

2. POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO CENTRO DE REFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CRAS) DO MUNICÍPIO DE CAJATI – SÃO PAULO

2. POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO CENTRO DE REFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CRAS) DO MUNICÍPIO DE CAJATI – SÃO PAULO

Cibele Evangelista Santos Alves
Ana Rojas Acosta

Resumo

Este estudo é uma dissertação de mestrado que teve como finalidade analisar a Educação Permanente vivenciada pelos trabalhadores atuantes no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) do município de Cajati, no estado de São Paulo. O questionamento desta pesquisa referiu-se ao trabalhador do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e seu processo formativo sob responsabilidade da federação, do município e do estado sobre a Política Pública da Assistência Social. Evidenciou-se a ausência de Plano Municipal de Educação Permanente para os trabalhadores e a falta de registro das atividades profissionais na pauta cotidiana do exercício, como preconiza o SUAS da Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e da Política Nacional de Educação Permanente (PEP). A pesquisa visou ainda a contribuir com a qualificação dos profissionais atuantes no atendimento direto à população usuária dos serviços oferecidos pelo CRAS, permitindo aproximação das diretrizes do Ministério da Cidadania/Secretaria Especial do Desenvolvimento Social e da Secretaria Estadual de Desenvolvimento Social (SEDS) por meio de produto técnico, objeto deste estudo.

Palavras-chave: Educação continuada. Recursos humanos. Política pública.

Introdução

A Política de Assistência Social (PNAS) no Brasil data de 2004 (BRASIL, 2005), quando da sua implementação a partir do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Contudo, foi estabelecida na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), quando referida aos direitos sociais do cidadão.

É a partir da legislação apresentada que a Política Nacional de Assistência Social de 2004 inicia a proposta de execução dos serviços ofertados pelo SUAS, organizando-os a partir de níveis de proteção social, quais sejam, Proteção Social Básica e Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade, os quais foram detalhados no percurso deste estudo. Nesse sentido, o CRAS Central do Município de Cajati – SP é um equipamento da Proteção Social Básica que funciona desde 2014, conforme definição do Caderno do Ministério da Cidadania (MC) de Orientações Técnicas Centro de Referência de Assistência Social.

Implementar a PNAS depende de que os trabalhadores do SUAS contem com uma Política de Educação Permanente fortalecida nos municípios e estados, para melhor atender os usuários dos serviços nos territórios correspondentes. Esse foi um dos gatilhos que conduziu à investigação e à identificação das necessidades específicas da Educação Permanente dos trabalhadores atuantes no CRAS do município de Cajati e, especialmente, no CRAS Central, buscando verificar as ações educativas propostas pelo serviço e as suas práticas pelos trabalhadores. Todavia, considerou-se necessária a construção de um Plano Municipal de Educação Permanente no SUAS, adequado às necessidades da realidade desses trabalhadores do CRAS e em consonância com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOBRH/SUAS) (BRASIL, 2006) e com a PNAS (BRASIL, 2005).

Portanto, este estudo concentrou-se na Política de Educação Permanente (EP) do SUAS no CRAS do município de Cajati – São Paulo, analisando a experiência de EP vivenciada pelos

seus trabalhadores. Inicialmente, esta pesquisa foi fundamentada em Paulo Freire (1989), que definiu a aquisição de conhecimento da seguinte forma: “A teoria sem a prática vira “verbalismo”, assim como a prática sem teoria, vira ativismo. Concluindo que, quando se une a prática com a teoria tem-se a práxis, a ação criadora e modificadora da realidade” (FREIRE, 1989, p. 67).

Assim a Política de Educação Permanente no SUAS, conforme define a resolução nº 04, de 13 de março de 2013, fruto das deliberações de oito conferências nacionais, deve ser direcionada para que suas práticas educativas atendam às necessidades dos trabalhadores do SUAS. A sua aplicabilidade, portanto, deve ser garantida pelos governos federal, estadual e municipal (BRASIL, 2013a).

O principal objetivo deste estudo foi o de analisar a Educação Permanente vivenciada pelos trabalhadores que atuam no CRAS do município de Cajati. Definiram-se, em razão disso, os objetivos específicos: identificar as ações de Educação Permanente desenvolvidas pelo Município, Estado e Governo Federal, voltadas aos profissionais do Sistema Único de Assistência Social (SUAS); descrever como a equipe vivencia a Educação Permanente praticada no CRAS Central; constatar quais os incentivos oferecidos aos trabalhadores para acessar conteúdos disponibilizados no portal SAGI, da Política Nacional Educação Permanente; verificar os interesses e as necessidades dos trabalhadores do CRAS Central sobre Educação Permanente, com vistas a incorporar melhorias no Plano Municipal de Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

Por fim, este estudo buscou ainda contribuir com a Educação Permanente dos profissionais que atuam no atendimento à população usuária dos serviços oferecidos pelo CRAS. Para isso, contextualizou as políticas sociais existentes, suas justificativas e a fundamentação teórica construída a partir do conteúdo dos documentos do Ministério da Cidadania/Secretaria Especial do Desenvolvimento Social (Federação) e da Secretaria Estadual de Desenvolvimento Social (SEDS) (Estado). Também serviram de base os

referenciais teóricos pesquisados no campo das ciências humanas, sociais clássicas e contemporâneas bem como as respectivas considerações analíticas acerca das entrevistas semiestruturadas sobre a Educação Permanente vivenciada pelos trabalhadores do CRAS de Cajati.

Objetivos

Objetivo geral

Analisar a Educação Permanente vivenciada pelos trabalhadores que atuam no CRAS do município de Cajati.

Objetivos específicos

- a) Identificar as ações de Educação Permanente desenvolvidas pelo Município, Estado e Governo Federal, voltadas aos profissionais do Sistema Único de Assistência Social (SUAS);
- b) Constatar quais os incentivos oferecidos aos trabalhadores para acessar conteúdos disponibilizados no portal SAGI, da Política Nacional Educação Permanente;
- c) Verificar os interesses e as necessidades dos trabalhadores do CRAS Central sobre Educação Permanente, com vistas a incorporar melhorias no Plano Municipal de Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

Métodos

A metodologia utilizada nesta pesquisa foi a bibliográfica, que se refere a um estudo sistemático desenvolvido com base em materiais publicados em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, ou seja, materiais acessíveis ao público em geral. Após a escolha do tema, definição do levantamento bibliográfico preliminar e formulação do problema, foi elaborado um projeto provisório sobre o tema. A fase exploratória teve como objetivo principal apresentar uma análise do problema, tendo como principal forma a pesquisa bibliográfica.

Resultados e Discussões

É preciso que a Política Nacional de Educação Permanente dialogue com as necessidades de qualificação sentidas pelos trabalhadores executores dos serviços socioassistenciais, dos gestores e dos conselheiros que compõem o controle social no SUAS, com o propósito de superar as dificuldades vivenciadas por eles no desenvolvimento de suas atividades. Cabe aos municípios, baseados em diagnósticos, atender as necessidades de capacitação e formação dos trabalhadores do SUAS, com base no percurso dos serviços ofertados pela Assistência Social, na estrutura da rede, na quantificação e na caracterização dos profissionais (BRASIL, 2013a).

As responsabilidades e atribuições relativas à capacitação são estabelecidas na NOB-RH/SUAS, e cada ente federado deve ter sua demanda diferenciada (BRASIL, 2006). Os diagnósticos buscam qualificar a gestão da Política de Assistência Social e organizam a execução das ofertas socioassistenciais; servem de base, portanto, para a construção de Planos Municipais de Capacitação Permanente, atendendo as diretrizes da NOB/SUAS (BRASIL, 2012), NOB-RH/SUAS (BRASIL, 2006) e PNEP/SUAS (BRASIL, 2013a).

Aos estados cabe acompanhar os planos de capacitação que compõem as metas previstas no Pacto de Aprimoramento da Gestão Municipal. Cabe também verificar as variações estruturais que refletem a organização da Assistência Social estabelecida em cada município. Em geral, apontam a organização e as categorias dos cursos de formação, as diferentes modalidades ofertadas e as formas de disseminação dos conhecimentos.

No caso dos municípios, considera-se que devem ser responsáveis por realizar capacitações introdutórias, com a proposta de equiparar o conhecimento dos trabalhadores por intermédio de conteúdos essenciais do SUAS. Compete a eles ainda a atualização e supervisão técnica da rede socioassistencial de execução direta e indireta, bem como a observação do cumprimento das metas previstas no Plano Decenal da Assistência Social (BRASIL, 2013a).

A gestão do trabalho, a qualificação e a valorização dos trabalhadores são atribuídas à União, aos estados, municípios e ao Distrito Federal, tal como consta na Política Nacional de Capacitação, sugerida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOBRH/SUAS/2006) (BRASIL, 2013a). Dessa forma, propicia-se a consolidação do SUAS (PNC/SUAS).

O Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS), instituído pela Resolução do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) nº 08, de 2012 (BRASIL, 2012), assegurou a oferta de formação e capacitação permanentes para os atores do SUAS e a implementação dos Planos de Educação Permanente e Aprimoramento da Gestão do SUAS nos municípios, estados e Distrito Federal (SOUZA FILHO, 2017).

A Política Nacional de Educação Permanente, aprovada pela Resolução CNAS nº 04/13 (BRASIL, 2013a), orienta sobre a construção de conteúdo para processos formativos com base no reconhecimento dos saberes constituídos nas práticas profissionais, observando as situações reais do cotidiano vivenciadas pelos trabalhadores do SUAS. A PNEP, em suas bases e diretrizes nacionais, propõe-se a respeitar os diferentes contextos em que os serviços do SUAS são executados (SOUZA FILHO, 2017).

A PNEP/SUAS concebe conceitos e normativas que fundamentam a Educação Permanente com vistas à instituição político-pedagógica do modelo de aprendizagem preconizado pela Assistência Social (BRASIL, 2013a). Esta prevê o significativo aprimoramento da gestão do SUAS e a qualificação das ofertas socioassistenciais direcionadas à população. Ela é responsável, ainda, pela gestão da qualificação do SUAS, requerendo dos atores que a executam aquisição de saberes que propiciem habilidades para a promoção de condições favoráveis ao rompimento do ciclo reprodutivo de violências e violações experienciadas pelos usuários do SUAS.

A Política Nacional de Educação Permanente intenciona responder aos anseios de qualificação emergentes dos serviços oferecidos à gestão, aos sistemas de conselhos e aos trabalhadores do

SUAS, oferecendo, não exclusivamente, respostas às necessidades individuais ou coletivas dos sujeitos como também à formação desse Sistema. Possibilita a formação dos trabalhadores a partir das demandas originadas do trabalho e de suas interfaces, propiciando a autonomia deles e dos usuários. Assim, a atuação dos profissionais que executam o SUAS, desenvolvida a partir do trabalho social com famílias e indivíduos, viabiliza o acesso aos direitos socioassistenciais afiançados em sua legislação, efetivando o papel protetivo dessa Política. O trabalho conduzido pelo SUAS está previsto nas funções de provimento de serviços e gestão, os quais, apesar de distintos, materializam-se de forma conjunta para garantir os direitos dos usuários (BRASIL, 2013a).

As funções descritas acima se complementam para abranger as necessidades desse Sistema e atender especificamente os métodos de atuação profissional e às demandas dos trabalhadores. Cabe ao trabalhador mobilizar recursos, tecnologias, metodologias e técnicas apropriadas em resposta às distintas dimensões da gestão do SUAS. Essa mobilização propicia a fluidez das informações e a resolução de problemas, de modo a fornecer aos usuários do SUAS espaço de participação cidadã e acesso aos serviços socioassistenciais. A execução dessa Política pública requer do trabalhador a compreensão das ofertas de serviços e benefícios previstos e dos direitos socioassistenciais regulamentados (BRASIL, 2013a).

Segundo a PNEP/SUAS, as relações sociais direcionam o desenvolvimento da oferta dos benefícios e serviços prestados pelo SUAS. A necessidade de aquisição de conhecimentos teóricos, metodológicos e tecnológicos requeridos pela PNEP advém dos contextos socioculturais, políticos, históricos e econômicos. Essa conjuntura exige do trabalhador avaliação, estudo e análise da condução e das práticas do trabalho disponibilizadas à população e partilhadas com a equipe (BRASIL, 2013a).

As funções dos trabalhadores de atender as demandas dos usuários e partilhar a dinâmica de intervenção com a equipe do serviço organizam

a execução do SUAS, ordenado e orientado pela estrutura legislativa do Sistema. Este prevê a problematização das demandas do contexto de trabalho na EP, promovendo o desenvolvimento de saberes e habilidades capazes de atender as especificidades do território de atuação. Desse modo, torna efetivas as possibilidades emancipatórias das situações emergentes e, consequentemente, afirma o papel protetivo do SUAS.

Entretanto, o cenário de atuação do trabalhador do SUAS revela condições precárias de acesso a tecnologias, equipamentos e espaço de serviço, de remuneração e vínculos empregatícios, de formações e capacitações, entre outras, o que vem se agravando com a drástica redução do orçamento federal. Tal cenário resulta em insegurança, seja pela instabilidade, seja pela ausência de planos de carreira, seja pelas condições degradantes às quais são expostos os trabalhadores. Essa desproteção vivenciada por eles inibe o alcance dos usuários à política pública e intimida a execução do SUAS (BRASIL, 2013a).

A EP refere-se à qualificação de trabalhadores; ela cumpre a função de instrumentalizar por meio da formação, da capacitação e da problematização de situações práticas do trabalho. Logo, transpõe a proposta da educação formal ao propiciar a construção de identidades de profissionais habilitados a intervir em demandas específicas procedentes do território. A legitimação da EP vislumbra a qualificação dos serviços e benefícios executados pelo SUAS; quando implementada, essa Política possibilita a qualificação e o reconhecimento dos trabalhadores, bem como a desprecarização de suas funções (BRASIL, 2013a).

A NOB-RH/SUAS/2006 orienta e define a aplicação da EP, organizando sua perspectiva político-pedagógica nos itens a seguir:

- a) A Educação Permanente é fundamentada na qualidade dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais;
- b) Realiza-se de forma sistemática e continuada; sustentável; participativa; nacionalizada; descentralizada; avaliada e monitorada;

- c) Produz, sistematiza e dissemina conhecimentos, direcionados ao desenvolvimento de competências e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e do protagonismo dos usuários;
- d) Prima pelo investimento em múltiplas formas de capacitação e formação adotando instrumentos criativos e inovadores, adequando-os aos diferentes públicos da Política de Assistência Social e garantindo a acessibilidade das pessoas com deficiência;
- e) Respeita a diversidade e as especificidades territoriais na elaboração das ações de capacitação e formação;
- f) Prevê acompanhamento, monitoramento e avaliação da Educação Permanente;
- g) Integra e amplia os espaços de debates entre as instâncias de gestão, controle social, instituições educacionais e movimentos sociais (BRASIL, 2013a, p. 33).

A norma em questão apresenta as orientações que nortearão, mais tarde, a Política Nacional de Educação Permanente no SUAS, descrita adiante. No entanto, segundo a NOB-RH/SUAS (BRASIL, 2006), os profissionais da Assistência Social, responsáveis pela execução dessa Política, carecem de compromisso e conhecimento ético-político, essenciais à garantia da emancipação das famílias e dos indivíduos atendidos. Os fluxos e protocolos orientados e executados pelos serviços precisariam respaldar-se no código de ética das profissões dos funcionários do SUAS para serem desenvolvidos de forma a amparar a atuação deles.

A proposta de EP no SUAS prevê Percursos Formativos disponíveis aos gestores, trabalhadores e controle social, uma vez que são o público-alvo das capacitações e formações propostas aos municípios, estados e governo federal. A PNEP/SUAS organiza os percursos formativos em Gestão do SUAS, Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais e Controle Social do SUAS. As capacitações e formações inseridas nos percursos formativos orientados por essa

Política propõem: (a) a Capacitação Introdutória para equiparar todos os trabalhadores do SUAS em termos de conhecimentos; (b) a Capacitação de Atualização, que visa à manutenção de habilidades e competências essenciais às funções do trabalho; (c) a Supervisão Técnica, que orienta e acompanha as equipes nos seus processos de trabalho (BRASIL, 2013a).

Por todo o estabelecido na respectiva Política, as considerações seguintes conduzirão ao entendimento de como ocorre a prática da Educação Permanente no município de Cajati, localizado no Vale do Ribeira.

O Vale do Ribeira, parte importante de Mata Atlântica preservada, situa-se no estado de São Paulo e é composto pelos municípios de Sete Barras, Apiaí, Barra do Turvo, Cajati, Eldorado, Itaóca, Itápirapuã Paulista, Itariri, Jacupiranga, Juquiá, Iporanga, Juquitiba, Miracatu, Paríquera-Açu, Pedro de Toledo, Registro, Ribeira, São Lourenço da Serra, Barra do Chapéu e Tapiraí (SÃO PAULO, 2021).

Apesar de as delimitações territoriais estarem distantes da orla marinha, o Vale do Ribeira recebe influência dos seus ecossistemas costeiros, os quais afetam a região estuarino-lagunar de Ilha Comprida, Iguape e Cananéia. Em 1999, a região foi reconhecida por abrigar o maior remanescente contínuo de Mata Atlântica, tendo sido denominado Patrimônio Natural da Humanidade pela ONU e Patrimônio Natural da Humanidade pela UNESCO (SÃO PAULO, 2021).

Compondo os municípios do Vale do Ribeira, o distrito de Cajati foi criado em 30 de novembro de 1944. Após 47 anos, o então povoado de Corrente, que pertencia ao município de Jacupiranga, foi emancipado em 30 de dezembro de 1991. A exploração mineral datou da Segunda Guerra Mundial, assumindo importância no local; porém, mesmo com a potencial fonte de matéria prima,

o crescimento do município foi lento, devido à dificuldade de escoamento do produto (SÃO PAULO, 2021).

O Plano Municipal da Assistência Social (PMAS), documento norteador das ações da Política Pública da Assistência Social no município, no qual estão elencadas as vulnerabilidades vivenciadas pela população, menciona que a intensa circulação de caminhões nesse território, somada à dificuldade de inserção no mercado de trabalho, o qual, na maioria das vezes, exige mão de obra técnica qualificada, expõe parte da população ao tráfico de drogas e à prostituição, responsáveis pelas principais situações de violência e violação de direitos vivenciadas pela população. Dados levantados no PMAS apontam que, em 2010, Cajati contava com uma população de 28.379 habitantes (Censo do IBGE), apresentando um índice de urbanização de 73,49%. Tais números indicam concentração urbana semelhante à da região, porém inferior à do estado. A relação entre morador da área urbana e rural (2,77) denota que, para cada morador rural, existem aproximadamente três residentes urbanos. A densidade demográfica de 62,67 hab./km² mostra-se superior à da região e inferior à do estado¹.

O PMAS registra ainda que a taxa geométrica de crescimento anual da população no período de 2010 a 2014 foi de 0,09% e que a região cresceu o equivalente a uma taxa de 0,43%, e o estado, 0,82 (Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – SEADE). Esse indicador, associado ao saldo migratório negativo, demonstra a estabilização do crescimento populacional de Cajati, isso é, sinaliza a ausência de aumento da população, sendo necessário o acompanhamento dessa dinâmica para a definição das políticas públicas de educação, de saúde e de assistência social².

¹. Sistema dos Planos Municipais de Assistência Social. Situações de vulnerabilidade social. Esse é um instrumento utilizado para planejar a execução das ações da política pública bem como o desembolso orçamentário no município no decorrer de 2021. Os dados são disponibilizados somente para gestores e conselheiros da assistência social, por intermédio da Diretoria Regional de Assistência e Desenvolvimento Social (DRADS).

². Sistema dos Planos Municipais de Assistência Social. Situações de vulnerabilidade social. Esse é um instrumento utilizado para planejar a execução das ações da política pública bem como o desembolso orçamentário no município no decorrer de 2021. Os dados são disponibilizados somente para gestores e conselheiros da assistência social, por intermédio da Diretoria Regional de Assistência e Desenvolvimento Social (DRADS).

No PMAS, descreve-se o município de Cajati como integrante da Região Administrativa de Registro, a qual compreende 14 municípios da região do Vale do Ribeira e Litoral Sul e coincide com a área da Divisão Regional de Assistência e Desenvolvimento Social. O município tem uma superfície total de 454 km²; deles, cerca de 190 km² encontram-se em unidades de conservação ambiental, correspondendo a 42% de seu território.

O Plano Municipal de Gestão Integrada dos Resíduos Sólidos (PMGIRS) de Cajati descreve o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM)³ como um indicador socioeconômico que permite qualificar melhor e ampliar a análise do desenvolvimento humano nos municípios e regiões metropolitanas do país (SÃO PAULO, 2014).

Em 2010, o IDHM de Cajati foi de 0,694, o que classifica o município na faixa de Desenvolvimento Humano Médio (IDHM entre 0,600 e 0,699). Destaca-se que a dimensão que mais contribuiu para o IDHM do município foi a longevidade, com índice de 0,832, seguida de renda, com 0,658, e de educação, com 0,611. Com a apresentação desses indicadores, Cajati ocupa a 2.078^a posição em relação aos 5.565 municípios do Brasil, sendo que 2.077 (37,32%) municípios estão em situação superior, e 3.488 (62,68%), em condição igual ou inferior. Quando comparado aos 645 outros municípios de São Paulo, Cajati ocupa a 601^a posição; destes, 600 (93,02%) municípios estão em circunstância superior e 45 (6,98%) estão em situação inferior ou igual (SÃO PAULO, 2014).

O diagnóstico que compõe o PMAS salienta que a razão de dependência da população local indica igualdade com o índice regional e superioridade em relação ao estado. Isso significa que quem está em idade produtiva deve sustentar uma grande proporção de dependentes, o que demanda consideráveis encargos assistenciais para a sociedade. A porcentagem de crianças de 6 a 14 anos de idade fora da escola apresenta índice satisfatório, inferior à média regional e estadual, demonstrando que poucos são aqueles que não têm acesso à rede escolar do município³⁷.

Outro dado relevante contido nesse plano é que 11,68% da população apresenta algum tipo de deficiência, índice superior ao regional (9,61%) e ao estadual (7,29%). Quanto aos empregos formais (5.959) em relação à população do município (28.378), observa-se uma porcentagem de 20,99, ou seja, um emprego para cada cinco habitantes. Ressalta-se a existência de grande contingente de trabalhadores das indústrias e serviços residentes em outros municípios, o que indica um quadro de desemprego e uma população à margem do mercado formal⁸.

O Índice Paulista de Responsabilidade Social (IPRS)³⁸ organiza os municípios por grupos em:

1. Agrega os melhores índices de riqueza, longevidade e escolaridade.
2. Abrange as localidades de alta riqueza, porém com baixo índice em pelo menos uma das demais dimensões.
3. Municípios que apresentam índice de riqueza, mas com indicadores sociais médios ou altos.
4. Baixo índice de riqueza e baixos, médios ou altos indicadores sociais.
5. Com todos os índices baixos.

Nesse sentido, Cajati classificou-se no Grupo 4, que abarca baixos índices de riqueza, com déficit em um dos indicadores sociais do município (longevidade ou escolaridade).

Em relação aos 645 outros municípios de São Paulo, ocupa o 322º lugar no quesito Riqueza; 402º em Longevidade e 512º em Escolaridade (SÃO PAULO, 2010).

Por todo o exposto, o desenvolvimento deste estudo aplicou os instrumentos e estratégias necessárias para o levantamento de dados, para responder aos respectivos objetivos.

³. Sistema Medida composta de indicadores de três dimensões: longevidade, educação e renda. O índice varia de 0 a 1. Quanto mais próximo de 1, maior o desenvolvimento humano

Considerações Finais

A existência da PNEP e as capacitações propostas pelo MC são importantes; porém, insuficientes para garantir o acesso à capacitação dos trabalhadores do CRAS. Percebeu-se, ainda, que a gestão priva a comunicação e a divulgação assertiva das ofertas do MC, sobre as quais os trabalhadores do CRAS sequer tiveram conhecimento, e menos ainda acesso. Por exemplo, os Cadernos distribuídos no território nacional não conseguem alcançar a sua finalidade, que é a utilização dos conhecimentos contidos na prática da vida cotidiana em benefício dos usuários dos serviços.

Dados relativos às ações voltadas à Educação Permanente desenvolvidas pela SEDS e direcionadas ao CRAS do município não foram encontrados. Foi constatado pela Diretoria Regional de Assistência e Desenvolvimento Social do Vale do Ribeira (DRADS), em contato feito com a diretoria correspondente, que o estado de São Paulo não tem Plano Estadual de Educação Permanente no SUAS, o que demonstra, claramente, que iniciativas individuais são usufruídas pelo coletivo.

O município em análise carece da previsão orçamentária garantida pela LDO e PPA especificamente para as capacitações, assim como para o Plano de Educação Permanente (PEP/SUAS), para um cronograma de reuniões e para um planejamento que promovam espaços de troca de conhecimentos entre os trabalhadores.

A realização efetiva de uma Educação Permanente é inexistente, considerando-se o horário restrito para que as entrevistadas estudem, acessem conteúdos do MC entre outros e planejem suas atividades. Isso é, falta incentivo para a busca e a realização de capacitações e atualizações voltadas a esses profissionais.

Por isso, este estudo procurou identificar a diversidade de interesses temáticos dos trabalhadores para se capacitarem, para acessarem conteúdos que respaldem e referendem suas ações profissionais nos serviços do SUAS.

Todavia, a atual política pública voltada para

o trabalhador do SUAS é tímida e frágil frente às necessidades que os profissionais vivenciam e aos desafios que enfrentam, o que exige repensar a efetivação dessa política pública e a garantia de direito do trabalhador.

Este estudo demonstrou que as respostas oferecidas pelo operacionalizador da PNAS no município são insuficientes às demandas dos trabalhadores, segundo relato das entrevistadas, muito embora a PNEP/SUAS (BRASIL, 2013) proponha respostas às necessidades oriundas da prática cotidiana, das dificuldades e dos problemas provenientes do decurso do trabalho.

Cabe ao trabalhador interessado em aprender procurar onde, como e quando, em horário fora de seu expediente de trabalho, para desenvolver sua Educação Permanente

Pelo exposto concluiu-se que os conhecimentos teóricos que os trabalhadores do CRAS Central - Cajati possuem são insuficientes para a execução da política pública, pois buscam esclarecer suas dúvidas nos conhecimentos junto a seus pares, que têm seus saberes pautados nas buscas pessoais que, nem sempre, são fontes de estudos de referências para o SUAS e para sua execução.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF. Senado Federal. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. Seção 1, Ano CXXVI – nº 191-A, p. 18769. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constiticao/douconstituicao88.pdf. Acesso em: 05 set. 2021.
- BRASIL. Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013. Institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social -PNEP/SUAS. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 20 mar. 2013. Seção 1, p. 1-31. Disponível em: <https://www.sigas.pe.gov.br/files/10142015092346-resolucao.no.4.de.13.de.marco.de.2013.institui.a.politica.nacional.de.educacao.permanente.do.sistema.unico.da.assistencia.social.pn.pdf> ou https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf.
- BRASIL. Resolução CNAS nº 8, de 16 de março de 2012. Institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS - CapacitaSUAS e aprova os procedimentos e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento federal do Programa Nacional de Capacitação do SUAS - CapacitaSUAS. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 19 mar. 2012. Seção 1, nº 54, p. 74. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=19/03/2012&jornal=1&pagina=74&totalArquivos=128>. Acesso em: 05 set. 2021.
- BRASIL. Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006. Aprova a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social - NOB-RH/SUAS. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 26 dez. 2006. Seção 1, p. 308. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=26/12/2006&jornal=1&pagina=308&totalArquivos=328>. Acesso em: 05 set. 2021.
- FREIRE, P. Educação como prática da liberdade. São Paulo: Paz e Terra, 1989.
- SÃO PAULO (Estado). Índice Paulista De Responsabilidade Social. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.ipvs.seade.gov.br/vies/index.php>. Acesso em: 05 set. 2021.
- SÃO PAULO (Estado). Plano Municipal de Gestão Integrada dos Resíduos Sólidos de Cajati. São Paulo, 2014. Disponível em: <http://arquivos.ambiente.sp.gov.br/cpla/2017/05/cajati.pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.
- SÃO PAULO (Estado). Prefeitura Municipal de Cajati. História do Município. São Paulo, [20-?]. Disponível em: <https://www.cajati.sp.gov.br/cidade>. Acesso em: 05 set. 2021.
- SÃO PAULO (Estado). Secretaria de Infraestrutura e Meio Ambiente. Coordenadoria de Planejamento Ambiental. Vale do Ribeira. Disponível em: <https://www.infraestruturaeambiente.sp.gov.br/cpla/zoneamento/zoneamento-ecologico-economico/vale-do-ribeira/>. Acesso em: 15 set. 2021.
- SOUZA FILHO, P. 6 passos para a capacitação dos trabalhadores do SUAS. GESUAS - Gestão no SUAS. 2017. Disponível em: <https://www.gesuas.com.br/blog/capacitacao-suas/>. Acesso em: 05 set. 2021.