

O PROGRAMA CAPACITASUAS NO RIO GRANDE DO SUL: UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA EDUCAÇÃO PERMANENTE NO TERRITÓRIO SUL RIO GRANDENSE

Tassiane Lemos Pacheco

<https://orcid.org/0009-0009-7536-5673>

Analista Assistente Social

Equipe Estadual de Gestão do Trabalho e Educação Permanente,
Doutoranda em Educação pela UFRGS;

tassiane.pacheco@ufrgs.br

Roberta Reis Grudzinski

<https://orcid.org/0009-0001-6444-7093>

Antropóloga Analista em Assuntos Culturais,

Equipe Estadual de Gestão do Trabalho e Educação Permanente /RS,
Doutoranda em Antropologia Social UFRGS

roberta-grudzinski@social.rs.gov.br

Becchara Rodrigues de Miranda

<https://orcid.org/0009-0006-3863-3657>

Administrador,

Diretor do Departamento Estadual de Assistência Social/RS- Brasil

becchara.miranda@gmail.com

Rosa Maria Castilhos Fernandes

<https://orcid.org/0000-0001-5499-714x>

Professora Adjunta do Departamento de Serviço Social
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

rmfc@bol.com.br

Marcelo Chaves Cabral

<https://orcid.org/0009-0002-8528-506X>

Estagiário de Serviço Social, UFRGS - Brasil

marcelocabral02@gmail.com

Recebido em: 10 de setembro de 2023

Aceito em: 28 de dezembro de 2023

Resumo: O presente artigo tem por objetivo analisar a conformação das ações de educação permanente por meio do Programa Nacional de Educação Permanente- CapacitaSUAS no estado do Rio Grande do Sul. Buscou-se realizar uma análise documental por meio dos relatórios de entregas dos produtos, assim como de instrumentos produzidos no âmbito da gestão estadual. Os resultados obtidos foram analisados a partir do método histórico-dialético, o qual pretende contribuir com uma análise dos possíveis cenários da educação permanente no âmbito do SUAS para o desenvolvimento das ações dos trabalhadores/as, gestores/as e conselheiros/as da política de assistência social.

Palavras-chave: Educação Permanente. Assistência Social. CapacitaSUAS. Trabalhadores do SUAS.

THE CAPACITASUAS PROGRAM IN RIO GRANDE DO SUL: AN ANALYSIS OF THE CHALLENGES AND PERSPECTIVES OF CONTINUING EDUCATION IN THE SUL TERRITORY OF RIO GRANDENSE

Abstract: This article aims to analyze the conformation of permanent education actions through the National Permanent Education Program - CapacitaSUAS in the state of Rio Grande do Sul. An attempt was made to carry out a documentary analysis through product delivery reports, as well as instruments produced within the scope of state management. The results obtained were analyzed using the dialectical historical method, which aims to contribute to an analysis of possible scenarios of permanent education within the SUAS for the development of actions by social assistance workers, managers, and counselors.

Keywords: Permanent Education. Social Assistance. CapacitaSUAS. SUAS Workers.

INTRODUÇÃO

A promulgação da Constituição Federal-CF (1988) declara o direito à cidadania que encontra nas políticas públicas a necessidade de consolidar formas de alcançar a garantia deste. No percurso histórico que decorre a garantia dos direitos socioassistenciais, podemos citar importantes instrumentos que direcionam a política de assistência social, tais como a Lei Orgânica de Assistência Social-LOAS (1993), a Política Nacional de Assistência Social-PNAS (2004), a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social-NOB-SUAS (2005), a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS-NOB-RH/SUAS (2006), Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (2009) e a Política Nacional de Educação Permanente para o SUAS-PNEP/SUAS (2013).

Os avanços narrados a partir da construção da NOB-RH/SUAS (2006), traçam novas perspectivas para a valorização dos trabalhadores/as do SUAS, dentre os quais podemos destacar as diretrizes para a organização do processo de trabalho, com base na construção e adequação das equipes de referência, a construção dos Planos de Cargos Carreiras e Salários-PCCS, e a valorização do trabalhador por meio da educação permanente.

Desta forma, para compreendermos de que forma a educação permanente constitui-se é necessário fazermos referência ao conceito abordado pela PNEP/SUAS (2013) como:

um processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e de contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. (Brasil, 2013, *online*).

Os aspectos compreendidos neste conceito, nos remetem a necessidade da compreensão da realidade como um elemento fundamental para a transformação das situações de trabalho, ou seja, somente apropriado dos acontecimentos dos territórios e de suas demandas é possível pensar novas ações que atribuam novos contornos às conjunturas ali presentes. Neste ponto, encontra-se o caráter da dimensão político pedagógica no desenvolvimento dos conhecimentos de gestores/as, trabalhadores/as e conselheiros/as do SUAS.

Neste sentido, o CapacitaSUAS, representa um grande avanço no que diz respeito à valorização do trabalhador/a no SUAS por meio da educação permanente, tendo como objetivo:

Contribuir com o aprimoramento das funções, capacidades e competências das funções de gestão; do provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais e da transferência de renda; e do exercício do controle social, por meio do apoio aos estados e ao Distrito Federal na execução dos seus Planos de Capacitação do SUAS. (Brasil, 2017, *online*).

Ao atingir o seu objetivo, o programa CapacitaSUAS, exerce funções de catalisador da realidade cotidiana do SUAS (Rizzotti, 2015) transmitindo por meio dos seus planos de capacitação uma fotografia das demandas atingidas ou não nos territórios. Contudo, é inegável que ao vivenciar as situações do trabalho emergem as contradições vivenciadas nos espaços sócio ocupacionais, principalmente no que tange ao papel do trabalhador/a como um mediador da efetivação ou não destes direitos, o que implica estar atento ao cenário que se constitui ao seu redor. Para Raichelis (2011) a assistência social caracteriza-se como um setor intensivo de força de trabalho humana, o que representa um desafio na criação de condições adequadas de trabalho e gestão institucional.

Portanto, o aprofundamento da discussão sobre a temática requer que possamos deflagrar essa discussão por meio de uma perspectiva dialética, pois, na medida em que podem existir processos de educação voltados para e no trabalho, coexiste a alienação no trabalho, pois para Fernandes (2019):

[...] não há como negar que a relações de trabalho podem configurar sob a forma alienada, impedindo objetivamente e subjetivamente as vivências e as realizações humanas que o trabalho pode trazer como processo de vida social e de formação política e intelectual. (Fernandes, 2019, p.25).

Sendo assim os espaços de troca de saberes como aqueles representados pelo CapacitaSUAS, não emergem como uma superação do processo de alienação do trabalho, mas representa sobretudo uma experiência baseada na troca de vivências que tratam as ações de educação permanente como uma nova forma de pensar a realidade e o trabalho no SUAS. Não se trata somente de participarem das atividades instituídas no planejamento para o CapacitaSUAS, por exemplo. Trata-se de transformar os espaços de trabalho como potenciais para a reflexão crítica e organização do próprio trabalho, assim como da classe trabalhadora. Não é à toa que, nos últimos anos, foram sendo construídos, estrategicamente, diferentes espaços de reorganização e resistência dos trabalhadores do SUAS, como por exemplo o Fórum dos Trabalhadores do SUAS.

O CapacitaSUAS, está inserido neste debate a partir do reconhecimento da educação permanente como um pacto federativo que diz respeito a materialização de um conjunto de experiências vivenciadas no SUAS que encontram sua legitimidade a partir interlocução entre órgão gestores, conselhos e universidades, promovendo assim o comprometimento e o aprimoramento do SUAS de acordo com as mais diversas realidades apresentadas nestes espaços.

O CapacitaSUAS no Rio Grande do Sul: Uma análise da oferta de capacitação

Atualmente o Rio Grande do Sul ocupa o terceiro lugar no que diz respeito à extensão territorial, um território diverso que abarca 497 municípios, dos quais 494 estão habilitados ao SUAS. Um território com alta prevalência de municípios de Pequeno Porte I e que representam uma grande parte daqueles que pactuaram a

execução do SUAS. Desta forma, ao trazermos este panorama, é possível considerar que falamos de uma rede de trabalhadores que devem compor as equipes de referência dos diversos equipamentos do SUAS das quais muitas vezes encontram-se defasadas.

A organização proposta pela NOB/SUAS (2005) é apenas a primeira parte que desponta para a materialização do trabalho no SUAS. A NOB-RH/SUAS (2006) ao normatizar as equipes de referência no SUAS e afirmar a necessidade de sua qualificação, reconhece que são estes trabalhadores que desencadeiam a mediação para a materialização dos direitos socioassistenciais.

A implementação da Gestão do Trabalho no SUAS por meio da valorização do trabalhador percorre uma via de ampliação da política de assistência social, que ao valorizar seus trabalhadores através de estratégias de qualificação do seu trabalho, não pretende atender à uma única demanda, mas sim a um conjunto de ações necessárias para a efetivação do SUAS nos territórios. Contudo, a efetivação do SUAS está longe de ser um processo completo e concreto, seus passos na história são cobertos de contradições que implicados no cerne da política fazem dela uma arena de conflitos e disputas constantes para aqueles que nela atuam.

Neste sentido, a gestão do trabalho no SUAS pressupõe um trabalho embasado na valorização dos trabalhadores como um pilar central para a operacionalização da política de assistência social, a partir do reconhecimento das suas condições de trabalho. Para Rizzotti, este reconhecimento está articulado ainda com outros aspectos que possibilitam o planejamento e execução das ações dentro da política:

Ao mesmo tempo, a análise da gestão do trabalho pressupõem a antecipação das idéias, ou seja, a capacidade do trabalhador imprimir conhecimento, técnica e ética, numa profunda associação entre planejar/executar, reconhecendo a dimensão intelectual e axiológica do trabalho no âmbito das políticas sociais. (Rizzotti, 2016. p. 133).

A capacidade de compreender estas novas técnicas, assim como o processo de planejamento que são requisitadas, perpassa pela análise de como este trabalhador se enxerga dentro do SUAS, assim como os processos alienantes expressos nos “fenômenos de precarização e flexibilização que atingem a classe trabalhadora” (Rizzotti, 2019. p. 133).

A dimensão da educação permanente, por estar diretamente relacionada ao desenvolvimento de habilidades, conjectura a necessidade de discussão das competências nos equipamentos onde atuam os trabalhadores, a fim de que se fomente a capacidade de mudanças coletivas e a construção de novas maneiras de agir, aprofundando conseqüentemente, a expansão de práticas e experiências de formação.

Podemos afirmar que o CapacitaSUAS é um pacto federativo no que diz respeito a educação permanente no SUAS, materializando-se a partir da análise de um conjunto de experiências vivenciadas no SUAS, que encontra sua legitimidade na interlocução entre órgão gestores, conselhos e universidades, desenvolvendo o comprometimento com o aprimoramento do SUAS de acordo com as mais diversas realidades apresentadas nestes espaços.

Pactuado por meio da Resolução nº 211/2015 da Comissão Intergestores Bipartite-CIB, a execução do CapacitaSUAS teve início no Rio Grande do Sul no ano de 2015, com a oferta de 1900 vagas e posteriormente no ano de 2019 onde foram ofertadas 2200 vagas aos trabalhadores, gestores e conselheiros da política de assistência social no território.

Na tabela 1 é possível observar os cursos ofertados nos anos de 2015 e 2019¹, assim como o número de vagas ofertadas no Rio Grande do Sul, para tanto é necessário considerar que houve um crescimento no número de municípios habilitados ao SUAS, de 489 para 494 municípios, assim como a mudança no porte de alguns municípios.

¹ No ano de 2016, foi aberto um processo de licitação para a execução de mais uma etapa do CapacitaSUAS, contudo a licitação deu deserta, ou seja, não houve concorrência.

Tabela 1. Cursos ofertados nas edições do CapacitaSUAS.

Curso	Número de vagas ofertadas	Ano realizado
Introdução ao exercício do controle social do SUAS	608	2019
Atualização sobre especificidade e interfaces da Proteção Social Básica no SUAS	1376	2019
Atualização sobre a organização e oferta dos serviços da Proteção Social Especial	680	2019
Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS	391	2019
Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária	565	2015
Atualização para indicadores em indicadores para diagnósticos e acompanhamentos no SUAS	487	2015
Introdução ao provimento de serviços e benefícios socioassistenciais do SUAS e implementação de ações do Plano Brasil sem Miséria	830	2015

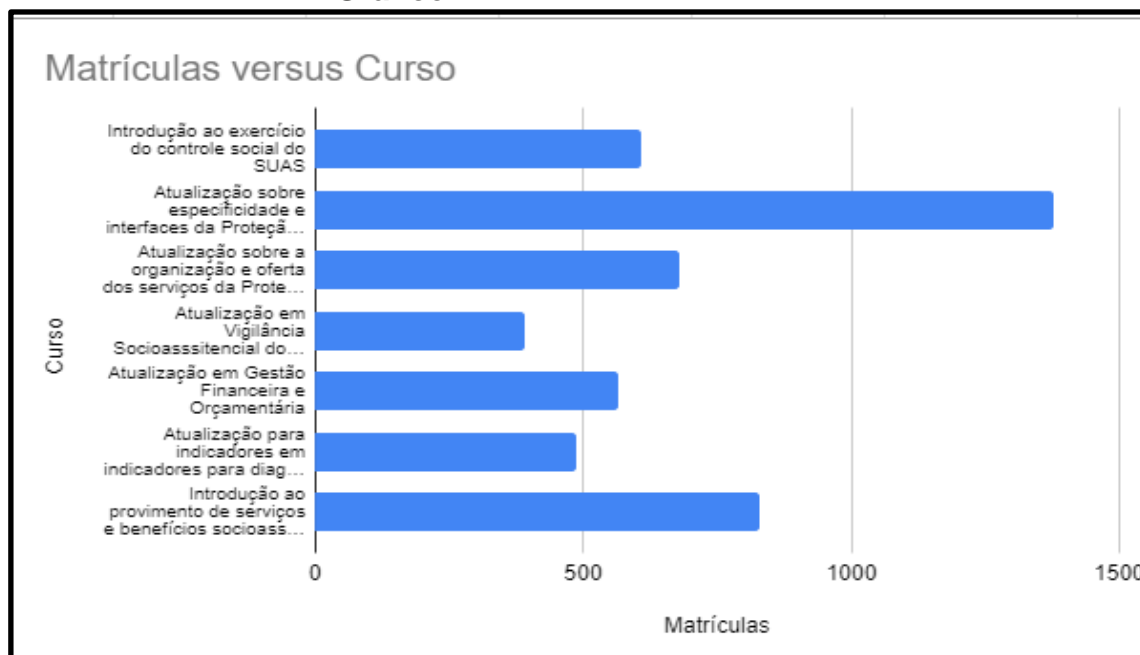
Fonte: Equipe Técnica de Gestão do Trabalho e Educação Permanente com base nas informações do SIMA.

Das vagas ofertadas é possível perceber que há um quantitativo maior de oferta no que se refere às ações de proteção social básica, ao analisarmos, é possível considerar uma relação com o quantitativo de municípios de Pequeno Porte I, que possuem somente Centro de Referência de Assistência Social- CRAS que acaba por absorver grande parte das demandas.

Já as vagas que dizem respeito às funções de Gestão do SUAS, mostram-se inferiores. Para tanto é necessário considerar alguns pontos que carecem de atenção tais como os baixos números de equipes de vigilância socioassistencial implantada nos territórios de forma formal ou informal, assim como a necessidade de legislações que apontem o quantitativo de profissionais que devem compor as equipes de Gestão do SUAS. É comum que as ações da Gestão do SUAS, tais como regulação, gestão do trabalho e vigilância sejam centralizadas em uma técnica da gestão, e que nos casos dos municípios de Pequeno Porte I, acumulam demandas da proteção social especial de média e alta complexidade.

Ao analisarmos as informações referentes às participações nos cursos é possível compreender que há sim uma prevalência nas buscas de cursos que estão relacionados a proteção social básica conforme o gráfico 1.

Gráfico 1. Matrícula versus Curso.



Fonte: Equipe Técnica de Gestão do Trabalho e Educação Permanente com base nas informações do SIMA.

Os cursos de Atualização sobre especificidade e interfaces da Proteção Social Básica no SUAS, seguido por introdução ao provimento de serviços e benefícios socioassistenciais do SUAS e implementação de ações do Plano Brasil sem Miséria e por Atualização sobre a organização e oferta dos serviços da Proteção Social Especial, figuram um protagonismo quando nos referimos à busca dos cursos, é necessário considerar que a matrícula expressa a consciência da necessidade dos processos de aprendizagem no SUAS, pois:

[...] Os processos de educação permanente no âmbito das políticas sociais públicas dependem do êxito de tornar consciente os processos de aprendizagem, vivenciados pelos sujeitos sociais envolvidos com a operacionalização da política, de forma “maximizar o *melhor* e minimizar o *pior*” (Mészáros, 2008, p. 48 apud Fernandes, 2016, p. 12, destaques no original).

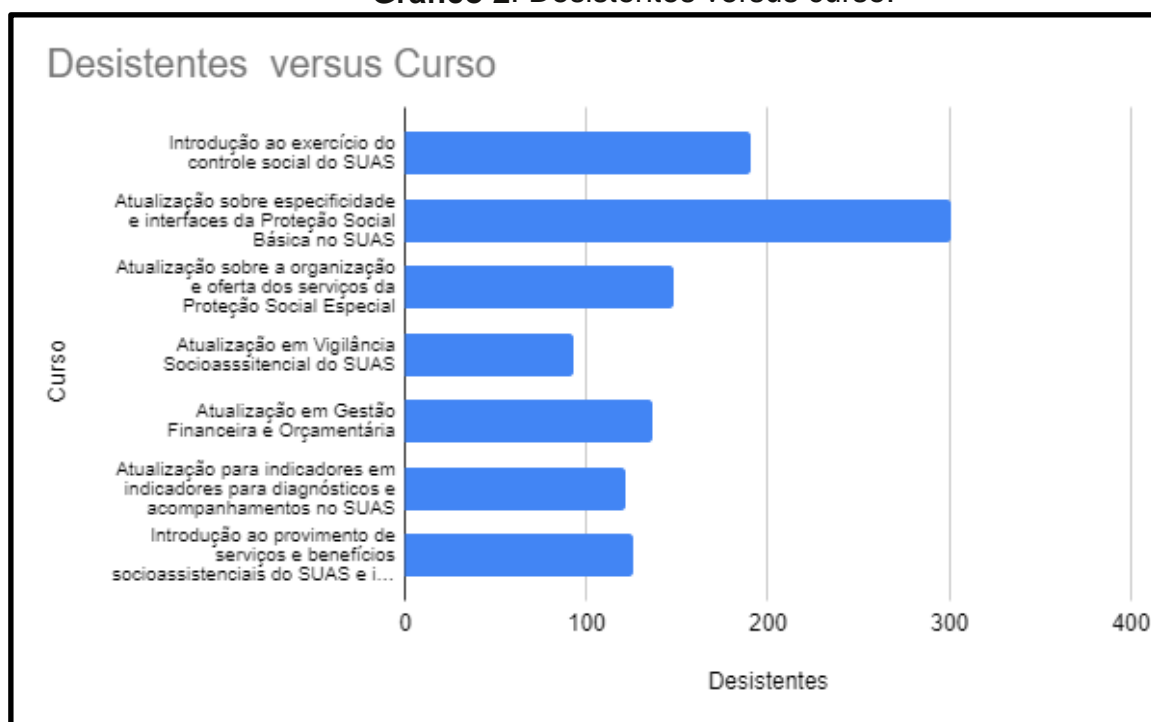
Outro ponto que merece destaque é o alto número de inscrições no curso de introdução ao exercício do controle social, nos estudos de Pacheco (2021) a mediação entre os trabalhadores e usuários desponta como uma possibilidade para a materialização da política de assistência social como um direito socioassistencial. Neste sentido, é necessário compreender a formação dos conselheiros do SUAS como uma bandeira, que de fato contribuiu para a promulgação da educação

permanente no SUAS, considerando que os avanços que legitimam e constroem a política de assistência social são fruto das conferências nacionais. Contribuição esta que fica evidente na PNEP/SUAS:

Por isso, à função do controle social corresponde, no âmbito desta Política, um percurso formativo específico, destinado à formatação e à oferta de ações de formação e capacitação, orientadas para o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias e essenciais ao fortalecimento da participação popular e do controle social no SUAS. (Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social, 2013, p. 32).

O controle social como um espaço de disputa no SUAS, é uma pauta recorrente e que transversaliza a PNEP/SUAS pois, os trabalhadores do SUAS ao realizar a mediação dos direitos socioassistenciais o faz em conjunto com o usuário, utilizando de seus instrumentos de trabalho para a garantia de direito, contudo a atendimento sem promoção da cidade propõe um lugar de inércia dos direitos socioassistenciais, não avança na promoção de direitos. Contudo, ao analisarmos o quantitativo de desistentes é possível observar um alto número no curso de introdução ao exercício de controle social, conforme o gráfico 2, a seguir:

Gráfico 2. Desistentes versus curso.



Fonte: Equipe Técnica de Gestão do Trabalho e Educação Permanente com base nas informações do SIMA.

Diante da proporcionalidade do número de vagas ofertada em relação à desistência, é possível observar que os espaços de representação protagonizam disputas de projetos antagônicos, o que torna ainda mais importante a mediação do trabalhador e usuário, evitando possíveis processos de cooptação:

O que incomoda os governos na questão dos Conselhos não é a sua existência, mas exatamente a natureza das suas atribuições, o fato de terem um caráter deliberativo garantido legalmente, pois os procedimentos são muitas vezes mais demorados e abertos ao debate e conflitos de posições por terem que passar pela aprovação dos Conselhos. Os recursos do orçamento e os fundos de financiamento para as áreas de Assistência Social, da Saúde, da Criança e do Adolescente são obrigatoriamente submetidos à aprovação do Conselho. (Raichelis, 2000, p. 43).

Tais pontos nos convidam a repensar o lugar em que se coloca a proposta da educação permanente para a qualificação da classe trabalhadora, entendendo estas como bandeiras de lutas inseridas nos espaços de construção democráticas do SUAS, tais como os processos de conferências. Para Berwig (2018), a qualificação referencia-se na construção de competências e habilidades técnico-operativas, aliada a inserção de processos de participação social, protagonismo e fortalecimento da identidade de classes.

Neste sentido, podemos citar a organização dos trabalhadores e conselheiros do SUAS em diversos âmbitos, tais como a participação em fóruns, conselhos e conferências, mas para a finalidade destas linhas atenderemos a necessidade de participação no CapacitaSUAS, a criação de vínculos, o despertar das percepções, as trocas de experiências que são frutos deste espaço que deve ser sim identificado como um espaço de organização da classe trabalhadora atuante no SUAS.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

São nestes espaços coletivos de aprendizados em que os processos individualizados se dissolvem, o reconhecimento das demandas de cada território, as diferenças do cotidiano organizacional que se identificam de acordo com o porte dos municípios, fazem com que análise das condições nas quais se encontram os trabalhadores do SUAS, extrapolando as fronteiras entre os municípios e aproximam-

se na discussão necessária para a efetivação do SUAS. Fernandes (2016) aponta que ao entender a educação permanente como um processo do ser humano, a partir das suas práticas e experiências, aprende a expressar-se, a comunicar-se, a interrogar cada vez mais o mundo e a si mesmo.

Desta forma, ao avançarmos num contexto de destituição de direitos da classe trabalhadora, conservadorismo e desmanche das políticas públicas, que possamos nos organizar por meio dos espaços existentes, que possamos utilizar dos recursos disponíveis e do comprometimento dos entes federados com a garantia deste espaço. Registra-se aqui a necessidade de um novo aporte de recursos para a execução do CapacitaSUAS, buscando a garantia de efetivação do SUAS.

Diante disso, por meio dos estudos de Pacheco (2021) é possível compreender o Programa CapacitaSUAS desponta como uma experiência exitosa no SUAS do RS:

[...] então ali de Novo Hamburgo cara, eu posso contar nos dedos quem não foi no CapacitaSUAS porque teve vaga pra todo mundo e isso mudou de tal modo o processo de trabalho porque todo mundo no processo de reunião começou a falar "porque lá no CapacitaSUAS a professora disse" e começou a se posicionar também. (Participante, Calêndula). (Pacheco 2021, p. 146).

É premente que se considere a capacidade (re) organizativa dos trabalhadores por meio do Programa CapacitaSUAS como reconhecimento da educação permanente como um pacto federativo que diz respeito a materialização de um conjunto de experiências vivenciadas no SUAS. Por tratar-se de um recurso federal, o CapacitaSUAS abrange as mais diversas realidades na política de assistência social, e por este mesmo fato pode ser considerado um campo profícuo quando as execuções dos cursos dialogam com as realidades locais. Trata-se ainda de um processo de formação coletivo e de classe (Berwig, 2018).

Ao compreender que os processos de educação permanente como uma contribuição para pensar o trabalho no SUAS é necessário ter em mente que esta análise somente pode ser feita por meio de um viés crítico. Tal proposta vai ao encontro da dimensão ético e política que encontra na qualificação do trabalho no SUAS, possibilidade de atender as diretrizes da própria PNAS (2004) e ainda da emancipação dos sujeitos de direitos

A dimensão ética política alinhado ao desenvolvimento comunitário proporciona um trabalho voltado à territorialidade e à centralidade familiar que são diretrizes da PNAS (2004), baseada ainda pela prática da cidadania mediada pelos conhecimentos em que compartilham os usuários e trabalhadores do SUAS. O compromisso coletivo que se assume, transcende da prática individual para o compromisso em construir estratégias para uma nova ordem social de superação das desigualdades sociais, vulnerabilidades e riscos vivenciados pela população que necessita acessar os direitos socioassistenciais.

Desta forma, as observações expressas a partir dos dados corroboram, na linha de pensamento de autores como Freitas (2016), Batista (2018) que aí reconhecem os impactos da educação permanente no trabalho desenvolvido no SUAS, mesmo frente a precarização do trabalho e a necessidade de compromisso orçamentário, considerados como importantes passos para a materialização da educação permanente nos territórios. Recentemente, Konno (2020) nos indicou nesta mesma direção ao concluir em seus estudos que a educação permanente demonstra o compromisso com a materialização do SUAS por meio do seu posicionamento ético e político, ressaltando os compromissos em implementar esses processos formativos.

Portanto, concluímos que a educação permanente é uma das estratégias para a (re) organização do SUAS que busca de forma veemente a construção de novos saberes por meio de espaços e aprendizado coletivos que proporcionem não somente a produção de conhecimento, mas também estratégias de resistência para as situações em que se encontram os trabalhadores do SUAS. Emerge ainda, a necessidade de uma aproximação cada vez maior com o controle social, possibilitando assim, que se repitam histórias já contadas em tantas outras produções que têm por final a garantia de direitos.

Referências

BERWIG, Solange Emilene. **Os trabalhadores do SUAS: regulação e resistência em tempos de reforma do Estado brasileiro**. 2018. 216 fls. Tese de obtenção de título de Doutora em Serviço Social. PUCRS/RS. Porto Alegre. 2018.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social, Secretaria Nacional de Assistência Social. **Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS: Uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial.** Brasília, 2011.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social NOB/SUAS.** Brasília, DF. 2005. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. 2005.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos NOB/RH.** Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. 2006.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF. Senado, 1988.

BRASIL. Lei 8.742 de 07 de dezembro de 1993. **Lei Orgânica da Assistência Social.** Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências. Brasília: 1993.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Capacitação do SUAS – PNC/SUAS.** Brasília, Brasília, DF. Secretaria Nacional de Assistência Social/MDS, 2011. BRASIL.

Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.** 1 ed. Brasília: 2013.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos. A Construção Coletiva de Uma Concepção de Educação Permanente no SUAS: contribuições de uma pesquisa. *In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social*, 15, 2016, Ribeirão Preto. Anais do XV ENPESS. Ribeirão Preto: S/i, 2016.

FERNANDES, Rosa Maria Castilhos; OLIVEIRA, L. M. **Cultura política e participação popular no SUAS: nenhum direito a menos!.** Revista Praia Vermelha, v. 28, p. 249, 2018.

FERNANDES.R.M.PINTO, E BONKOUSKI.J. **Educação Permanente no âmbito das Políticas Sociais: uma reflexão necessária para a formação profissional.** Disponível em:<<https://www.ufrgs.br/epsuas-rs/wp-content/uploads/2017/04/Artigo-Educa%C3%A7%C3%A3o-Permanente-e-Pol%C3%ADticas-Sociais-Mexico-2015pdf.pdf>>. Acesso em:10 de setembro de 2019.

PACHECO. Tassiane Lemos. **A educação permanente como mediação na reorganização do trabalho no SUAS.** 2021. 180 fls. Dissertação para obtenção do título de mestre em Política Social e Serviço Social. UFRGS/RS. Porto Alegre.2021.

RAICHELLIS. Raquel. O trabalho e os trabalhadores do SUAS: O Enfrentamento necessário na assistência social. *In: BRASIL. Secretaria Nacional de Assistência*

Social. Ministério do Desenvolvimento Social (ed.). **Gestão do trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial.** Brasília, DF: MDS, 2011. Cap. 3. p. 39-63.

Tassiane Lemos Pacheco

Doutoranda em Educação, na Linha de Pesquisa: Movimentos Sociais, Trabalho e Educação, pelo Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, mestra em Política Social e Serviço Social e Graduada em Serviço Social pela mesma universidade. Atualmente é assistente social do Departamento de Assistência Social -DAS vinculado à Secretaria de Assistência Social - SAS do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, atuando na Gestão do Trabalho e Educação Permanente da Política de Assistência Social. Atua como Coordenadora do Núcleo Estadual de Educação Permanente- NUPEP. Tem experiência na área de Serviço Social, com ênfase nas políticas saúde e assistência social, atuando principalmente nos seguintes temas: gestão do trabalho, educação permanente, organização de processos de trabalho, trabalho e combate ao trabalho análogo ao de escravo.

Roberta Reis Grudzinski

Doutoranda em Antropologia Social UFRGS. Possui graduação em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2009). É mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Tem experiência na área de antropologia, com interesse especial em antropologia do parentesco, antropologia da ciência, práticas de justiça e cidadania.

Becchara Rodrigues de Miranda

Possui graduação em Administração - UDF Centro Universitário (2005). Atua como Coordenador Geral de Gestão Descentralizada e Participação Social, Secretário Executivo da Comissão Tripartite do SUAS - CIT/SUAS do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, Conselheiro Governamental no Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, trabalhou com a oferta de Apoio Técnico aos municípios do estado de Minas Gerais, estando lotado na Secretaria Estadual de Desenvolvimento Social - SEDESE. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Administração Pública e Gestão do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, é especialista em Gestão Pública pela AVM - Faculdade Integrada e já atuou como conferencista, realizou seminários, professor facilitador do CapacitaSUAS, organizou conferências e outros.

Rosa Maria Castilhos Fernandes

Possui graduação em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (1987), Mestrado em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (1998) e Doutorado em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2008), com estágio de doutorado no Instituto de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto-Portugal. Possui experiência como Assistente Social da Prefeitura Municipal de Porto Alegre, atuou na política de saúde e na política de assistência social. É Professora Adjunta do Departamento de Serviço Social da Universidade Federal do Rio Grande do

Sul(UFRGS). Coordena o Grupo de pesquisa Educação, Trabalho, Políticas Sociais. Atua principalmente nos temas: Serviço Social; Educação Permanente e Trabalho; Políticas Sociais Públicas com ênfase na assistência social. Também desenvolve pesquisas sobre direitos especiais como a Questão Indígena, Políticas Indigenistas e ações afirmativas. É bolsista produtividade PQ.2 do CNPQ.

Marcelo Chaves Cabral

Estudante de graduação em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio grande do Sul – UFRGS, estagiário do Serviço Social junto a Gestão do Trabalho na Secretaria Estadual de Assistência Social do estado do Rio Grande do Sul.