

Cibele Evangelista Santos Alves

**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**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de São Paulo – Escola Paulista de Medicina, para obtenção do título de Mestre Profissional em Ensino em Ciências da Saúde.

São Paulo
2021

Cibele Evangelista Santos Alves

**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**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de São Paulo – Escola Paulista de Medicina, para obtenção do título de Mestre Profissional em Ensino em Ciências da Saúde.

Orientadora:

Profa. Dra. Ana Rojas Acosta

São Paulo

2021

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Prof. Antonio Rubino de Azevedo, Campus São Paulo da Universidade Federal de São Paulo, com os dados fornecidos pela autora

Alves, Cibele Evangelista Santos

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. – São Paulo, 2021.

xiv, 104f.

Dissertação (Mestrado Profissional) – Universidade Federal de São Paulo. Escola Paulista de Medicina. Programa de Pós-Graduação Ensino em Ciências da Saúde.

Título em inglês: Continuing Education Policy of the Unified System of Social Assistance (USSA) at the Reference Center for Social Assistance (RCSA) in the municipality of Cajati - São Paulo.

1. Educação continuada. 2. Recursos humanos. 3. Política pública.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
CENTRO DE DESENVOLVIMENTO DO ENSINO SUPERIOR EM SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO ENSINO EM
CIÊNCIAS DA SAÚDE

Chefe do Departamento:

Prof. Dr. Nildo Alves Batista

Coordenadora do Curso de Pós-graduação:

Profa. Dra. Lucia da Rocha Uchoa Figueiredo

Cibele Evangelista Santos Alves

**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**

Presidente da banca:

Profa. Dra. Ana Rojas Acosta

Banca examinadora:

Profa. Dra. Maria do Carmo Brant de Carvalho

Profa. Dra. Rita Maria Lino Tarcia

Profa. Dra. Alice Dianezi Gambardella

Profa. Dra. Mauricéia Lígia Neves da Costa Carneiro

Data de aprovação: 01/12/2021

Dedicatória

A Deus, por ser a destra que me sustém.
Aos meus filhos Raquel e Samuel, pelos quais busco crescer a cada dia.
Ao meu marido Nielsen, pela dedicação, cuidado e companheirismo.
Aos meus Pais, que sempre me incentivaram a estudar.

Agradecimentos

Agradeço à minha orientadora Professora Doutora Ana Rojas Acosta, que durante todo este percurso caminhou de mãos dadas comigo, propiciando o apoio necessário para a conclusão deste estudo.

Aos professores do CEDESS, pela dedicação e ensinamentos transmitidos, que permitiram a realização deste estudo.

Aos meus colegas de sala, pelo apoio constante e amizades construídas.

Aos usuários do SUAS, que me inspiram a cada dia.

Aos colegas de trabalho, que me apoiaram incondicionalmente na empreita deste estudo.

“De tudo, ficaram três coisas: a certeza de que ele estava sempre começando, a certeza de que era preciso continuar e a certeza de que seria interrompido antes de terminar. Fazer da interrupção um caminho novo. Fazer da queda um passo de dança, do medo uma escada, do sono uma ponte, da procura um encontro”.

(Fernando Sabino)

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). Apresenta-se um estudo de cunho qualitativo que teve como premissa o uso de dados primários compostos em entrevista semiestruturada aplicada aos profissionais e técnicos do Sistema. A amostra foi constituída por sete sujeitos que atuam diretamente no atendimento aos usuários do Serviço de Proteção Integral à Família (PAIF). Da análise dos dados provenientes das fontes primária e secundária, foram obtidos os resultados de três diferentes fases cronológicas: (a) pré-análise; (b) exploração do material; (c) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. 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.

Abstract

This is a master's thesis study to analyze the Permanent Education experienced by workers at Reference Center in Social Assistance (RCSA) in the municipality of Cajati, in the state of São Paulo. The questioning points to the worker of the Unified System of Social Assistance (USSA) and his formative process under the responsibility of the federation, of the municipality, and of the state on the Public Policy of Social Assistance. The absence of a Municipal Plan of Permanent Education for workers and the lack of registration in the daily agenda of the exercise of professional activities were highlighted, as recommended by the Unified System and Social Assistance (USSA) of the National Social Assistance Policy (NSAP) and the National Policy of Permanent Education (NPPE). A qualitative study is presented, which premise is the use of primary data composed of semi-structured interviews and applied to professionals and technicians of the System. The sample of seven individuals who work directly for the service known as Integral Family Protection Service (IFPS) From the analysis of data from primary and secondary sources, the results of three different chronological phases were obtained: a) pre-analysis; b) material exploration; c) treatment of results, inference and interpretation. It also aims to contribute to the qualification of professionals who work in direct contact with the population that uses the services offered by RCSA, allowing approximation of the guidelines of the Ministry of Citizenship/Special Secretariat for Social Development, State Secretariat for Social Development (SSSD) from technical product, which is object of this study.

Keywords: Continuing education. Workforce. Public policy.

Sumário

Dedicatória	v
Agradecimentos	vi
Resumo	viii
Abstract	ix
Lista de gráficos	xii
Lista de siglas.....	xiii
1 INTRODUÇÃO	1
2 DA POLÍTICA PÚBLICA DE DIREITO À ORIGEM DO TERRITÓRIO	7
2.1 A Política Nacional da Assistência Social (PNAS)	8
2.2 O Sistema Único da Assistência Social (SUAS) e os Serviços Socioassistenciais e o Centro de Referência da Assistência Social (CRAS)	9
2.3 A Educação Permanente (EP)	19
2.4 História da Educação Permanente (EP).....	19
2.5 Educação Permanente versus Educação Continuada	21
2.5.1 Educação Interprofissional.....	25
2.6 A Política de Educação Permanente no Sistema Único da Assistência Social (SUAS).....	27
3 TERRITÓRIO, O LUGAR DEMANDANTE	34
3.1 O Vale do Ribeira.....	35
3.1.1 O município de Cajati – São Paulo	36
4 PERCURSO DO FAZER	41
4.1 Características da amostra	43
4.1.1 Procedimentos.....	46
4.2 Fontes primárias	47
4.3 Fontes secundárias	48
4.4 Análise dos dados.....	49
5 ACHADOS DO ESTUDO.....	50
5.1 O percurso do trabalho no Centro de Referência da Assistência Social (CRAS).....	52
5.2 Assistência Social: uma Política Pública de Direitos.....	58

5.3 Educação Permanente: uma perspectiva da Equipe do CRAS Central de Cajati	67
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
7 REFERÊNCIAS	75
APÊNDICES	84
ANEXOS	88
Bibliografia consultada	104

Lista de gráficos

Gráfico 1. Famílias cadastradas por território — Centro de Referência de Assistência Social (CRAS Central).....	15
Gráfico 2. Perfil de renda — Centro de Referência de Assistência Social (CRAS Central).....	16
Gráfico 3. Tempo de Serviço no cargo.....	53
Gráfico 4. Vínculo de Trabalho.....	53
Gráfico 5. Função de origem.....	55
Gráfico 6. Função atual.....	55
Gráfico 7. Referência na busca de soluções.....	56
Gráfico 8. Percepção do conhecimento.....	57
Gráfico 9. Escolaridade.....	58
Gráfico 10. Participação em cursos e palestras.....	59
Gráfico 11. Participação em estudos de caso e reuniões.....	60
Gráfico 12. Aquisição de conhecimento prático.....	62
Gráfico 13. Aquisição de conhecimento teórico.....	62
Gráfico 14. Utilização do Portal (SAGI MDS).....	64
Gráfico 15. Utilização do PMAS.....	64
Gráfico 16. Utilização do Protocolo do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS).....	64
Gráfico 17. Conhecimento sobre os Cadernos do Ministério do Desenvolvimento Social (MDS).....	66
Gráfico 18. Temas de interesse para capacitação.....	68
Gráfico 19. Necessidades do serviço.....	69

Lista de siglas

BPC	Benefício de Prestação Continuada
CadÚnico	Cadastro Único da Assistência Social
CapacitaSUAS	Programa Nacional de Capacitação do SUAS
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMAS	Conselho Municipal da Assistência Social
CNAS	Conselho Nacional da Assistência Social
CRAS	Centro de Referência de Assistência Social
DRADS	Diretoria Regional de Assistência e Desenvolvimento Social
EC	Educação Continuada
EP	Educação Permanente
EPI	Educação Interprofissional em Saúde
EPS	Educação Permanente em Saúde
ESF	Estratégia Saúde da Família
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
IPRS	Índice Paulista de Responsabilidade Social
LA	Liberdade Assistida
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MC	Ministério da Cidadania
MEI	Microempreendedor Individual
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
NOB	Norma de Orientação Básica
NOB/SUAS	Norma de Orientação Básica/Sistema Único de Assistência Social

NOB-RH	Norma de Orientação Básica de Recursos Humanos
NOB-RH/SUAS	Norma de Orientação Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PAEFI	Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos
PAIF	Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família
PEP/SUAS	Plano de Educação Sistema Único de Assistência Social
PMAS	Plano Municipal da Assistência Social
PNAS	Política Nacional de Assistência Social
PNC	Política Nacional de Capacitação
PNC/SUAS	Política Nacional de Capacitação do SUAS
PNEP	Política Nacional de Educação Permanente
PNEP/SUAS	Política Nacional de Educação Permanente do SUAS
PSB	Proteção Social Básica
PSC	Prestação de Serviço à Comunidade
PSF	Programa Saúde da Família
SCFV	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos
SEDES	Secretaria Estadual de Assistência Social
SUAS	Sistema Único de Assistência Social

1 INTRODUÇÃO

A Educação Permanente em Saúde constitui estratégia fundamental às transformações do trabalho no setor para que venha a ser lugar de atuação crítica, reflexiva, propositiva, compromissada e tecnicamente competente (CECCIM, 2005, p. 976).

Esta pesquisadora atuante nos municípios do Vale do Ribeira, no estado de São Paulo, durante 16 anos de sua trajetória profissional — dos quais 14 como psicóloga no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e 4 desenvolvendo atividades profissionais no CRAS Central, serviço que será mais detalhado no decorrer desta dissertação — deparou-se com dificuldades quanto ao oferecimento de capacitação adequada na formação profissional das equipes de trabalho, devido à ausência de participação nos cursos disponibilizados, ao difícil acesso aos grandes centros urbanos e à escassez de recursos para investir nos processos formativos necessários para melhor execução das atividades inerentes às demandas da sociedade inserida nos territórios pertencentes a esse equipamento social. Enquanto servidora pública dedicada à execução da Política de Assistência Social, tem vivenciado e percebido uma incipiente aderência a estudos concernentes à Educação Permanente nesta área, sobretudo porque a política social é ainda jovem. O cenário descrito, na percepção da autora, atrasou o seu percurso acadêmico; porém, não impossibilitou sua busca pelo conhecimento.

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.

A assistência social deve ser prestada a quem necessitar, independentemente de contribuição à Seguridade Social, cujos propósitos estabelecidos em leis que fundamentam suas ações são:

Lei nº 8742, de 7.12.1993 (BRASIL, 1993a). Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.
I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice.

Contribuindo com a função protetiva a populações específicas e mais vulneráveis, somando à legislação que organiza o SUAS, dispomos das seguintes leis:

Lei nº 8842, de 4.1.1994 (BRASIL, 1994). Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências.

II - o amparo às crianças e adolescentes carentes;

III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Lei nº 8069, de 13.7.1990 (BRASIL, 1990). Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, e dá outras providências.

I - descentralização político-administrativa, cabendo a coordenação e as normas gerais à esfera federal e a coordenação e a execução dos respectivos programas às esferas estadual e municipal, bem como a entidades beneficentes e de assistência social;

II - participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis.

As leis que amparam a pessoa idosa — e as crianças e adolescentes — norteiam a implantação de serviços que visem à superação das situações de vulnerabilidade e violações de direitos vivenciadas especificamente por esse público. Assim como no Art. 204 da CF-88 (BRASIL, 1988) propõe-se organização a essa política pública:

[...] as ações governamentais na área da assistência social serão realizadas com recursos do orçamento da seguridade social, previstos no art. 195, além de outras fontes, e organizadas com base nas seguintes diretrizes:

*Parágrafo único da CF-88. É facultado aos Estados e ao Distrito Federal vincular a programa de apoio à inclusão e promoção social até cinco décimos por cento de sua receita tributária líquida, vedada a aplicação desses recursos no pagamento de:

I - despesas com pessoal e encargos sociais;

II - serviço da dívida;

III - qualquer outra despesa corrente não vinculada diretamente aos investimentos ou ações apoiados. (NR) O questionamento que introduz este estudo aponta para o trabalhador do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), no sentido do cuidado da educação que os profissionais, inseridos nesta política social, recebem por parte da federação municipal, estadual e da união da Política Pública da Assistência Social.

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.

Em 2017, quando se iniciaram as atividades profissionais desta pesquisadora, percebeu-se que as informações fornecidas a respeito do trabalho desenvolvido naquele serviço eram desencontradas. Isso é, não havia uma organização sobre o fluxo do trabalho, sobre a equipe técnica de níveis médio e superior e, ainda, verificou-se a dificuldade de reconhecer-se como trabalhadores do SUAS, componentes do equipamento.

Ainda no ano de 2017, foram realizadas novas contratações e foram desenvolvidas algumas atividades de treinamento e orientação técnica organizadas semanalmente. A percepção acerca desse processo foi de que a equipe se mostrou autoconfiante; porém, as ações de capacitação e orientação não tinham as diretrizes e a constância necessárias, gerando desinteresse na gestão e descontinuidade na qualificação, respectivamente.

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, adequada às necessidades da realidade desses trabalhadores do CRAS e em consonância com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH/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 questionamento que introduz este estudo aponta para o trabalhador do SUAS e para o seu processo formativo. A execução da Política Pública da Assistência Social deve ser de responsabilidade da federação, do município, do Estado. Por conseguinte, as questões norteadoras desta pesquisa foram:

- a) a identificação das formações e competências necessárias aos trabalhadores dos CRASs;
- b) a compreensão de Educação Permanente dos trabalhadores do CRAS Central – Cajati;
- c) a identificação da acessibilidade do portal Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação (SAGI) da PNEP/SUAS aos trabalhadores e da participação destes nos treinamentos ofertados;
- d) as ações de Educação Permanente aplicadas aos trabalhadores do CRAS – Cajati e as respostas deles às necessidades do serviço.

Todavia, a hipótese levou à procura de identificar a ocorrência das vivências eficazes no modelo de aprendizagem profissional existente e experienciada pelos trabalhadores do CRAS – Cajati.

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:

- 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) descrever como a equipe vivencia a Educação Permanente praticada no CRAS Central;
- c) constatar quais os incentivos oferecidos aos trabalhadores para acessar conteúdos disponibilizados no portal SAGI, da Política Nacional Educação Permanente;
- d) 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.

2 DA POLÍTICA PÚBLICA DE DIREITO À
ORIGEM DO TERRITÓRIO

2.1 A Política Nacional da Assistência Social (PNAS)

A Política retratada na Constituição Federal vigente desde 1988 propõe à Assistência Social concretizar os direitos sociais básicos prioritários de deficientes, idosos, crianças e comunidade economicamente vulnerável, de modo a contribuir com a expansão da cidadania ao possibilitar a essas pessoas acessar e usufruir de serviços e direitos afiançados por essa política pública (PEREIRA-PEREIRA, 2006).

No Brasil, as políticas sociais de Saúde, Previdência e Assistência Social contempladas pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) por meio da Seguridade Social vêm passando por profundas transformações. A inserção na seguridade social propõe-se a efetivar a articulação entre as políticas públicas essenciais e os direitos, garantindo a dignidade à vida humana. Os processos, mecanismos e instrumentos para operacionalização da assistência social fundamentada na referida CF/88 (BRASIL, 1988) e na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS — Lei nº 8.742/1993) (BRASIL, 1993a), alterada pela Lei nº 12.435/2011 (BRASIL, 2011), foram regulamentados pela Política Nacional de Assistência Social (PNAS), de 2004 (BRASIL, 2004), e publicados na Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS) (BRASIL, 2012).

A PNAS de 2004, legitimada pela Lei Federal 12.435/2011 (BRASIL, 2011), expressa a efetivação da proteção social aos brasileiros como dever de Estado e direito de cidadania, impulsiona a criação de instrumentos direcionados à construção de uma política pública reclamável por todos aqueles a quem se destina, prevendo que a sobrevivência deve ser garantida por meio de proteção social de rendimento e de autonomia, de acolhida, de convivência comunitária e familiar (YAZBEK; RAICHELLIS, 2018).

A LOAS engloba a Política Pública da Assistência Social (PNAS), a saúde e a previdência social, compondo a organização que se complementa na Seguridade Social ofertada ao cidadão brasileiro, como anotado anteriormente (BRASIL, 1993a).

A PNAS representa a perspectiva socioterritorial, porque, enquanto política pública, trata das intervenções que se desenvolvem essencialmente nas capilaridades dos territórios (BRASIL, 2004).

Nesse sentido, concorda-se com Milton Santos na afirmativa de que:

O território é o chão e mais a população, isto é, uma identidade, o fato e o sentimento de pertencer àquilo que nos pertence. O território é a base do trabalho, da residência, das trocas materiais e espirituais da vida, sobre as quais ele influiu. Quando se fala em território deve-se, pois, de logo, entender que está falando em território usado, utilizado por uma população. (SANTOS, 1993a, p. 157).

2.2 O Sistema Único da Assistência Social (SUAS) e os Serviços Socioassistenciais e o Centro de Referência da Assistência Social (CRAS)

O SUAS é jovem se observada a CF/88 (BRASIL, 1988) que o legitima, pois a implementação desse Sistema iniciou-se no país a partir de 2005, com a aprovação da PNAS (BRASIL, 2004) na IV Conferência Nacional de Assistência Social, realizada em 2003, em Brasília – DF.

A aplicação de todos os princípios contidos na Constituição Federal de 1988 foi viabilizada pela aprovação da LOAS, por meio da Lei nº 8742 (BRASIL, 1993a), que dispõe em seu artigo 1º, caput:

A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é política de seguridade social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas (BRASIL, 1993a, p. 18.769).

Inicialmente, a Assistência Social no Brasil foi delineada sob o caráter de política de benfeitoria pautada na caridade e na filantropia cujo usuário era atendido, geralmente, por entidades religiosas pelo prisma do clientelismo e do assistencialismo, com ações baseadas nos princípios éticos dessas instituições. Ainda que esse estigma exista atualmente, após a CF/88 (BRASIL, 1988) ela foi reconhecida como política pública, passando a ser executada como garantia de direitos que alicerça a Seguridade Social em conjunto com a previdência social e a saúde. Para Yazbek (1998), uma das maiores referências em relação à Assistência Social, a LOAS:

[...] expressa uma mudança fundamental na concepção da Assistência Social que se afirma como direito, como uma das políticas

estratégicas de combate à pobreza, à discriminação e à subalternidade em que vive grande parte da população brasileira (YAZBEK, 1998, p. 55).

A trajetória da LOAS dos marcos regulatórios da Assistência Social seguiu seu percurso até 2009, quando foi instituída, pela Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009 (BRASIL, 2009a, p. 4), a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais. Ela define que o SUAS deve ser mais bem organizado por categorias de complexidade, como se nota a seguir:

I - Proteção Social Básica:

- a) Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF);
- b) Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos;
- c) Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas.

A organização dessa Tipificação considera também:

II - Serviços de Proteção Social Especial de Média Complexidade:

- a) Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI);
- b) Serviço Especializado em Abordagem Social;
- c) Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e Prestação de Serviços à Comunidade (PSC);
- d) Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias;
- e) Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua.

Finalmente, elenca:

III - Serviços de Proteção Social Especial de Alta Complexidade:

- a) Serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades: abrigo institucional; Casa Lar; Casa de Passagem; Residência Inclusiva.
- b) Serviço de Acolhimento em República;
- c) Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora;
- d) Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências (BRASIL, 2009, p. 4).

A partir da Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais (BRASIL, 2009a), o SUAS legitimou a organização de suas ações em dois tipos de proteção: a

Proteção Social Básica e a Proteção Social Especial (de média e de alta complexidade)¹.

A Proteção Social Básica busca atuar preventivamente sobre as vivências de risco, propiciando aos usuários intervenções que potencializem suas habilidades. É proposta prioritariamente aos indivíduos em situação de vulnerabilidade social decorrente da escassez ou ausência de renda, da privação de acesso a serviços públicos bem como das fragilidades derivadas do ciclo de vida, da deficiência, do gênero, entre outras (BRASIL, 2005).

De acordo com a PNAS (BRASIL, 2004), os serviços considerados de Proteção Básica de Assistência Social são aqueles que realizam intervenções centradas nas famílias e nos indivíduos que não tiveram seus vínculos afetivos rompidos, com a intenção de fortalecer os laços afetivos entre os membros de um núcleo familiar, bem como com a comunidade pertencente, propiciando que os membros do núcleo familiar, de maneira emancipatória, apropriem-se de seus papéis e busquem pelo exercício do protagonismo acessar o mercado de trabalho e demais serviços essenciais. Frente ao exposto, a Proteção Social Básica (PSB) é destinada às famílias e aos indivíduos que vivenciam situações de vulnerabilidade social, porém não tiveram seus vínculos familiares rompidos ou seus direitos violados. O CRAS é a porta de entrada da proteção básica para os usuários do SUAS; trabalha com as famílias considerando o indivíduo, seu contexto familiar e comunitário e seu território, caracterizando-se por um serviço de prevenção às diferentes formas de violência que circulam as vulnerabilidades sociais.

Os serviços socioassistenciais de proteção básica alicerçados pelo SUAS são ofertados pelo equipamento CRAS, que se constitui pelo Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF), pelo Serviço de Proteção Social Básica em Domicílio e pelo Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) e Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas. Ele também desenvolve e acompanha as ações da proteção social básica do

¹ A Proteção Social Especial orienta que a oferta de seus serviços é destinada às famílias e aos indivíduos que vivenciaram situações que incorreram em riscos pessoais e sociais, por diferentes formas de violência, tais como maus-tratos físicos e/ou psíquicos, por ocorrência de abandono, abuso sexual, uso de substâncias psicoativas, situação de rua, situação de trabalho infantil, cumprimento de medidas socioeducativas, entre outras (BRASIL, 2004).

SUAS, quais sejam, benefícios socioassistenciais, projetos e programas propostos aos usuários do SUAS (BRASIL, 2009a).

Os usuários acessam o CRAS por meio do PAIF, descrito na Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais (BRASIL, 2009a) da seguinte forma:

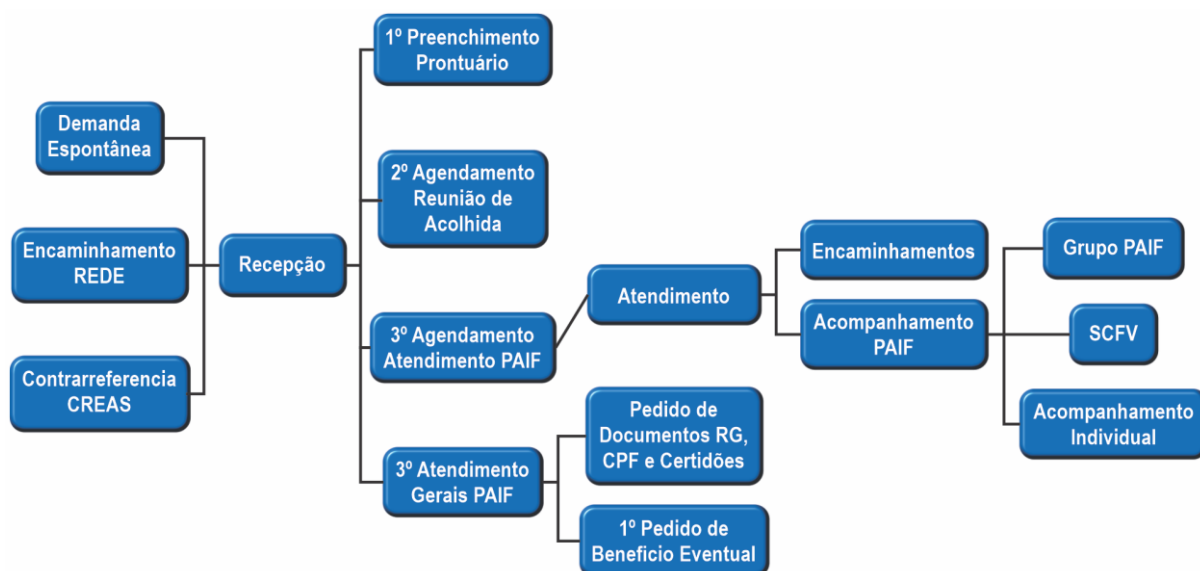
Consiste no trabalho social com famílias, de caráter continuado, com a finalidade de fortalecer a função protetiva das famílias, prevenir a ruptura de seus vínculos, promover seu acesso e usufruto de direitos e contribuir na melhoria de sua qualidade de vida. Prevê o desenvolvimento de potencialidades e aquisições das famílias e o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários, por meio de ações de caráter preventivo, protetivo e proativo (BRASIL, 2009a, p. 5).

O Relatório Final da Conferência Municipal de Assistência Social de 2003 e o Sistema de Cadastro do SUAS (CadSUAS) (BRASIL, 2021) armazenam dados relativos à gestão, aos serviços de oferta direta e indireta e aos trabalhadores que compõem as equipes do SUAS no município. Segundo eles, o primeiro CRAS de Cajati foi implantado em 2006, quando da habilitação do MC, o qual assegurou o cofinanciamento federal para execução do serviço.

O CRAS Central de Cajati foi instituído em 29 de abril de 2014, a partir de uma necessidade apontada pelos trabalhadores do SUAS, no sentido de que a execução da proteção social básica ocorresse da mesma maneira em todo o território municipal. Na ocasião, realizou-se ampla discussão entre a gestão do SUAS, o Conselho Municipal da Assistência Social (CMAS) e o Departamento Financeiro da Prefeitura Municipal. Por conseguinte, após a aprovação do CMAS, a gestão implementou o serviço integralmente, com recursos provenientes do orçamento municipal, possibilitando o acesso à proteção social básica igualitária a todos os usuários. Caracterizado como um serviço referenciado a um território delimitado, propicia aos usuários acesso ao SUAS e a outras políticas públicas, desempenhando seu papel de proteção social. É responsável, ainda, por garantir direitos que fortalecem a função protetiva das famílias, prevenindo as situações de violação de direitos e a ruptura de vínculos familiares e comunitários (BRASIL, 2009b).

O município de Cajati utiliza-se de um fluxo para seu atendimento ao usuário do SUAS, o qual garante seu registro no Cadastro Único (CadÚnico²) para sua inserção em Programas Sociais do Governo Federal e para que todos os atendidos pelo Programa de Atenção Integral à Família (PAIF), sejam cadastrados.

A Figura 1 a seguir representa o fluxo de atendimento correspondente ao PAIF. Os dados foram extraídos do Protocolo Municipal do CRAS e fazem referência à trajetória do usuário no serviço e às principais intervenções realizadas nesses atendimentos.



Fonte: Alves e Silva (2014)³.

Figura 1. Fluxo de atendimento PAIF.

² Na Plataforma CadÚnico, base de dados do Governo Federal, registram-se as informações socioeconômicas das famílias domiciliadas no território brasileiro com baixa renda mensal, de até meio salário mínimo por pessoa ou até três salários mínimos de renda mensal total. Os dados do CadÚnico são utilizados pelo governo federal para conceder benefícios e serviços de programas sociais, como: Tarifa Social de Energia Elétrica, Benefício de Prestação Continuada (BPC), Programa Bolsa Família, entre outros. Esses dados também podem ser utilizados para o mapeamento das vulnerabilidades locais, bem como para o planejamento das ações e para a seleção de beneficiários dos programas sociais geridos pelo município.

³ ALVES, C. E. S.; SILVA, A. P. A. Protocolo CRAS Central - Cajati (2014). Porta de entrada das famílias e indivíduos no SUAS. Garantia de Direitos, Espaço de Convivência, de Desenvolvimento do Protagonismo e Autonomia. Esse é um Protocolo de funcionamento e de procedimentos internos, elaborado pela psicóloga Cibele Evangelista Santos Alves e pela Assistente Social Ana Paula de Araújo Silva. O documento é uma referência para a conduta dos funcionários quanto aos serviços prestados pela unidade.

Observa-se na Figura 1 que, em consonância com o Protocolo do CRAS Central, a recepção é o lugar onde acontece o primeiro acolhimento do usuário. Nesse momento, o responsável pelo atendimento preenche o prontuário da família com informações referentes a cada membro (nome, endereço, composição familiar, entre outros). Realiza, então, o levantamento da solicitação de atendimentos, que pode ser a inclusão em programas sociais ou no serviço de convivência, o fortalecimento de vínculos e outros serviços ofertados pelo equipamento.

Após o preenchimento do cadastro, a recepção encaminha o usuário para participar da reunião de acolhida; também é entregue o cartão de identificação, no qual consta o número de prontuário, seu nome, a data e o horário de seu retorno ao equipamento. O cartão de identificação deve permanecer com o usuário para as anotações pertinentes à sua participação e aos seus atendimentos no CRAS.

A reunião de acolhida é o momento em que a equipe técnica, formada por assistente social e psicólogo, explica aos usuários sobre o CRAS e apresenta os serviços, as ações e os benefícios ofertados. Essa reunião é direcionada aos usuários que ainda não estão acompanhados pela instituição e que se encaminharão para seu primeiro atendimento.

Ao término da reunião de acolhida, o atendimento individual deve ser agendado, o qual é conduzido por um técnico de nível superior para garantia do sigilo. A partir desse atendimento, as famílias poderão ser direcionadas para programas de transferência de renda, de inclusão nos serviços de convivência e de fortalecimento de vínculos, assim como para as demais políticas sociais existentes no município (ALVES; SILVA, 2014).

Analisando-se a realidade do município de Cajati, com população estimada em 28.441 habitantes, verificou-se que em março de 2021 havia 4.153 famílias inseridas no CadÚnico⁴, entre as quais:

- a) 1.430 com renda *per capita* familiar de até R\$ 89,00;
- b) 551 com renda *per capita* familiar entre R\$ 89,01 e R\$ 178,00;

⁴ O site Bolsa Família e Cadastro Único (<https://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/bolsafamilia/relatorio-completo.html>) fornece informações periodicamente atualizadas sobre o perfil da população cadastrada por município. Os passos para acessar uma região específica são: 1) Selecionar no campo UF o estado correspondente. 2) Selecionar o município desejado. 3) Acessar a janela do Relatório Completo.

- c) 992 com renda *per capita* familiar entre R\$ 178,01 e meio salário mínimo;
- d) 1.180 com renda *per capita* familiar de meio salário mínimo com o cadastro atualizado.

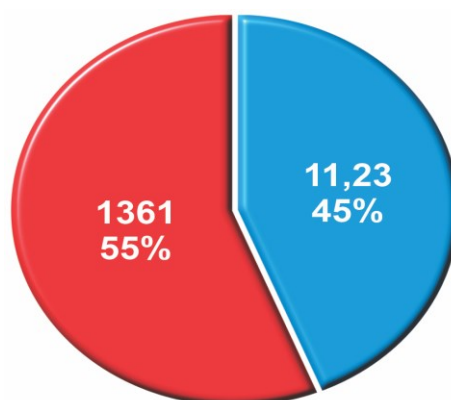
Isso demonstra o volume significativo de famílias em situação de extrema pobreza, de pobreza e de baixa renda que necessitam da intervenção do Estado para a superação da circunstância registrada, como se verifica a seguir.

Tabela 1. Distribuição por renda de famílias cadastradas no Cadastro Único (CadÚnico) no território do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS CENTRAL)

Área	Extrema pobreza	Pobreza	Baixa renda	Acima de ½ SM	Total
Urbana	317	140	253	411	1121
Rural	469	183	358	395	1405
Total	786	323	611	806	2526

Fonte: Elaborado pela autora, segundo informações do mês de março do CadÚnico (2021).

No Gráfico 1 observa-se que o perfil de famílias pertencentes ao território do CRAS Central cadastradas no CadÚnico apresenta uma diferença entre os percentuais de residentes na área urbana e rural, característica esta que demonstra uma especificidade das demandas atendidas pelo serviço.



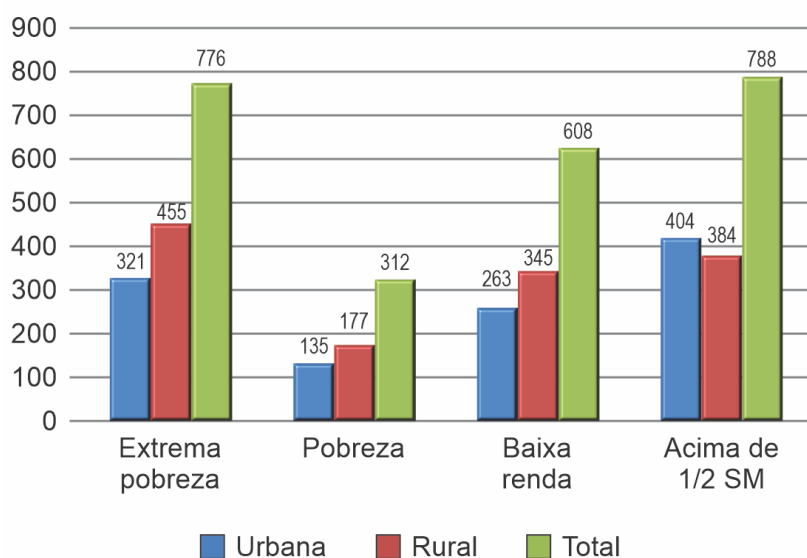
■ Urbana ■ Rural

Fonte: Cadastro Único (2019)⁵.

Gráfico 1. Famílias cadastradas por território — Centro de Referência de Assistência Social (CRAS Central).

⁵ O site Bolsa Família e Cadastro Único (<https://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/bolsafamilia/relatorio-completo.html>) fornece informações periodicamente atualizadas sobre o perfil da população cadastrada por município. Os passos para acessar uma região específica são: 1) Selecionar no campo UF o estado correspondente. 2) Selecionar o município desejado. 3) Acessar a janela do Relatório Completo.

Ainda com base na mesma fonte, o CadÚnico, no Gráfico 2 verifica-se a concentração de usuários em situação de extrema pobreza e de pobreza no território rural. São essas as famílias de perfil prioritário, as quais devem receber atendimento e acompanhamento pelo CRAS.



Fonte: Elaborado pela autora, segundo informações do mês de março do CadÚnico (2021).

Gráfico 2. Perfil de renda — Centro de Referência de Assistência Social (CRAS Central).

Percebe-se, portanto, que o CadÚnico viabiliza o trabalho do CRAS ao identificar as situações de vulnerabilidades multidimensionais no território, tornando-se um banco de dados que, cotidianamente, deve ser acessado e utilizado para a implementação das atividades técnico-sociais que os trabalhadores devem exercer para o melhor atendimento aos usuários do Sistema.

Entende-se a pobreza como a privação de direitos sociais. Assim, ela não pode ser reduzida, como tradicionalmente se faz, à ausência de renda, pois sua definição se dá com base em múltiplas dimensões. Incluem-se esses direitos que, quando não garantidos, expõem os sujeitos à vulnerabilidade.

Para Sen (2000), a pobreza é um acontecimento que deve ser percebido pelo prisma da privação de capacidades, pois envolve situações diversas que geralmente são previstas, diferentemente de quando se avaliam apenas as questões de vulnerabilidade relativas à renda. São enfatizadas as capacidades (escolaridade, acessos à educação, trabalho, entre outros) dos indivíduos, ou seja, a liberdade

necessária para viverem a vida que valorizam. Contudo, apesar das diferenças entre “pobreza de renda” e “pobreza de capacidades”, há relação entre as suas dimensões, já que a falta de acesso a políticas de direitos restringe as possibilidades de acesso a oportunidades geradoras de renda.

Cabe destacar que a concepção de pobreza multidimensional se iniciou a partir da necessidade de estudar e compreender todas as dimensões de privação experienciadas por um indivíduo que envolvem a pobreza (BRUNO; SILVA, 2020).

O Quadro 1 corresponde às nove principais situações de vulnerabilidade trabalhadas pelos serviços do SUAS, em Cajati.

Quadro 1. Principais situações de vulnerabilidade Sistema Único da Assistência Social (SUAS) no município de Cajati.

Situações de vulnerabilidade ou risco mais graves	Classificação	Demanda estimada no município
Existência de famílias sem acesso a alimentos de qualidade em quantidade adequada (insegurança alimentar).	1	521
Existência de famílias com insuficiente ou nulo acesso a renda.	2	521
Existência de famílias em situação de fragilidade social e risco de ruptura dos vínculos familiares.	3	300
Alta porcentagem de crianças e adolescentes na população.	4	390
Desvantagens resultantes de deficiência.	5	30
Diferentes formas de violência advindas do núcleo familiar, grupos ou indivíduos.	6	150
Estratégias e alternativas diferenciadas de sobrevivência que podem representar risco pessoal e social.	7	50
Prevalência de fatores de risco que levem ao uso indevido ou abusivo de substâncias psicoativas.	8	50
Expressivo contingente de famílias com dificuldade de acesso a serviços públicos (saneamento básico, geração de renda, transporte, saúde, educação, convívio, segurança, habitação).	9	90

Fonte: Sistema dos Planos Municipais de Assistência Social (2021)⁶.

⁶ 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).

Anualmente esses dados são construídos para a elaboração do Plano Municipal de Assistência Social, com base nas demandas apresentadas no levantamento do CadÚnico acerca do público atendido no ano 2021, retratando a população usuária do SUAS/CRAS no município de Cajati.

A partir do conhecimento adequado do território, o CRAS deve promover a organização e a articulação das unidades da rede socioassistencial e de outras políticas públicas. Precisa possibilitar, portanto, o acesso da população aos serviços, benefícios e projetos de Assistência Social, tornando-se uma referência local e para os serviços setoriais.

Ao conhecerem o território, os trabalhadores do CRAS identificam as ações que podem ser desenvolvidas, promovendo eventos, rodas de conversa, palestras e campanhas que possibilitem o envolvimento com a comunidade. Assim, abre-se espaço para a construção de ações de enfrentamentos coletivos que visem à emancipação dos usuários das situações de vulnerabilidade, fomentem os potenciais identificados e busquem solução para problemas como violência territorial, trabalho infantil violência doméstica, falta de acesso a espaços públicos de lazer e cultura, a transporte público e outras situações que possam emergir dos próprios encontros com a comunidade.

Cabe explicar que, em decorrência da pandemia da covid-19, nos anos de 2020 e 2021, período em que este estudo foi realizado, os serviços PAIF e SCFV, previstos para execução no CRAS, foram ofertados por meio de teleatendimentos, proporcionando benefícios socioassistenciais para a superação de acesso precário à renda e à alimentação, situações resultantes das medidas de proteção de isolamento social que atingiram principalmente os trabalhadores informais.

Enfim, o cenário pareceu bastante promissor para a busca pela redução das desigualdades sociais existentes entre os usuários do SUAS em Cajati, razão pela qual consideramos urgente a Educação Permanente dos trabalhadores para melhor atenderem os direitos dos cidadãos cajatienses.

A consolidação da Educação Permanente (EP) no SUAS tem como parâmetro a própria construção de EP da Saúde, que tem trajetória constituída, havendo em suas experiências e conteúdos produzidos a possibilidade de respaldo para o

desenvolvimento dos estudos acerca da Educação Permanente na Assistência Social, a qual está em recente fase de implementação.

2.3 A Educação Permanente (EP)

De acordo com o Art. 1º da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, a educação constitui suas diretrizes e bases nacionalmente, abrangendo a formação desenvolvida na vida familiar, no convívio comunitário, nos movimentos sociais, nas manifestações culturais e organizações da sociedade civil das relações de trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa (BRASIL, 1996).

Isso posto, cabe destacar que este estudo se debruçou sobre o conceito de Educação Permanente do Sistema Único de Saúde (SUS), que é a referência adotada devido ao arcabouço de produções científicas existentes.

2.4 História da Educação Permanente (EP)

No ano de 1995, a Educação Permanente em Saúde (EPS) surgiu na França, sendo utilizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) para a Educação. Em 1960, a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) apropriou-se da EPS como estratégia de capacitação da mão de obra para intensificar o desenvolvimento e o crescimento do país (GADOTTI, 1988). Do conceito de EPS é possível depreender que a aprendizagem se desenvolve por meio de questionamentos e reflexões capazes de transformar o homem (FREIRE, 2001).

Esse conceito, na área da saúde, foi difundido na década de 80 pelo Programa de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Organização Panamericana da Saúde (OPAS), enfocando a constituição de um novo modelo pedagógico que viabilizasse maior comprometimento do trabalhador na evolução produtora da saúde e sua qualidade (LEMOS, 2016). A intenção era dispor da aprendizagem como referência de inclusão para a renovação das práticas de saúde (SILVA, 2015).

As portarias nº 198/2004 e nº 1.996/2007 (BRASIL, 2004; 2007) regulamentaram a inserção da EPS como política pública de saúde no Brasil, com a intenção de orientar a qualificação e a formação dos servidores públicos da saúde,

propondo mudanças na rotina e na organização do trabalho cotidiano a partir das privações vivenciadas nos serviços desenvolvidos no Sistema (BRASIL, 2005).

Os sistemas públicos e universais de saúde foram organizados a partir da proposta definida na Conferência Internacional sobre Cuidados Primários de Saúde, realizada em Alma-Ata, em 1978, quando a Atenção Primária à Saúde (APS) foi estabelecida como porta de entrada dos usuários aos serviços de saúde, propondo atenção contínua às necessidades das pessoas por meio da aproximação do serviço à comunidade (BRASIL, 1993b).

Com vistas à reorganização da APS, o Brasil adotou a estratégia que resultou, em 1994, na implementação do Programa de Saúde da Família (PSF), posteriormente renomeado como Estratégia Saúde da Família (ESF). Essa organização preconiza que a atenção à saúde deve ser focada nas necessidades da família, propondo aos trabalhadores da área que as demandas de saúde do território sejam apreendidas a partir da intervenção junto à população (OLIVEIRA; PEREIRA, 2013).

A proposta ético-político-pedagógica sugerida à EPS prevê que as qualificações e formações da atenção à saúde, assim como a aprendizagem concebida com a prática profissional, sejam organizadas em processos formativos que estimulem os serviços a funcionarem com base na concepção da intersectorialidade. A execução do modelo de atenção à saúde vigente no Brasil requisita a articulação entre as instituições de ensino, as esferas de gestão, o serviço e a comunidade (quadrilátero de formação) (FORTUNA *et al.*, 2013).

Considera-se que a Estratégia Saúde da Família (ESF) seja um modelo favorável à implementação das vivências de EPS, uma vez que as intervenções nesse serviço são realizadas de maneira interdisciplinar entre os diferentes trabalhadores que o compõem. Devido ao modelo preconizado pelo cuidado interdisciplinar e à construção e fortalecimento de vínculo afetivo entre os usuários e a equipe, as ações constituídas a partir de tecnologias singulares para o cuidado dos usuários impulsionam a mudança dos modelos tradicionais de saúde (SORATTO *et al.*, 2015). A EPS conduz ao aprimoramento do fazer profissional vivenciado no contexto do trabalho, respaldando-se, ao mesmo tempo, nos embasamentos teóricos que endossam a Política Pública de Saúde (CECCIM, 2005).

A Educação Permanente em Saúde (EPS) considera, primordialmente, que os conhecimentos adquiridos no contexto do trabalho emergem do espaço no qual ensinar e aprender estão implícitos no cotidiano do exercício profissional. Preconiza, assim, a aprendizagem significativa, que considera o saber adquirido a partir do trabalho bem como a oportunidade de transformação nas atuações profissionais (BRASIL, 2007a). Por conseguinte, a EPS transforma-se num modelo de aprendizagem que propicia a edificação de conhecimentos a partir do contexto do trabalho, isso é, permite analisar a situação corrente e sua necessidade de transformação, negociar resoluções para os entraves presentes no dia a dia por meio de trocas de informação sobre situações-problema vivenciadas pelos pares.

A saúde, componente do tripé da Seguridade Social (Política Pública de Saúde, Política Pública de Assistência Social, Previdência Social), tem por finalidade assegurar o acesso dos usuários aos direitos garantidos. A Educação Permanente é primordial na aquisição dos conhecimentos necessários à execução da mencionada seguridade (CECCIM; FERLA, 2008).

No desenvolvimento das atividades profissionais, em que as demandas de saúde emergem para escuta e intervenção, a EPS procura respostas necessárias à transformação do trabalho, a partir de situações problematizadoras vivenciadas na rotina do serviço. Portanto, não procura transformar todos os problemas em problemas educacionais.

Considerando-se a importância da EPS e a sua definição, segue-se a conceituação da Educação Continuada (EC), que se mistura à Educação Permanente, mesmo tratando a educação sob diferente enfoque.

2.5 Educação Permanente versus Educação Continuada

Na literatura científica que define EP e EC, observa-se que é comum a confusão entre estudantes e trabalhadores quanto à diferenciação entre elas, o que não contribui com a construção dos planejamentos voltados à educação e com a formação de trabalhadores. Com a intenção de trazer à luz a distinção entre esses conceitos, propõe-se a explanação seguinte.

Com a concepção da Educação Permanente, evidencia-se o trabalho proposto a partir dela e o seu funcionamento como espaço de aquisição. A partir disso surge a nomenclatura Educação em Serviço, regulamentada no SUS por meio da Lei 8080/90, a qual determina que a educação do trabalhador deve ser preconizada para a oferta de serviços de saúde pela União, pelos estados e municípios (BRASIL, 2009c).

O ordenamento dos métodos de educação exercidos no contexto do trabalho com a finalidade de propor mudanças representa a educação em serviço. Essa concepção delimita o processo educativo à conveniência das instituições. Desse modo, as práticas profissionais devem ser pensadas a partir das necessidades do trabalhador, para que, por meio das habilidades potencializadas e implementadas, ele intervenha de modo a impactar a intenção institucional (SARDINHA PEIXOTO *et al.*, 2013).

Se, de um lado, tem-se a educação em saúde, que considera os interesses das instituições, de outro há a EC, que emerge considerando as necessidades e interesses dos trabalhadores e propiciando a evolução profissional em detrimento das intenções institucionais. A transformação das práticas profissionais conduzida por método educacional possibilita a aprendizagem informal e formal e o desenvolvimento de criticidade sobre o modelo de intervenção nas práticas profissionais, prezando pelo compromisso ético e cidadão (SARDINHA PEIXOTO *et al.*, 2013).

A EC elabora seus métodos formativos tomando por base a intenção de atualizar técnico-cientificamente os trabalhadores por categorias profissionais, transmitindo conhecimento por meio do modelo tradicional de educação e guiando a aprendizagem por intermédio de práticas pulverizadas (CECCIM; FEUERWERKER, 2004).

A OPAS trouxe uma ideia de EPS que propõe constância da aquisição de conhecimento, dinâmica e prática como forma de melhorar o processo formativo do trabalhador e da equipe, considerando-se a conjuntura em que o trabalho se estabelece, ou seja, as necessidades das instituições, dos usuários e dos profissionais, assim como o avanço da tecnologia, cuja implementação na EPS propicia a transformação das intervenções profissionais, com propostas educacionais com vistas à atualização, ao aprimoramento e ao aperfeiçoamento, os quais acontecem simultânea e naturalmente ou no modelo institucional (BRASIL, 2009c).

Enquanto a EC consiste em pedagogias que priorizam os conhecimentos técnico-científicos, por meio de processos formativos desenhados a partir das necessidades administrativas e operacionais dos profissionais, a EPS concebe o campo de trabalho como o cenário em que a aprendizagem acontece e no qual tudo que emerge no contexto da prática é passível de aprendizagem (BRASIL, 2015).

A apropriação do conceito de EPS possibilita assimilar como os serviços de saúde funcionam atualmente, pois a Política de Educação Permanente em Saúde (PEPS), em sua implantação, alterou a definição de EP, de modo que, no contexto do trabalho, seu entendimento passou a considerar as necessidades específicas de qualificação e desenvolvimento profissional de cada território (CAMPOS, SENA, SILVA, 2017).

Conforme Ceccim (2005), quando a intervenção educativa tem a intencionalidade de propor transformações junto a instituições ou a modelos de atenção à saúde em execução, a EPS relaciona-se à educação em serviço, enquanto a EC é compreendida como um modelo de educação formal que segue um parâmetro proposto pela instituição, constituído para o desenvolvimento e a progressão de carreira do trabalhador. Compreende, ainda, a aprendizagem formal para a ampliação dos conhecimentos técnicos com vistas ao impacto no trabalho.

Para Freire (2005), a educação problematizadora gera conhecimento, possibilitando a construção de novos conceitos e saberes. Na atuação em saúde a EPS é conceituada como processo de aquisição de conhecimento que analisa tanto o contexto de trabalho quanto as propostas de formação do profissional de saúde. Estes, a partir de suas práticas profissionais e de conhecimentos adquiridos e aplicados no modelo de saúde que desenvolvem, avaliam a efetividade de suas intervenções (CECCIM, 2005).

Peixoto *et al.* (2013) salientaram categorizações entre EP e EC, conflitando os conceitos de cada um desses métodos educativos. Segundo Montanha e Peduzzi (2010), a compreensão desses conceitos é clarificada no Quadro 2.

Quadro 2. Comparativo entre os conceitos de Educação Permanente (EP) e Educação Continuada (EC).

Educação Permanente (EP)	Educação Continuada (EC)
Projeto político-pedagógico.	Continuação ou extensão do modelo escolar e acadêmico.
Integra ensino, trabalho e cidadania.	Atualiza o conhecimento dos profissionais.
Fonte de Conhecimento-Ciência Associada a conhecimentos preexistentes e experiências dos trabalhadores.	Fonte de Conhecimento-Ciência.
Fundamentado em diferentes vertentes teóricas (Ensino problematizador, aprendizagem significativa.)	Fundamentado no Conhecimento técnico-científico.
Ênfase em dois aspectos inter-relacionados contextualizando os problemas de saúde: <ul style="list-style-type: none"> • Levantamento de necessidades. • Resultados das ações educativas de trabalhadores de enfermagem. 	Ênfase em cursos e treinamentos para a categoria profissional/ temas por especialidades.
Transforma as práticas de saúde na perspectiva da integralidade, trabalho em equipe, ampliação da cidadania, autonomia dos sujeitos (trabalhadores e usuários).	Atualizações técnicas que podem transformar práticas de saúde aplicadas ao setor de trabalho, na unidade, atuando conforme normas e rotinas institucionais pré-estabelecidas.
Convite à reflexão-crítica e transformadora.	Não há espaço para reflexão-crítica.
Ensino e aprendizagem baseados em metodologias ativas.	Ensino e aprendizagem tradicionais.
O sujeito é corresponsável pelo processo de educação. Modo de trabalho ascendente.	Espaço de reprodução de abordagens consagradas com ênfase em cursos, palestras e treinamentos. Modo de trabalho descendente.
Promove a interdisciplinaridade colocando todos os sujeitos da equipe como educadores ativos.	Tende a reproduzir a fragmentação das ações, hierarquização das relações de trabalho, trabalho individualizado por profissional. Educação passiva.
Solidifica o serviço uma vez que articula e organiza os processos de trabalho tendo por base a reflexão e a crítica.	Fragilizada devido ao foco em treinamentos e reciclagens a partir de problemas que ocorrem, visão única de satisfação do usuário e imagem institucional.

Fonte: Adaptado de Silva (2017).

A EPS, em sua concepção, abarca uma política de educação que propõe um modelo de aprendizagem que problematiza a dinâmica de trabalho e amplifica o conhecimento a partir das demandas emergentes do território no qual a atuação

profissional acontece, potencializando o desenvolvimento de intervenções assertivas que fortalecem a execução do SUS enquanto política pública (BRASIL, 2015).

A partir do conceito de EP, os processos formativos contínuos de profissionais de saúde promovem o alinhamento às necessidades do contexto social em que o trabalho é desenvolvido, sendo que as metodologias pedagógicas são capazes de abarcar o aperfeiçoamento técnico e científico e assim proteger e fomentar as orientações éticas que regem o trabalho e o indivíduo (CECCIM; FERLA, 2008).

Cabe salientar que os serviços compostos por equipes multidisciplinares, como os CRAS e os demais equipamentos do SUAS, precisam refletir em uma educação capaz de atender as necessidades da equipe como um todo, para além das exigências individuais e específicas de formação dos trabalhadores. Com essa intencionalidade, disserta-se a seguir sobre o conceito de Educação Interprofissional, na área da saúde, considerando que a Assistência Social, ao compor junto às Políticas Públicas de Saúde e à Previdência Social o tripé de Seguridade Social proposto na Constituição Federal de 1988, tem no Sistema Único de Saúde (SUS), enquanto política pública mais consolidada devido ao maior tempo de percurso, uma referência para seu aprimoramento, podendo o estudo referente a uma política contemplar as necessidades de outra.

2.5.1 Educação Interprofissional

Considera-se a Educação Interprofissional em Saúde (EIP) uma importante estratégia para a formação de profissionais e o desenvolvimento técnico dos diferentes funcionários que compõem o grupo de trabalho. Contribui, ainda, para o fortalecimento da equipe, potencializando as intervenções interprofissionais essenciais à atuação dos trabalhadores do SUS.

Apreende-se a EIP como indutora da prática colaborativa, por estimular a junção de diferentes profissões para que aprendam e troquem saberes entre si e juntos atuem nos processos de cuidado para com o sujeito (BATISTA, 2012).

No Brasil, ainda são escassas as experiências de pesquisas sobre EIP. Experiências de aprendizagem conjunta existem, mas não com o objetivo de desenvolvimento de competências para o interprofissionalismo. Ainda temos quase que uma ausência de

publicações relativas ao tema, apesar de existirem experiências pontuais. Atualmente, vivências e relatos de experiências de treinamento conjunto e aprendizagens compartilhadas em políticas indutoras de mudanças na graduação como o Pró-Saúde e o PET-Saúde têm-se revelado como potenciais espaços de EIP (BATISTA, 2012, p. 26).

Esse cenário da EIP descrito por Batista é evidenciado pelos dados que seguem:

A análise crítica das pesquisas que avaliam as experiências de EIP selecionadas nas revisões sistemáticas permite uma visualização instigante: (1) a maioria das experiências pesquisadas tem uma curta duração (entre um e cinco dias) e são escritas de maneira muito sumárias; (2) as limitações metodológicas são pouco exploradas; (3) a maioria dos estudos avaliam os impactos da EIP a curto prazo; (4) o dimensionamento das mudanças produzidas nas práticas profissionais ainda carece de um número muito maior de pesquisas; (5) as vozes dos estudantes sobre percepções positivas ao final de uma experiência de EIP emergem como privilegiadas na maioria dos estudos; (6) investigação de modificação de comportamento traduzido na prática, mudança organizacional e repercussão na melhoria da assistência ainda são pouco exploradas. Apesar dessas limitações, Reeves aponta para uma tendência atual de melhoria na qualidade dos estudos relacionados com a EIP no mundo (BATISTA; BATISTA, 2016, p. 204).

O diálogo sobre a EIP vem sendo realizado nos Estados Unidos e na Europa, objetivando a qualificação com ênfase no cuidado em saúde por meio da garantia de troca entre as diferentes profissões que compõem as equipes. Há aplicabilidade dos conceitos da EIP para as formações acadêmicas e as capacitações de equipe. A EIP enfatiza o trabalho em equipe, o qual se caracteriza pela relação entre os conceitos de aprendizagem e as necessidades evidenciadas pela interação entre os profissionais, que atuam de maneira coletiva nas demandas do trabalho. As atividades desenvolvidas pela equipe possibilitam o fortalecimento de vínculos e propiciam a socialização de saberes e vivências que respeitam as diferenças individuais, possibilitando a cooperação para a construção de práticas transformadoras de saúde (BATISTA *et al.*, 2018).

2.6 A Política de Educação Permanente no Sistema Único da Assistência Social (SUAS)

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 (NOB-RH/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. Consideram-se as seguintes dimensões:

- 1) dimensão do trabalho, a qual reconhece os processos que darão concretude ao ideário da própria política;
- 2) dimensão pedagógica, a qual busca realizar processos continuados de capacitação e formação que impactem a carreira dos trabalhadores (BRASIL, 2013a, p. 7).

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, conseqüentemente, 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).

A PNEP, em consonância com a legislação prevista pelo Ministério da Educação (MEC), orienta os processos de formação:

a) Formação técnica de nível médio, dirigida especificamente para os trabalhadores de nível médio, com a finalidade de qualificá-los nas competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das atividades de apoio ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

b) Aperfeiçoamento: deve ser exclusivamente ofertada, a trabalhadores e conselheiros, portadores de diploma de Graduação com a proposta de gerar, aprimorar e aperfeiçoar as competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das três funções do

trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas.

c) Especialização: Sob essa denominação esta formação propõe permitir o aprofundamento dos profissionais e a elaboração de pesquisas em uma área específica do conhecimento, assim como a geração de novas competências para o SUAS. Esse tipo de formação destina-se exclusivamente a trabalhadores e conselheiros portadores de diploma de Ensino Superior, e o Mestrado que se caracteriza por Ação de formação de longa duração que tem por finalidade a realização de estudos aprofundados e a elaboração de pesquisas direcionadas a investigar e a responder a questões e problemáticas que digam respeito ao cotidiano e aos desafios do trabalho e da intervenção profissional no SUAS. Esse tipo de formação destina-se exclusivamente a trabalhadores e conselheiros portadores de diploma de Ensino Superior (BRASIL, 2013a, p.45).

Ela também propõe, para a execução desses processos de forma participativa, que sejam constituídos núcleos, pelas diferentes esferas de governo, seguindo critérios participativos e democráticos, nos quais o quantitativo de participantes seja definido com base nas especificidades de cada ente federado. Preza-se pela formação para o impulsionamento da EP a partir de diagnósticos territoriais para levantamento das necessidades formativas. Visa-se, nesse sentido, à implementação e efetivação do SUAS, sendo dos municípios a responsabilidade de avaliar pertinência da constituição do Núcleo Loco-Regional de Educação Permanente do SUAS (BRASIL, 2013a).

A PNEP atribui à gestão municipal a responsabilidade pela construção de Percursos Formativos compreendidos no âmbito dessa Política por meio de: (I) Capacitações Introdutórias; (II) Capacitações de Atualização; (III) Supervisão Técnica e, ainda, de formação; (IV) Cursos de Aperfeiçoamento, cabendo ao ente federado o levantamento de necessidades de formação e capacitação por meio da elaboração de diagnósticos e acompanhamento das informações e dados da vigilância socioassistencial executada. Esse procedimento tem como finalidade a construção de planos de cursos e matrizes pedagógicas, a pactuação e validação de conteúdo, a disseminação dos conteúdos produzidos e sistematizados, bem como a capacitação dos integrantes da rede socioassistencial do SUAS (BRASIL, 2013a).

No âmbito nacional, duas normativas referentes à EP contribuem no desenvolvimento da PNEP/SUAS: a Resolução CNAS 06, de 13 de abril de 2016, estabelece critérios para a Supervisão Técnica no Âmbito do SUAS, e o Decreto

10.049, de 9 de outubro de 2019, institui o Núcleo Nacional de Educação Permanente no SUAS.

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

3 TERRITÓRIO, O LUGAR DEMANDANTE

3.1 O 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, Itapirapuã Paulista, Itariri, Jacupiranga, Juquiá, Iporanga, Juquitiba, Miracatu, Pariquera-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).

O início da ocupação no Vale do Ribeira ocorreu nos períodos colonial e imperial. Por meio do rio Ribeira de Iguape, os colonizadores extraíam ouro e outros minérios, bem como exploravam a mão de obra dos índios, submetendo-os ao trabalho escravo. Os produtos explorados eram transportados em burros, por meio de picadas. O cultivo de café e de arroz iniciaram a agricultura e, posteriormente, com os imigrantes japoneses, promoveu-se o cultivo de chá e de banana (FRANÇA, 2005).

O Vale do Ribeira caracteriza-se por estar entre as regiões mais pobres do estado de São Paulo, característica também evidenciada quando se comparam os indicadores sociais da região com as demais áreas do território nacional, à exceção de Registro. A pobreza explicitada refere exatamente porque seus Índices de Desenvolvimento Humano (IDHs) são comprimidos pelo indicador de renda (GONÇALVES; SOUZA, 2001).

Segundo Romão (2006), essa área engloba a mais extensa e derradeira porção da Mata Atlântica, bem como de ecossistemas relacionados ao território nacional, representando 40% dos elementos de conservação do estado de São Paulo. Essas informações escancaram a discrepância na região entre a riqueza da fauna e da flora e o baixo IDH.

As atrações turísticas movimentam a economia local, já que, apesar de abranger extensas áreas de reservas ambientais, os parques estaduais e as praias

representam potencial de renda para a população. O território é dividido em duas regiões: O Lagamar, que começa no estado de São Paulo, na Estação Ecológica da Juréia, e avança até Antonina, no Paraná, e o Alto Ribeira, que abarca significativa concentração de cavernas do planeta (ROMÃO, 2006).

O Médio Vale, onde o município de Cajati está localizado, destaca-se pela cultura de chá, banana, floricultura e horticultura, produções que se adaptaram à topografia local. A mineração no Vale do Ribeira, principal potencial econômico de Cajati, integra a economia por meio da exportação mineral (ROMÃO, 2006).

A bacia hidrográfica do rio Ribeira de Iguape é uma região ocupada por 23 municípios paulistas. Sua população é composta por aproximadamente 350 mil habitantes, com significativo número de comunidades rurais formadas por aldeias indígenas e remanescentes de quilombos (ROMÃO, 2006).

As vulnerabilidades que historicamente foram as limitadoras do crescimento econômico da região originaram-se em distintas barreiras associadas ao relevo, à inadequação do solo, à falta de estradas para escoamento de produtos, às questões fundiárias que conflitavam com a proposta das reservas ambientais, entre outros fatores. As insuficiências marcaram a vulnerabilidade do Vale do Ribeira, que, embora exuberante em riquezas naturais, não provê possibilidades para o desenvolvimento da economia, a oferta de emprego e o acesso da população à (ROMÃO, 2006).

3.1.1 O município de Cajati – São Paulo

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).

Na iminência de completar 30 anos de emancipação político-administrativa, apesar dessa limitação ambiental, a principal fonte do desenvolvimento econômico local é a presença de um complexo minério-químico. Sendo a indústria extrativista a

fonte primária da economia local, a cidade dispõe de um parque industrial reconhecido como o maior da região, com a produção de fosfato bicálcico e fertilizantes fosfatados (Vale Fertilizantes), argamassa e cimento (INTERCEMENT) e ácido fosfórico (FOSBRASIL). Cajati destaca-se também por estar entre os três primeiros produtores de banana da região.

Houve um crescimento desordenado do município, que tem significativo exponencial de moradias irregulares e residências instaladas em área de risco de desabamento e enchentes, segundo informações publicizadas no site da prefeitura.

O acesso ao município é realizado pela Rodovia Régis Bittencourt (BR-116), que liga São Paulo a Curitiba, cortando o município longitudinalmente e constituindo rota em direção ao sul do país e ao Mercado Comum do Sul (MERCOSUL). A cidade dista 220 km de São Paulo e 180 km de Curitiba.

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 estado⁷.

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

⁷ 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).

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 social⁸.

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)⁹ 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).

⁸ 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).

⁹ 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.

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 município¹⁰.

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)¹¹ 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).

¹⁰ 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).

¹¹ Elaborado pela Fundação Seade por solicitação da Assembleia Legislativa de São Paulo.

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.

Este é um estudo de cunho qualitativo cuja fonte primária de pesquisa foram entrevistas individuais com questões feitas a trabalhadoras do SUAS. Ao explicitarem motivações, conceitos, significados, aspirações, atitudes e valores desses sujeitos, as entrevistas conduziram à análise completa e complexa das informações fornecidas.

Para fins de aplicação da coleta de campo, utilizou-se o instrumento de fonte primária, a entrevista semiestruturada com questões abertas e semiabertas, com autorização da Comissão de Ética em Pesquisa (CEP), concedida em 31 de julho de 2020, da Plataforma Brasil do Ministério de Saúde sob o CAAE nº 36267120.1.0000.5505 (Anexo 1), e o Parecer Consubstanciado do CEP de número 5.215.911 (Anexo 2). Foi também autorizada pela Coordenação do CRAS Central de Cajati, conforme Carta de Anuência de abril de 2020 (Anexo 3).

Todos os profissionais selecionados, após compreensão dos objetivos e dos procedimentos deste estudo, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 4), bem como a pesquisadora assinou o Termo de Compromisso de Utilização de Dados (Anexo 5).

O método qualitativo eleito para este estudo, na concepção de Minayo e Sanches (1993), trabalha com motivações, crenças, significados, aspirações, atitude e valores, viabilizando a análise completa e complexa das informações fornecidas pelos sujeitos em seus contextos.

Turato (2005, p. 509) estabelece que “na pesquisa qualitativa não se busca estudar o fenômeno em si, mas entender seu significado individual ou coletivo para a vida das pessoas”; é por meio desse tipo de pesquisa que se pretende identificar as ações e a existência da Educação Permanente, a qual provê a construção do conhecimento.

Nesse sentido, a pesquisa conduziu-se como um estudo de caso que, conforme proposto por Gil (1999), é caracterizado pelo aprofundamento extenuante de um ou de poucos objetos, permitindo seu conhecimento amplo e detalhado, e pela compreensão como um todo do assunto investigado.

O estudo de caso, de acordo com Yin (2001), pode ser utilizado em pesquisas exploratórias, descritivas e explicativas que almejam entender a complexidade dos fenômenos sociais. Ele assegura a manutenção das características significativas de

um evento, contribuindo, inigualavelmente, com a compreensão dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos.

Desse modo, este estudo absorveu as diversas instigações que fomentaram sua realização no CRAS Central do município de Cajati.

4.1 Características da amostra

Atuam diretamente no atendimento dos usuários do Serviço de Proteção Integral à Família (PAIF) um total de 38 trabalhadoras do SUAS de Cajati. Assim, compuseram a amostra sete profissionais do CRAS com faixa etária entre 22 e 43 anos, todas do gênero feminino.

A equipe de referência do CRAS, conforme as diretrizes da PNAS mencionadas anteriormente, deve ser interdisciplinar, e os profissionais precisam, no trabalho social com famílias, fomentar o desenvolvimento das funções do CRAS, na busca por autonomia e emancipação das vulnerabilidades das pessoas atendidas.

Os sujeitos da amostra deste estudo têm diversas formações acadêmicas e trabalham com propósitos comuns: procuram contribuir para a superação das situações de vulnerabilidade bem como fortalecer as potencialidades das famílias usuárias dos serviços ofertados pelo CRAS, corroborando o estabelecido pelas Orientações Técnicas do Centro de Referência de Assistência Social (2009) sobre a interdisciplinaridade e a concordância em favorecer o desenvolvimento das funções do CRAS. Assim, o trabalho desenvolvido com as famílias no âmbito do SUAS requer intenção, habilidade e investimento do trabalhador em segmentos distintos de conhecimento que os conduzam ao trabalho em rede.

Nesse mesmo Caderno de Orientações, sugerem-se dois perfis na composição da equipe de referência do CRAS para atender os requisitos exigidos pelas funções da instituição atribuídas ao técnico de nível médio: Agente Administrativo e Agente Social e/ou Orientador Social; o perfil do primeiro requer experiência administrativa, já para o segundo perfil é necessário conhecimento sobre a PNAS e as demais políticas públicas que viabilizam o acesso dos usuários a garantias de direitos; vivências profissionais em projetos, programas, serviços e/ou benefícios socioassistenciais;

habilidade de comunicação e relacionamento; empatia com as questões sociais; familiaridade com as demandas do território.

Ainda em relação a esses profissionais, a NOB-RH (BRASIL, 2006) propõe que os CRAS sejam constituídos por equipes de referência compostas por trabalhadores concursados, para que continuamente ofertem e organizem os serviços e programas atribuídos ao equipamento. A prestação de serviços proposta à Proteção Social Básica no SUAS dos municípios deve seguir os seguintes parâmetros:

Composição: 3 Técnicos de nível superior, sendo dois profissionais assistentes sociais e preferencialmente 1 psicólogo.
As equipes de referência para os CRAS devem contar sempre com um coordenador, devendo o mesmo, independentemente do porte do município, ter o seguinte perfil profissional: ser técnico de nível superior, concursado, com experiência em trabalhos comunitários e gestão de programas, projetos, serviços e benefícios socioassistenciais (BRASIL, 2006, p. 14).

Portanto, existe normatização que prevê diretrizes para a política nacional de capacitação dos profissionais. Nesse sentido, destacam-se ações singelas e pontuais que respondem à necessidade de capacitação profissional, mas que muitas vezes se perdem diante da rotatividade dos recursos humanos no equipamento em estudo.

O CRAS Central estudado é mantido com recursos assignados pelo orçamento municipal e não recebe cofinanciamento¹² estadual nem federal, apesar da extensão territorial e da complexa geografia descrita anteriormente.

Seguindo as orientações e diretrizes para a implementação do SUAS a partir dos CRASs, a população do município comporta um equipamento de acordo com o Caderno de Orientações Técnicas do CRAS (BRASIL, 2009b), como se verifica abaixo, uma vez que o município de Cajati, segundo a classificação da PNAS (BRASIL, 2004), é de pequeno porte II, por ter 30.000 habitantes:

1. Pequeno Porte I (até 20.000 habitantes);
2. Pequeno Porte II (de 20.001 a 50.000 habitantes);
3. Médio Porte (de 50.001 a 100.000 habitantes);

¹² Importante mencionar que equipamentos do SUAS não contam com financiamento do Estado, pois este financia ações pontuais ou programas voltados para um determinado segmento populacional, cuja finalidade é exclusiva para programas estaduais.

4. Grande Porte (de 100.001 a 900.000 habitantes);
5. Metrôpoles (acima de 900.000 habitantes).

Dados do Sistema de Cadastro do SUAS (CadSUAS) 2021 (BRASIL, 2021), cuja plataforma comporta todas as informações relativas às prefeituras, órgão gestor, fundo e conselho municipal e entidades que prestam serviços socioassistenciais, demonstram que a equipe do serviço está composta por seis profissionais: um coordenador (40 horas semanais), um psicólogo (20 horas semanais), um assistente social (30 horas semanais) e três educadores sociais (40 horas semanais).

Identificou-se a existência de um estudo realizado pela Gestão do Departamento Social do município, em 2015, com vistas à terceirização dos profissionais de nível médio e à busca de mais estabilidade e de direitos previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) — regime de contratação adotado para os funcionários concursados do município. Apesar do estudo supracitado, constatou-se que a proposta não teve efetividade quanto à proposta e que, ao contrário do previsto, os profissionais admitidos por processo seletivo continuam a ser contratados a cada dois anos.

Atualmente (setembro de 2021), em Cajati existem 89 profissionais trabalhando no SUAS e 9 no CRAS Central. Para fins deste estudo, escolheu-se uma amostra de educadores sociais e estagiários que atuam há mais de um ano na equipe de trabalhadores do PAIF, segundo as diretrizes de contratação vigentes, assim como as formações profissionais e a diversidade de funções exercidas para responderem às questões contidas em questionário. Essa amostra foi composta por funcionários do CRAS, os quais se constituíam, naquele momento, somente por profissionais do gênero feminino, não caracterizando, portanto, um critério de seleção.

Para facilitar a identificação dos relatos das profissionais no estudo e assegurar sigilo de suas identidades, utilizou-se a letra “E” para entrevistada acompanhada de um número, como demonstrado a seguir: Entrevistada 1 (E1); Entrevistada 2 (E2); Entrevistada 3 (E3); Entrevistada 4 (E4); Entrevistada 5 (E5); Entrevistada 6 (E6); Entrevistada 7 (E7).

O Quadro 3 retrata o perfil das sete entrevistadas que compuseram este estudo.

Quadro 3. Perfil da amostra selecionada.

Entrevistada	Escolaridade	Formação	Tempo de formação (anos)	Idade (anos)	Função (origem)	Função (atual)	Tempo de cargo (anos)
1	Ensino Superior	Pedagogia	3	24	Educadora social	Recepcionista	1,33
2	Ensino Superior	Ciências Contábeis	7	43	Educadora social	Recepcionista	9,50
3	Ensino Superior Incompleto	-	0	23	Estagiária de Psicologia	Técnica de Nível Superior	1,10
4	Ensino Superior	Pedagogia Pós-graduada	3	37	Educadora social	Recepcionista	1,50
5	Ensino Superior	Pedagogia Pós-graduada	4	37	Educadora social	Educadora grupos	3,00
6	Ensino Superior Incompleto	-	0	22	Educadora social	Educadora grupos	1,40
7	Ensino Superior	Pedagogia Pós-graduada	4	34	Educadora social	Educadora grupos	1,40

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2021).

Todos os profissionais selecionados após leitura e compreensão dos objetivos e procedimentos deste estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 4).

4.1.1 Procedimentos

A construção deste estudo pautou-se no uso de dados de fontes primárias e secundárias. Estas foram utilizadas para a sua fundamentação teórica, e aquelas trouxeram elementos para a análise.

A pesquisa de campo ocorreu com a utilização de entrevista semiestruturada, por meio da qual foram coletadas as impressões obtidas da amostra.

Após sistematização e organização dos dados coletados de ambas as fontes, procedeu-se à análise de conteúdo das informações, buscando a verificação da hipótese e das questões norteadoras do estudo.

4.2 Fontes primárias

Para realizar este estudo, conforme apontado anteriormente, elegeu-se a entrevista semiestruturada, focada no roteiro (Apêndice 1) previamente testado duas vezes com educadores sociais que atuam no Centro Especializado de Assistência Social (CREAS), no local de serviço das trabalhadoras participantes da pesquisa, em dezembro de 2020. Isso viabilizou a exploração de aspectos relevantes no momento da entrevista.

Para Selltiz *et al.* (1972 apud GIL, 1999, p. 117), a entrevista “é bastante adequada para a obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, creem, esperam, sentem ou desejam”. Já Minayo *et al.* (2008, p. 32) definiram a entrevista como uma “conversa com finalidade”, razão pela qual foi elaborado um roteiro da entrevista (Apêndice 1) composto por perguntas fechadas e abertas, possibilitando maior abertura para a resposta da entrevistada, para ela discorrer sobre o assunto.

Segundo Fraser e Godim (2004), a entrevista qualitativa propicia, por meio do discurso do entrevistado, desvendar, elucidar e assimilar o sentido das vivências, sendo instrumento de averiguação de valores e crenças que permeiam suas interpretações do contexto em que está inserido e onde vive suas experiências pessoais e coletivas.

Nesse sentido, as entrevistas foram realizadas com trabalhadoras do CRAS que, para atender adequadamente o usuário do serviço, manifestaram a necessidade de obter conhecimentos sobre os serviços da proteção social básica do SUAS, em especial o PAIF. A entrevista semiestruturada oportunizou explorar tópicos que se destacaram ao longo de sua aplicação. Sua composição marcada por perguntas fechadas e abertas propiciou aos entrevistados maior facilidade e abertura para discorrerem sobre o assunto abordado (MINAYO *et al.*, 2008).

As entrevistas, conduzidas pela autora, ocorreram em salas isoladas do CRAS, sem a interrupção de pessoas ou telefonemas. Havia ruídos do ambiente externo e movimentação de funcionários no local, mas em nada dificultaram ou prejudicaram as atividades deste estudo. A sala, escolhida em comum acordo, apresentava luminosidade adequada, espaço limpo e arejado. Todas foram realizadas durante o horário de trabalho, entre a manhã e a tarde, em dias diferentes, conforme a

disponibilidade de cada participante, tendo sido preliminarmente acordados e determinados pelas entrevistadas. Foi feita confirmação por meio de mensagens do aplicativo *WhatsApp* e foram mantidos os cuidados e as orientações sanitárias sugeridas para a prevenção da contaminação da covid-19, como o uso de álcool em gel, distanciamento mínimo de 1,5 metro e uso de máscara. Cada uma das sete entrevistas teve duração de, aproximadamente, vinte minutos, e as participantes demonstraram tranquilidade no decorrer delas. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas. Elas responderam aos objetivos deste estudo ao elucidarem a vivência da Educação Permanente pelos trabalhadores do CRAS.

O funcionamento dos serviços foi definido por escalas de revezamento devido à pandemia e às suas consequências. As atividades do SUAS foram consideradas essenciais, e os trabalhadores mantiveram-se na linha de frente desempenhando suas funções. Desse modo, a pesquisa de campo pôde ser desenvolvida de maneira presencial mesmo no período pandêmico do novo coronavírus.

4.3 Fontes secundárias

Os dados de fontes secundárias constituíram-se de relatórios do MC, de consultas às plataformas da SAGI, do Censo Demográfico, da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio (PNAD) e do Atlas de Desenvolvimento Humano do Brasil do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). As informações sobre o município e sobre os recursos humanos foram obtidas no Plano Municipal de Assistência Social, no CadÚnico da Assistência Social, bem como no banco de dados da Secretaria Assistência Social do Município de Cajati e na literatura existente sobre a temática deste estudo.

Realizou-se, ainda, busca bibliográfica simples nas seguintes bases de dados eletrônicas: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS); Sistema *On-line* de Busca e Análise de Literatura Médica (do inglês *Health Information from the National Library of Medicine — MEDLINE*); *Scientific Eletronic Library On-line (SciELO)* e Google. As palavras-chave empregadas nessas consultas foram: Educação Continuada, Recursos Humanos e Políticas Públicas.

4.4 Análise dos dados

Segundo Gomes (2001), a análise de conteúdo a partir de temáticas pressupõe encontrar palavras ou frases que simbolicamente representam o sentido das respostas apresentadas na entrevista e que atendem o objetivo da pesquisa. Neste estudo, foram elaboradas as unidades de registros e de contextos, as quais viabilizaram a criação de categorias de análise necessárias às inferências, à descrição e à interpretação.

Os insumos produzidos com base nos dados recolhidos das fontes primárias por meio das entrevistas semiestruturadas com os servidores do CRAS Cajati, assim como os fundamentos ancorados no referencial teórico e o material advindo de fontes secundárias, foram computados e compilados para auxiliarem na averiguação qualitativa, permitindo o entendimento da complexidade e dos detalhes das informações obtidas.

As informações pertinentes aos achados deste estudo apontaram para além do que foi pensado inicialmente enquanto intencionalidade de pesquisa. Um exemplo é a necessidade da criação de um Núcleo Loco-Regional de Educação Permanente no SUAS.

5 ACHADOS DO ESTUDO

A construção da pesquisa apresentou, em seu percurso, momentos de avanço e de recuos como dados também analisáveis. Em decorrência da pandemia, o funcionamento do serviço passou por mudanças na dinâmica do atendimento dos usuários. Tornou-se opção, por exemplo, o atendimento por telefone, que fez surgir a necessidade de os trabalhadores do SUAS adaptarem-se a essa modalidade sem, contudo, receberem a capacitação profissional adequada a esse modelo de intervenção.

Todavia, esse formato do serviço facilitou a aplicação das entrevistas, pois os trabalhadores estavam presentes nos dias e horários programados para tal. A duração de cada entrevista foi de, aproximadamente vinte minutos. Elas foram realizadas no período de um mês, porque, apesar da composição de sete entrevistadas e do curto tempo despendido para responder às questões, foi necessário manejar a ausência dos trabalhadores em seus postos, devido à dinâmica de funcionamento do serviço no momento da pandemia.

Durante o desenvolvimento deste estudo, em virtude da cassação do prefeito do município, ocorrida em 2020, e do posterior impedimento de assumir o pleito para o qual foi eleito, passaram quatro diferentes gestores pelo Departamento de Desenvolvimento e Assistência Social, sendo que, a cada mudança, o diálogo sobre este estudo precisava ser reintroduzido e reiniciado.

As entrevistas gravadas foram ouvidas muitas vezes para serem transcritas com as pontuações necessárias e para traduzirem fidedignamente a informação relatada. Após transcritas, foram arquivadas em *Word* e compiladas em vinte e três páginas; posteriormente, foram analisadas, acarretando os resultados. Estes foram obtidos por meio da utilização da análise de conteúdo. Segundo Bardin (1977), esse método investiga o entendimento dos entrevistados, identificando-se as categorias analíticas e classificando-as em três diferentes fases cronológicas: iniciou-se com a pré-análise, que subsidiou a exploração do material, o tratamento dos resultados e culminou na inferência e na interpretação.

A primeira varredura das informações fornecidas pelas entrevistadas foi feita com a leitura das respostas de cada uma. Para organizar os dados colhidos e considerando-se as categorias conceituais anotadas anteriormente, elaborou-se uma planilha em Excel, a qual mostrou-se uma ferramenta necessária para subsidiar,

inclusive visualmente, as análises subsequentes, e por permitir a apresentação de gráficos e tabelas.

Essa fase de análise das inferências e classificações, em concordância com Bardin (1977), consistiu no tratamento dos dados, cuja análise permitiu identificar resultados significativos, fornecendo ao material analisado maior objetividade com base nos objetivos previstos e/ou em outros achados.

A partir da exploração do material coletado, as categorias de análise foram construídas e denominadas inferências: 1) Trabalho; 2) Assistência Social; 3) Educação Permanente. Elas foram extraídas de conteúdos expressos e latentes no material coletado. Após o recorte dos dados das entrevistas, que confrontava com a classificação inicial, elencaram-se as categorias dele para a construção da análise.

O processo de análise iniciou-se com a categoria Trabalho e com as vivências acerca desse tema trazidas pelos trabalhadores., abordadas como “O Percurso de Trabalho no CRAS”. O segundo tópico versou sobre a Assistência Social, sob o título “Assistência Social: uma Política de Direitos”. O terceiro aspecto tematizado foi a Educação Permanente, no item “Educação Permanente: uma Perspectiva da Equipe do CRAS Central Cajati”.

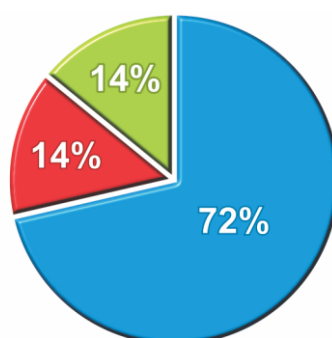
5.1 O percurso do trabalho no Centro de Referência da Assistência Social (CRAS)

A Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006, que aprovou a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS), define a regulamentação sobre a contratação, a qualificação e o preenchimento de postos de trabalho. Orienta, ainda, que os cargos nos serviços públicos devem ser criados por lei, e a nomeação dos trabalhadores deve acontecer mediante concurso, visando a padrões que garantam a continuidade e a qualidade na execução dos serviços (BRASIL, 2006).

Todavia, compete à gestão municipal contratar e manter o quadro de trabalhadores na quantidade necessária para desenvolvimento das ofertas previstas no CRAS, com as profissões e formações estabelecidas na NOB-RH/SUAS. Deve,

também, a gestão do trabalho no âmbito do SUAS assegurar a extinção de modelos precários de contratação ainda praticados.

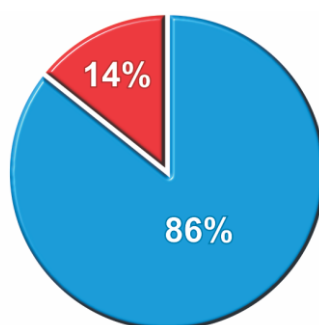
Neste estudo, verificou-se que no CRAS Cajati os trabalhadores são contratados temporariamente, por meio das microempresas individuais. Apenas uma entre as sete entrevistadas ocupa o serviço há mais de cinco anos, representando 14% dos trabalhadores; outros 14% estão entre dois e cinco anos no posto de trabalho; 72% das entrevistadas têm a permanência de no máximo dois anos (Gráfico 3). O Gráfico 4 corresponde aos trabalhadores que têm vínculo empregatício de MEI e contrato de estágio, denotando que 100% dos trabalhadores são prestadores de serviços contratados, não havendo profissionais estatutários na amostra estudada. Essa forma de contratação temporária potencializa a alta rotatividade dos profissionais atuantes no SUAS do município.



- Tempo de cargo (anos) até 2 anos
- Tempo de cargo (anos) de 2 a 5 anos
- Tempo de cargo (anos) mais de 5 anos

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 3. Tempo de Serviço no cargo.



- Vínculo de trabalho MEI
- Vínculo de trabalho Contrato de estágio

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 4. Vínculo de Trabalho.

Obedecendo ainda à Resolução nº 269/2006 (BRASIL, 2006), a equipe de serviço do CRAS, para o município de Cajati (Pequeno Porte II), deveria ser composta por três técnicos de nível superior, dois profissionais assistentes sociais e, preferencialmente, um psicólogo, além de três técnicos de nível médio, com carga horária de 40 horas semanais.

Contudo, naquele contexto comportava um psicólogo com dedicação de 20 horas semanais, um assistente social com 30 horas semanais, seis educadores sociais com 40 horas semanais e um estagiário com 30 horas semanais. Esse quadro, portanto, demonstra a defasagem de profissionais atuantes no equipamento em estudo.

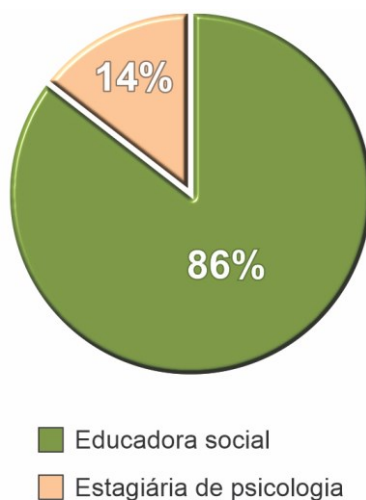
Na ocasião da pesquisa de campo, o coordenador do CRAS havia solicitado exoneração do cargo, e a vaga de assistente social aguardava seu preenchimento havia um ano. A auxiliar administrativa havia sido transferida para outro setor para suprir a necessidade da mão de obra que deveria compor o quadro de profissionais do serviço¹³.

Esse cenário causa sobrecarga de trabalho e impacta a qualidade dos serviços ofertados, uma vez que restringe a disponibilidade de tempo para as vivências de conhecimento dos profissionais na perspectiva da Educação Permanente para a qualificação profissional.

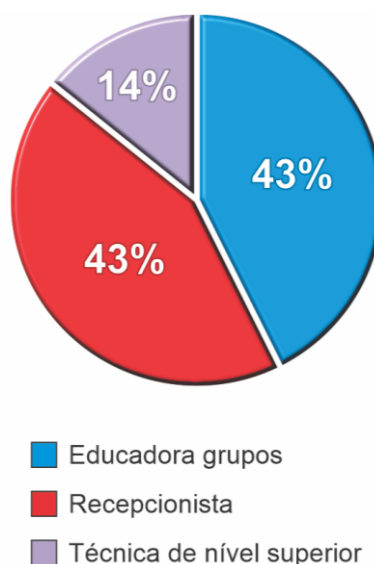
O estudo interno realizado em 2014 pela Gestão do Departamento Social do município (Cajati Estudo de Impacto Orçamentário — Terceirização SUAS Cajati – SP) previu a terceirização dos profissionais de nível médio e revelou que a melhor forma de reduzir a rotatividade dos trabalhadores do SUAS é a garantia de maior estabilidade e de direitos, assim como preconizado pela CLT.

O Gráfico 5 corresponde à função para a qual as entrevistadas foram contratadas, e o Gráfico 6, às funções que executam. Estes números retratam as situações de desvio de função identificadas em 57% dos trabalhadores. Entre eles, um havia assumido a função anteriormente executada pelo Assistente Social, isso é, pelo técnico responsável por orientar as ações dos serviços e dos trabalhadores.

¹³ A situação sugere desvio de função.



Fonte: Elaborado pela autora (2021).
Gráfico 5. Função de origem.



Fonte: Elaborado pela autora (2021).
Gráfico 6. Função atual.

Corroborando o afirmado acima, a E1 referiu:

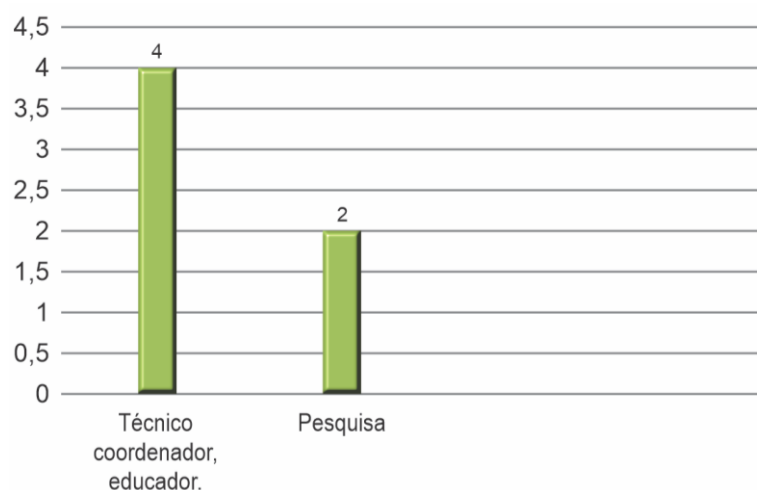
[...] Eu acredito que precisaria de um técnico para executar o trabalho que eu faço e nem é um trabalho da minha área específica. Eu acho que eu executo um trabalho de serviço social e infelizmente não tem um técnico que ampare este serviço [...]

Sobre os padrões de serviços, programas e projetos realizados em âmbito nacional, o Censo SUAS 2016 (BRASIL, 2016) informou ter havido queda do número

de trabalhadores das Secretarias Municipais de Assistência Social em relação aos dois anos anteriores. A análise do censo demonstrou que as Gestões Municipais contam com 239.815 trabalhadoras e trabalhadores exercendo funções/atividades ligadas à assistência social. Os dados expressam, ainda, que houve redução desse número desde 2015, registrando cerca de 17.000 trabalhadores a menos em 2016 quando comparado ao ano de 2014.

Contudo, a quantidade de funcionários estatutários aumentou no mesmo período, representando 38,1% do total em 2016 (o maior desde 2011), o que pode sinalizar uma ampliação da institucionalização dos trabalhadores. Essa análise sinalizou queda nos percentuais da força de trabalho comissionada e com outros vínculos em relação a 2015: em 2016 representavam 15,7% e 34,6% dos trabalhadores, respectivamente, havendo, portanto, a diminuição do total nacional de trabalhadores do SUAS e o aumento do quadro de efetivos concursados. Atualmente, em Cajati, existem 89 profissionais trabalhando no SUAS, e 9 no CRAS Central, podendo ser observada nos dados do Censo CadSUAS do município (BRASIL, 2021) a diminuição do quadro de funcionários estatutários, os quais, em 2014, eram 6, e na ocasião da pesquisa, 4, o que distingue o município da maioria apontada na pesquisa nacional.

Nos dados apresentados no Gráfico 7, observa-se que os trabalhadores recorrem majoritariamente a membros da equipe, em seguida a pesquisas, para busca de soluções para as demandas do CRAS.

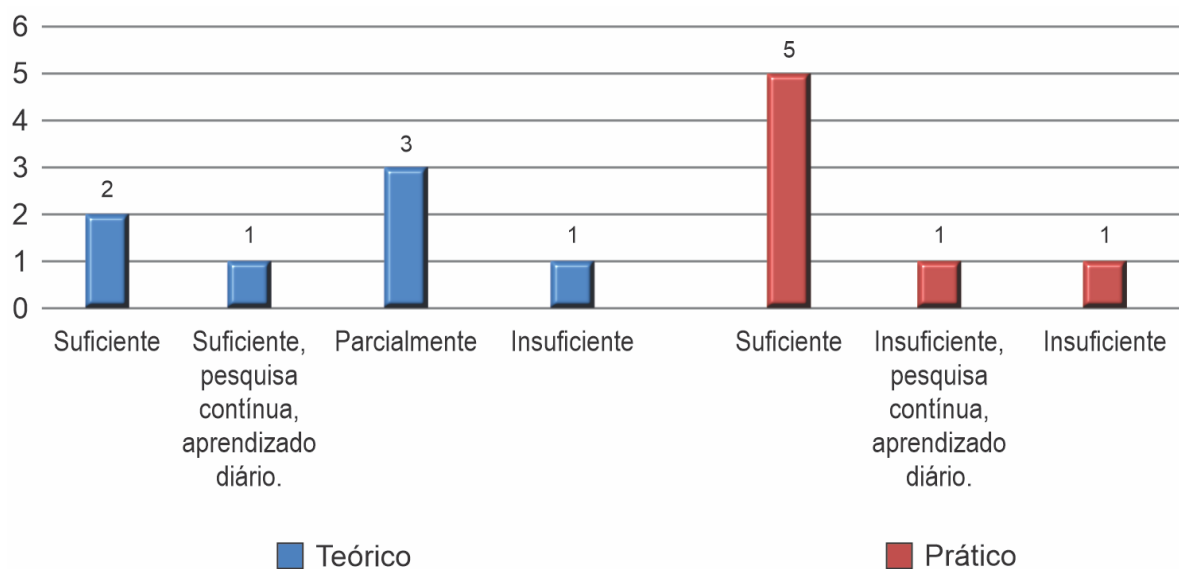


Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 7. Referência na busca de soluções.

A partir das necessidades manifestadas, os trabalhadores buscam a referência do técnico de nível superior como fonte de conhecimento para orientação do serviço: para esclarecer uma dúvida, para auxiliar em relação a fontes de pesquisa ou mesmo para conduzir uma ação.

Sobre a maneira como esses trabalhadores percebem os saberes adquiridos para a atuação profissional, referem que o conhecimento prático é mais eficiente do que o conhecimento teórico, pois é trazido como adquirido no dia a dia, construído a partir das necessidades vivenciadas, conforme se verifica no Gráfico 8.



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 8. Percepção do conhecimento.

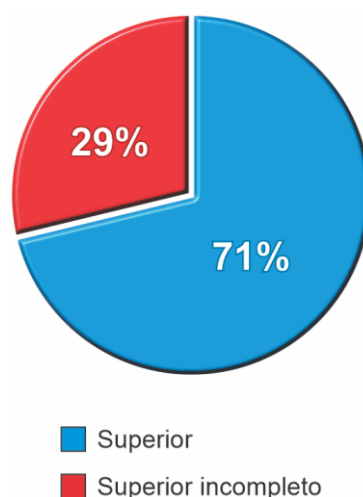
Conforme reafirma a entrevistada E2:

[...] acho que a gente precisaria de uma orientação um pouco melhor, até mesmo um estudo, porque eu realmente saí de um outro lugar que eu estava trabalhando e entrei aqui, e pra mim foi tudo muito novo. então eu não tive uma noção do que me esperava, realmente foi tudo novo, a gente foi aprendendo trabalhando, mas a gente sempre acha que precisa melhorar mais [...]

Dos sete entrevistados, quatro têm formação em Pedagogia; destes, dois têm o título de especialista em educação especial, um é formado em Contabilidade e dois ainda cursam Psicologia.

Constatou-se, portanto, que esse quadro técnico, no quesito escolaridade, transcende o preconizado na NOB-RH (BRASIL, 2006), que, conforme anotado em capítulo anterior, estabelece que os profissionais educadores detenham no mínimo o nível médio.

Ao analisar as afirmativas contidas nas entrevistas, observou-se a insuficiência de capacitação e de conhecimento especializado para uma intervenção mais assertiva dessa Política de Assistência Social. Isso é, embora sejam educadores por formação e por contratação, não têm formação e/ou capacitação especializadas (Gráfico 9), como preconiza a PNEP/SUAS.



Fonte: Elaborado pela autora (2021).
Gráfico 9. Escolaridade.

5.2 Assistência Social: uma Política Pública de Direitos

Com os dados obtidos por meio das fontes secundárias, constatou-se que no município de Cajati há dois CRAS, sendo que o Central é mantido com recursos próprios e não recebe cofinanciamento do Governo Federal. Os parâmetros adotados para cofinanciamento consideram somente o volume da população, deixando de avaliar as necessidades locais, como a dificuldade geográfica e a extensão territorial.

De acordo com o Caderno de Orientações Técnicas do CRAS-2009 (BRASIL, 2009b), o município de Cajati, segundo a classificação da PNAS (BRASIL, 2004), é de pequeno porte II. É nesse lugar de trabalho que os profissionais do SUAS do município aprendem sobre seu fazer profissional.

As entrevistadas relataram a falta de formação, de capacitação e de ações de Educação Permanente que deveriam ser propostas pelo município. Além disso, afirmaram que, quando acontecem, é de maneira desarticulada e pontual e são realizadas pela exigência do serviço. Registraram ainda que, desde o início da atuação profissional nesse serviço, participaram de apenas uma capacitação, como afirmou E3: “[...] a Falta ter mais capacitação na área, no social [...]”.

Conforme demonstra o Gráfico 10, referente à participação em cursos e palestras, aferiu-se que, entre as sete entrevistadas, uma delas reconheceu a participação em um curso; cinco não se recordaram da capacitação inicial por meio da qual foram formadas ao assumirem a função, embora tenham participado; e uma entrevistada realmente não participou de nenhuma capacitação.



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

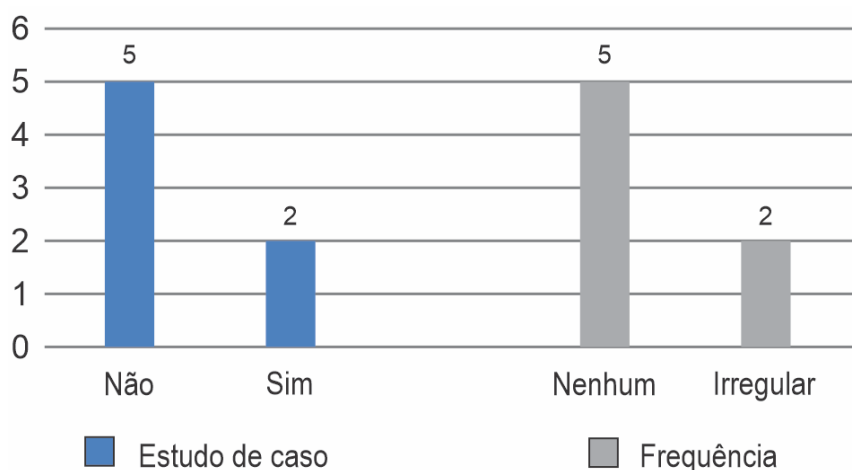
Gráfico 10. Participação em cursos e palestras.

Em relação às normas e aos protocolos estabelecidos pela NOB-RH/SUAS (BRASIL, 2006), em que sugere as capacitações aos trabalhadores do SUAS, não fica definido que são dos gestores municipais as responsabilidades e atribuições referentes à elaboração de planejamento específico ancorado nas legislações vigentes, capazes de assegurar segurança e qualidade de vida aos profissionais atuantes nos serviços do SUAS.

Quanto aos espaços de convívio que podem ser propostos e organizados no serviço pelo coordenador, como reuniões de equipe e estudos de caso pautados no trabalho cotidiano para que a troca de saberes aconteça entre os trabalhadores, a

análise apontou para a ausência de organização e de periodicidade. Os que acontecem impossibilitam a participação de todos os trabalhadores, já que, segundo as informações colhidas, o serviço mantém o fluxo de atendimento no horário de reuniões e estudos de caso, de modo que os trabalhadores envolvidos são obrigados a abandonar o processo de ensino constantemente para a realização dos atendimentos.

Acerca da participação nessas atividades, verificou-se no Gráfico 11 que cinco das sete entrevistadas referiram não participar desses momentos e identificaram que não acontecem com frequência dentro do serviço, enquanto os dois que afirmaram participar dos estudos de caso e das reuniões mencionaram que acontecem sem qualquer planejamento.



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 11. Participação em estudos de caso e reuniões.

Segundo as E4 e E1, respectivamente:

[...] às vezes tem uma reunião de equipe, porém eu acho, que se vamos fazer uma reunião, não deveria ter atendimento aos usuários, ou fazemos a reunião num horário após o atendimento. Porque às vezes se você está na reunião e precisa sair para atender, acaba perdendo o foco [...].

[...] acho que a gente faz principalmente planejamento uma ou duas vezes por ano... Geralmente a gente não tem muita reunião de equipe, mas sempre que tem eu participo e estudo de caso sempre que a técnica vê necessário a gente discute sobre os casos que estão sendo abordados no CRAS, principalmente voltados para BPC [...].

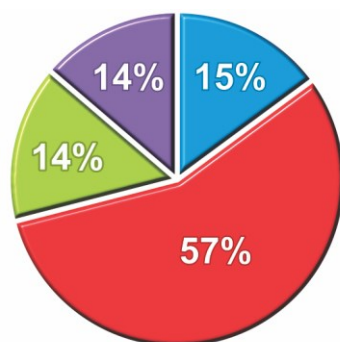
Verificou-se ainda, no *site* da SEDS¹⁴, a oferta de capacitações *on-line* sobre temas relacionados à execução dos serviços socioassistenciais. Além disso, o CRAS mantém acessíveis os Cadernos de Orientação Técnica dos Serviços. Contudo, na pesquisa de campo, observou-se a incipiência do conhecimento sobre o *site* e sobre os Cadernos disponibilizados. Conforme referido acima, falta tempo no trabalho para discutir pautas da equipe do CRAS. Segundo a E1, todos os trabalhadores vivenciam a ausência de carga horária destinada a esses aspectos: “[...] a gente não tem tempo para estudar, tem uma demanda enorme e a gente tem uma falha gigante de recursos humanos dentro do CRAS [...]”.

A NOB-RH/SUAS recomenda equipe de referência mínima para atender as demandas do CRAS; porém, a proposta não prevê as especificidades dos municípios no que diz respeito à concentração de vulnerabilidade, às recentes absorções pelo PAIF das demandas do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e da especificidade dos territórios (BRASIL 2006).

Quanto ao conhecimento prático, as entrevistadas mencionavam, majoritariamente, o conhecimento advindo de Educação Permanente por meio da experiência diária, seguida da troca entre colegas, técnicos de referência e coordenador, conforme afirmou E5: “[...] Através da vivência todo dia no trabalho, experiência mesmo [...]”.

No que se refere à forma de aquisição de conhecimento (Gráfico 12), a mais frequente entre os relatos das entrevistadas foi a realização de estudos preparatórios autônomos para participarem do processo seletivo e concorrerem à vaga de trabalho ofertada pelo CRAS. Para as demais variantes, o percentual foi o mesmo.

¹⁴ Secretaria de Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo. Cursos. Disponível em: <https://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/canal-tecnico/para-profissionais/cursos/>.



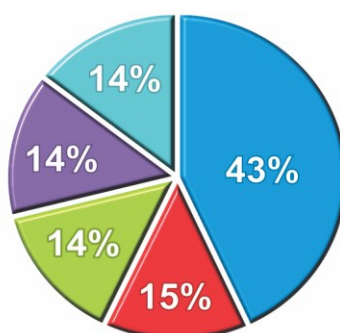
- Prático colegas, coordenador.
- Prático experiência diária.
- Prático atuando PAIF com orientação técnica.
- Prático experiência diária e colegas.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 12. Aquisição de conhecimento prático.

Nos dizeres da E5, verifica-se: “O teórico [...] quando a gente fez um processo seletivo, eu estudei bastante, então eu me aprofundi bastante.”

O Gráfico 13 trata do conhecimento teórico. Observou-se que 43% afirmaram ter aprendido sozinhas. Tomou-se como referência o conhecimento inerente à PNAS e as noções sobre direitos humanos e sociais previstos na NOB-RH (BRASIL, 2006) para analisar as informações trazidas pelas entrevistadas, as quais pautaram-se nos conteúdos adquiridos nas formações, capacitações e estudo dos Cadernos de Orientação Técnica.



- Teórico estudando sozinha.
- Teórico manuais, com orientação técnica.
- Teórico experiência diária.
- Teórico capacitação.
- Teórico estudando na formação.

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 13. Aquisição de conhecimento teórico.

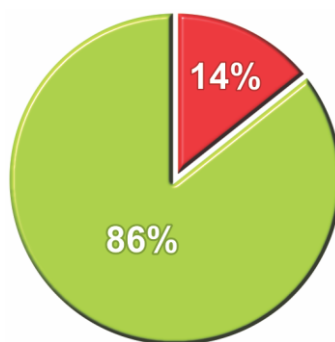
Destaca-se, nesse sentido, conforme identificado no Gráfico 13, o quanto o conhecimento dos trabalhadores é unilateralmente construído, a partir da busca pessoal para ingressar no CRAS. Isso não garante o nivelamento de saberes necessários para atuarem de maneira uniforme frente às demandas trazidas por famílias e indivíduos atendidos pelo serviço proposto pela PNEP/SUAS (BRASIL, 2013a).

A E4 não se reconhece como profissional do SUAS; menciona ser professora que precisa se apropriar desse novo lugar de trabalho, mas tem que aprender sozinha.

[...] venho da pedagogia né, eu venho da sala de aula. Eu sou professora. Para mim poder entrar no CRAS eu tive que entender um pouquinho, conhecer como que funciona o quê que vocês trabalham e qual a maneira, qual o público, quem são as pessoas, entendeu? [...].

Quanto às demandas de planejamento, as entrevistadas não reconheceram referenciais teóricos essenciais sugeridos pelos Governos Federal, Estadual e Municipal que deveriam reger as ações executadas no serviço. Nas palavras da entrevistada E2: “[...] vou ser sincera. Não tenho conhecimento destes documentos [...]”.

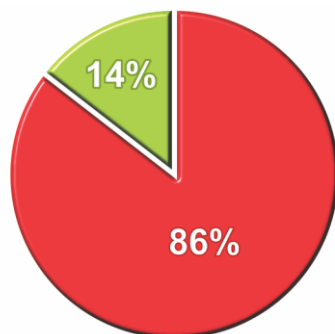
Como pode ser visto abaixo (Gráfico 14), 14% das trabalhadoras utilizam o portal SAGI para planejar suas atividades laborais, a exemplo da porcentagem dos que utilizam o PMAS, conforme aferido no Gráfico 15. Acerca da utilização do Protocolo do CRAS para planejamento das ações no serviço, de acordo com o Gráfico 16, o documento é utilizado por 29% das trabalhadoras. Esses dados demonstram um uso módico, por parte das trabalhadoras, dos documentos essenciais à orientação do serviço.



- Portal SAGI
- Sim
- Não

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

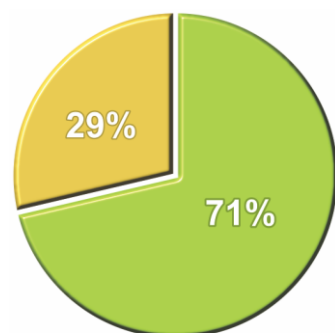
Gráfico 14. Utilização do Portal (SAGI MDS).



- Plano Municipal da Assistência Social
- Não
- Sim

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 15. Utilização do PMAS.



- Protocolo do CRAS
- Não
- Sim

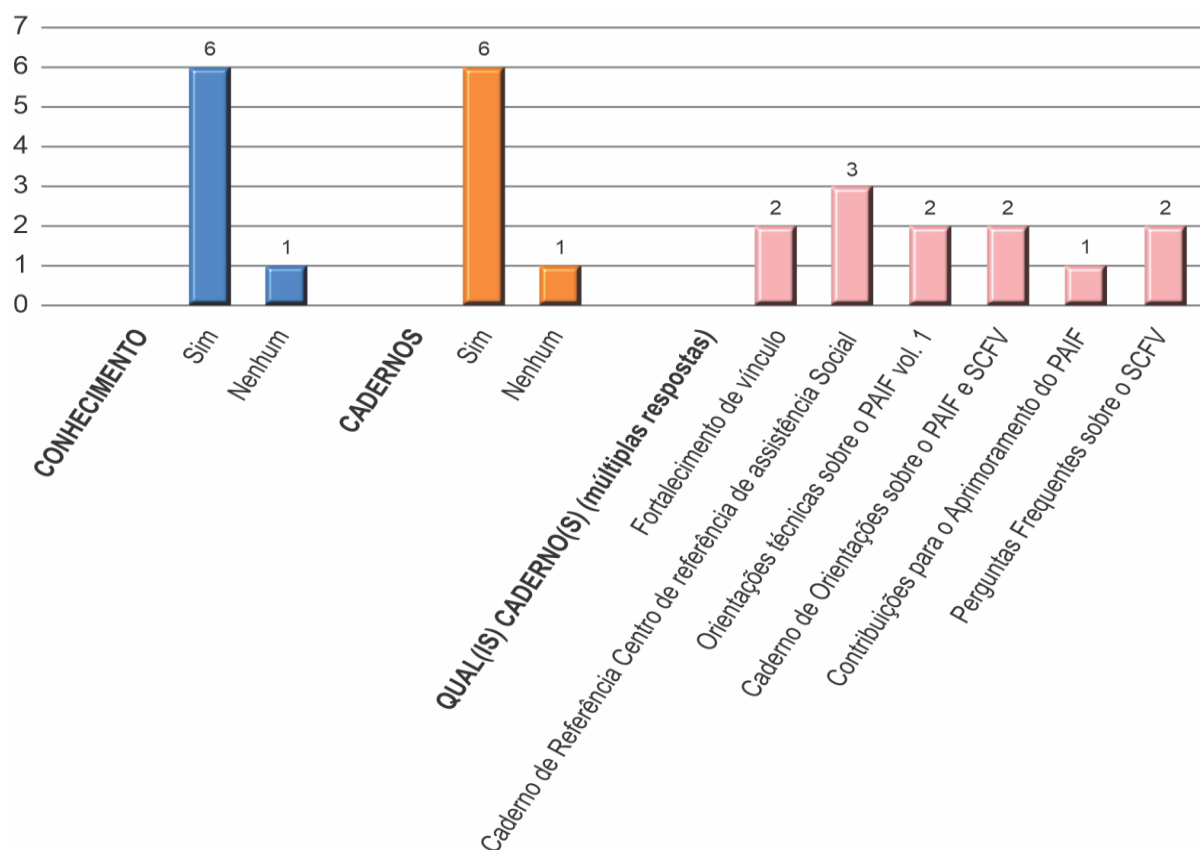
Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 16. Utilização do Protocolo do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS).

Esses dados indicam a inexistência de uma estrutura organizacional, com referências técnico-específicas constituídas junto aos trabalhadores do CRAS, que viabilize o planejamento de suas ações e atividades coerentemente, atendendo as reais necessidades e demandas apontadas pelo PMAS. Este é o documento revisto anualmente e que deveria ser um norteador para as atuações dos profissionais do município, considerando-se ser um documento construído com base nas informações dos relatórios de gestão do portal SAGI e nas demandas específicas do serviço, trazidas pelas próprias trabalhadoras.

Cabe destacar, ainda, que o Protocolo do CRAS tem em sua essência o detalhamento de como o serviço PAIF deve funcionar no interior do CRAS Cajati. Dessa maneira, nenhum trabalhador deveria pensar suas intervenções sem se pautar nos conteúdos que compõem o referido Protocolo.

No que diz respeito ao conhecimento dos instrumentais fornecidos pelo MC, seis das sete entrevistadas disseram conhecer e usar os Cadernos dos correspondentes que orientam a execução do CRAS enquanto proteção social básica (Gráfico 17); porém, quanto ao Caderno mais estudado do Centro de Referência de Assistência Social, não manifestaram reconhecimento significativo, sendo identificado por apenas três das sete entrevistadas.



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 17. Conhecimento sobre os Cadernos do Ministério do Desenvolvimento Social (MDS).

Quanto à identificação de temáticas que as entrevistadas consideraram relevantes para sua aprendizagem, verificou-se nos discursos analisados um pedido de apoio e de respaldo para o acesso ao conhecimento, conforme observado na afirmativa da E3: “Eu acho que todas, principalmente aquilo que não é só específico do CRAS, mas de todo o serviço do social, acho que seria interessante, temas do SUAS no geral”. Isso demonstra que a Política Pública da Assistência Social no município de Cajati, especificamente no CRAS Central, realiza-se de maneira desconexa e pautada em saberes individuais que não atendem as demandas reais do serviço, uma vez que não são amparados nos diagnósticos e documentos que deveriam nortear o trabalho desenvolvido na instituição. Essa constatação conduz ao questionamento de como ocorre o processo de construção da Educação Permanente, que deve acontecer de maneira natural e sem intencionalidade entre os trabalhadores.

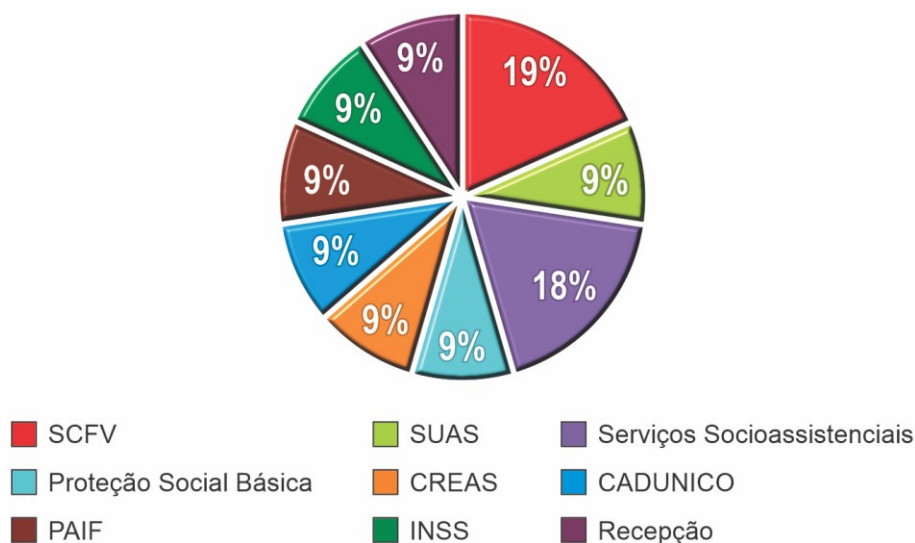
5.3 Educação Permanente: uma perspectiva da Equipe do CRAS Central de Cajati

De acordo com os fundamentos da Política Nacional de Capacitação (PNC) e com os princípios e diretrizes constantes na NOB-RH-SUAS (BRASIL, 2006), que preveem a responsabilidade dos municípios quanto à elaboração e implementação de Plano Municipal de Capacitação para os trabalhadores, este deve contemplar rotinas, normas e padrões que visem à participação dos profissionais em eventos de aperfeiçoamento e de capacitação, em concordância com a previsão orçamentária do município, para garantir o cofinanciamento da EP como parte estruturante no processo de implementação da Política de Assistência Social.

Quanto aos interesses e necessidades em relação às capacitações e formações, os sujeitos entrevistados trouxeram a demanda básica para o desenvolvimento dos serviços ofertados pelo PAIF e relataram a ausência de informações sobre a rotina. Nos dados mencionados acima, verificou-se que as entrevistadas buscam no coordenador e técnico de nível superior o conhecimento que lhes falta no dia a dia. Chamou atenção o fato de que, no período da aplicação da entrevista, o equipamento contava com apenas um técnico com a carga horária de 20 horas semanais. Essa fragilidade de recursos humanos prejudica as vivências de Educação Permanente trazidas pelos sujeitos da pesquisa como essenciais.

O Caderno 2 — Capacita SUAS — desenvolvido pelo MC explicita que a execução dos serviços socioassistenciais apresenta como principal característica o uso intensivo de recursos humanos; portanto, exige qualificação profissional para realizar efetivamente a mudança necessária para superação da demanda trazida pelo usuário. A qualificação profissional constitui a garantia de direitos dos indivíduos atendidos (BRASIL, 2013b).

No que tange à Educação Permanente, o Gráfico 18 traz dados relativos às temáticas da Política Pública da Assistência Social nas quais as trabalhadoras entrevistadas declararam ter interesse.



Fonte: Elaborado pela autora (2021).

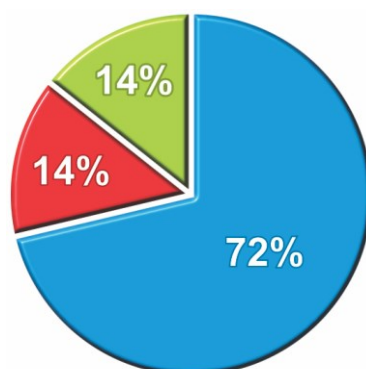
Gráfico 18. Temas de interesse para capacitação.

Frente aos dados, destaca-se que o desconhecimento sobre os temas elencados é fator que aponta a fragilidade na atenção dada às necessidades do serviço.

Todavia, no que concerne à relação teoria/prática, a E7 manifestou:

[...] Eu sei na prática o que fazer entendeu, eu sei na prática, eu sei entrar na sala desenvolver o tema com as crianças muito bem, eles vão gostar, eles vão aprender, eles vão ficar, como se diz ali, interessados né no que eu estou fazendo, isso eu sei, mas aí quando chega lá na parte do tema, como que eu faço plano de ação, onde seguir, qual portal entrar, onde que vou procurar material, como que eu vou fazer isso, como que eu vou fazer aquilo, isso falta capacitação entendeu [...]

O Gráfico 19 representa a ausência da Política de Educação Permanente, situação de desassistência do trabalhador do CRAS. Entre as entrevistadas, somente 14% indicaram que os trabalhadores eram incapazes de atender as exigências do serviço, enquanto outros 14% entenderam que os trabalhadores atendiam parcialmente às demandas. A maioria, 72%, considerou que os profissionais atendiam às necessidades do serviço.



- Adequado
- Parcialmente adequado
- Inadequado

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Gráfico 19. Necessidades do serviço.

A qualidade dos serviços socioassistenciais está especialmente relacionada aos resultados que devem produzir na qualidade de vida dos seus usuários e da população que direta ou indiretamente deles necessita (BRASIL, 2013b, p. 60).

A Educação Permanente pode acontecer com ou sem intencionalidade. Vale ressaltar também que a troca de saberes entre os trabalhadores sobre as demandas do trabalho ocorre naturalmente. Quando os conhecimentos individuais são escassos ou a apreensão do fazer é pautada em informações não reconhecidas pela Política Pública da Assistência Social como características dela, a atenção ofertada às famílias e aos indivíduos que acessam o PAIF é comprometida.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade dos serviços socioassistenciais ofertados à sociedade depende da estruturação do trabalho, da qualificação e valorização dos trabalhadores no SUAS¹⁵ (BRASIL, 2007, 40).

Não foi nem é tema comum aos trabalhadores do SUAS a análise da Educação Permanente, vivenciada por aqueles que atuam no CRAS de Cajati, vivem uma aprendizagem significativa e transformadora do seu fazer profissional e encontram o significado da aquisição de conhecimento por meio da troca de saberes com seus pares.

A existência do 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

¹⁵ Curso “Construção do plano municipal de Educação Permanente do SUAS” (2021).

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, conforme afirmam as entrevistadas E1 e E3, respectivamente: “[...] a única palestra que a gente teve foi promovida pela educação, que foi sobre pessoas com deficiência [...]”; “[...] capacitação na verdade quando eu entrei a minha coordenadora fez uma reunião com a gente explicando como funcionava o trabalho, o que cada um ia fazer [...]”.

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, como afirmaram E2, E1 e E5, respectivamente:

[...] acho que a gente precisaria de uma orientação um pouco melhor, até mesmo um estudo, porque eu realmente saí de um outro lugar que eu estava trabalhando e entrei aqui, e pra mim foi tudo muito novo.

[...] Não há grupos de estudos, não há sugestões de temáticas de estudos, não são apresentados caminhos para acesso à formação no SUAS aos trabalhadores do CRAS de Cajati

[...] eu acho que se tivesse assim uma capacitação pelo menos duas vezes no ano ia ajudar bastante.

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.

Segundo as entrevistadas, a escassez de horário de trabalho destinado à formação profissional, estudos de casos e reuniões de equipe demonstra processos fragmentados e fragilizados de Educação Permanente, em que a troca de saber entre a equipe ocorre somente diante de demandas imediatas e emergentes.

Desta maneira, as entrevistadas relataram que os trabalhadores do CRAS atendem as demandas do serviço, muito embora se desconheça se esse atendimento oferece os subsídios necessários previstos pelo PAIF, para que os usuários em situação de vulnerabilidade possam superar o estágio emergente apresentado. Assim sendo, este estudo não identificou a efetividade do Estado, quanto à garantia do acesso a PNEP/SUAS.

Portanto, não se confirmou a hipótese deste estudo de que: “Há eficácia, no modelo de aprendizagem profissional vivenciada pelos trabalhadores do CRAS Central - Cajati”.

Considerou-se que a Política de Educação Permanente é incipiente para as trabalhadoras entrevistadas, recomendando-se, portanto, a construção do Plano Municipal de Educação Permanente (PMEP), para que as temáticas relevantes para o desenvolvimento favorável das diretrizes da PNAS sejam difundidas entre os trabalhadores, e estes assumam a importância desse processo, o qual poderá ser reconhecido entre usuários, funcionários e gestores do SUAS.

Propõe-se, assim, a realização de um ciclo de oficinas sobre Educação Permanente no SUAS no município, na modalidade *on-line*, como o primeiro passo para a elaboração do Plano correspondente, construído coletivamente para que seja legitimado e operacionalizado pelos atores envolvidos no processo.

A realização dessas oficinas precederá o envio da proposta para a Câmara Técnica do SUAS¹⁶, com apoio e suporte da DRADS, para a formação de um Núcleo Regional de Educação Permanente, conforme orientado pela PNEP/SUAS.

Nesse sentido, o ciclo de oficinas permitirá elaborar o Planejamento e a oferta de ações de formação e capacitação voltadas ao SUAS no município, assim como

¹⁶ Composta pelos 15 municípios do Vale do Ribeira.

norteará a construção do Plano Municipal de Educação Permanente no SUAS. Acompanha este estudo o projeto técnico para a realização do ciclo de oficinas municipais, sob o título **“Tecendo a Educação Permanente no SUAS”**.

É importante salientar ainda que, nos achados deste estudo, verificou-se que a equipe é composta somente pelo gênero feminino, informação provavelmente relevante para um próximo estudo sobre o perfil dos trabalhadores do SUAS.

O adoecimento e a desmotivação da equipe observados por esta pesquisadora¹⁷, decorrentes da sobrecarga advinda da falta de resultados nas ações junto às famílias e aos indivíduos que atende, bem como sobre o seu próprio desenvolvimento profissional, foram fundamentais para o desenvolvimento do produto final. Neste percurso como profissional da área, acolheram-se, muitas vezes, colegas de trabalho que vivenciavam momentos de angústia por não terem uma referência técnica/teórica para o encaminhamento dos atendimentos e acompanhamentos dos usuários do serviço. Por conseguinte, sugere-se um estudo posterior mais profundo acerca da sobrecarga de trabalho encontrada nos profissionais sujeitos deste estudo.

¹⁷ Como psicóloga concursada atuando há 14 anos nos CRASs do município.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo. Portugal**: Edições 70; 1977. Disponível em: https://www.academia.edu/40820250/BARDIN_L_1977_An%C3%A1lise_de_conte%C3%BAdo_Lisboa_edi%C3%A7%C3%B5es_70_225. Acesso em: 05 set. 2021.

BATISTA, N. A. Educação Interprofissional em Saúde: Concepções e Práticas. **Caderno FNEPAS**, v. 2, jan. 2012. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4298824/mod_resource/content/1/educacao_interprofissional.pdf. Acesso em: 05 set. 2021.

BATISTA, N. A. *et al.* Educação Interprofissional na Formação em Saúde: a experiência da Universidade Federal de São Paulo, campus Baixada Santista. **Interface Comunicação, Saúde e Educação**, Botucatu, v. 22, supl. 2, p. 1705-15, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/FJ5cbRRzrx4GmjhVNp97jvf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 set. 2021.

BATISTA, N. A.; BATISTA, S. H. S. S. Educação interprofissional na formação em Saúde: tecendo redes de práticas e saberes. **Interface - Comunicação Saúde Educação**, Botucatu, v. 20, nº 56, p. 202-204, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/icse/v20n56/1807-5762-icse-20-56-0202.pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. **CapacitaSUAS Caderno 2. Proteção de Assistência Social**: Segurança de Acesso a Benefícios e Serviços de Qualidade / Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Centro de Estudos e Desenvolvimento de Projetos Especiais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 1 ed., Brasília: MDS, 2013b. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/CapacitaSUAS_Caderno_2.pdf. Acesso em: 05 set. 2021.

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/constituicao/douconstituicao88.pdf. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 set. 2011. Seção 1, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12435.htm. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Seção 1, p. 13.563. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8069-13-julho-1990-372211-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 8 dez. 1993. Seção 1, p. 18769. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1993/lei-8742-7-dezembro-1993-363163-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 5 jan. 1994. Seção 1, p. 77. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 23 dez. 1996. Seção 1, p. 27833. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. **Ministério da Saúde. A questão dos Recursos Humanos nas Conferências Nacionais de Saúde: 1941 - 1992** - Brasília: Ministério da Saúde, Cadernos RH saúde, novembro, 1993; ano 1, v. 1, n. 1. p. 218. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/periodicos/crHSV1n1.pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação em Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde**, 2009c. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/pacto_saude_volume9.pdf. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Censo SUAS 2016**: análise dos componentes sistêmicos da política nacional de assistência social. Brasília, DF: MDS, Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2016. Disponível em: <https://aplicacoes.mds.gov.br/sagimps/ferramentas/docs/Censo%20SUAS%202016.pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. Sistema de Cadastro do SUAS (CadSUAS). Rede SUAS. Versão 3.14.2. 2021. Disponível em: https://aplicacoes.mds.gov.br/cadsuas/visualizarEntidadeConsultaExterna.html?aba=dados_cadastrais&codigo=137541. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. **Orientações Técnicas**: Centro de Referência de Assistência Social (CRAS)/Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. 1 ed. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2009b. p. 72. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/orientacoes_Cras.pdf. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Portaria GM/MS nº 1.328, de 8 de setembro de 2015. Aprova os critérios gerais para a participação dos servidores em ações de educação do Ministério da Saúde, financiadas pelos recursos da Ação 4572 - Capacitação de Servidores Públicos Federais em processo de Qualificação e Requalificação. **Diário Oficial [da] República**

Federativa do Brasil, Brasília, DF, 9 de set. 2015. Seção 1, p. 18. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/32838933. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Portaria nº 1.996 GM/MS, de 20 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Seção 1. 22 ago. 2007a. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/pacto_saude_volume9.pdf. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Portaria nº 198/GM/MS de 13 de fevereiro de 2004. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF, 13 fev. 2004. Disponível em: <http://www.campogrande.ms.gov.br/sesau/wp-content/uploads/sites/30/2017/03/20100414151138.pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Resolução CNAS nº 01, de 1 de outubro de 2012. Altera a Resolução CNAS nº 27, de 13 de setembro de 2012 que dispõe sobre o processo eleitoral CNAS – Gestão 2012/2014 para uma vaga como representante do segmento das entidades e organizações de assistência social, na condição de terceiro suplente. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Ministério do desenvolvimento Social e Combate à Fome - Secretaria Nacional de assistência Social. Seção 1, 2 out. 2005. p. 191. Disponível em: <http://blog.mds.gov.br/redesuas/resolucao-no-30-de-1-de-outubro-de-2012/>. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Resolução CNAS nº 145, de 15 de outubro de 2004. Aprova a Política Nacional de Assistência Social. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Seção 1, 28 out. 2004, p. 110. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/legislacao/assistencia_social/resolucoes/2004/Resolucao%20CNAS%20no%20145-%20de%2015%20de%20outubro%20de%202004.pdf. Acesso em: 05 set. 2021.

BRASIL. Resolução CNAS nº 33 de 12 de dezembro de 2012. Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/SUAS. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 3 jan. 2013. Seção 1, n. 2, p. 155. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=03/01/2013&jornal=1&pagina=155&totalArquivos=184>. 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 109, de 11 de novembro de 2009a. Aprova a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais. Ministério do Desenvolvimento Social. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 nov. 2009. Seção 1, nº 225, p. 1-43. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/public/resolucao_CNAS_N109_%202009.pdf. 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.

BRASIL. X Conferência Nacional de Assistência Social. Informe CNAS nº 02/2015. **Contribuições à realização das Conferências de Assistência Social**. Anexo V - Marco Legal e Linha do Tempo da Assistência Social. Brasília, DF, 2015, p. 22. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/assistencia_social/comas/conferencia2015/InformeCNAS02.pdf. Acesso em: 05 set. 2021.

CAMPOS, K. F. C.; SENA, R. R. de; SILVA, K. L. Permanent professional education in healthcare services. **Escola Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 21, nº 4.2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ean/a/9vD6Ww7FyM9qHFKqgrRkT3c/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 set. 2021.

CECCIM, R. B. Educação Permanente em Saúde: descentralização e disseminação de capacidade pedagógica na saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Ribeirão Preto, v. 10, n. 4, p. 975-986. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/cbxpHx6Lv8qqqvwtBsghwjD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 set. 2021.

CECCIM, R. B. Educação Permanente em Saúde: descentralização e disseminação de capacidade pedagógica na saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Ribeirão Preto, v. 10, n. 4, p. 975-986, Dec. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/cbxpHx6Lv8qqqvwtBsghwjD/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.

CECCIM, R. B.; FERLA, A. A. **Educação Permanente em Saúde**. In: PEREIRA, I.B.; LIMA, J. C. F (orgs). Dicionário da educação profissional em saúde. 2ª ed. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008. p. 162-168. Disponível em: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/Dicionario2.pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.

CECCIM, R. B.; FEUERWERKER, L. C. M. O quadrilátero da formação para a área da saúde: ensino, gestão, atenção e controle social. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 14, nº 1, p. 41-65. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/GtNSGFwY4hzh9G9cGgDjqMp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 set. 2021.

FORTUNA, C. M.; MATUMOTO, S.; PEREIRA, M. J. B.; *et al.* Educação permanente na estratégia saúde da família: repensando os grupos educativos. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 4, p. 990-997. 2013. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rlae/article/view/76013/79626>. Acesso em: 05 set. 2021.

FRANÇA, A. M. **Vale do Ribeira (SP):** Proposições econômicas, sociais, políticas e ambientais para o crescimento e desenvolvimento sustentável dos municípios da região administrativa de Registro. 2005. 323 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Econômicas)–Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/9147/1/Dissertacao%20Adelmo%20Magalhaes%20de%20Franca.pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.

FRASER, M.T. D.; GODIM, S.M.G. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 28, p. 139-152, ago. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/MmkPXF5fCnqVP9MX75q6Rrd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 set. 2021.

FREIRE, P. **Educação como prática da liberdade**. São Paulo: Paz e Terra, 1989.

FREIRE, P. **Educação e atualidade brasileira**. São Paulo: Cortez, 2001.

FREIRE, P. **Pedagogia do Oprimido**. 14 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 2005.

GADOTTI M. **Educação e poder**: introdução à pedagogia do conflito. 8ª ed. São Paulo: Cortez; 1988.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Altas, 1999.

GOMES R. A análise de dados em pesquisa qualitativa. In: Minayo MCS, organizador. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes; 2001. p. 67-80.

GONÇALVES, J. S., SOUZA, S. A. M. Agronegócio no Vale do Ribeira: caracterização da realidade e proposta de intervenção numa região carente, 2001. **Informações Econômicas**, São Paulo, v.31, n.1, jan. 2001. Disponível em: <http://www.iea.sp.gov.br/out/LerTexto.php?codTexto=218>. Acesso em: 05 set. 2021.

- LEMOS, C. L. S. Educação Permanente em Saúde no Brasil: educação ou gerenciamento permanente?. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 913-922. 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232015213.08182015>. Acesso em: 05 set. 2021.
- MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade?. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 237-248. 1993. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/Bgpmz7T7cNv8K9Hg4J9fJDb/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.
- MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R.; CONSTANTINO, P., (coords). **Estratégias de Pesquisa: triangulando métodos, técnicas e perspectivas**. In: Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro [online]. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008, pp. 24-40. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/y28rt/pdf/minayo-9788575413395-03.pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.
- MONTANHA, D.; PEDUZZI, M. Educação permanente em enfermagem: levantamento de necessidades e resultados esperados segundo a concepção dos trabalhadores. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, vol. 44, n.3, p.597-604, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/zPGpfhFqczrCXbLVMNnskLK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 set. 2021.
- OLIVEIRA M. A. C., PEREIRA I.C. Atributos essenciais da atenção Primária e a Estratégia Saúde da Família. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, vol. 66, nº 1, p.158-164. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/5XkbZTcLysW8fTmnXFMjC6z/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.
- PEIXOTO, S. *et al.* Educação permanente, continuada e em serviço: desvendando seus conceitos. **Enfermería Global**, Murcia, nº 29, p. 324-340. 2013.
- PEREIRA-PEREIRA, P. A. **Política de assistência social para a pessoa idosa**. Observatório Nacional do Idoso. 2006. Disponível em: http://www.observatorionacionaldoidoso.fiocruz.br/biblioteca/_eixos/4.pdf. Acesso em: 05 set. 2021.
- ROMÃO D. A. (org). **Vale do Ribeira Vale do Ribeira: um ensaio para o desenvolvimento das comunidades rurais organizador**. Núcleo de estudos agrários e desenvolvimento rural - NEAD (Debate 11), Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Agrário, Núcleo de Estudos Agrários e Desenvolvimento Rural, 2006. Disponível em: <http://repiica.iica.int/docs/B0593p/B0593p.pdf>.
- SANTOS, M. **A urbanização brasileira (Estudos urbanos)**. São Paulo: Hucitec, 1993, p 157.
- SÃO PAULO (Estado). **Índice Paulista De Responsabilidade Social**. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.ipvs.seade.gov.br/viés/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.infraestruturameioambiente.sp.gov.br/cpla/zonamento/zonamento-ecologico-economico/vale-do-ribeira/>. Acesso em: 15 set. 2021.

SARDINHA PEIXOTO, L. *et al.* Educação permanente, continuada e em serviço: desvendando seus conceitos. **Enfermería Global**, Murcia, v. 12, n. 29, p. 307-322, enero. 2013. Disponível em: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000100017&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 05 set. 2021.

SE N° A. K. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SELLTIZ, C. *et al.* Métodos de pesquisa nas relações sociais. São Paulo: Herde, 1972. *In*: GIL, A, C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Altas, 1999.

SILVA, A. **O Ensino Híbrido na Educação Permanente em saúde: a experiência de um curso sobre evolução de enfermagem** [dissertação], São Paulo: Universidade Federal de São Paulo: 2017. Disponível em: http://www2.unifesp.br/centros/cedess/mestrado/teses/tese_207_adriana_silva.pdf. Acesso em: 05 set. 2021.

SILVA, J. F. **A educação permanente em saúde como espaço de produção de saberes na Estratégia Saúde da Família** [dissertação], Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca: 2015. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/13461>. Acesso em: 05 set. 2021.

SILVA, J. J.; BRUNO, M. A. P.; SILVA, D. B. N. **Pobreza multidimensional no Brasil: uma análise do período 2004-2015**. Revista de Economia Política, São Paulo, v. 40, n. 1, p. 138-160. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/xqBvfZ5JqBZHvYqnFMNCcWv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 set. 2021.

SORATTO, J.; PIRES, D. E. P. de; DORNELLES S., *et al.* Family health strategy: a technological innovation in health. **Texto & Contexto - Enfermagem**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 584-592. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/cbRvR568RNnwjVkWKRdtDfy/?lang=en>. Acesso em: 05 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.

TURATO, E. R. Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. **Revista de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 3, p. 507-514. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/qtCBFFfZTRQVsCJtWhc7qnd/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 05 set. 2021.

YAZBEK, M. C. **Globalização, precarização das relações de trabalho e seguridade social.** Serviço Social e Sociedade. São Paulo: Cortez, n. 56, mar. 1998.

YAZBEK, M. C.; RAICHELLIS, R. **O Sistema Único de Assistência Social no Brasil: Uma Construção Permeada de Tensões, Avanços e Retrocessos.** In: XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social, 2018, Vitória-ES: Anais v. 16 n. 1. Disponível em: file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/ekeys,+mesa_0623_0001+ok.pdf. Acesso em: 05 set. 2021.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICES

Apêndice 1 – Roteiro de entrevista

I. IDENTIFICAÇÃO DO ENTREVISTADO

Nome:

Escolaridade:

- 1. Ensino Médio Completo
- 2. Ensino Superior Incompleto
- 3. Ensino Superior Completo
- 4. Pós-graduação

Formação:

Idade (anos completos):

Função:

II. CONDIÇÕES DE TRABALHO

Vínculo empregatício:

- MEI – Contrato
- Concurso
- Cargo Comissionado

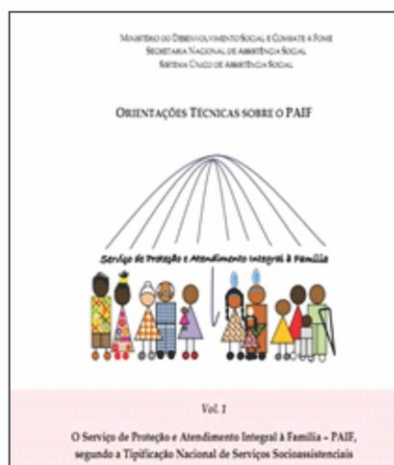
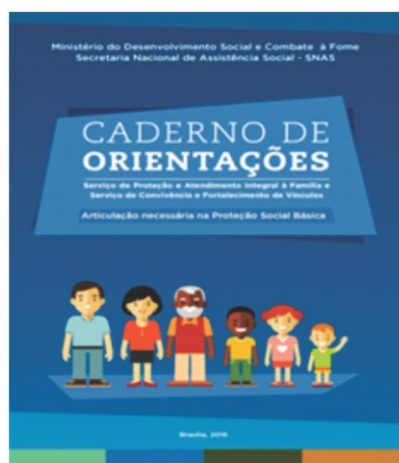
Quanto tempo (anos) você trabalha neste cargo?

III. EDUCAÇÃO PERMANENTE

1. Os conhecimentos teóricos que possui sobre o serviço são suficientes para a sua atuação profissional?
Eu acredito que sim
2. Os conhecimentos práticos que possui sobre o serviço são suficientes para a sua atuação profissional?
3. Como você adquiriu o conhecimento teórico e prático necessário para desenvolver sua função no CRAS?
4. Quais conhecimentos no seu entendimento faltam para você desempenhar sua função com segurança e autonomia?
5. Qual a sua disponibilidade de tempo para estudar e aperfeiçoar sua prática profissional?

6. Como você resolve suas dúvidas quando se depara com uma demanda profissional desconhecida?
7. Quais são suas fontes de estudo sobre a Política Pública da Assistência Social?
8. Você já participou de algum curso/palestra promovido pelo CRAS ou por outro Serviço do SUAS? Quais e quando?
9. Qual é seu conhecimento sobre os Cadernos do Ministério de Desenvolvimento Social - MDS apresentados a seguir? Você já utilizou algum destes cadernos? (mostrar imagem dos cadernos).
10. Você passou por alguma capacitação quando começou a trabalhar no CRAS?
11. Quais os documentos ou referenciais técnicos que usa no planejamento das suas atividades profissionais?
12. O Portal SAGI, Plano Municipal da Assistência Social, Protocolo do CRAS, Plano de Ação dos Serviço são de seu uso cotidiano no exercício de suas atividades profissionais?
13. Você participa de estudos de caso e reuniões de equipe? Com que frequência?
Descrever como a equipe vivencia a Educação Permanente praticada no CRAS Central?
14. Como os profissionais do CRAS atendem as necessidades exigidas pelo serviço com os instrumentos que possuem?
15. Na sua rotina de trabalho existe uma carga horária reservada para estudo especificado no seu plano de trabalho?
16. Se as temáticas oferecidas na EP forem de seu interesse você participaria?
17. Sobre quais temáticas relativas à Política Pública da Assistência Social você acha importante aprender?

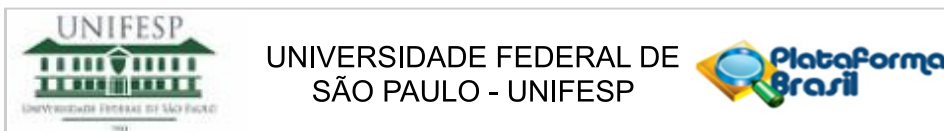
Qual é seu conhecimento sobre os Cadernos do Ministério de Desenvolvimento Social - MDS apresentados a seguir? Você já utilizou algum destes cadernos?



ANEXOS

Anexo 1 – Plataforma Brasil do Ministério de Saúde

CAAE nº 36267120.1.0000.5505



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS): CENTRO DE REFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CRAS) DO MUNICÍPIO DE CAJATI-SÃO PAULO.

Pesquisador: Ana Rojas Acosta

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 36267120.1.0000.5505

Instituição Proponente: Universidade Federal de São Paulo

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.384.181

Apresentação do Projeto:

-Projeto CEP/UNIFESP n:0947/2020 (parecer final)

-Trata-se de Projeto de MESTRADO de CIBELE EVANGELISTA SANTOS ALVES (Programa de Pós-Graduação Ensino em Ciências da Saúde).

-Orientadora: Profa. Dra. Ana Rojas Acosta;

-Projeto vinculado ao Centro de Desenvolvimento do Ensino Superior em Saúde, Campus São Paulo, Escola Paulista de Enfermagem, UNIFESP.

-As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1573626.pdf, gerado em 31/7/2020)

APRESENTACAO: A Política Nacional de Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social propõe que operador desta política deve buscar desenvolver habilidades que permitam problematizar o seu fazer profissional. Este estudo visa identificar a educação permanente vivenciada pelos profissionais que atuam no CRAS, bem como compreender os impactos desta Política no cotidiano dos trabalhadores. O método escolhido para realizar esta pesquisa é o qualitativo, que tem a capacidade de responder as questões de maneira particular, trabalhando

Endereço: Rua Botucatu, 740
Bairro: VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.023-900
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.br

com motivações, crenças, significados, aspirações, atitude e valores, que serão capazes de abarcar a análise completa e complexa das informações trazidas pelos sujeitos em seus contextos. Será utilizada como fonte de dados primários a entrevista semi estruturada com roteiro e dados secundários tais como documentação produzida pela SEDDS- Secretaria Especial do Desenvolvimento Social, Norma Operacional Básica de 2006, a Política Nacional de Educação Permanente no SUAS e documentos municipais diversos. A análise de dados será efetivada com os insumos produzidos da fonte primária, as entrevistas semiestruturadas, assim como o arcabouço teórico pertinente de fonte secundária.

-HIPÓTESE: Quais são as formações e competências necessárias aos trabalhadores do CRAS – Centro de Referência de Assistência Social – Cajati Os trabalhadores do CRAS – Cajati têm acesso à Política de Educação Permanente como garantia de direitos? Quais ações da Política de Educação Permanente são aplicadas aos trabalhadores do CRAS – Cajati? Existe a necessidade de melhorias na Política de Educação Permanente adotada no CRAS – Cajati

Objetivo da Pesquisa:

-OBJETIVO PRIMÁRIO: Analisar a Educação Permanente no CRAS Central – Cajati sob a ótica do trabalhador.

-OBJETIVO SECUNDÁRIO: a) Identificar as ações de educação desenvolvidas pelo Município, Estado e Governo Federal, voltadas aos profissionais do SUAS – Sistema Único de Assistência Social; b) Descrever como a equipe do percebe a Educação Permanente praticada no CRAS Central; c) Verificar os interesses e necessidades dos trabalhadores do CRAS Central sobre educação permanente; d) Propor melhorias sobre o Plano Municipal de Educação Permanente no SUAS, caso necessário.

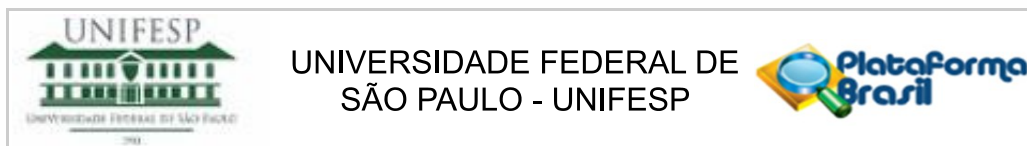
Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Em relação aos riscos e benefícios, o pesquisador declara:

-RISCOS: Os riscos para os sujeitos envolvidos na pesquisa são mínimos, pois trata-se de ações de observação e entrevista sem expor a interlocutora e preservando o anonimato.

-BENEFÍCIOS: A produção de conhecimento científico e benefício para toda a sociedade, quanto a esta pesquisa será de relevância para a comunidade acadêmica, para os profissionais que atuam com as famílias e para os próprios sujeitos, pois se tratando de mestrado profissional pressupõem a devolutiva para o campo de pesquisa com um produto técnico para contribuir com as ações desenvolvidas com os sujeitos atendidos pela Assistência Social em Cajati/SP.

Endereço: Rua Botucatu, 740
Bairro: VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.023-900
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.br



Continuação do Parecer: 4.384.181

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

TIPO DE ESTUDO: pesquisa com metodo qualitativo;

LOCAL: CRAS – Centro de Referencia de Assistencia Social, Central Cajati (municipio de Cajati);

PARTICIPANTES: Os sujeitos desta pesquisa serao profissionais do CRAS Cajati/SP que atuam diretamente no atendimento dos usuarios do PAIF – Servico de Protecao Integral a Familia (o coordenador, e tres profissionais de nivel medio).

PROCEDIMENTOS:

O estudo seguira as seguintes fases:

- a) Descrever as acoes de Educacao Permanente realizadas no CRAS - Central Cajati/SP, seu funcionamento e suas articulacoes;
- b) Organizar o referencial teorico existente sobre Educacao Permanente no SUAS;
- c) Identificar a apropriacao de conhecimentos da equipe tecnica do CRAS acerca da execucao do PAIF – Servico de Protecao Integral as Familias, no CRAS Central Cajati/SP;
- d) Elaborar proposta de trabalho para subsidiar aos trabalhadores quanto as necessidades e demandas detectadas na pesquisa.

-A coleta de dados em campo deve ocorrer com os sujeitos da pesquisa para colher as impressoes a partir de entrevista e que devem ser escolhidos por serem trabalhadores do CRAS – Central. Estes profissionais serao selecionados pelos criterios das diferentes formas de contratacao existente no CRAS, bem como as formacoes profissionais e diversidade de funcoes.

-Instrumento de coleta de dados: Para realizar esse estudo utilizaremos como tecnica a entrevista semi-estruturada. O roteiro da entrevista sera composto por perguntas fechadas e abertas. Sera utilizado um mesmo roteiro (anexo 11.3) para todos os trabalhadores e a entrevista sera gravada.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

1- Foram apresentados os principais documentos: folha de rosto; projeto completo; copia do cadastro CEP/UNIFESP, orcamento financeiro e cronograma apresentados.

2- TCLE a ser aplicado aos participantes.

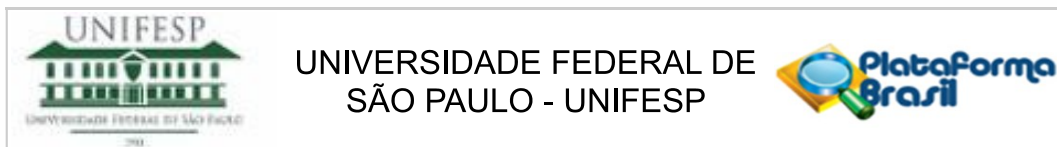
3- outros documentos importantes anexados na Plataforma Brasil:

a)- Termo de compromisso de utilizacao de dados e declaracao de garantia de sigilo (TCUD.pdf, postado em 8/6/2020)

b)- carta de anuencia, assinada pela coordenadora Centro de Referencia de Assistencia Social, Central Cajati (carta anuencia.pdf, postado em 8/6/2020)

4- O roteiro de entrevista esta anexado no final do projeto detalhado

Endereço: Rua Botucatu, 740
Bairro: VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.023-900
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.br



Continuação do Parecer: 4.384.181

Recomendações:

sem recomendações

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Respostas ao parecer nº 4285058 de 18 de Setembro de 2020. PROJETO APROVADO.

PENDÊNCIA 1 – o cronograma (no formulário de informações básicas da Plataforma Brasil, e inserido no final projeto detalhado) deve ser readequado/ajustado: deve ser levado em consideração o tempo para a tramitação do projeto no CEP UNIFESP. Uma vez que o projeto ainda está pendente, não viável informar que a coleta de dados seja iniciada em 10/08/2020.

RESPOSTA: Cronograma alterado de acordo ao solicitado, isto é iniciando a coleta de dados em 10/01/2021.

PENDÊNCIA ATENDIDA

PENDÊNCIA 2- Na metodologia do projeto, pg.18 foi informado que participarão da pesquisa, o coordenador e três profissionais de nível médio do CRAS Cajati/SP. Na mesma página, mais adiante, é informado que serão cinco profissionais. Solicitamos esclarecer e adequar. Serão 4 ou 5 participantes?

RESPOSTA: Confirmamos que serão 4 participantes.

PENDÊNCIA ATENDIDA

PENDÊNCIA 3- Em relação ao TCLE:

3.a)- informar em que local as entrevistas serão realizadas e quanto tempo em média durarão;

RESPOSTA:

Alterado para:

As entrevistas devem ocorrer no prédio do Centro de Referência de Assistência Social Central, na Rua Antônio Domingues Brechó, nº 123 – Jardim Ribeira – Cajati – SP, CEP 11950-000.

O tempo médio previsto para a realização de cada entrevista é de 60 minutos.

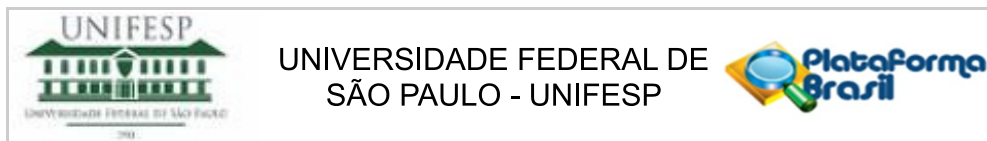
PENDÊNCIA ATENDIDA

3.b)- informar que a entrevista será gravada, informar o motivo da gravação e informar o que será feito com a gravação após o seu uso;

RESPOSTA:

Alterado para:

Endereço: Rua Botucatu, 740	CEP: 04.023-900
Bairro: VILA CLEMENTINO	
UF: SP	Município: SAO PAULO
Telefone: (11)5571-1062	Fax: (11)5539-7162
	E-mail: cep@unifesp.br



Continuação do Parecer: 4.384.181

A entrevista será gravada em áudio para possibilitar a transcrição com vistas a sua análise.

A gravação e a transcrição deverão ser guardados pelo pesquisador, em local seguro, por um período de 5 anos.

PENDÊNCIA ATENDIDA

3.c) ao disponibilizar os dados do pesquisador para possíveis contatos, inserir não só os dados de Cibele Evangelista Santos Alves, mas também, os dados de Profa. Dra. Ana Rojas Acosta já que é o pesquisador responsável pelo projeto. E fornecer os dados completos, inclusive com o endereço.

RESPOSTA:

Alterado para:

Cibele Evangelista Santos Alves, pelo e-mail: cibeleevangelista@yahoo.com.br, pelo telefone: (15) 9.9643-5220 ou à Rua Maurício de Souza, 31, Jardim Santa Rita – Cajati – CEP 11950-000 – Cajati – SP.

Profa. Dra. Ana Rojas Acosta, pelo e-mail: ana.rojas@unifesp.br, pelo telefone: (11) 5576.4874, Rua Pedro de Toledo, 859 • Vila Clementino • CEP 04039-032 - São Paulo – SP.

PENDÊNCIA ATENDIDA

3.d) ATENÇÃO: o endereço e o horário de atendimento do CEP/UNIFESP mudaram: Rua Botucatu, 740, Vila Clementino, São Paulo/SP - CEP: 04023-900. Horário de atendimento telefônico e presencial: Segundas, Terças, Quintas e Sextas, das 9 às 12hs. Telefone e e-mail continuam os mesmos: E-mail: cep@unifesp.br. Telefones: (11)-5571-1062; (11)-5539-7162;

RESPOSTA:

Alterado para:

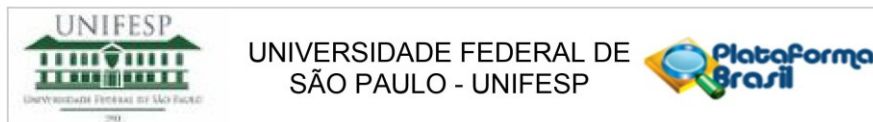
Rua Botucatu, 740, Vila Clementino, São Paulo/SP - CEP: 04023-900. Horário de atendimento telefônico e presencial: Segundas, Terças, Quintas e Sextas, das 9 às 12hs.

PENDÊNCIA ATENDIDA

3.e) para dar mais clareza ao documento, separar o texto que se refere ao pesquisador dando informações ao participante (toda a parte inicial), do texto que se refere à declaração do participante de concordância com o estudo (parte final, a partir da frase “Declaro que estou ciente da minha participação voluntária na...”): separar com um novo parágrafo, e com um subtítulo: “Consentimento do participante”.

RESPOSTA:

Endereço: Rua Botucatu, 740	
Bairro: VILA CLEMENTINO	CEP: 04.023-900
UF: SP	Município: SAO PAULO
Telefone: (11)5571-1062	Fax: (11)5539-7162
	E-mail: cep@unifesp.br



Continuação do Parecer: 4.384.181

Alterado conforme orientação.

PENDÊNCIA ATENDIDA

3.f) Logo acima do local de assinatura do pesquisador, deve haver uma declaração que expresse o cumprimento de todas as exigências contidas no termo. Exemplo: "Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária, o Consentimentos Livre e Esclarecido deste participante (ou representante legal) para a participação neste estudo. Declaro ainda que me comprometo a cumprir todos os termos aqui descritos."

RESPOSTA:

Alterado conforme orientação.

PENDÊNCIA ATENDIDA

3.g) todas as páginas devem ser numeradas (no formato: 1/4, 2/4, etc. ou 1 de 4, 2 de 4 etc).

RESPOSTA:

Alterado conforme orientação.

PENDÊNCIA ATENDIDA

Considerações Finais a critério do CEP:

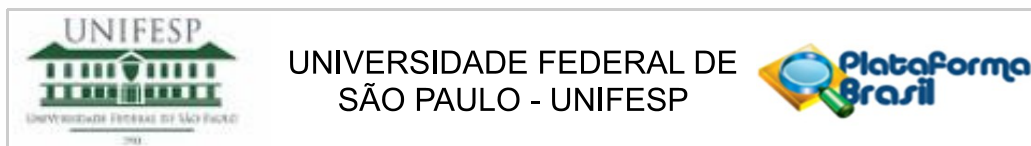
1 - O CEP informa que a partir desta data de aprovação toda proposta de modificação ao projeto original, incluindo necessárias mudanças no cronograma da pesquisa, deverá ser encaminhada por meio de emenda pela Plataforma Brasil.

2 - O CEP informa que a partir desta data de aprovação, é necessário o envio de relatórios parciais (semestralmente), e o relatório final, quando do término do estudo, por meio de notificação pela Plataforma Brasil.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1573626.pdf	29/09/2020 13:03:08		Aceito
Outros	cartarespostaplataforma.docx	29/09/2020 13:01:08	Ana Rojas Acosta	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projetocibleplataforma.docx	27/09/2020 18:01:20	Ana Rojas Acosta	Aceito
TCLE / Termos de	Tclecibleplataforma.docx	27/09/2020	Ana Rojas Acosta	Aceito

Endereço: Rua Botucatu, 740
 Bairro: VILA CLEMENTINO CEP: 04.023-900
 UF: SP Município: SAO PAULO
 Telefone: (11)5571-1062 Fax: (11)5539-7162 E-mail: cep@unifesp.br



Continuação do Parecer: 4.384.181

Assentimento / Justificativa de Ausência	Tlecibeleplataforma.docx	17:59:48	Ana Rojas Acosta	Aceito
Solicitação registrada pelo CEP	cep.pdf	31/07/2020 13:48:27	Ana Rojas Acosta	Aceito
Folha de Rosto	folharosto.pdf	31/07/2020 13:47:40	Ana Rojas Acosta	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle.docx	23/06/2020 10:21:04	Ana Rojas Acosta	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Cibeleplataforma.docx	23/06/2020 09:42:36	Ana Rojas Acosta	Aceito
Outros	TCUD.pdf	08/06/2020 23:47:53	Ana Rojas Acosta	Aceito
Declaração de concordância	cartanuencia.pdf	08/06/2020 23:40:37	Ana Rojas Acosta	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

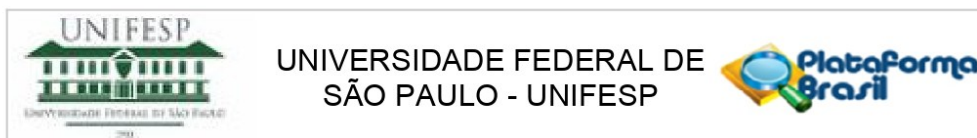
Não

SAO PAULO, 07 de Novembro de 2020

Assinado por:
Paula Midori Castelo Ferrua
(Coordenador(a))

Endereço: Rua Botucatu, 740
Bairro: VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.023-900
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.br

Anexo 2 – Parecer Consubstanciado do CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DA EMENDA

Título da Pesquisa: 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.

Pesquisador: Ana Rojas Acosta

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 36267120.1.0000.5505

Instituição Proponente: Universidade Federal de São Paulo

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.215.911

Apresentação do Projeto:

Projeto CEP/UNIFESP: 0947/2020

Trata-se de emenda (E1) ao projeto: Alteração do título e inclusão de participantes

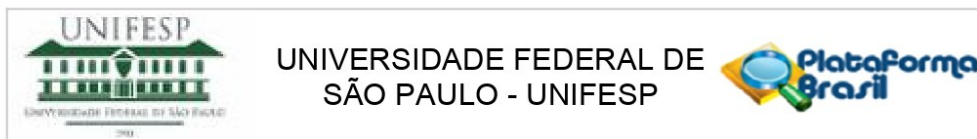
As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_1876919_E1.pdf, de 28/12/2021).

BREVE APRESENTAÇÃO DO PROJETO:

A Política Nacional de Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social propõe que operador desta política deve buscar desenvolver habilidades que permitam problematizar o seu fazer profissional. Este estudo visa identificar a educação permanente vivenciada pelos profissionais que atuam no CRAS, bem como compreender os impactos desta Política no cotidiano dos trabalhadores.

O método escolhido para realizar esta pesquisa é o qualitativo, que tem a capacidade de responder as questões de maneira particular, trabalhando com motivações, crenças, significados, aspirações, atitude e valores, que serão capazes de abarcar a análise completa e complexa das informações trazidas pelos sujeitos em seus contextos. Será utilizada como fonte de dados primários a

Endereço: Rua Botucatu, 740
Bairro: VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.023-900
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.br



Continuação do Parecer: 5.215.911

entrevista semi estruturada com roteiro e dados secundários tais como documentação produzida pela SEDDS- Secretaria Especial do Desenvolvimento Social, Norma Operacional Básica de 2006, a Política Nacional de Educação Permanente no SUAS e documentos municipais diversos. A análise de dados será efetivada com os insumos produzidos da fonte primária, as entrevistas semiestruturadas, assim como o arcabouço teórico pertinente de fonte secundária.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Analisar a Educação Permanente no CRAS Central – Cajati sob a ótica do trabalhador.

Objetivo Secundário:

- a) Identificar as ações de educação desenvolvidas pelo Município, Estado e Governo Federal, voltadas aos profissionais do SUAS – Sistema Único de Assistência Social;
- b) Descrever como a equipe do percebe a Educação Permanente praticada no CRAS Central;
- c) Verificar os interesses e necessidades dos trabalhadores do CRAS Central sobre educação permanente;
- d) Propor melhorias sobre o Plano Municipal de Educação Permanente no SUAS, caso necessário.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

sem alteração em decorrência da emenda

Mantidos em relação ao projeto original.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de emenda (E1) ao projeto.

Justificativa para a emenda:

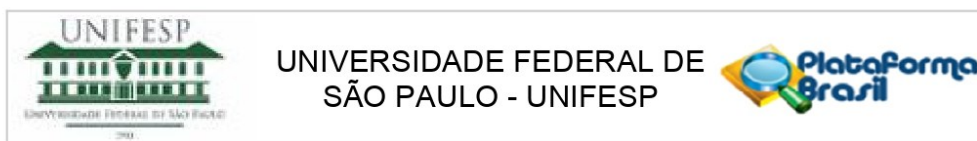
A primeira alteração refere-se ao nome do projeto que passou a ser POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO CENTRO DE REFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CRAS) DO MUNICÍPIO DE CAJATI – SÃO PAULO, com o objetivo que o mesmo trouxesse maior clareza ao objeto do estudo realizado.

A segunda alteração está relacionada a quantidade de sujeitos entrevistados, pois a amostra foi aumentada de quatro para sete sujeitos, com o objetivo de acessarmos dados relevantes para o direcionamento e conclusão da pesquisa realizada.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Documentos apresentados para a emenda:

Endereço: Rua Botucatu, 740	CEP: 04.023-900
Bairro: VILA CLEMENTINO	
UF: SP	Município: SAO PAULO
Telefone: (11)5571-1062	Fax: (11)5539-7162
	E-mail: cep@unifesp.br



Continuação do Parecer: 5.215.911

- 1- Carta justificativa de emenda (Carta_CEP.docx)
- 2- Folha de rosto (Folha_de_rosto_PB.pdf)
- 3- Cadastro CEP (Cadastro_CEP.pdf)
- 4- Brochura de pesquisa (Dissertacao_cibele.docx)

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

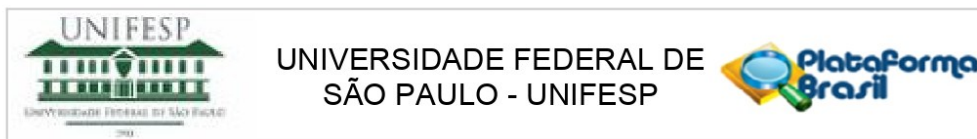
Emenda aprovada.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_1876919_E1.pdf	14/01/2022 11:06:17		Aceito
Brochura Pesquisa	Dissertacao_cibele.docx	14/01/2022 11:05:41	Ana Rojas Acosta	Aceito
Outros	Carta_CEP.docx	14/01/2022 10:45:57	Ana Rojas Acosta	Aceito
Solicitação registrada pelo CEP	Cadastro_CEP.pdf	14/01/2022 10:39:53	Ana Rojas Acosta	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_PB.pdf	14/01/2022 10:37:38	Ana Rojas Acosta	Aceito
Outros	cartarespostaplataforma.docx	29/09/2020 13:01:08	Ana Rojas Acosta	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projetcibeleplataforma.docx	27/09/2020 18:01:20	Ana Rojas Acosta	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Tclecibeleplataforma.docx	27/09/2020 17:59:48	Ana Rojas Acosta	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle.docx	23/06/2020 10:21:04	Ana Rojas Acosta	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Cibeleplataforma.docx	23/06/2020 09:42:36	Ana Rojas Acosta	Aceito
Outros	TCUD.pdf	08/06/2020 23:47:53	Ana Rojas Acosta	Aceito
Declaração de concordância	cartanuencia.pdf	08/06/2020 23:40:37	Ana Rojas Acosta	Aceito

Endereço: Rua Botucatu, 740
Bairro: VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.023-900
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.br



Continuação do Parecer: 5.215.911

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO PAULO, 28 de Janeiro de 2022

Assinado por:

**Paula Midori Castelo Ferrua
(Coordenador(a))**

Endereço: Rua Botucatu, 740
Bairro: VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.023-900
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.br

Anexo 3 – Carta de Anuência



CARTA DE ANUÊNCIA

Declaramos para os devidos fins, que aceitaremos a pesquisadora CIBELE EVANGELISTA SANTOS ALVES, a desenvolver o seu projeto de pesquisa **SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS): POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO CENTRO DE REFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CRAS) DO MUNICÍPIO DE CAJATI – SÃO PAULO**, que está sob a coordenação/orientação da Prof.^a Dr.^a ANA ROJAS ACOSTA cujo objetivo é Analisar as ações de Educação Permanente vivenciadas pelos trabalhadores da equipe do CRAS Central – Cajati.

Esta autorização está condicionada ao cumprimento do (a) pesquisador (a) aos requisitos da Resolução 466/12 CNS e suas complementares, comprometendo-se o/a mesmo/a a utilizar os dados pessoais dos sujeitos da pesquisa, exclusivamente para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

Antes de iniciar a coleta de dados o/a pesquisador/a deverá apresentar a esta Instituição o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido por Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, credenciado ao Sistema CEP/CONEP.

Cajati, em ____/____/____.

FERNANDA DOS PASSOS PINTO

Coordenadora do Centro de Referência de Assistência Social – CRAS Central Cajati

Fernanda dos Passos Pinto
RG: 34.842.886-8
Coordenadora do
CRAS Central

Anexo 4 – Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado participante,

Você está sendo convidado a participar voluntariamente da pesquisa intitulada: **SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS): POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO CENTRO DE REFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CRAS) DO MUNICÍPIO DE CAJATI – SÃO PAULO**, cujo projeto está sendo desenvolvido no Programa de Pós-Graduação Ensino em Ciências da Saúde do Centro de Desenvolvimento do Ensino Superior em Saúde (CEDESS), da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) e é conduzido pelas pesquisadoras Cibele Evangelista Santos Alves (pesquisadora responsável) e Prof^a Dr^a Ana Rojas Acosta (pesquisadora orientadora).

Todos os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos, conforme a resolução nº 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde. O direito ao sigilo e confidencialidade serão respeitados, sendo unicamente de conhecimento dos pesquisadores acima citados, as informações fornecidas por você. A pesquisa preza pela máxima privacidade e sua identidade não será divulgada. A entrevista será gravada em áudio para possibilitar a transcrição com vistas a sua análise.

a gravação e a transcrição deverão ser guardados pelo pesquisador, em local seguro, por um período de 5 anos.

O objetivo geral do estudo é *Analisar a Educação Permanente no CRAS Central – Cajati sob a ótica do trabalhador*, visando em seu processo de evolução identificar a educação permanente vivenciada pelos profissionais que atuam no CRAS, bem como compreender os impactos desta Política no cotidiano dos trabalhadores, tendo como interesse o desenvolvimento de uma Política de Educação Permanente no SUAS, com vistas capacitar à equipe de profissionais e garantir aos usuários seus direitos com qualidade. A entrevista semiestruturada será o instrumento adotado na produção de dados, por entendermos que é a mais adequada para obtenção de informações da realidade vivenciada. Caso se sinta em situação de constrangimento ou desconforto para responder as questões, tem seu direito garantido da não realização e é permitida a interrupção/desistência da participação a qualquer momento da pesquisa sem necessidade de justificativa, não havendo prejuízo ao participante.

A pesquisa não acarreta em nenhum risco físico, moral ou à dignidade. Não haverá nenhuma despesa pessoal para o participante em qualquer fase do estudo assim como não ocorrerá compensação financeira pela contribuição voluntária do participante no estudo.

Os pesquisadores se comprometem a divulgar os resultados ao final da pesquisa, com a intencionalidade de participação em eventos e publicação em revistas científicas. Uma cópia do relatório final da pesquisa impressa será disponibilizada no CEDESS – UNIFESP à disposição geral.

As entrevistas devem ocorrer no prédio do Centro De Referência De Assistência Social Central, na Rua Antônio Domingues Brechó, Nº 123 – Jardim Ribeira – Cajati – SP, CEP 11950-000.

O tempo médio previsto para a realização de cada entrevista é de 60 minutos.

Antes de confirmar a sua participação, lhe é aberto o espaço para questionamentos visando sanar todas as dúvidas existentes e deixá-lo a completa compreensão da sua participação. Após o ingresso na pesquisa, você terá direito à comunicação à qualquer momento, diretamente com

Cibele Evangelista Santos Alves, pelo e-mail: cibeleevangelista@yahoo.com.br, pelo telefone: (15) 9.9643-5220 ou à Rua Maurício De Souza, 31, Jardim Santa Rita – Cajati – CEP 11950-000 – Cajati – SP. Profa. Dra. Ana Rojas Acosta, pelo e-mail: ana.rojas@unifesp.br, pelo telefone: (11) 5576.4874, Rua Pedro De Toledo, 859 Vila Clementino Cep 04039-032 - São Paulo – SP.

Caso persista dúvidas em relação à ética da pesquisa, direcionamos o contato com o Comitê de Ética e Pesquisa da Unifesp, localizado na Rua Botucatu, 740, Vila Clementino, São Paulo/SP - CEP: 04023-900. Horário de Atendimento telefônico e presencial: Segundas, Terças, Quintas e Sextas, das 9 às 12hs, e-mail: cepunifesp@unifesp.br, telefone: (11) 55711062.

CONSENTIMENTO DO PARTICIPANTE

Declaro que estou ciente da minha participação voluntária na pesquisa intitulada: **SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS): POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO CENTRO DE REFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CRAS) DO MUNICÍPIO DE CAJATI – SÃO PAULO**. Fui informada (o) sobre o objetivo e conteúdo da pesquisa, e tenho o conhecimento relacionado aos procedimentos, eventuais riscos e benefícios do estudo. Tive meus questionamentos sanados e concordo em participar de forma livre e esclarecida, respondendo às questões a partir da minha percepção sobre o tema.

Estou ciente e autorizo a divulgação dos resultados para fins didáticos em revistas e eventos científicos, desde que mantido o sigilo das informações relacionadas à minha privacidade. Aceito participar voluntariamente da pesquisa, não sendo submetido a nenhum tipo de coação ou pressão.

Posso retirar meu consentimento a qualquer momento do estudo sem qualquer prejuízo a minha pessoa. O termo está sendo disponibilizado em duas vias originais sendo uma pertencente ao participante e a outra à pesquisadora.

São Paulo, _____ de _____ de 20_____

(nome do participante)

(assinatura do participante)

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o consentimento livre e esclarecido deste representante legal para a participação neste estudo. Declaro ainda que me comprometo a cumprir todos os termos aqui descritos.

(nome do pesquisador)

(assinatura do pesquisador)

Anexo 5 – Termo de Compromisso de Utilização de Dados



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
CENTRO DE DESENVOLVIMENTO DO ENSINO SUPERIOR



Termo de Compromisso de Utilização de Dados (TCUD)

Eu, Cibele Evangelista Santos, do Programa de Pós-Graduação Stricto-Sensu, na Universidade Federal de São Paulo – UNIFESP, do curso de Mestrado Ensino em Ciências da Saúde, modalidade profissional, no âmbito do projeto de pesquisa intitulado **“POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SISTEMA ÚNICO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) NO CENTRO DE REFERÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CRAS) DO MUNICÍPIO DE CAJATI-SÃO PAULO”**, comprometo-me com a utilização dos dados contidos na entrevista a ser realizada, a fim de obtenção dos objetivos previstos, e somente após receber a aprovação do sistema CEP-CONEP. Comprometo-me a manter a confidencialidade dos dados coletados nos prontuários e arquivos, bem como com a privacidade de seus conteúdos.

Esclareço que os dados a serem coletados se referem a opiniões, informações e conhecimento dos profissionais da Assistência Social do CRAS Central de Cajati-SP sobre a temática da educação permanente, a fim de que estes dados possam contribuir para a elaboração de um Programa de Educação Permanente, de forma contínua.

Declaro entender que é minha a responsabilidade de cuidar da integridade das informações e de garantir a confidencialidade dos dados e a privacidade dos indivíduos que terão suas informações acessadas.

Também é minha, a responsabilidade de não repassar os dados coletados ou o banco de dados em sua íntegra, ou parte deles, às pessoas não envolvidas na equipe da pesquisa.

Por fim, comprometo-me com a guarda, cuidado e utilização das informações apenas para cumprimento dos objetivos previstos nesta pesquisa aqui referida. Qualquer outra pesquisa em que eu precise coletar informações serão submetidas a apreciação do CEP/ENSP.

Cajati, 13 / 05 / 2020.

Cibele Evangelista Santos Alves

Bibliografia consultada

Academia Brasileira de Letras. Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa, Volp. Busca no vocabulário. [Internet]. 2016 Set [cited 2021 Feb 01]. Available from: <http://www.academia.org.br/nossa-lingua/busca-no-vocabulario>.

Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Normas de apresentação tabular. 3a ed. Rio de Janeiro: IBGE; 1993. 62 p.

Normas para teses e dissertações [Internet]. 3a ed. São Paulo: Universidade Federal de São Paulo, Biblioteca Antônio Rubino de Azevedo, Coordenação de Cursos; 2021 [cited 2021 Jun 30]. Available from: <http://www.bibliotecacsp.unifesp.br/Documentos-Apostila/normas-para-teses-e-dissertacoes>.

Patrias K. Citing medicine: the NLM style guide for authors, editors, and publishers [Internet]. 2nd ed. Wendling DL, technical editor. Bethesda (MD): National Library of Medicine (US); 2007 [updated 2009 Oct 21; cited 2021 Apr 29]. Available from: <http://www.nlm.nih.gov/citingmedicine>.

Pereira TA, Montero EFS. Terminologia DeCS e as novas regras ortográficas da língua portuguesa: orientações para uma atualização [Internet]. Acta Cir Bras [Internet]. 2016 [cited 2021 Jan 10];27(7):509-14. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/acb/v27n7/a14v27n7.pdf>.