PROCESSO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NA ASSISTÊNCIA SOCIAL EM CONTEXTO DE PANDEMIA (COVID-19): vivências e desafios no município de Mossoró/RN.

Aline Azevedo de Lima[1]

Suzaneide Ferreira da Silva[2]

RESUMO

O presente trabalho possui como objetivo refletir sobre o processo de educação permanente na Política de Assistência Social em contexto de pandemia (covid-19), bem como a respeito das vivências e desafios no município de Mossoró/RN, visto que a gestão do trabalho possui a responsabilidade em efetivar a eficácia e eficiência através do constante aprimoramento dos processos de educação e formação dos trabalhadores (as) , conforme preconiza a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB RH SUAS 2006), e por ser na esfera municipal que se encontram as execuções da política pública, de acordo com a Norma Operacional Básica do SUAS (Sistema Único de Assistência Social).

Palavras-chave: Educação permanente; Assistência Social. Pandemia (covid-19).

ABSTRACT

The present work aims to reflect on the process of continuing education in the Social Assistance Policy in the context of pandemic (covid-19), as well as on the experiences and challenges in the municipality of Mossoró/RN, since work management has the responsibility to effect effectiveness and efficiency through the constant improvement of the processes of education and training of workers,[1) as recommended by the Basic Operational Standard of Human Resources (NOB RH SUAS 2006), and because it is in the municipal sphere that public policy executions are found, according to the Basic Operating Standard of SUAS (Unified Social Assistance System).

Keywords: Continuing education; social assistance. Pandemic (covid-19).

[1] Discente de Pós-graduação em Serviço Social e Direitos Sociais- UERN (Universidade do Estado do Rio Grande do Norte); Especialista em Instrumentalidade e Técnicas do Fazer Profissional de Serviço Social -UNP (Universidade Norte Potiguar); assistentesocial23@gmail.com

[2] Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2009). Professora Adjunto IV Aposentada, da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Docente do Programa de Pós Graduação em Serviço Social e Direitos Sociais (PPGSSDS), nível Mestrado. Membro do Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre a Terceira Idade (NEPTI), Pesquisadora na área da assistência social, gestão pública e envelhecimento; suzaneidemenezes@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Ao tratarmos do referente tema, devemos ter claro a constituição da trajetória histórica da Política de Assistência Social no Brasil, como também os debates que deram bases sólidas para que se procedessem a construção a respeito do processo de educação permanente para os (as) trabalhadores (as) desta política pública. Desta forma, temos que a trajetória histórica é permeada por um lapso temporal que a divide, pois embora haja o entendimento a partir do arcabouço jurídico e das normativas sobre o viés da Assistência social enquanto política pública, direito do cidadão e dever do Estado, fazendo integração a Seguridade social juntamente com a Saúde e a Previdência Social, podemos observar que antes da década de 80 existiam ações fragilizadas, pontuais, de caráter benevolente, cuja responsabilidade pela execução destas ficava a cargo da igreja, uma vez que não havia o reconhecimento das expressões da questão social, mas sim uma caracterização enquanto “caso de polícia”.

Outrossim, pensar o processo de educação permanente na Assistência social nos remete aos primeiros debates os quais se elucidaram durante a realização da III Conferência Nacional de Assistência Social no ano de 2001, destacando a preocupação com o trabalho e sobretudo a luta pela valorização dos trabalhadores (as) os quais estão na execução e gestão dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. A partir disto, houve um impulso nas discussões, contribuindo assim para a implementação de um documento o qual servisse como matriz a nível nacional, bem como pudesse engajar a luta pela efetivação de concursos públicos, planos de cargos, carreiras e salários, materializando-se assim através da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB RH 2006), que trouxe em si a ênfase na Gestão do trabalho como um dos seus objetivos basilares, bem como através da Política Nacional de Educação Permanente (PNEP SUAS) por meio da resolução de nº 04, 13 de Março de 2013.

Entretanto, pensar o processo de educação permanente em contexto de pandemia do Coronavírus (Covid-19) , o qual trata-se de uma doença contagiosa e

que requer o distanciamento social, nos faz observar os desafios ocasionados para que pudessem ser ofertados os processos de efetivação das formações, fazendo com que os gestores (as), estudiosos (as) revessem suas metodologias e buscassem introduzir novas tecnologias, métodos, para que assim fossem realizados os momentos de aprendizagem e educação permanente, logo, futuramente serão descritos a partir de pesquisas, bem como de avaliação de políticas públicas quais foram os impactos na qualidade, na execução destes formatos para os (as) trabalhadores (as) enquanto sujeitos ativos nesse procedimento. Este artigo tem como objetivo problematizar essa questão, e para este fim encontra-se estruturado em duas sessões primárias, além desta introdução.

A primeira sessão, “Trajetória histórica do processo de educação permanente na Assistência Social” apresenta um debate sobre o caminho da educação permanente, destacando a importância das conferências de assistência social, enquanto espaços de discussão e deliberação, como também os marcos normativos que trouxeram ênfase ao tema, como a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB RH 2006).

Todavia, a segunda sessão, “ Educação permanente na Assistência social em contexto de pandemia(covid-19): vivências e desafios no município de Mossoró/RN” traz um panorama sobre a construção deste processo a partir das particularidades de um município localizado no Nordeste, apresentando as vivências e os desafios tendo como pano de fundo o contexto de pandemia (covid-19), o qual traz em si a busca em refazer e promover os momentos de formação, bem como suas metodologias, em virtude do distanciamento social.

Contudo, em seguida serão apresentados a conclusão e as referências para a construção deste artigo.

2 TRAJETÓRIA HISTÓRICA DO PROCESSO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NA ASSISTÊNCIA SOCIAL

A trajetória da Política de Assistência Social possui como marco histórico uma divisão, sobretudo no tocante ao que se refere seu viés antes da década de 1988,

cujas características sinalizavam ações pontuais, fragmentadas, de assistência aos mais necessitados, atrelando-se à igreja a execução dessas ações; uma vez que não existia o reconhecimento da questão social como Política Pública.

No entanto, durante o período de lutas dos movimento sociais e diversas categorias profissionais pela redemocratização do Brasil em meados de 1988, é promulgada a Constituição Federal, constituindo-se como uma constituição cidadã. Desta forma, a Constituição vem estabelecer a Política de Assistência Social como Política Pública em seus artigos (203 e 204), preconizando como direito do cidadão e dever do Estado, sendo constituinte da Seguridade Social, onde forma-se o tripé juntamente com a Política de Saúde (caráter universal) e a Previdência Social (caráter contributivo).

Segundo Sposati (1995), a Assistência é a possibilidade de proteção social através de subsídios, apoio, referência, orientação. As garantias sociais asseguradas pelo Estado- quando de fato e de lei existem-configuram o que denominamos de seguridade social, com direitos de proteção social garantidos a todos.

Embora a Assistência Social tenha sua regulamentação por meio da Lei Orgânica de Assistência Social no ano de 1993, a atual Política Nacional de Assistência Social apenas consegue aprovação durante o ano de 2004, desencadeando como um pilar do Sistema de Proteção Social brasileiro. Desta maneira, a Proteção social será dividida em Básica (prevenção de riscos e vulnerabilidades) executada nos Centros de Referência de Assistência Social), como também em especial (alta – casas de passagem, instituições de acolhimento, entre outros, e média complexidade- risco pessoal ou social) através do Centro de Referência Especializado de Assistência Social).

Outrossim, a partir da implementação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e pensando a importância dos debates oriundos dos processos de conferência, em que se construíram as discussões a respeito da busca pela valorização dos trabalhadores (as) participes da política pública, há uma forte luta pela realização de concursos públicos, construção de planos de cargos e carreiras, evitando-se assim a fragilização dos vínculos, bem como garantir a continuidade na oferta dos serviços prestados a população.

Todavia, o Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) enquanto instância deliberativa e democrática teve papel primordial na busca pela implantação da diretriz pela capacitação dos (as) trabalhadores (as), a partir da implantação do Plano Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (PNEP SUAS) através da resolução nº 04, 13 de Março de 2013.

A partir do desenrolar dessa evolução a respeito da importância do processo de educação permanente, observamos os contínuos esforços travados nos eventos realizados pelos atores da categoria de profissionais, representantes de usuários da Política de Assistência social, conselheiros e gestores, quando temos a implementação do Plano Nacional de Capacitação (Capacita SUAS) instituído pela resolução de nº28/2014 (Conselho Nacional de Assistência Social- CNAS) , que vem elencar quais os critérios que as esferas federais precisam seguir, bem como a competência de cada ente, destacando-se assim como a efetivação na garantia pelo acesso e oferta de qualificação para os profissionais, a continuidade no aprimoramento intelectual de técnicos/ gestores; promovendo desta maneira processos voltados para o viés da aprendizagem, pedagógico e da educação permanente.

Desta feita, destacamos que a partir do documento da Política Nacional de Capacitação do SUAS, o conceito educação permanente se baseia

> [...] no processo contínuo de construção de conhecimentos pelo trabalhador, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele. Compreende a formação profissional, a qualificação, a requalificação, a especialização, o aperfeiçoamento e a atualização. Tem o objetivo de melhorar e ampliar a capacidade laboral dos trabalhadores, em função de suas necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que trabalha, das necessidades dos usuários e da demanda social (BRASIL, 2011, p.16).

Sendo assim, de acordo com a NOB RH (2006, p. 16), para atender aos princípios e diretrizes estabelecidos para a Política de Assistência Social, a gestão do trabalho no SUAS deve ser direcionada à preocupação de estabelecer uma Política Nacional de Capacitação, fundada nos princípios de formação continuada, os quais promovam as devidas qualificações para os segmentos de trabalhadores, de forma

sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, visando a qualidade dos serviços socioassistenciais.

Pensando nisso, é preciso que com a aprovação da Resolução nº 17, de 20 de Julho de 2011 há uma atualização e reconhecimento de outras categorias de nível superior que possam estar a frente da execução dos serviços socioassistenciais, anteriormente mencionadas na NOB RH SUAS 2006. Ainda cabe mencionar a importância do conceito de equipe de referência o qual é colocado para o conjunto de trabalhadores os quais se encontram nos territórios de abrangência onde se encontram as famílias que necessitam de uma maior proteção social. Sendo assim, de acordo com a NOB RH SUAS 2006 (pág. 25) "as equipes de referência são aquelas constituídas por servidores efetivos responsáveis pela organização e oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e especial, levando-se em consideração o número de famílias e indivíduos referenciados, o tipo de atendimento e as aquisições que devem ser garantidas aos usuários".

Nesta linha de raciocínio, a ideia de referência com base na NOB RH Suas 2006 sinaliza como sendo um direcionamento, ou seja

> [...] produzir para o cidadão a certeza de que ele encontrará acolhida, convívio e meios para o desenvolvimento de sua autonomia. Esse entendimento traz maior clareza sobre a articulação necessária entre as equipes da proteção social e especial. (NOB RH SUAS 2006, p. 26).

.

Outra importante observação no tocante aos trabalhadores se traduz em respeito a aprovação da Resolução de nº 09, de 15 de Abril de 2014, a qual reconhece as funções e áreas de ocupação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), em comum acordo com a NOB RH SUAS (Norma Operacional Básica de Recursos Humanos), no que compete as profissões de nível médio e fundamental. Em seu art. 4º descreve que " as ocupações profissionais com escolaridade de ensino médio, que compõem as equipes de referência do SUAS, desempenham funções de apoio ao provimento dos serviços, programas, projetos e benefícios, transferência de renda e ao Cad Único (Cadastro Único), diretamente relacionadas às finalidades do SUAS", sendo assim destacam-se: a função de cuidador social, orientador social ou educador social. No entanto, ainda existem as funções de nível médio que estão elencadas no

âmbito das secretarias, das unidades dos serviços, e de outras instâncias de deliberação, onde podemos aferir: funções administrativas, funções de gestão financeira , e funções de gestão da informação, monitoramento, avaliação, vigilância socioassistencial.

Contudo, a partir do processo de desmonte das Políticas Sociais e o redimensionamento do papel do Estado, onde há uma mudança na sua responsabilidade, logo, observa-se um processo de maximização do capital, ocasionando-se assim estratégias que enfraqueçam o financiamento das Políticas Públicas. A Assistência Social enquanto integrante do conjunto da Seguridade social sofre os rebatimentos deste processo, onde podem ser verificados diversos impactos nas esferas do executivo municipal, em virtude dos cortes orçamentários, sobretudo no repasse de recursos do Fundo Municipal de Assistência Social, e nos constantes cortes em gastos públicos em consonância ao atendimento das diretrizes dos organismos internacionais como o FMI (Fundo Monetário Internacional), a partir do investimento e faturamento no pagamento dos juros da dívida pública, dificultando assim a continuidade na efetivação desses processos de educação permanente para os trabalhadores (as).

2.1 Educação permanente na Assistência Social em contexto de pandemia (covid-19): vivências e desafios no município de Mossoró/RN.

De acordo com os dados censitários do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a cidade de Mossoró configura-se com a estratificação de uma população estimada em dados no total de 300.618 pessoas (ano de 2020), sendo um dos municípios situados no interior do Estado do Rio Grande do Norte, centrado na região oeste potiguar, região do Nordeste do Brasil.

Sendo assim, ao fazermos um recorte e analisarmos a capacidade de oferta de proteção social deste, podemos verificar que este possui as seguintes particularidades: no contexto atual possui 14 CRAS (Centro de Referência de Assistência Social), bem como conta com 04 equipamentos de Casas Nossa Gente, 03 Centros de Convivência do Idosos (CCI), e 03 Unidades de Convivência Familiar

(UCF), referenciados a Gerência de Proteção Social Básica, e 01 Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), 01 Centro de Referência da Mulher (CRM), 01 Centro Geriátrico DIA, 02 Instituições de acolhimento (para crianças, e outra para adolescentes) e o Plantão Social, inseridos a partir da Gerência de Proteção Social Especial, cujas orientações das ações e serviços executados possuem como norte a Resolução nº 109 do CNAS (Conselho Nacional de Assistência Social) à qual trata sobre a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais.

Sendo assim, pontuamos que a Gestão do Trabalho e Recursos Humanos pensando em ofertar e dar continuidade aos processos de educação permanente no âmbito da Assistência Social no município, e em virtude do contexto sanitário de pandemia do Coronavírus (covid-19), fazendo com que haja um distanciamento social e restrição de atividades coletivas, logo foram traçadas estratégias na busca de alternativas metodológicas como a introdução da plataforma google meet, zoom, onde foram promovidas reuniões com os gestores dos equipamentos sociais, bem como existiu o processo de sensibilização para que os (as) trabalhadores (as) pudessem aderir e se engajarem na realização desses momentos, tendo em vista a importância da eficácia e efetividade dos processos formativos, de acordo com o que o preconiza a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS).

Portanto, são materializados processos de educação permanente voltados para os (as) trabalhadores (as), com temáticas voltadas para o conhecimento da Política Pública (função do CRAS-Centro de Referência de Assistência Social, papéis de cada profissional, conhecimento do território, importância da intersetorialidade, vigilância socioassistencial, ética no cotidiano), bem como a respeito do que se trata a efetivação da formação continuada e os impactos na qualidade do trabalho (processo histórico, exibição do plano nacional de educação permanente- pnep, sites para construção de indicadores sociais a partir da área do território); as estratégias de atuação para executar trabalhos com o segmento populacional dos idosos (as) contando com a participação de uma profissional e pesquisadora neste tema, garantindo também a vivência com pesquisadores/ gestores de outros municípios, estabelecendo assim uma relação de troca e aprendizagem mútua entre os diversos trabalhadores (as), a partir da escuta de práticas do exercício profissional.

No entanto, destacamos alguns desafios para a efetivação e continuidade das ações, elencando a dificuldade no acesso a lugares adequados, visto se tratar do ambiente doméstico/ou profissional, como também aspectos voltados ao cansaço físico, mental, dificuldades de aprendizagem, quebra no vínculo e nas relações sociais e no momento de vivência em conjunto com todos (as) trabalhadores (as). São descritos ainda os desafios do acesso e permanência na qualidade do sinal da internet, dos ambientes das plataformas digitais, uma vez que muitas pessoas ainda não dominam as mesmas.

3 CONCLUSÃO

Diante do exposto, podemos ter o direcionamento de que o processo de educação permanente na Assistência social ao longo de sua trajetória historicamente determinada passou por significativas mudanças e evoluções, sobretudo a partir dos debates oriundos das conferências, bem como através da implantação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), o qual incorpora a importância da Gestão do trabalho e sua materialização, sendo norteada pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB RH SUAS 2006) e a Norma Operacional Básica do SUAS (NOB SUAS 2011).

Pensar na efetivação da oferta de educação permanente faz com que tenhamos nitidamente o conceito de processo contínuo, voltado na busca por aprendizagem, trocas de saberes entre as diversas profissões, visando com isso o aprimoramento intelectual e a qualidade na garantia de oferecer os serviços, benefícios, programas e projetos para a população que os demandam.

Diante do pressuposto, enfatizamos a importância em realizar processos de educação permanente e as vivências desencadeadas nesse sentido, tendo como diretriz a realidade e particularidades em Mossoró/RN, embora atravessando-se um contexto internacional de pandemia do Coronavírus (Covid-19) o qual coloca como prerrogativa o distanciamento social, o isolamento, por se tratar de uma doença contagiosa, logo, ao mesmo tempos descrevemos os desafios para execução das ações de formação, uma vez que se apresentam cortes orçamentários nas políticas

públicas, problemas metodológicos a partir das plataformas digitais, dificuldades de acesso a internet, qualidade no sinal, instrumentos digitais para acessar o zoom, meet.

Nesse sentido, a Gestão do Trabalho do Suas possui como desafio maior a alocação de recursos orçamentários, os quais estejam previstos em legislação específica do município, no sentido de poder contribuir na continuidade das capacitações para os trabalhadores, gestores, técnicos e demais responsáveis pela a efetivação da Política de Assistência Social, logo, isso favorecerá a evolução da capacidade de promover o processo de educação permanente, evitando desta maneira a precarização das ações destinadas ao público alvo da referida política pública, onde consequentemente estará fortalecendo a qualidade dos serviços os quais são estabelecidos conforme a resolução nº 109 (CNAS- Conselho Nacional de Assistência Social, à qual versa sobre a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais).

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 12.435, de 6 de Julho de 2011. **Altera a Lei de nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social.** Disponível em: <http: //www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato Acesso em 20.nov.2019.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Resolução CNAS nº 04, de 13 de março de 2013**. Institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social-PNEP / SUAS.2013 b**. Disponível em: < http://conferencianacional.files.wordpress.com/2013/12/cnas-2013-004-13-03-2013.pdf>. Acesso em 20 Agosto. 2020

BEHRING, Elaine Rossetti; BOSCHETTI, Ivanete. **Política social**: fundamentos e história. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. Diário Oficial da União. Resolução Nº17, 20 de junho de 2011. **Ratificar a equipe de referência definida pela NOB RH SUAS (2006) e reconhecer as categorias profissionais de nível superior.**

_____. Diário Oficial da União. Resolução nº 09, 15 de Abril de 2014. **Ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do SUAS, em consonância com a NOB RH/SUAS.**

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos-NOB RH SUAS**. Brasília, 2006.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Capacitação do SUAS**. Brasília, DF, 2011.

OLIVEIRA, FERNANDA KALYNE RÊGO (ORG.). **Plano Municipal de Capacitação da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e Juventude. Mossoró**, 2017.

SPOSATI, Aldaíza de Oliveira. **A assistência na trajetória das políticas sociais brasileiras: uma questão em análise**. 6ª ed. São Paulo: Cortez, 1995.