



GESTÃO DO TRABALHO E A EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS EM SANTA CATARINA: DESAFIOS E POSSIBILIDADES

Jadna Cristina Honório Mendes¹

Ismael de Córdova²

RESUMO: O objetivo deste estudo é analisar como a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente do SUAS no Estado de Santa Catarina (SC) está sendo efetivada. Utilizou-se como metodologia a pesquisa quantitativa, descritiva e documental, a qual foi embasada nos dados obtidos junto a Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação de Santa Catarina (SST-SC) e o Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS que realizaram um estudo por meio de questionário, sendo encaminhado a todos os municípios do estado entre os dias 06 de fevereiro e 30 de março de 2019. Dos 295 municípios catarinenses, 165 responderam. Os resultados mostraram que 32,12% dos municípios pesquisados possuem a organização da gestão do trabalho e 32,73% realizam a supervisão técnica. Quanto ao Plano de Educação Permanente do SUAS, 6,67% estão com o plano implantado e 10,30% em fase de elaboração. Já os Núcleos Municipais de Educação Permanente do SUAS se encontra em fase de planejamento em 12,12% dos municípios; 0,61% em fase de implantação e 3,03% em fase de implementação. Estes dados apontam para uma fragilidade dos municípios do Estado em atender as normatizações trazidas na Lei nº 12.435/11, principalmente os municípios de pequeno porte, que somam cerca de 81% em Santa Catarina. A conclusão é que em se tratando de gestão do trabalho e Política de Educação Permanente do SUAS, no em Santa Catarina, diante das informações obtidas, fica evidente que poucos são os municípios estão preparados para se adequar as exigências nacionais, necessitando de aporte técnico e financeiro por parte do estado.

Palavras-chave: SUAS. Educação Permanente. Gestão do Trabalho.

ABSTRACT: The objective of this study is to analyze how the Work Management and Permanent Education of SUAS in the State of Santa Catarina (SC) is being implemented. It used as a quantitative, descriptive and documentary research methodology, qualified in the data received from the Santa Catarina State Secretariat of Social Assistance, Labor and Housing (SST-SC) and the SUAS State Center for Permanent Education, which they conducted in a study by questionnaire, being sent to all municipalities of the state between February 6 and March 30, 2019.. Of the 295 municipalities of the state, 165 responses. The results were 32.12% of the municipalities surveyed and the performance of 32.73% performed a Technician. As for the Permanent Education Plan of SUAS, 6.67% are with the plan implemented and 10.30% in the preparation phase. The Municipal Nuclei of Education are maintained in a regime of 12.12% of the municipalities; 0.61% in the implantation phase and 3.03%

¹ Jadna Cristina Honório Mendes. Psicóloga, Especialista em Sistema Único da Assistência Social - SATC/EGEM, Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico UNESC/SC. E-mail: jadnamendesh@gmail.com

² Ismael de Córdova. Professor Orientador, Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico UNESC/SC. E-mail: cordovaismael@hotmail.com



Gerência Estadual de Gestão do Trabalho do Suas, entre o período de 06 de fevereiro a 30 de março de 2019 sobre o tema. Cabe lembrar, que durante todo o processo de elaboração e análise dos dados houve a participação do Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS.

2 SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - SUAS

Até a promulgação de Constituição Federal (CF) de 1988, a assistência social no Brasil se dava dentro dos moldes de assistencialismo paternalista e caritativo (BARBOSA, 2016). Dentro da linha histórica da assistência social, após a CF de 1988, estão a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) pela Lei nº 8.724, de 7 de dezembro de 1993; a I Conferência Nacional de Assistência Social, conforme a Portaria nº 2.233, de 7 de julho de 1995; a Política Nacional de Assistência Social (PNAS), de acordo com a Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004 e; a Norma Operacional Básica (NOB-SUAS) de 2005 e 2012, que resultaram na criação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) (CNAS, 2004; CNAS, 2012).

O SUAS oferece à população os serviços de proteção e promoção social de forma universal e descentralizada, por meio de programas e serviços considerando a realidade local. Os Centros de Referência da Assistência Social (CRAS), os Centros de Referência Especializados de Assistência Social (CREAS) e, os Centros de Referência Especializado para a População em Situação de Rua (Centro POP) constituem uma rede de assistência social que se dividem em Proteção Social Básica (PSB) e Proteção Social Especial (PSE) (MDS, 2019).

A estruturação desses serviços é recente e, por essa razão, no dia a dia vão surgindo demandas que resultam na necessidade de readequações desse sistema, como, por exemplo, o conhecimento técnico especializado dos profissionais que atuam no SUAS.

2.1 A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS

Os serviços públicos de saúde, educação e social são complexos e interligados, o que causa dificuldades entre a população e profissionais no que diz respeito as competências e responsabilidades dos instrumentos.



Tabela 1 – Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em SC

Questões	Opções de respostas	Nº de municípios
Organização da Gestão do Trabalho: Há Setor Específico?	Sim:	53
	Não:	112
Gestão do Trabalho é executada em outro setor?	Sim:	46
	Não:	119
Que ações são executadas na Gestão do Trabalho?	Educação Permanente:	91
	Mesa de Negociação:	14
	PCCS:	12
	Concurso:	37
	Supervisão:	46
A Gestão do Trabalho realiza Supervisão Técnica? (Resolução CNAS Nº 6, de 13 de abril de 2016)	Nenhuma:	56
	Sim:	54
Se Município não realiza Supervisão tem conhecimento sobre o assunto?	Não:	111
	Sim:	102
Há Plano de Educação Permanente do SUAS?	Não:	63
	Sim:	11
	Em elaboração:	137
O Município tem conhecimento de como construir o Plano de Educação Permanente?	Em elaboração:	17
	Sim:	67
Elaboração do Plano Municipal de Educação Permanente	Não:	98
	Âmbito Municipal:	20
	Âmbito Regional:	6
O Município realiza capacitações?	Nenhuma das citadas:	123
	Sim:	130
	Não:	35
Como as Capacitações são realizadas?	Âmbito Municipal:	64
	Âmbito Regional:	74
	Nenhuma das citadas:	27
De que forma as capacitações são realizadas?	Diagnóstico de demandas:	36
	Temas definidos pelo gestor:	5
	Temas definidos pelos trabalhadores:	66
	Necessidades emergentes:	35
O Município solicita apoio a equipe do Estado para capacitações?	Sim:	74
	Não:	91
Nas capacitações ofertadas pelo Estado há participação dos Trabalhadores do SUAS?	Sim:	156
	Não:	9
Nas capacitações ofertadas pelo Estado há participação dos Gestores do SUAS?	Sim:	149
	Não:	16
Nas capacitações ofertadas pelo Estado há participação dos Conselheiros do SUAS?	Sim:	124
	Não:	41
Quem indica a participação nas capacitações?	Secretário da Assistência Social:	37
	Coordenadores da gestão das proteções:	7
	Coordenadores equipamentos:	6
	Consenso da equipe:	106
Há Núcleo de Educação Permanente (NUEP/SUAS) instituído?	Sim:	6
	Não:	159
Se não há NUP/SUAS, o Município tem conhecimento de como instituí-lo?	Sim:	35
	Não:	130



O NUEP/SUAS está em funcionamento?	Sim:	6
	Não:	159
O NUEP/SUAS possui Regimento Interno?	Sim:	4
	Não:	153
De que forma o NUEP/SUAS está estruturado?	Âmbito Municipal:	10
	Âmbito Regional:	5
	Não estruturado:	150
Quais organizações que participam da composição do NUEP/SUAS?	Secretaria Assist. Social:	43
	Fórum Municipal trabalhadores do SUAS:	2
	Colegiado Gestores Municipais:	6
	Instituições de Ensino:	1
	Conselho Municipal de Assistência Social:	9
O NUEP/SUAS está em que fase?	Planejamento:	20
	Implantação:	1
	Implementação:	5
	Nenhuma das fases:	139
Há periodicidade nas reuniões do NUEP/SC?	Quinzenal:	6
	Mensal:	6
	Bimensal:	2
	Semestral:	3
	Anual:	4
	Não há periodicidade:	144
O NUEP/SUAS possui Plano de Ação/Planejamento?	Sim:	7
	Não:	135
	Em elaboração:	23

Demandas de Capacitação elencadas durante a aplicação dos questionários:

- Instrumentalização para as Equipes de Referência no atendimento da Básica.
- Trabalho Social com Famílias/Acompanhamento Familiar.
- SCFV – PAIF.
- Metodologia de trabalho com famílias.
- Interdisciplinaridade na Proteção Básica.
- Instrumentais técnico operativos dos serviços socioassistenciais.
- Instrumentalização para as Equipes de Referência no atendimento da Média Complexidade.
- O atendimento a pessoas em situação de rua.
- Família Acolhedora.
- Proteção Social de Média Complexidade (CREAS, PAEFI, Medidas Sócio Educativas), Proteção Social de Alta Complexidade.
- Acompanhamento de famílias em situação de violência e violação de direitos.
- A Relação SUAS e o sistema de justiça.
- Orçamento e como executá-lo.
- Gestão de recursos do Fundo de Assistência Social.
- Gestão de recursos humanos e financeiros no SUAS.
- Gestão financeira do FMAS
- O Papel dos Conselhos de Assistência Social.
- Instrumentais técnicos, rotina e atividades dos conselhos.
- Orientações acerca da importância da implementação de Plano de Educação Permanente do SUAS.
- Capacitação para os trabalhadores quanto ao fazer profissional de cada um.
- Metodologia de Trabalho.
- Capacitação sobre como implantar o NUEP.
- Gestão do Trabalho.
- Supervisão Técnica.
- Qualificação para atendimento do Benefício Eventual.
- Benefícios eventuais.



- Cadastro Único e programas/benefícios socioassistenciais.

Fonte: Adaptado de Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação de SC (2019)

A análise dos dados foi realizada considerando como totalidade os 165 municípios respondentes e estruturada em cinco blocos: Bloco A: Organização; Bloco B: Supervisão técnica; Bloco C: Política de Educação Permanente do SUAS; Bloco D: Núcleo de Educação Permanente do SUAS (NUEP-SUAS); Bloco E: Demandas de capacitação.

Bloco A: Organização:

Os dados apontam que a organização da gestão do trabalho existe somente em 32,12% dos municípios pesquisados, sendo que em 72,12% a gestão do trabalho não é executada por nenhum outro setor. Nos municípios em que há a gestão do trabalho, as ações executadas são de Educação Permanente (35,55%), Mesa de Negociação (5,47%), PCCS (4,69%), Concurso (14,45%) e, Supervisão (17,97%). Em 21,88% dos municípios não é realizada nenhuma ação de gestão do trabalho.

As possíveis justificativas para que somente um terço dos municípios pesquisados tenha uma organização para a gestão do trabalho são o pouco tempo de implantação do SUAS; 81% dos municípios são de Pequeno Porte I e II, com equipe reduzida e precarização dos vínculos; implantação e implementação recente da gestão do trabalho estadual, com equipe técnica reduzida e pouca ou ausência de apoio técnico aos municípios e; ausência de cofinanciamento para a gestão do trabalho do SUAS (SST-SC, 2019).

Bloco B: Supervisão técnica:

Somente 32,73% dos municípios pesquisados realizam a supervisão técnica e 38,18% dos que não a realizam desconhece o assunto. A supervisão técnica foi instituída por meio da Resolução CNAS Nº 6, de 13 de abril de 2016, que “Estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS.” (CNAS, 2016, p. 1). De acordo com a resolução, a supervisão técnica pode ser oferecida em todos os âmbitos governamentais e se orienta para que seja reservado o mínimo quatro horas mensais, por grupo de trabalho, para a supervisão técnica.

Bloco C: Política de Educação Permanente do SUAS:



Dos 165 municípios que responderam à pesquisa, apenas 6,67% possui um plano de educação permanente e em 10,30% o plano está em fase de elaboração. Além disso, 59,39% dos respondentes afirmam não ter conhecimento de como construir o plano. Entre os municípios que possuem o plano de educação permanente ou estão em construção, 13,42% a elaboração no âmbito municipal e 4,03% no âmbito regional.

No que toca as capacitações, 21,21% dos municípios não as realizam; 38,79% o fazem no âmbito municipal e 44,85% no âmbito regional. Ofertar as capacitações regionalmente é um importante modo de otimizar recursos, promover a integração e troca de conhecimentos (SST-SC, 2019).

Quanto a forma de realização das capacitações nos municípios, 25,35% realizam o diagnóstico de demandas; em 3,52% os temas são definidos pelo gestor; em 46,48% os temas definidos pelos trabalhadores e; em 24,65% as capacitações são realizadas baseadas em necessidades emergentes.

No que se refere o envolvimento no estado nas capacitações, 44,85% dos municípios solicitam apoio a SST-SC e 55,15% não solicitam apoio algum. Já nas capacitações ofertadas pelo estado, 94,55% dos municípios pesquisados afirmam que ocorre a participação dos trabalhadores do SUAS e 75,15% de participação dos Conselheiros da rede socioassistencial.

A participação nas capacitações ofertadas pelo estado são 23,72% indicadas pelo Secretário da Assistência Social; 4,49% pelos Coordenadores da gestão das proteções; 3,85% pelos Coordenadores equipamentos e; 67,95% indicados por consenso da equipe.

Cabe pontuar que a Política Nacional de Educação Permanente é uma resposta da área governamental construída para atender as reivindicações dos trabalhadores da rede socioassistencial (FREITAS, 2017). No entanto, os municípios parecem ter muita dificuldade em receber essa devolutiva e a colocar em prática.

Bloco D: Núcleo de Educação Permanente do SUAS (NUEP-SUAS):

Dos 165 municípios que responderam à pesquisa, o Núcleo de Educação Permanente do SUAS se encontra em fase de planejamento em 12,12%; 0,61% em fase de implantação e 3,03% em fase de implementação. Somente 3,64% dos municípios respondentes possuem NUEL/SUAS instituído e em funcionamento. Destes, 6,06% são no âmbito municipal e 3,03% no âmbito regional; apenas 2,55% possuem regimento interno; 4,24% conta com plano de ação/planejamento.



Nos municípios onde há o NUEP/SUAS instituído, a participação das organizações de dão da seguinte forma: Secretaria Assistência Social (70,49%); Fórum Municipal trabalhadores do SUAS (3,28%); Colegiado Gestores Municipais (9,84%); Instituições de Ensino (1,64%); Conselho Municipal de Assistência Social (14,75%). Quanto a periodicidade das reuniões do NUEP/SUAS nos municípios catarinenses, essas de dão de forma quinzenal (3,64%); mensal (3,64%); bimensal (1,21%); semestral (1,82%) e anual (2,42%).

Bloco E: Demandas de capacitação:

Além das perguntas fechadas, oportunizou-se a possibilidade de os municípios elencarem as temáticas que são consideradas importantes para o aprimoramento dos processos de trabalho na política de assistência social local. Os dados da Tabela 1, indicam que os municípios que participaram da pesquisa almejam adquirir conhecimento nas mais variadas áreas da assistência social como a área técnica, político-didática e financeira.

Conhecer essas demandas locais é justamente um dos pilares da PNEP/SUAS que busca “não apenas desenvolver habilidades específicas, mas problematizar os pressupostos e os contextos dos processos de trabalho e das práticas profissionais realmente existentes” (BRASIL, 2013, p. 30).

CONCLUSÃO

A organização da gestão do trabalho é necessária e urgente. Tal afirmativa é apontada quando uma parte considerável dos municípios participantes da pesquisa relatam não possuir conhecimento para elaborar o plano municipal de educação permanente (49,39%) ou instituir os Núcleos Municipais de Educação Permanente do SUAS (78,79%).

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (2013) e supervisão técnica (2016) ainda se encontram em construção e carecem ser debatidas e compreendidas dentro dos municípios. Ocorre que, a maior parte das municipalidades catarinense são de pequeno porte e dispõe de equipes reduzidas de profissionais que, emprega mais tempo na execução de demandas emergenciais do que na organização da gestão dos processos de trabalho. Essa pode ser uma das razões para que os municípios tenham apresentado grande dificuldade em implantar a PNEP/SUAS.

