partir da celebração do Convênio de Cooperação Técnica e Científica nº 69/2013, entre o Estado de Roraima, através da Secretaria de Estado do Trabalho e Bem-Estar Social – Setrabes e a Universidade Estadual de Roraima – UERR, publicado pela Secretaria de Estado do Planejamento e Desenvolvimento – SEPLAN, no Diário Oficial do Estado de Roraima de 27 de setembro de 2013. Anterior a este processo, a Universidade Estadual de Roraima já figurava como uma das 9 Instituições de Ensino Superior da região Norte habilitadas na RENEPSUAS, sendo que destas, 4 eram públicas – 2 estaduais e 2 federais e 5 eram privadas.

Embora o referido convênio tenha sido celebrado entre 2 entes, a execução do CapacitaSUAS deve-se à pactuação tripartite de vagas, metas e recursos, além do monitoramento e da avaliação realizados tanto pelo governo estadual quanto pelo Ministério responsável pela política de assistência social no âmbito do governo

federal. O Convênio de Cooperação Técnica e Científica n° 69/2013 previa como objetivo

Promover no âmbito dos 15 do CapacitaSUAS: municípios do Estado de Roraima a formação continuada aos gestores, trabalhadores do SUAS, conselheiros modalidades de nivelamento e atualização, em conformidade com a política nacional de capacitação do SUAS e do Plano Estadual de Capacitação, que visava²:

- a) ofertar subsídios teóricos e metodologias aos trabalhadores do SUAS;
- b) qualificar a rede de atendimento dos Centros de Referência especializados da assistência social, acolhimento institucional e centro pop;
- c) instrumentalizar os profissionais na metodologia de trabalho social com famílias;
- d) proporcionar aos operadores conhecimentos sobre os instrumentos normativos e legais vigentes, visando à oferta de um atendimento qualitativo e humanizado.

Para a execução estadual do Programa, foram pactuadas 889 vagas a serem ofertadas em 3 etapas, ficando 250 vagas na primeira, 364 vagas na segunda e 275 vagas na terceira. Inicialmente³, o governo federal disponibilizou 8 cursos, sendo 2 de introdução e 6 de atualização, todos com carga horária de 40 horas e oferta de material didático.

- Curso de Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à implementação de ações do Plano Brasil sem Miséria;

- Curso de Introdução ao Exercício do Controle Social;

- Curso de Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do BSM;

- Curso de Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS;

- Curso de Atualização sobre Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS;

- Curso de Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial;

- Curso de Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS; e

- Curso de Atualização para a elaboração de Planos de Assistência Social.

Em Roraima, a responsabilidade pela execução do CapacitaSUAS esteve a cargo da Universidade Estadual de Roraima – UERR, por intermédio do curso de Serviço Social. Durante toda a sua execução, a coordenação pedagógica e executiva do Programa ficou a cargo das professoras do curso que assumiram as etapas num formato de revezamento e compartilhamento de responsabilidades.

De acordo com o Convênio de Cooperação Técnica e Científica n° 69/2013, cabia a UERR, entre outras coisas, assegurar a execução dos cursos com qualidade, participar do processo de alinhamento conceitual junto à equipe do Ministério e da Setrabes, assegurar a certificação dos capacitandos que concluírem, com aproveitamento, os cursos; apoiar o Ministério e Setrabes no processo de acompanhamento, realizar o monitoramento e avaliação dos cursos e alimentar o Sistema de Monitoramento Acadêmico – SIMA, da Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação – SAGI. Para a execução das atividades, o Convênio previa recursos para aquisição de insumos (material de escritório e equipamentos), pagamento de ajuda de custo para os cursistas dos municípios do interior do estado de Roraima, pagamento de hora/aula e encargos trabalhistas referentes à contratação de instrutores docentes, passagens aéreas e recursos para contratação de apoio técnico de nível médio e superior.

Conforme previsão, anterior a todas as etapas foram realizados processos seletivos para contratação de instrutores/docentes e apoio técnico. Nas 2 primeiras etapas, as Oficinas de Alinhamento

2 De acordo com o Convênio de Cooperação Técnica e Científica n° 69/2013.

3 Ao longo dos anos, com a transição de governos, houve mudanças na nomenclatura do Ministério responsável pela política de assistência social (Ministério do Desenvolvimento Social, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Ministério da Cidadania) e, com a inclusão ou supressão de alguns programas federais, foram inseridos ou suprimidos também alguns cursos ou introduzidos novos títulos e conteúdos, fato que poderá ser visualizado nos quadros 1a e 1b.

Conceitual ocorreram na capital federal e, na última, na própria UERR, com duração de 2 dias e participação de todos os 6 instrutores/docentes selecionados, a coordenação executiva e 2 técnicos do Ministério da Cidadania.

Sobre as oficinas de alinhamento conceitual, Teixeira (2015, p. 88) destaca que

[...] o trabalho precedente de construção de matrizes pedagógicas para cada curso, com orientação de conteúdos para aulas dialogadas e para oficinas, contribuiu sobretudo para manter a unidade nacional do Programa CapacitaSUAS, sem prejuízo para aspectos específicos decorrentes das diversidades culturais, econômicas e territoriais regionais.

Além da Oficina de Alinhamento Conceitual, a última etapa do CapacitaSUAS contou com aula inaugural, realizada no auditório da Setrabes, com o tema: Educação Permanente e o Trabalho no SUAS. Na ocasião, também foram apresentados os cursos aos participantes e as definições deliberadas na Comissão Intergestores Bipartite – CIB em relação ao quantitativo de vagas por município, calendário de execução das atividades, organização do trabalho e liberação dos profissionais para os cursos, além dos termos de compromisso e documentação específica para inscrição e recebimento de ajuda de custo.

Todos os participantes dos cursos, nas 3 etapas, receberam material instrucional ofertado pelo governo federal. Na última etapa, por se tratar de atualização, 2 cursos tiveram material em formato online, por meio da página do CapacitaSUAS na internet.

Conforme se observa nos Quadros 1a, 1b e 2, o CapacitaSUAS em Roraima ofertou 1.037 vagas em 25 cursos de introdução ou atualização, sendo 148 vagas além da previsão inicial pactuada para execução no estado. Foram 139 vagas distribuídas nos 3 cursos ofertados em 2013, 361 vagas distribuídas nos 8 cursos ofertados em 2014, 129 vagas distribuídas nos 4 cursos ofertados em 2016, 139 vagas distribuídas nos 4 cursos ofertados em 2017 e 269 vagas distribuídas nos 6 cursos ofertados em 2019.

Quadro 1a: Execução das vagas pactuadas – por ano (2013-2019)

Nº	Ano de execução	Curso	Qtd. de cursistas
1	2013	Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS	46
2	2013	Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS	53
3	2013	Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS	40
4	2014	Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS	16
5	2014	Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e estratégias de Enfrentamento à Pobreza	46
6	2014	Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS	19
7	2014	Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS	70
8	2014	Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e estratégias de Enfrentamento à Pobreza	56
9	2014	Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS	43
10	2014	Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS	61
11	2014	Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e estratégias de Enfrentamento à Pobreza	50
12	2016	Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS	28
13	2016	Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social	26
14	2016	Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social	40

Fonte: Sistema de Monitoramento Acadêmico – SIMA/SAGI/Ministério da Cidadania. Acesso em 9 de junho de 2020. Quadro elaborado pela autora.

Após a execução de cada curso, obrigatoriamente, os cursistas respondiam uma avaliação de reação. A frequência dos cursos ficava a cargo de cada instrutor/docente e, após sua organização, os cursistas eram certificados. Vale lembrar que os trabalhadores, gestores, dirigentes e conselheiros de assistência social poderiam se inscrever em mais de 1 curso, de acordo com sua área atuação e disponibilidade.

Quadro 1b: Execução das vagas pactuadas – por ano (2013-2019)

Nº	Ano de execução	Curso	Qtd. de cursistas
15	2016	Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS	35
16	2017	Atualização em Vigilância Socioassistencial	43
17	2017	Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS	39
18	2017	Atualização sobre Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS	30
19	2017	Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do Plano Brasil Sem Miséria	27
20	2019	Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social	29
21	2019	Atualização em Vigilância Socioassistencial	39
22	2019	Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS	36
23	2019	Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS	47
24	2019	Atualização sobre Organização e Oferta dos Serviços de Proteção Social Especial	54
25	2019	Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS	64
Total de vagas executadas:			1.037

Fonte: Sistema de Monitoramento Acadêmico – SIMA/SAGI/Ministério da Cidadania. Acesso em 9 de junho de 2020. Quadro elaborado pela autora.

Em Roraima, o perfil das turmas se desenhou de forma heterogênea em relação à formação (assistentes sociais, psicólogos, pedagogos, administradores, educadores sociais e etc.) e ao tempo de experiência em atividades na política de assistência social (recém-formados sem experiência ou poucos meses de experiência, profissionais com experiência de 5, 10 e mais anos de atuação na política, profissionais com conhecimento da proteção social básica, profissionais que já atuaram nas proteções básica e especial, entre outros).

Em relação ao gênero, 915 (88%) declararam feminino e 122 (12%) masculino, um dado que não difere muito de outras localidades em razão da histórica predominância de mulheres na política de assistência social e em profissões como serviço social, psicologia e pedagogia (Cisne, 2004; Craveiro e Machado, 2011; Lisboa, 2010).

Quadro 2 – Execução das vagas pactuadas - por curso (2013-2019)

Curso	Qtd. de turmas	Total de cursistas
Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS	6	269
Atualização em Vigilância Socioassistencial	2	82
Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social	3	95
Atualização sobre Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS	1	30
Atualização sobre Organização e Oferta dos Serviços de Proteção Social Especial	1	54
Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do Plano Brasil Sem Miséria	1	27
Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e estratégias de Enfrentamento à Pobreza	3	152
Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS	2	64
Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS	6	264
TOTAL	25	1.037

Fonte: Sistema de Monitoramento Acadêmico – SIMA/SAGI/Ministério da Cidadania. Acesso em 9 de junho de 2020. Quadro elaborado pela autora.

O perfil dos profissionais revelou alguns dados preocupantes e o principal deles é a forma de inserção dos profissionais na política de assistência social. Até 2019, mais de 80% eram contratados temporariamente por meio de seleções simplificadas ou, de forma mais agravante nos municípios do interior, por meio de indicações políticas ou a partir de outras influências, inclusive para cargos de gestão, situação essa que reflete fragilidade em diversos aspectos considerados

cruciais para a oferta dos serviços e a qualidade do atendimento prestado à população, como é o caso da alta rotatividade dos profissionais, que prejudica o planejamento e a continuidade das ações, além, entre outras coisas, do conhecimento do serviço e da vinculação com a população e equipe de trabalho. Essa situação contraria frontalmente a NOB-RH/SUAS.

Especificamente os cursos de Vigilância Socioassistencial e Controle Social acenderam luzes de atenção: no primeiro, uma expressiva quantidade de profissionais sem conhecimento da necessidade de realização de ações de vigilância ou ainda, sem condições de fazê-la – sem estrutura física ou equipamentos e internet por exemplo; no segundo, o registro sempre marcado da ainda frágil condição de muitas instâncias de controle social no estado – debilidade de condições estruturais e, principalmente, de autonomia para exercício do controle social – lembra-se aqui novamente a situação dos trabalhadores da assistência com vínculos precários de trabalho e a difícil situação de atuar livremente nos conselhos de assistência social.

Ainda em relação à Vigilância Socioassistencial, afiançada no SUAS como instrumento de proteção social, responsável pela identificação e prevenção de situações de risco e vulnerabilidade social nos territórios, vale a pena destacar que essa noção, bem como tratam Ferreira e Pereira (2016, p. 212), “ultrapassa os limites geográficos e deve ser baseada no reconhecimento das capacidades criadas, coletivamente, no território, enquanto espaço de vivência com características políticas, econômicas e culturais”.

Outra preocupação apontada pelo Sistema de Monitoramento Acadêmico diz respeito ao CadSUAS, sistema de cadastro do SUAS, que comporta todas as informações relativas às prefeituras, órgão gestor, fundo e conselho de assistência social. Em Roraima, 42,8% dos cursistas não possuem o cadastro completo no CadSUAS, 48,52% possuem pendências de atualização e

8,67% não constam neste sistema.

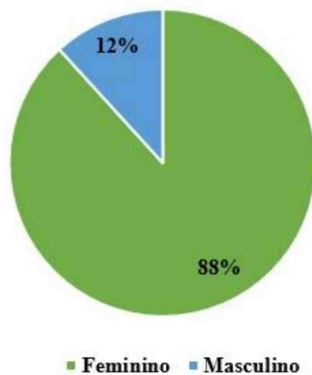


Gráfico 1: Cursistas CapacitaSUAS Roraima – por gênero (2013-2019)

Fonte: Fichas de inscrição dos cursos do CapacitaSUAS em Roraima. Elaboração própria.

Sobre a frequência e desempenho dos cursistas, 731 (70%) tiveram desempenho suficiente/satisfatório, 247 (24%) desistente/insuficiente e 59 (6%) evadido/insatisfatório. Pode-se relacionar esses dados ao já apontado acima: rotatividade de profissionais, profissionais recém-contratados e não liberados para o desenvolvimento de todo o curso, profissionais inscritos num curso e, posteriormente, transferidos para outro serviço e impedidos de permanecer na totalidade da carga-horária, entre outros motivos.

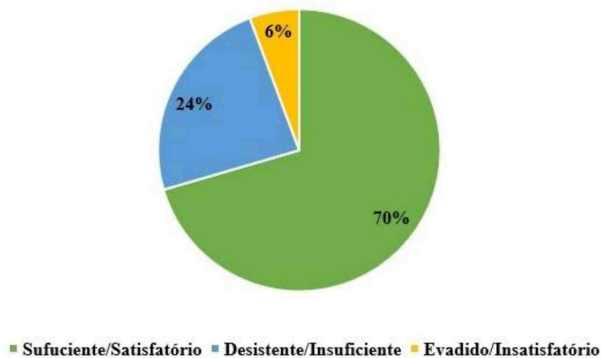


Gráfico 2: Frequência e desempenho dos cursistas CapacitaSUAS Roraima (2013-2019)

Fonte: Sistema de Monitoramento Acadêmico – SIMA/SAGI/Ministério da Cidadania. Acesso em 9 de junho de 2020.

Por fim, na contramão das fragilidades já descritas e nas relacionadas às burocracias que impactaram em mudanças de cronograma, contratação de instrutores/docentes e equipe de

apoio e de pontuais dificuldades relacionadas à infraestrutura e acesso à internet (o que causou alguma demora nos envios de fichas de inscrição e documentos de cursistas, além de dificuldades na alimentação do SIMA), há que se pontuar o excelente resultado alcançado pelo CapacitaSUAS em Roraima, que, entre os muitos pontos positivos, podem ser destacados, para além do cumprimento das metas quantitativas pactuadas:

- a recepção dos cursos/oficinas pelos trabalhadores, gestores e conselheiros do SUAS, cujo planejamento considerou as necessidades e interesses locais;

- a metodologia utilizada nas oficinas, que, por meio da pedagogia crítica, fortaleceu as trocas entre os envolvidos no processo de ensino-aprendizagem, favorecendo a compreensão e a agregação de valores e conteúdo;

- a construção do trabalho coletivo, utilizando cartografias, mapas mentais e chuvas de ideias permitiu, além de novas perspectivas de atuação, novos olhares sobre o fazer profissional, num movimento de ressignificação da própria política de assistência social;

- a abertura para o trabalho de temas sensíveis (violências e violações de direitos, por exemplo), permitiu a criação de um maior conhecimento e envolvimento com a rede de proteção social, o que possibilita novas interfaces legais e articulações institucionais;

- o fomento aos debates a partir de casos reais permitiu a percepção das peculiaridades territoriais e a influência da política de assistência social sobre elas, estabelecendo estratégias de enfrentamento da questão social a partir das diferentes vivências em cada realidade concreta.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A política de assistência social, reconhecida legalmente como direito do cidadão e dever do Estado na Constituição Federal de 1988, posteriormente regulamentada pela Lei Orgânica da

Assistência Social – LOAS (1993), Política Nacional de Assistência Social – PNAS (2004) e Sistema Único da Assistência Social – SUAS (2005), tem se consolidado e fortalecido na garantia de direitos e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

Como política de proteção social, situada no tripé da Seguridade Social que envolve ainda a Saúde e a Previdência Social, a Assistência Social aprimorou ao longo dos anos uma clareza conceitual extraordinária, possibilitando integração e articulação com outras políticas públicas, como educação, habitação, trabalho, segurança, entre outras, sem perder o foco objetivo a que veio, a fim de materializar direitos e acesso a bens e serviços essenciais à população que dela demanda.

Nessa perspectiva, a intervenção dos profissionais da assistência social deve se pautar na complexidade das relações sociais, nas desigualdades de classe e seus determinantes históricos e nas expressões da questão social, intervindo num horizonte amplo e não limitado à ideia pré-concebida de gestão da pobreza.

A consolidação da NOB-RH/SUAS como eixo balizador da gestão do trabalho na política de assistência social indica a implantação de uma política de reconhecimento e valorização do trabalhador e a necessidade do investimento em recursos humanos, dando-lhes condições favoráveis à realização de suas atribuições/funções, incentivando a educação permanente e a manutenção institucional do trabalhador em seu local de trabalho, ao invés da alta rotatividade de contratações precarizadas, fortalecendo assim as competências das equipes multiprofissionais e a garantia da qualidade dos serviços socioassistenciais.

Em Roraima, o CapacitaSUAS, executado como uma das estratégias de educação permanente para fortalecimento do SUAS apresentou resultados positivos, tanto do ponto de vista quantitativo quanto qualitativo, tendo superado as metas pactuadas e levado qualificação profissional a trabalhadores, gestores, dirigentes e conselheiros do

SUAS dos 15 municípios do estado, concretizando um novo modelo de trabalho, que reflete sobre as vivências da população e atua, em cada território, de maneira propositiva e direcionada a partir das competências e capacidades adquiridas.

Obviamente que a execução do CapacitaSUAS em Roraima teve também muitos momentos de adversidades, contudo, a superação dos desafios impostos pelas burocracias institucionais, ampliadas a cada mudança de gestão governamental (federal, estadual ou municipal), demonstra a relevância do Programa, destacando aqui os esforços das secretarias estadual e municipais de assistência social e da Universidade Estadual de Roraima.

É preciso apontar para a necessária ampliação dos investimentos na política de assistência social e para a continuidade de programas como o CapacitaSUAS, fazendo valer o que está posto na NOB-RH/SUAS, ainda não largamente incorporada em Roraima. Investir na política de assistência social perpassa contratar profissionais via concurso público, oferecer-lhes condições dignas de trabalho e salários, investindo em suas carreiras para que, assim, finalmente, sejam abolidos das estruturas públicas o assistencialismo, o primeiro-damismo e o voluntariado.

Acredita-se, por fim, serem estas, algumas das condições imprescindíveis para a manutenção sadia e segura dos trabalhadores da política de assistência social, pois a conjunção desses fatores é capaz de garantir autonomia e assegurar escolhas técnicas, éticas, democráticas e participativas entre gestores, equipes técnicas e conselheiros. Valorizar o profissional, reconhecer e fortalecer seus conhecimentos, suas habilidades e competências reforça, sem sombra de dúvidas, o compromisso com o trabalho, com os usuários dos serviços, o interesse pelo desenvolvimento de estudos e pesquisas da realidade local, o planejamento e a execução de ações em rede e coletivamente com outros profissionais e, principalmente, garante direitos e melhora a qualidade de vida da população.

REFERÊNCIAS

- ALAYÓN, Norberto. Assistência e assistencialismo: controle dos pobres ou erradicação da pobreza? Tradução de Balkys Villalobos de Netto. 2.ed. São Paulo: Cortez, 1995.
- ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.
- BRASIL. Presidência da República. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Data de acesso: 20 de novembro de 2020.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm>. Data de acesso: 20 de novembro de 2020.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004. Norma Operacional Básica – NOB/SUAS. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à fome, Secretaria Nacional de Assistência Social, 2005. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/PNAS2004.pdf>. Data de acesso: 23 de novembro de 2020.
- BRASIL. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 1ª ed. Brasília: MDS, 2013, 57p. Disponível em: <https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf>. Data de acesso: 23 de novembro de 2020.
- CISNE, Mirla. Serviço Social: uma profissão de mulheres para mulheres? Uma análise crítica da categoria gênero na histórica “feminização” da profissão. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2004.
- CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CNAS). Resolução nº 33, de 12 de dezembro de 2012. Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB/SUAS. Disponível em: <<http://blog.mds.gov.br/redesuas/resolucao-no-33-de-12-de-dezembro-de-2012>>. Data de acesso: 15 de novembro de 2020.
- CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CNAS). Resolução CNAS nº 130, de 15 de julho de 2005. Aprova a Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS. Disponível em: <<https://www legisweb.com.br/legislacao/?id=102523>>. Data de acesso: 22 de novembro de 2020.
- CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CNAS). Resolução CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006. Institui a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS. Brasília, DF, 2006. Disponível em: <<https://www legisweb.com.br/legislacao/?id=104175>>. Data de acesso: 22 de novembro de 2020.
- CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CNAS). Resolução CNAS nº 08, de 16 de março de 2012. Institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS e aprova os procedimentos e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento federal do Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <<http://blog.mds.gov.br/redesuas/resolucao-no-8-de-16-de-marco-de-2012>>. Data de acesso: 15 de novembro de 2020.
- CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CNAS). Resolução CNAS nº 04, de 13 de março de 2013. Institui a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <<http://blog.mds.gov.br/redesuas/8250-2/>>. Data de acesso: 15 de novembro de 2020.
- CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CNAS). Resolução CNAS nº 28, de 14 de outubro de 2014. Altera a Resolução CNAS nº 8, de 16 de março de 2012, que institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS e aprova os procedimentos e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento federal. Disponível em: <<https://setades.es.gov.br/Media/>>

seadh/Capacita%20SUAS/
Resolu%C3%A7%C3%A3o_CNAS_028_2014.pdf
f>. Data de acesso: 23 de novembro de 2020.

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CNAS). Resolução nº 15, de 3 de outubro de 2017. Altera a Resolução nº 8, de 16 de março de 2012, do Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, que institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS - CapacitaSUAS e aprova os procedimentos e critérios para adesão dos estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento federal do Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS, e dá outras providências. Disponível em: < https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19334707/do1-2017-10-04-resolucao-n-15-de-3-de-outubro-de-2017-19334554>. Data de acesso: 10 de novembro de 2020.

CRAVEIRO, Adriéli Volpato; MACHADO, Jéssica Gomes do Vale Cabrerisso. A predominância do sexo feminino na profissão do Serviço Social: uma discussão em torno desta questão. Anais II Simpósio Gênero e Políticas Públicas. Universidade Estadual de Londrina, 18 e 19 de agosto de 2011.

FERREIRA, Silvia Aline Silva; PEREIRA, Vanessa Bellão. Capacita SUAS no Pará: uma abordagem a partir da diversidade territorial. Serviço Social em Revista, v. 18, n. 2, p. 210-228. Londrina, jan.-jun., 2016.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. Caderno CRH. Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-251, maio-ago. 2019.

LISBOA, Teresa Kleba. Gênero, feminismo e serviço social – encontros e desencontros ao longo da história da profissão. Revista Katálysis. Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 66-75, jan-jun., 2010.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL. Secretaria Nacional de Assistência Social. Portaria nº 190, de 22 de dezembro de 2017

(DOU de 23/11/2017). Institui o Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS.

NETTO, José Paulo. Assistencialismo e regressividade profissional no serviço social. Lusíada. Intervenção Social, Lisboa, n.º 41, 2013.

PAIVA, Beatriz Augusto. Trabalhadores Sociais do SUAS: qual agenda construir? In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Caderno de Textos VIII Conferência Nacional de Assistência Social: Consolidar o SUAS e valorizar seus trabalhadores. Brasília: Conselho Nacional de Assistência Social, MDS, 2011. 144p.

TAVARES de OLIVEIRA, Paula Vanusa de Santana. Prefácio. In: SILVA, Aristóteles Veloso; TAVARES de OLIVEIRA, Paula Vanusa de Santana; GONÇALVES, Rosineide Maria (Orgs.). Programa CapacitaSUAS no estado de Pernambuco: experiências temáticas dos cursos de ensino a distância. Caruaru: Editora Asces, 2018. 240p.

TEIXEIRA, Joaquina Barata. O CapacitaSUAS na região norte: apreensões, desafios e vitórias. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Caderno de Estudos Desenvolvimento Social em Debate, n. 22. Brasília, DF: MDS, 2015.

TORRES, Iraildes Caldas. As primeiras-damas e a assistência social: relações de gênero e de poder. São Paulo: Cortez, 2002.

VASAPOLLO, Luciano. O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

VILAS BOAS et al. A experiência de monitoramento do Programa Nacional de Capacitação dos Trabalhadores do SUAS (CapacitaSUAS). Revista Brasileira de Monitoramento e Avaliação, n. 9, jan.-jun. 2015, p. 100-115.