



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

**Eixo temático: Política Social e Serviço Social**

**Sub-eixo: Políticas Públicas Setoriais**

## **DESAFIOS À FORMAÇÃO NA POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NO CONTEXTO ATUAL DO CAPITALISMO**

**IZABEL CRISTINA DIAS LIRA<sup>1</sup>**

**JANAÍNA CARVALHO BARROS<sup>2</sup>**

### **RESUMO**

O objetivo é refletir sobre os desafios postos, pelas características atuais do capitalismo, do trabalho mediado por inovações tecnológicas, e os impactos na gestão pública à proposta de formação indicada na PNEP/SUAS. Trata da política inserida no modelo de gestão gerencial do Estado neoliberal atrelado às mudanças no trabalho e nas políticas, viabilizado por essas tecnologias na esfera pública.

**Palavras-chave:** Política Nacional de Educação Permanente, Gestão do trabalho, Trabalho, Inovações tecnológicas.

### **ABSTRACT**

The objective of this text is to reflect on the challenges posed, by the current characteristics of capitalism, of work mediated by technological innovations, and the impacts on public management to the training proposal indicated in the National Policy of Permanent Education – Unified Social Assistance System. It deals with the policy inserted in the managerial management model of the neoliberal State linked to changes in work and policies, made possible by these technologies in the public sphere.

**Keywords:** National Policy for Permanent Education, Work management, Work, Technological innovations.

### **INTRODUÇÃO**

As características do processo de reestruturação capitalista, internacionalizadas, através da mundialização do capital, impõem formas e relações de trabalho, sociais, econômicas, e modos

---

<sup>1</sup> Universidade Federal de Mato Grosso

<sup>2</sup> Universidade Federal de Mato Grosso



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

de vida, que estabelecem condições e parâmetros para a esfera da produção, e da reprodução social. E de acordo com a organização dos trabalhadores e da sociedade, em determinadas condições sócio-históricas, essas características redesenham as relações políticas entre capital, Estado e sociedade.

Nesse redesenho também devem se inserir os processos formativos voltados para a valorização e qualificação dos trabalhadores, tendo essas dimensão técnica e ético-política, pois requerem não só conhecimentos e habilidades relacionados ao perfil dos trabalhadores que se passam a construir, mas, também, a absorção de comportamentos, valores que, ideologicamente, promovem a cooptação da subjetividade desses trabalhadores.

É com relação a esse aspecto indicado acima que este texto tem como objetivo refletir sobre os desafios postos pelas características da fase atual do capitalismo e do trabalho mediado pelas inovações tecnológicas, à proposta de formação indicada na Política Nacional de Educação Permanente – Sistema Único de Assistência Social (PNEP - SUAS). A reflexão exposta explora algumas tendências dessa política no contexto do modelo de gestão gerencial, e maior acirramento do reordenamento do Estado sob o ideário neoliberal atrelado com a expansão dos impactos das mudanças no trabalho e nas políticas, viabilizado pelas inovações tecnológicas nas instituições públicas.

As condições sob as quais esses processos de formação se realizam, e as tendências teóricas e ideológicas que perpassam a materialização da proposta de Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social têm sido o ponto de partida dessa discussão neste texto. Para isso, a análise é construída a partir de contribuições de autores(as) no campo dos estudos sobre trabalho mediado por inovações tecnológicas na fase presente do capitalismo, Estado, a Política de Assistência Social e a Política Nacional de Educação Permanente.

## **1. Mudanças no trabalho, no Estado e o modelo de gestão gerencial**

Vários fatores precisam ser considerados quando se trata de analisar/identificar os elementos que se colocam como limites à materialização do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), como previsto em seu modelo original, assim como da Política Nacional de Educação Permanente (PNEP).

No espaço estatal, sob o neoliberalismo, as mudanças se operam continuamente por meio de processos de reordenamento do Estado. A continuidade da contrarreforma do Estado tem



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

relação com a reestruturação capitalista sob a prevalência das inovações tecnológicas como mecanismo de acumulação, e da financeirização como suporte para a expansão globalizada do capital. E com essa, a reorganização no sentido de adequar e atender às necessidades que são colocadas por esta nova ordem, incidindo sobre as políticas sociais e a gestão do trabalho nos espaços públicos e privados, que passam a se desenvolver sob a égide do projeto neoliberal e de uma nova etapa no padrão de acumulação capitalista.

A partir da crise do padrão de acumulação capitalista de 1970, a reorganização do capitalismo passa a ser orientada pela acumulação flexível, impactando no mundo do trabalho (Antunes, 1999) de formas diferentes nas sociedades. Em países considerados periféricos, como o Brasil, o impacto do processo de reestruturação, mundialização do capital e de ascensão do projeto neoliberal tiveram reflexos mais perversos, do que em países que vivenciaram a experiência do Welfare State. Essa crise foi a protagonista do conjunto de mudanças observadas nas esferas política, econômica, social e cultural.

Àquela crise, segue-se em 2008 a mais uma que, novamente, promoverá, por parte do capital, de acordo com Tonelo (2021), a “reestruturação produtiva neoliberal” que além de mudanças na política monetária e fiscal atinge o mundo do trabalho, através de complexos mecanismos como os vinculados com a flexibilização, como a diversificação das formas de rotatividade do trabalho, expansão da terceirização, variações das jornadas flexíveis. Além daqueles que buscam “[.] elevar a intensidade do trabalho com a nova maquinaria e transformações tecnológicas” (Tonelo, 2021, p. 86).

O capitalismo, em sua fase atual, na qual a financeirização e o uso de muitas estratégias de intensificação do trabalho são potencializadas pelas inovações tecnológicas no campo digital (Raichelis, 2011) especialmente no das plataformas, veio acompanhado dos processos de flexibilização, globalização, com maior utilização de aparatos tecnológicos, da produção e do trabalho, com o intuito de criar novas estratégias para que o capitalismo pudesse superar a crise de 2008.

Essas importantes mudanças na esfera produtiva continuam a ser articuladas a mudanças operadas na esfera da reprodução social, via Estado e sociedade. No caso do primeiro, o prosseguimento de sua reorganização passa a incorporar as possibilidades criadas com o suporte das inovações tecnológicas no sentido de diminuir, quantitativamente, os funcionários, e estruturar sistemas digitais que passam a substituir os processos de acesso a serviços públicos presenciais por meio de aplicativos, e outros congêneres. A proposta na utilização dessas tecnologias estaria

relacionada com a redução de custos, a agilidade e eficiência quanto à entrega do serviço aos usuários, e maior produtividade dos(as) trabalhadores(as) das instituições públicas.

Assim, o trabalho passa a ser controlado por padrões algoritmos construídos por trabalhadores(as) de áreas de computação que utilizam parâmetros matemáticos e estatísticos, que priorizam a dimensão instrumental do serviço público, e ignoram a dimensão ético-política embutida, mesmo não de forma consciente, que se direcionam aos públicos heterogêneos. Outro alerta importante está relacionado ao fato de que esses processos de digitalização dos sistemas de acesso aos serviços, e do trabalho dos funcionários das instituições trazem repercussões para ambos os lados, usuários e trabalhadores. E foram exponencialmente ampliados a partir da pandemia da COVID-19 em 2020, com a repercussão de suas consequências nas condições de trabalho e de vida dos(as) trabalhadores(as), que segundo Antunes (2022), agravaram os processos de precarização, e de incorporação das inovações tecnológicas.

De um lado, a crise sanitária provocada pela pandemia colocou a necessidade de isolamento resultado do poder de transmissão do vírus, de outro o capital pressiona os(as) trabalhadores(as) que precisam vender sua força de trabalho para sobreviver, que continuam trabalhando. E que mesmo o trabalho realizado nos espaços públicos encontrem formas de prosseguir. Isto foi um dos elementos para que o uso das inovações tecnológicas avançassem no trabalho, fosse nos espaços privados ou públicos.

As consequências para os(as) trabalhadores(as), das formas como as inovações tecnológicas estão sendo incorporadas ao espaço público para servir de suporte aos processos de maior flexibilização, intensificação do trabalho, tem resultado em um aprofundamento dos processos de precarização do trabalho e de vida dos trabalhadores(as) públicos.

O modelo de gestão gerencial é utilizado para adequar as mudanças da gestão pública ao reordenamento do Estado, a partir do neoliberalismo, e da contrarreforma permanente que se instaura. Esse modelo, segundo Nogueira (1998), toma como eixo estruturador dos mecanismos de mercado. Significa que se trata de uma estratégia para formatar a administração pública, utilizando a lógica empresarial no espaço público. Com sua racionalidade instrumental que altera concepções dentro da esfera pública, a exemplo, da introdução da ideia de consumidor e contratualismo, principalmente, no que se refere à diminuição do número de empregados diretos pelo Estado, reforçando a discussão em torno do fim da estabilidade dos servidores públicos, e a incorporação de parâmetros de produtividade.

As políticas sociais sofreram cortes orçamentários iniciados em 2014, e que foram se

intensificando por meio da retirada de recursos de fontes específicas de custeio para seguridade social como a criação da Emenda Constitucional 93/2016, do prolongamento da desvinculação dos recursos da União e a Emenda Constitucional 95/2016, do congelamento dos gastos primários.

Constata-se que há uma profunda relação entre as transformações ocorridas no mundo do trabalho e os fundamentos orientadores da reforma do Estado brasileiro. Tal constatação sinaliza não só o papel do Estado em garantir as condições objetivas para consolidação das mudanças necessárias ao reordenamento do capital, mas na própria absorção, pela administração pública, dos processos de flexibilização e terceirização do trabalho.

A transferência da lógica privada para o espaço público terá como consequência o privilegiamento da eficiência e produtividade na gestão, de acordo com a racionalidade técnica instrumental, na qual a atenção do Estado deve se voltar para os segmentos populacionais que não têm condições de acessar os bens e serviços que atenderão suas necessidades via mercado, com custos cada vez mais rebaixados. Isto significa repassar ao mercado e ao Terceiro Setor os serviços que anteriormente eram ofertados, prioritariamente, por esse Estado (saúde, educação, entre outros) – É a chamada desresponsabilização do Estado.

Acompanham essas mudanças permanentes da contrarreforma do Estado a discussão sobre a ênfase da instrumentalidade nas práticas institucionais de gestão, desde a década de 1990, nas quais passa a ser priorizada a dimensão técnica no lugar da dimensão ético-política (processo de despolitização das práticas sociais). Nesse caminho indica-se a “[...] urgência de dotar a gestão da seguridade de maior eficiência e competitividade [...]” (Barbosa, 2004, p. 53), e para isto se restringe a responsabilidade do Estado no que se refere à proteção social, a ponto de submetê-la à descentralização, sem condições claras de estruturação, assim como o financiamento, e a focalização e a privatização.

Embora o Estado não tenha obtido êxito no que se refere à extinção da estabilidade funcional, continua ampliando as formas de vínculo e relações contratuais como rotativos e temporários, fragmentando e fragilizando a gestão do trabalho nos serviços públicos, ao mesmo tempo em que facilitava, de forma indiscriminada, o desmonte das garantias trabalhistas contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Como a Lei nº 13.429 de 2017 sobre terceirização, que viabilizou a contratação temporária nas atividades-meio e atividades-fim.

A gestão do trabalho flexível tem vários impactos. Por um lado, enfraquece e desmobiliza os trabalhadores(as) do setor público, pois amplia os contratos temporários, os cargos de comissão,



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

e a diferenciação salarial vinculada aos tipos variados de contratos, em detrimento da realização de concursos públicos para efetivação dos(as) trabalhadores(as). De outro lado, compromete a gestão das políticas públicas, visto que a rotatividade de profissionais descaracteriza a continuidade das ações. Assim como a garantia de qualidade dessas, já que a fluidez nos serviços demanda novos aprendizados e reorganizações, que interferem diretamente na operacionalização das políticas e no acesso e permanência dos sujeitos a essas.

Passa-se a tratar da repercussão dessas mudanças na gestão do trabalho no espaço público, em especial no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), e seus desdobramentos e desafios para a proposta de formação indicada na Política Nacional de Educação Permanente no próximo item.

## **2. A Gestão do Trabalho e a Política de Educação Permanente no SUAS**

Compreender as repercussões da gestão do trabalho no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), a partir da perspectiva do modelo gerencial, requer considerar o movimento engendrado na realidade macrossocietária, bem como seu contexto e expressão.

O sistema descentralizado e participativo do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) impõe uma forma de gestão compartilhada e que deveria envolver as três esferas de governo, cada qual com atribuições e competências definidas. Neste caso, os municípios passaram a ter maior responsabilidade e encargos, que não foram acompanhados de cofinanciamento equilibrado que esses entes pudessem dar suporte às estratégias de intervenções locais para que promovessem maior aproximação e adequação à realidade local, podendo viabilizar a gestão do trabalho da forma como está preconizada neste Sistema.

A NOB\SUAS prevê a composição de uma “[...] equipe multidisciplinar básica para serviços e programas, natureza e número de profissionais adequados, plano de carreira, cargos e salários, condições de trabalho necessárias a uma atuação qualificada e um sistema de capacitação e educação permanente” (Brasil, 2008, p. 32). No que se refere à Política de Educação Permanente para os(as) trabalhadores(as) do Sistema Único de Assistência Social, esta ainda permanece em construção e na pauta dos fóruns de trabalhadores(as) do Sistema. Todos esses fatores já mencionados devem considerar os limites colocados à política, que tem como um de seus fortes parâmetros a influência da lógica econômica.

A Política de Assistência Social, que continua sendo a principal política de proteção social

no país, é permeada por um conjunto de contradições e desafios para sua expansão, entre esses a fragilidade no que se refere ao fortalecimento da política intrasetorial e intersetorial e o investimento nas políticas de saúde, educação, previdência, geração de trabalho e renda. Observa-se, ainda, dificuldades quanto ao cofinanciamento por parte de alguns municípios e, por vezes, do Estado. Isto culmina com o não cumprimento do paradigma do Sistema Único de Assistência Social, mesmo após trinta e um anos da implementação da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) e vinte anos do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

É importante lembrar que existem dimensões da gestão do trabalho no Sistema Único de Assistência Social que devem ser consideradas, como as condições e relações de trabalho, as condições institucionais e as relações de poder nas instituições, que refletem relações presentes na sociedade. Existe ainda a dimensão relacionada com a formação dos diversos profissionais envolvidos no processo de materialização da Política de Assistência Social através do SUAS. Atividade necessária à qualificação dos profissionais em direção ao perfil de trabalhadores compatível com os princípios da política.

De acordo com De Paula (2007), a Política Nacional de Assistência Social trouxe junto com a mudança na concepção da política, a necessidade de (re)organizar a gestão do trabalho e “[...] a lógica que permeia a ação dos agentes profissionais” (De Paula, 2007, p.111). Sendo essa mudança uma das contribuições da NOB/RH/2006, que passa a estabelecer os parâmetros para a estruturação dos quadros profissionais, não apenas no que se refere às condições e relações de trabalho, como quanto aos conteúdos formativos imprescindíveis à qualificação dos profissionais para o desenvolvimento da política de acordo com seus novos paradigmas.

A implementação da Política Nacional de Educação Permanente é apontada como uma das estratégias profícuas à consolidação do SUAS, pois tem por objetivo “[...] institucionalizar no âmbito do SUAS a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação” (Brasil, 2013, p. 27).

Essa política incorpora a concepção de educação permanente preconizada por um conjunto de leis e resoluções como a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS/1993), atualizada e alterada pela Lei nº 12.435/2011, a Política de Assistência Social, as Normas Operacionais Básicas (NOBs) e a criação do SUAS, as quais direcionam a profissionalização e a valorização dos trabalhadores da assistência, fundamentada em um novo paradigma teórico e ético-político.

A NOB/RH/SUAS (2006) traz como um dos eixos da Gestão do Trabalho a Política Nacional

de Capacitação dos trabalhadores, que tem:

[...] a finalidade de produzir e difundir conhecimentos que devem ser direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e ao empoderamento dos usuários para o aprimoramento da política pública (NOB-RH/SUAS, 2006, p. 27).

Desse modo, as orientações contidas no marco regulatório introduzem um novo “dever ser” na direção da Política de Assistência Social, as quais devem ser interpretadas pelos seus trabalhadores, de forma crítica e reflexiva, em sua atuação no âmbito dos serviços, das políticas e dos direitos sociais.

Assim, a Educação Permanente, conforme a NOB-RH/SUAS (2011, p. 49):

[...] constitui-se no processo contínuo de construção de conhecimento pelos trabalhadores, 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. 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.

Essa política é um instrumento político estratégico na gestão do SUAS, e sua materialização contribui de um lado, para o rompimento do legado histórico “[...] de desprofissionalização e de atuação com base em estruturas improvisadas e descontínuas, do qual são expressões emblemáticas a cultura autoritária, patrimonialista e clientelista e o primeiro damismo persistente[...].” (Raichelis, 2010, p. 760), que permeou a história da estrutura pública brasileira, sendo extremamente prejudicial à cidadania. De outro, possibilita a apreensão da nova forma de gestão política administrativa consubstanciada na Constituição de 1988, que redefiniu o modelo de gestão da política de Assistência Social com base na descentralização, municipalização, e controle social, que veio contrapor-se ao paradigma tradicional da Assistência Social, a partir de sua nova concepção que afiança direitos como dever do Estado.

Essa nova concepção e organização da política exige trabalhadores com perfil teórico, técnico, ético e político, para pensar e atuar, de forma crítica e reflexiva, sobre o avanço conceitual e normativo que embasa a Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e o Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Entender seu papel na equipe interdisciplinar, identificar a intersetorialidade entre a rede Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e desta com as demais políticas públicas. Profissionais com capacidades e habilidades compatíveis com a nova proposta de gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) que recusa, conforme destaca a NOB/SUAS/2012, em seu art.6º, inciso II, “práticas de caráter clientelista, vexatório ou com intuito de benesse ou ajuda”.

Dessa forma, a atuação na Política de Assistência Social impõe aos trabalhadores um





Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

conjunto de conhecimentos técnicos e que incorporem uma dimensão política para identificar a realidade socioterritorial, produzir e sistematizar informações, incorporar as novas tecnologias da informação, definir indicadores sociais, projetar necessidade de financiamento, gestão da informação que sirva como suporte para o monitoramento e avaliação. E ainda, requer a organização e articulação política dos trabalhadores, como estratégia de combate à precarização do trabalho, a fim de garantir a efetivação da capacitação, do plano de cargos e carreiras e o concurso público (Ferreira, 2010), ou seja, um trabalhador protegido e dotado de condições materiais necessárias para a realização do trabalho na política.

A atual NOB/SUAS/2012 reitera os elementos de profissionalização da assistência social, de desprecarização das condições de trabalho e de valorização dos trabalhadores, como uma exigência da Política de Assistência Social, com vistas à garantia da profissionalização no e para os serviços, de uma grande variedade de profissionais, de diferentes graus de formação escolar, atuando nas três esferas do governo e dos trabalhadores da rede privada, que compõe a Política de Assistência Social.

O processo de formação, qualificação e/ou requalificação se baseia no saber e experiência da prática dos trabalhadores, articulada a conhecimentos e instrumentos que os qualifiquem para a gestão da política, de acordo com as especificidades e necessidades de seu território de atuação. Assim, requer que os técnicos saibam identificar e intervir em situações de vulnerabilidades e risco pessoal e social que se apresentam, a partir de um conjunto de aspectos como ciclo de vida, pertencimento e relacional, deficiência, renda, território, raça, gênero e etnia (Ministério do Desenvolvimento Social, 2013), que precisam ser analisadas sem se dissociarem do movimento da realidade, com seus entraves estruturais vinculados à política econômica que inviabiliza a expansão dos direitos socioassistenciais.

O aprimoramento da gestão na NOB/SUAS/2012 reforça o fortalecimento das estruturas técnico-administrativas do órgão gestor, bem como a implementação da política de gestão do trabalho e educação permanente (concursos públicos, cursos de pós-graduação *lato e stricto sensu*). E, também, o avanço na implementação da Vigilância Socioassistencial, que visa produção de conhecimento, por meio da realização de diagnóstico socioterritorial e respectivos planos, para identificar as situações de vulnerabilidades e risco social, mas também a presença das políticas públicas no território, a qualidade dos serviços ofertados pela rede socioassistencial, a qual deve favorecer o planejamento dos níveis de proteção social, que envolve ações preventivas, protetivas e proativas, assim como a elaboração do Plano de Assistência Social.

A Vigilância Socioassistencial deve contribuir para superar a imediatividade das ações que acompanham esta área, inclusive fomentadas por interesses políticos partidários, e contribuir para o aprimoramento da política, por meio de estudos e análises que auxiliem a atuação dos trabalhadores na elaboração de análises críticas, e ações propositivas.

Assim, a organização da gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) exige análises que contemplem as dimensões da historicidade, territorialidade e intersetorialidade, as quais devem ser consubstanciadas no diagnóstico socioterritorial e instrumentos de gestão (planos, relatórios, pactos e protocolos), na perspectiva de superação das formas de organização da gestão e do padrão histórico de fragmentação e setorialização das ações, bem como da desarticulação de programas.

As ações de profissionalização previstas na Política Nacional de Educação Permanente devem ser garantidas de forma sistemática e continuada, por meio da formação técnica, com cursos de atualização e de pós-graduação, prevendo um processo de qualificação e atualização, visando transformação das práticas de assistência social nos serviços, e da própria organização do trabalho, tomando, como referência, as necessidades dos usuários, como sujeitos de direito à proteção social fundada na cidadania.

Dessa forma, a educação permanente se traduz em uma importante estratégia de produção, sistematização e disseminação de conhecimento, direcionadas para o desenvolvimento de competências e habilidades dos profissionais, e da participação dos trabalhadores e usuários nas instâncias de controle social.

Diante desse processo de materialização da gestão do trabalho e da Política de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), existem dificuldades relacionadas com a política econômica desfavorável ao financiamento das políticas sociais públicas, no âmbito da Política de Assistência Social, e as condições e relações nas quais estão inseridos os trabalhadores da assistência social em seu exercício profissional.

A realização de concursos públicos específicos para a assistência social ainda é um grande obstáculo a ser enfrentado, sobretudo, em âmbito municipal e, também, o desafio de incluir no Plano Plurianual (PPA), recursos para a gestão do trabalho que possam possibilitar aos trabalhadores da assistência social a participação em capacitações, seminários, e fóruns de discussões; o reordenamento do órgão gestor da assistência social no tocante a instituir área da gestão do trabalho; implantação e execução de Planos de Capacitação para estados e municípios e, ainda, instituir um Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

Nesse sentido, avançar na implementação dos Núcleos de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) nas esferas de governo, que têm como prioridades: elaborar diagnósticos sobre as demandas e necessidades de qualificação dos trabalhadores, e de assessoramento aos gestores, e trabalhadores na construção e implementação da Política de Educação Permanente. E sobretudo, a construção da identidade de trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e a produção e sistematização dos conhecimentos produzidos no processo formativo para fomentar pesquisas.

### **3. Desafios a materialização da PNEP - SUAS**

A formação preconizada na Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (PNEP - SUAS) deveria incorporar as novas temáticas e questões presentes no contexto atual. E considerar os desafios das condições a serem superadas para que essa se materialize.

É preciso considerar, com relação ao cenário de mudanças mundial e nacional, as alterações provocadas pela reorganização do capital no sentido de retomar seus níveis de acumulação após a crise de 2008, já mencionadas, e acirradas com a Pandemia da COVID-19. E com mais um elemento relativo à incorporação de inovações tecnológicas às esferas de produção e reprodução social, tanto nos espaços privados quanto nos públicos, que possibilitou ao capital a expansão dos processos de flexibilização das relações, e condições de trabalho. E que teve como desdobramentos a redução do número de trabalhadores(as), contratos sem garantia de direitos trabalhistas ou de seguridade social, intensificação dos trabalhos relacionados ao tempo e à forma de realizar o trabalho, entre outros.

No caso das políticas sociais, isso também ocorre, se mesmo antes do avanço e aceleração da incorporação das tecnologias já existiam problemas relacionados com as condições de trabalho e de vida dos(as) trabalhadores(as) do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Nos dias atuais, com aquelas, e após a Pandemia, essas inovações tecnológicas, aliadas com a continuidade de maior retração do Estado, das privatizações, e reestruturação dos sistemas de acesso, e para realizar o trabalho, via plataformas, aplicativos, existem outros tipos de desafios a enfrentar.

Veja-se, mesmo que sucintamente, alguns desafios enfrentados para a intervenção dos(as) trabalhadores(as) no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), apontadas por Oliveira (2020),



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

Santos (2011), Raichelis *et al.* (2019) da publicação do relatório final da pesquisa “O Sistema Único de Assistência Social no Brasil: disputas e resistências em movimento”:

1. Com relação à fragilidade do conhecimento dos trabalhadores sobre a nova concepção e organização da política;
2. Os vínculos flexibilizados favorecem a rotatividade e os baixos salários que provocam mudanças na forma de realizar a intervenção profissional, relacionadas à descontinuidade das ações. Essa realidade demonstra que os parâmetros pertinentes aos recursos humanos não vêm sendo cumpridos, na medida em que a maioria dos municípios vem realizando concurso para um número de vagas inferior ao preconizado, com ausência de planos de cargos e salários e capacitação permanente.
3. O tempo dedicado ao processo de conhecimento e sistematização sobre a realidade, e de planejamento, com o qual se trabalhará é dividido com o volume de demandas excessivas e de triagem, para o número de profissionais disponíveis. Isso leva a uma tendência de aligeiramento e superficialização que termina por restringir a intervenção ao atendimento de demandas emergenciais, sem a devida problematização e prejudicando a análise sob a ótica da dimensão coletiva. Assim, trata-se de forma individual questões que são coletivas e que fazem parte da vida da maioria dos usuários (Santos, 2011). E também perpassam a intervenção profissional.
4. Outros aspectos identificados foram a indicação de cargos de gestão meramente por critérios político-eleitorais; utilização de trabalho voluntário (Oliveira, 2020) a insuficiência de recursos aplicados na área; a concentração dos gastos nas políticas de transferência de renda, com reduzido investimento nos serviços, e ainda no quantitativo de trabalhadores para o desenvolvimento da política de assistência.
6. Dificuldade de os profissionais reconhecerem as atribuições específicas de cada área de conhecimento, assim como da necessidade de investimento dos três entes federados na formação de equipes para desenvolver e responder às complexas demandas por meio do trabalho interdisciplinar e multidisciplinar.
7. Em muitos municípios, a equipe de referência não se encontra completa e/ou apresenta número restrito de trabalhadores para atender aos serviços e às demandas apresentadas pelos indivíduos e famílias de uma abrangente área territorial. Além disso, como consequência dessa situação, observa-se a ampliação de atribuições aos profissionais nos serviços não financiados, e em casos que não seriam de competência desses, mas, que por não existir o profissional, essa equipe tem sido convocada a atender. Outras demandas que sobrecarregam os trabalhadores são



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

as oriundas do Judiciário, Conselho Tutelar e Conselho de Política e de Direito. Realidade que dificulta ou inviabiliza a execução de muitas atividades socioeducativas, o atendimento e acompanhamento das famílias em descumprimento de condicionalidades, assim como o registro de informações em relatórios e prontuários.

8. A fragilidade e/ou inexistência da articulação dos serviços da política de assistência e desta com as políticas públicas, e a morosidade no processo de consolidação da rede assistencial terminam por contribuir para a não materialização dos serviços socioassistenciais definidos na Política de Assistência Social como preconizado pelo Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

9. Outro desafio está relacionado aos processos de digitalização nas políticas sociais, que acompanham as inovações tecnológicas incorporadas pela gestão pública, e que trazem questões quanto ao acesso e “iletramento digital” dos usuários aos serviços. E aos trabalhadores do próprio Sistema na realização de seu trabalho profissional.

10. Além dos desafios pontuados, há ainda as desigualdades espaciais oriundas da própria estrutura administrativa e de gestão dos municípios e as questões históricas, tanto no que se refere aos poucos recursos, estrutura física e material, recursos humanos em quantidade e qualidade. E, ainda, a necessidade de investimento na qualificação e valorização também dos trabalhadores para atuarem na área rural e ou territórios indígenas e quilombolas.

Para que as dificuldades e os respectivos desafios vinculados a essas possam ter uma perspectiva de superação, ou pelo menos de atenuamento, para que se possa avançar em direção à materialização da Política Nacional de Educação Permanente/SUAS é preciso se apropriar, teórica e metodologicamente, das mediações presentes nessa Política e no contexto em que está inserida.

Ao se analisar a Política de Assistência Social é possível inferir que essa precisa continuar sendo decodificada e trabalhada de forma a se tornar uma realidade, pois a lei, por si só, não promove o direito, embora constitua um canal aberto para a construção da cidadania. Nesse sentido, para que as políticas sociais sejam materializadas, em particular a assistência social, faz-se necessário consolidar as condições para sua operacionalidade, o que envolve a formação crítica e permanente de seus trabalhadores(as).

Assim sendo, as condições objetivas à consolidação da rede de proteção social precisam continuar sendo construídas, ao mesmo tempo em que devem ser acompanhadas da organização dos(as) trabalhadores(as), a exemplo da criação dos fóruns de trabalhadores do SUAS no sentido

de conseguir que as condições relacionadas com a formação ocorram como preconizadas na NOB-RH/SUAS. Deve-se ainda inovar, metodologicamente, tanto para identificar como para atuar junto às famílias e usuários(as) em suas múltiplas dimensões, e não mais de maneira setorial e particularizada.

E preciso iniciar uma nova jornada na política de assistência, em que a formação dos trabalhadores contemple, também, a dimensão ético-política e não só instrumental, e que, portanto, não esteja voltada apenas para eficiência e eficácia, que aparecem sob a ótica da qualidade técnica nos serviços, que na maioria das vezes respondem às demandas para o recebimento de recursos financeiros. Com isso se quer dizer que o trabalho e a formação profissional na assistência devem ser encarados como dimensões centrais da luta pela efetivação da política, incorporando assim a valorização e o reconhecimento dos trabalhadores, elementos fundamentais para uma prestação de serviços de assistência social.

### **Considerações finais**

Existem muitos fatores envolvidos no desenvolvimento da Política de Assistência Social relacionados com as condições de trabalho e que possam atender às exigências do trabalho nas equipes de referência, bem como em relação à estruturação institucional que possa viabilizar a gestão em vários aspectos. E a necessidade de formação dos trabalhadores(as) do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), em seus diversos níveis. Tendo como foco que a profissionalização baseada em uma perspectiva que permita a reflexão sobre a intervenção, orientada por um conhecimento teórico-crítico, pode concorrer para a superação do imediatismo, e constituição de uma “nova” lógica para o desenvolvimento das ações da política sob o paradigma que invoca em seu marco regulatório.

A lógica que deve permear os processos formativos deve ter como prioridades: a processualidade (desenvolvimento em patamares formativos); a complementariedade do trabalho que deverá ter em vista a interdisciplinaridade; a ênfase na construção de conhecimento sobre a realidade, que possam de fato subsidiar a intervenção no território; a socialização de conhecimentos que possam colaborar com o movimento de reflexão/ação sobre as situações do cotidiano; e considerar a ética no trabalho para a definição de critérios e resultados com a participação dos trabalhadores.

Nesse sentido, a educação permanente na assistência social pressupõe o protagonismo dos



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

trabalhadores envolvidos, e sua participação direta nos processos de organização do trabalho, qualificação dos serviços e conquistas progressivas de condições dignas para a realização das práticas cotidianas.

Desse modo, é preciso garantir espaços nos quais os trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) possam realizar o planejamento das ações, reuniões pedagógicas, troca de experiência, de grupos de estudos, debates sobre as atribuições privativas de cada área e as formas de alinhar as ações realizadas pela equipe de trabalhadores, entre outros momentos importantes para a melhoria das ações da assistência, que devem ser efetuadas no local e horário de trabalho.

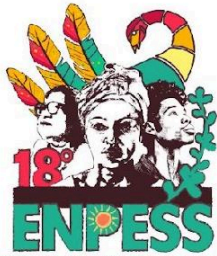
Mesmo com desafios, no que se refere à gestão do trabalho no Sistema Único de Assistência Social, seja em relação às condições de trabalho, seja quanto à qualificação de seus trabalhadores, o deslanchar do processo de educação permanente vem viabilizando espaços de socialização e construção de conhecimento sobre a política e sobre a realidade na qual essa se desenvolve.

Nesse sentido, os processos formativos deveriam se situar na possibilidade de fortalecer os(as) trabalhadores(as) e a Política de Assistência Social, diante da desprofissionalização, do crescimento e interferência do voluntariado nas ações, da prevalência de novos programas de transferência de renda, com investimento restrito nos serviços. Essa formação deveria também incorporar as novas temáticas e questões presentes no contexto atual, e nisso o serviço social tem muito a contribuir, principalmente, no trabalho com as famílias (Raichelis *et al.*, 2019).

Essa formação deveria oportunizar a apreensão do marco conceitual e normativo para viabilizar a produção e uso de dados sobre a realidade concreta, a exemplo dos sistemas de informação e ferramentas disponibilizados on-line pelo Ministério do Desenvolvimento, Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), e do banco de dados disponíveis em sites oficiais como IBGE, Estadiv, Munic, Censo Suas, entre outros. O cruzamento desses dados de vários serviços e programas pode subsidiar a elaboração do planejamento das ações municipais, compatíveis com as demandas dos usuários da rede socioassistencial.

É preciso, também, criar espaços de diferentes níveis de formação presenciais, oportunizando as trocas de experiências, conhecimento, e fortalecimento das instâncias políticas de lutas (conselhos, fóruns, conferências) articuladas aos movimentos sociais.

Podendo, ainda, através do uso e construção de indicadores possibilitar conhecimento sobre o território no qual se efetiva a política, que possa servir de suporte a um planejamento que



Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

apresente não só uma racionalidade instrumental, como também ético-política.

## Referências

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Capitalismo pandêmico**. São Paulo: Boitempo, 2022.

BARBOSA, Rosângela N. de Carvalho. **Gestão: planejamento e administração**. Temporalis, Brasília (DF): ABEPSS, ano 4, n. 8, jul./dez. 2004.

FERREIRA, Stela da Silva. **NOB-RH Anotada e Comentada** – Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS)**. Brasília: MDS, 2006.

\_\_\_\_\_. **Norma Operacional Básica do SUAS**. Brasília (DF), 2012.

\_\_\_\_\_. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. Brasília (DF), 2013.

DE PAULA, Renato Francisco dos Santos de Paula. NOB/RH: contribuindo para a estruturação dos CRAS. **Cadernos CRESS-SP**, São Paulo: CRESS 9. Região, v. 3, 2007. (Os desafios na construção dos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) nos municípios e a atuação profissional).

NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Um Estado para a sociedade civil: temas éticos e políticos da gestão democrática**. São Paulo: Cortez, 2004.

OLIVEIRA, Alzeni P. de. **A política de assistência social para pessoa idosa: o serviço de convivência e fortalecimento de vínculos no polo regional de Sinop-MT**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Política Social. UFMT, 2020.

RAICHELIS, Raquel. O trabalho e os trabalhadores do Suas: o enfrentamento necessário na assistência social. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do trabalho no âmbito do Suas**: contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial. Brasília (DF), 2011. p. 39-64.

RAICHELIS, Raquel. Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho no Suas. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo: Cortez, n. 104, 2010.

\_\_\_\_\_. O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente a violação de direitos. In: Revista Serviço Social e Sociedade. São Paulo: Cortez, n. 107, 2011.

RAICHELIS, Raquel *et al.* **O Sistema Único de Assistência Social no Brasil: disputas e resistências em movimento**. São Paulo: Cortez, 2019.

SANTOS, Francine Helfreich Coutinho. O Trabalho de Assistentes Sociais nos CRAS. In:





Encontro Nacional de Pesquisadoras  
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024  
ISSN 2965-2499

---

Relações de classe e raça-etnia:  
desafios a uma formação profissional  
emancipatória no Serviço Social

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. **O trabalho do/a assistente social no Suas:** Seminário Nacional / Conselho Federal de Serviço Social – Gestão Atitude Crítica para Avançar na Luta. Brasília (DF), 2011.

TONELO, Iuri. **No entanto, ela se move: a crise de 2008 e a nova dinâmica do capitalismo.** São Paulo: Boitempo/Iskra, 2021.