

EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS EM RONDÔNIA – REFLEXÕES SOB A LUZ DO FATOR AMAZÔNICO

Nilson Tadeu Isola Lago Junior

Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-7207-5924>

Secretaria de Assistência e Desenvolvimento Social – Rondônia
nilsonlago@gmail.com

Gerdalva Araujo de Vasconcelos

Orcid: <http://orcid.org/0009-0001-54668511>

Secretaria de Assistência e Desenvolvimento Social – Rondônia
nilsonlago@gmail.com

Eunice Leandra Fabiano

Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-9173-7408>

Secretaria de Assistência e Desenvolvimento Social – Rondônia
euniceleandra9206@gmail.com

Recebido em: 08.10.2024

Aceito em: 18.12.2024

Resumo: Este artigo apresenta um amplo panorama sobre a Gestão do Trabalho e Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) do Estado de Rondônia, com foco nas ações desenvolvidas pelos entes estaduais e municipais. Apresenta os dados da Pesquisa para Fortalecimento da Educação Permanente, realizada pela Gerência de Educação Permanente (SEAS/RO). Desenvolve reflexões a partir dos dados, dos regulamentos e das ações desenvolvidas no Estado, a partir do “fator amazônico”, com ênfase nos desafios e inovações no pensar da assistência social em Rondônia como parte da diversidade amazônica.

Palavras-chave: Assistência Social, território, região norte.

PERMANENT EDUCATION AT SUAS IN RONDÔNIA – REFLECTIONS IN THE LIGHT OF THE AMAZON FACTOR

Abstract: This article presents a broad overview of Work Management and Permanent Education in the Unified Social Assistance System (SUAS) in the state of Rondônia, focusing on the actions developed by state and municipal entities. It presents data from the Research to Strengthen Permanent Education, carried out by the Permanent Education Management (SEAS/RO). It develops reflections based on the data, regulations and actions developed in the state, based on the “amazonian factor”, with an emphasis on the challenges and innovations in thinking about social assistance in Rondônia as part of the amazonian diversity.

Keywords: Social assistance; Territory, Northern region

INTRODUÇÃO

O serviço social, como função, está relacionado ao provimento de benefícios e serviços focados nas relações sociais e subjetivas, tendo no trabalho social um instrumento de mediação no Sistema Único de Assistência Social - SUAS. Com isso, a gestão do trabalho é um conjunto de práticas, processos e ferramentas fundamentais para atuação e orientação de seus profissionais, a fim de possibilitar toda extensa gama de instrumentais teóricos e legais da efetiva aplicação de suas finalidades.

Por essa razão, a partir da dinâmica do SUAS, constituída de uma estrutura normativa que define seus objetivos, organização, diretrizes e operacionalização, é que encontramos o pilar da educação permanente, que visa uma severa atenção por parte da gestão do SUAS na formação, apoio e preparo metodológico dos profissionais em atividade na assistência social, trabalho que possui suas complexidades e cumpre seu papel ao garantir direitos, reduzir danos, monitorar riscos, prevenir agravos e garantir a defesa da dignidade humana e a redução das fragilidades das famílias.

O SUAS marcou de forma transformadora a estrutura da política pública da assistência social no Brasil, estabelecendo um modelo descentralizado e participativo de gestão, com foco no território e o objetivo comum de garantir a proteção e serviços àqueles que necessitam, e de modo que estes mesmos princípios e diretrizes são utilizados para implantação e desenvolvimento da gestão do trabalho e educação permanente. A formação do estado de Rondônia se mistura com a história da ocupação da Amazônia, deste modo o “fator amazônico” nas concepções da assistência social são de importante reflexão e se sustentam como desafio nas implantações e efetividade das políticas pensadas em escala nacional.

Rondônia possui uma população de 1.581.016 (IBGE, 2022), mantendo-se em vigésimo terceiro estado no ranking nacional. Além da capital, Porto Velho, com uma população aproximadamente de 460.413 (IBGE, 2022), o equivalente a 29% dos habitantes do estado e composto por mais 51 outros municípios.

Também é um reconhecido desafio da gestão em assistência social no estado de Rondônia a composição de uma pluralidade de povos e culturas que o compõem, em sua maioria originados do contato entre sujeitos de outras localidades com povos

tradicionais locais. Nesse cenário, as populações tradicionais são parte fundamental na historiografia do território, embora suas vivências assumam novos delineamentos na contemporaneidade. Entre essas populações tradicionais, destacam-se no território as populações indígenas e as populações ribeirinhas.

Em linha com o que foi comentado, para a efetivação e adequação das políticas públicas diversas e mais especificamente as políticas de assistência social, é importante a reflexão a respeito do “fator amazônico”. Este termo se refere aos custos adicionais logísticos, de materiais e de recursos humanos quando se pensa em políticas públicas no território amazônico, isso se deve as vastas extensões territoriais e às condições diversas como florestas densas, rios extensos e estradas precárias, que dificultam o acesso e afetam os preços e a qualidade dos serviços públicos em geral na região.

Sendo assim, a forma tradicional de executar qualquer política pública na Amazônia, não funciona, devendo-se especial reflexão e atenção quanto a suas condições e peculiaridades, e isso também se enquadra nos serviços de assistência social, em especial a gestão de pessoas e a educação permanente, em que terão seus objetivos alcançados se pensados desde a concepção da política sob a condução do “fator amazônico”.

Entende-se por Educação Permanente o processo contínuo de formação, atualização e renovação de conceitos, práticas, e atitudes profissionais em uma equipe de trabalho. Em um sentido mais amplo temos:

a formação de pessoas visando a dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir suas próprias identidades, suas compreensões aos contextos nos quais estão inseridas e seus julgamentos quanto a condutas, procedimentos e meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho e à resolução de problemas. (PNEP, 2013, *online*).

Por fim, é objetivo deste trabalho descrever e analisar as ações quanto a gestão de trabalho e educação permanente no SUAS em Rondônia, em especial pela Secretaria de Estado da Assistência e do Desenvolvimento Social - SEAS, desde a implantação da Gerência de Educação Permanente em sua estrutura interna até os desafios em propor e pensar políticas de desenvolvimento educacional e profissional sob a luz do fator amazônico.

GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE EM RONDÔNIA

A gestão do trabalho e a educação permanente são pilares significativos para o funcionamento do SUAS. Criado em 2005 como forma de organização da Política Nacional de Assistência Social.

O Estado de Rondônia dispõe sobre o SUAS, por meio da Lei Complementar 1.052 de 12 de dezembro de 2019, que altera e acrescenta dispositivos à Lei Complementar nº 145 de 27 de dezembro de 1995, tendo sido estes os instrumentos a fundamentar as políticas da Secretaria da Assistência e do Desenvolvimento Social no estado de Rondônia.

Em seu organismo central, dentro do Regimento Interno efetivado pelo Decreto Estadual 26.429 de 17 de setembro de 2021, encontra-se a Coordenadoria Estadual da Política de Assistência Social (CAS), que possui o papel fundamental nas ações das políticas de assistência social do estado.

Dentro do arcabouço de políticas da Coordenadoria Estadual da Política de Assistência Social, por meio do acréscimo do Decreto Estadual 27.195 de 25 de maio de 2022 foi criada a Gerência de Educação Permanente – GEP, fazendo parte da estrutura fundamental da Secretaria e demonstrando o interesse e a importância na formação dos profissionais técnicos que é inserido na gestão do SUAS a partir da sua criação.

O mesmo documento legal que cria a Gerência de Educação Permanente, esclarece em seu texto suas atribuições, que se configuram como principais:

promover o debate quanto à gestão do trabalho; propor diretrizes de condições técnicas e éticas de trabalho; acompanhar a implementação da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS; produzir diagnósticos de perfis, atuação e ocupação profissional do SUAS; estimular a formulação e implantação de Planos Municipais de Gestão do Trabalho no SUAS; acompanhar a execução das ações voltadas à educação permanente e coordenar as atribuições da educação permanente conforme as diretrizes (Rondônia, 2022, *online*).

Dessa forma, no instrumento legal de sua criação, resta claro os objetivos e as atribuições da Gerência de Educação Permanente no estado de Rondônia e mostra definitivo a sua implementação e importância dentro da estrutura de normais legais do

estado, ficando garantida para futuras gestões estaduais sua fundamental importância dentro da dinâmica do Sistema Único de Assistência Social.

EXPERIÊNCIAS DA GERÊNCIA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DE RONDÔNIA

Com implantação efetiva em maio de 2022, a Gerência de Educação Permanente da Coordenadoria Estadual de Políticas de Assistência Social da Secretaria de Assistência e Desenvolvimento Social do Estado de Rondônia, começou a desenvolver suas atividades em mesmo ano e a desenvolver seus projetos e programas com a devida independência, a partir de observações e levando em consideração o “fator amazônico”, reflexão fundamental para toda política pública que se pretende efetiva em território amazônico.

Considerando a extensão territorial do estado de Rondônia e a dificuldade de acesso no território, a primeira medida adotada pela Gerência de Educação Permanente foi o projeto dos pontos focais da gestão do trabalho e educação permanente, que se caracteriza pela concentração em um servidor em cada município das atribuições e comunicações quanto à educação permanente e capacitações junto à Secretaria de Assistência e Desenvolvimento Social do Estado. Desse modo, compreende-se em concordância com o princípio balizador da descentralização, o que possibilita a organização e estrutura municipal a ciência dos principais acontecimentos e oferta de capacitações aos seus servidores técnicos da assistência social.

O Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social (CapacitaSUAS) do Governo Federal, também é importante parceiro no processo de capacitação dos servidores em atividade na assistência social. Desta maneira, se orienta como principal plataforma utilizada pela Gerência de Educação Permanente do estado, tendo cursos ofertados e distribuídos para toda a rede estadual e municipal em atuação no território.

Entre o período de 23 de setembro de 2023 e 16 de abril de 2024, dos 52 municípios do estado, 41 deles participaram do módulo “Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais”. Já no módulo “Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS”, ofertado no período de 22 de janeiro de 2024 até 08 de fevereiro de 2024, foram 37 municípios participantes. No período de 27 de maio de 2024 e 26 de julho de 2024

foi ofertado o módulo “Atualização em Vigilância Socioassistencial” que contemplou participação de 41 municípios do estado.

Assim, o programa CapacitaSUAS, gerido pelo Governo Federal e orientado por estados e municípios vem se tornando a principal fonte de capacitações disponíveis ao servidor técnico da assistência social no estado e por meios eletrônicos e cursos modulados pelo método à distância vem se mostrando eficaz para quebrar as barreiras físicas de um território extenso e com regiões de difícil acesso, que sem essa possibilidade ficariam à margem das ofertas e da possibilidade de melhora dos serviços prestados à comunidade.

Como a região amazônica representa grandes desafios para o Sistema Único de Assistência Social, não basta a plataforma CapacitaSUAS, e por esta razão a Secretaria de Assistência e Desenvolvimento Social do Estado idealizou e colocou em atividade a plataforma EducaSEAS, no sítio eletrônico www.educa.seas.ro.gov.br, iniciada em 17 de julho de 2023 e tem o objetivo de compartilhar cursos e capacitações de elaboração própria do estado ou em cooperação técnica com demais entidades.

Sendo um instrumento de fácil cadastro e com cursos intuitivos, a plataforma já disponibilizou aos servidores estaduais e municipais os cursos: O desenvolvimento na Primeira Infância, Elaboração do Diagnóstico Socioterritorial, e trouxe a inovação e utilização de mídias contemporâneas com o podcast: Proteção Social no Atendimento a Crianças e Adolescentes, que com linguagem informal e acessível aborda tema cotidiano e sensível aos servidores da assistência social com relatos de casos em que se debruçam diariamente, resta como objetivo o lançamento de mais cursos em vídeo e novos temas abordados em podcasts ou novos formatos de mídia em concordância com a modernidade e ao uso do tempo da geração atual e futura de trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social.

Além da utilização das plataformas digitais, a Gerência de Educação Permanente realiza cursos e oficinas presenciais e regionalizadas, sendo utilizados materiais pedagógicos preparados por sua equipe técnica e direcionados aos servidores municipais, entre os cursos e eventos ofertados entre 2023 e 2024 destacam-se: Oficina de Elaboração dos Planos Municipais de Educação Permanente, Oficina Controle Social no SUAS, Capacitação sobre serviço especializado em abordagem social, Capacitação regionalizada do Sistema de Condicionantes do Programa Bolsa

Família, Saúde e Educação, Capacitação sobre instrumentalidade da Proteção social especial e outros sobre os temas de relevância para o momento do SUAS e em atenção aos programas de âmbito nacional e estadual.

Deste modo, conclui-se que em relação a oferta de capacitação, a Gerência de Educação Permanente busca atender os objetivos por meio da utilização do programa CapacitaSUAS, do Governo Federal, além de enfrentar dificuldades e peculiaridades típicas de uma região amazônica, busca por meios próprios e programas atender toda demanda, seja pela criação da plataforma de cursos EducaSEAS, seja pela elaboração anual de uma agenda de cursos e oficinas regionalizados presenciais, a fim de que, em deslocamento da equipe para as diversas regiões do estado sejam ofertados os cursos e sensibilizados os gestores locais para a importância da manutenção e fortalecimento das capacitações profissionais de seus servidores técnicos em assistência social.

O principal e mais importante objetivo a ser alcançado pela Gerência de Educação Permanente nesta etapa de sua implementação e atividade é estimular a formulação e implantação de Planos Municipais de Gestão do Trabalho no Sistema Único de Assistência Social e para isso vem trabalhando na capacitação dos gestores públicos municipais e seu assessoramento, a fim de que se crie mecanismos enraizados na gestão municipal em que se garanta a elaboração de um sólido plano para nortear a educação permanente como ponto negociável nas gestões locais. Para alcançar este desafio, a Secretaria de Assistência e Desenvolvimento Social, através da Gerência de Educação Permanente vem ofertando condições e capacitações técnicas para a elaboração destes documentos normativos por parte dos municípios, tendo ciência de que seu trabalho só se fará próspero e eficaz quando houver um plano direcionado à gestão do trabalho e educação permanente em todos os 52 municípios de Rondônia.

PESQUISA PARA O FORTALECIMENTO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SUAS EM RONDÔNIA

Com a finalidade de melhor entender a rede municipal de assistência social, compreender suas demandas e buscar o enfrentamento de seus desafios, no mês de julho de 2022, a Gerência de Educação Permanente, por meio de ofícios direcionados

a todos os municípios e gestores do Sistema Único de Assistência Social em Rondônia, lançou por meio digital a Pesquisa para o Fortalecimento da Educação Permanente do SUAS em Rondônia.

Para Pradanov e Freitas (2013), considerando as abordagens dos problemas, a pesquisa pode ser qualitativa ou quantitativa. Para os autores, essas duas formas de desenvolver uma investigação científica são interligadas e podem se complementar. A definição de um dos métodos vai depender do tipo de pesquisa e das pretensões e objetivos do estudo que se pretende realizar.

Nessa pesquisa foi utilizado tanto o método quantitativo quanto o qualitativo, através de questionário remetido aos 52 municípios, contendo opções relativas à quantificação percentual dos itens abordados e perguntas de livre resposta, a fim de qualificar os resultados obtidos.

Na área da educação permanente, a abordagem qualitativa é fundamental, de acordo com Minayo (2009, p.21), utilizada em pesquisas que têm como objetivo principal elucidar a lógica que permeia a prática social que efetivamente ocorre na realidade, “(...) pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes”. Por isso, a pesquisa qualitativa é cabível quando desenvolvida para elucidar uma visão ampla do objeto e suas inter-relações no que diz respeito a aspectos sociais, políticos e culturais.

Para a análise dos resultados da pesquisa de fortalecimento que se segue, é imprescindível ressaltar o distanciamento do pesquisador da pesquisa social pretendida, segundo Creswell (2007), na análise de dados qualitativos nem sempre é possível a imparcialidade, visto que os dados são filtrados através de uma lente pessoal situada em um momento sociopolítico e histórico específico.

Em análise preliminar dos dados coletados na Pesquisa de Fortalecimento da Educação Permanente, verifica-se que dos 52 municípios do estado de Rondônia, obteve-se resposta e coleta de dados de 50 municípios, sendo assim caracterizada a grande adesão e interesse dos servidores e gestores em participar e a capilaridade alcançada pela Gerência de Educação Permanente que se materializou com o projeto de pontos focais nos territórios.

O total de respostas obtidas pelos questionários foi de 320 respostas divididas entre os 50 municípios participantes, e constitui-se de espaço amostral suficiente para se considerar algumas observações.

Quanto ao nível de escolaridade, a pesquisa apontou que entre os profissionais da assistência social do estado 68% possuem nível superior completo e 13% estão cursando o nível superior, o que demonstra o cumprimento, pelos municípios, das leis operacionais da assistência social quanto ao quadro de profissionais de nível superior atuando na assistência social básica e especial em suas complexidades.

Perguntados sobre qual ano de sua última formação profissional, observou-se que 36% dos profissionais ouvidos tiveram cursos e formações acadêmicas em sua área de atuação nos últimos 3 anos.

Com base no questionamento a respeito de vínculo empregatício com o ente municipal, obtemos a resposta que caracteriza uma questão recorrente dos profissionais da assistência social em Rondônia, 58% são servidores comissionados, contratados ou temporários, e somente 35% são servidores concursados e estatutários. A existência em demasia de cargos em comissão e de confiança dentro da assistência social municipal é uma característica das prefeituras do estado de Rondônia e pode demonstrar como a política, em substituição do serviço técnico, pode gerar a descontinuidade das conquistas de uma gestão e prejudicar o serviço ofertado à comunidade.

Com relação aos temas da educação permanente, verificou-se que 57% dos municípios não desenvolvem a educação permanente e 70% não têm ainda normatizado o Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS, sendo um dos principais objetivos da Gerência de Educação Permanente do estado a instrumentalização dos territórios para a futura elaboração desses documentos.

Como confirmação do trabalho executado pela Secretaria da Assistência e do Desenvolvimento Social, por intermédio da Gerência de Educação Permanente desde sua criação na estrutura interna, obtemos o resultado de que 87% dos pesquisados já foram capacitados em cursos e oficinas pelo ente estadual, sendo esse número significativo dentro do espaço amostral de 50 municípios para se verificar a efetividade e assertividade dos projetos em educação permanente.

Buscando entender a necessidade de profissionais específicos dentro da rede de assistência social, que é fator fundamental para o cumprimento das normas de recursos humanos da assistência social e sendo esse elemento uma lacuna quanto a formação de profissionais no estado de Rondônia, levantou-se que as maiores necessidades dos municípios são de psicólogos, assistentes sociais, pedagogos e técnicos de nível médio para serviços administrativos, desse modo, reflete na opinião dos profissionais consultados que é necessário o estímulo para formação de novos profissionais, seja na expansão de oferta de cursos de graduação quanto na ampliação de vagas na rede educacional existente.

Como motivo para a não participação dos profissionais em oficinas e cursos, o principal fator com 35% foi o não direcionamento do curso para o seu serviço, seguido de 18% em que não houve divulgação para os servidores, em sequência vem motivações relacionadas à falta de recursos e falta de tempo para realização da capacitação. Desse modo, é um importante fator para que seja analisado o formato de divulgação dos cursos e a sua abrangência dentro dos serviços da assistência, propiciando prazos maiores para ciência e inscrição dos interessados, assim como espaço ampliado para divulgação interna, possibilitando largo alcance e adesão dos servidores com mais dificuldades quanto a recursos e horários.

A pesquisa também se debruçou sobre quais temáticas e interesses os profissionais têm para as futuras capacitações, obteve-se 53% para temas sobre crianças e adolescentes, 10% sobre idosos e 8% sobre pessoas com deficiência, assim, podemos atestar que são os casos em que a assistência social básica e especial mais se dedica no território, ficando uma lacuna, já que estamos na região amazônica, de interesse nas temáticas quanto à vulnerabilidade de populações tradicionais, como indígenas, ribeirinhos e quilombolas, que enfrentam grandes desafios quanto ao seu território e são cotidianamente o público dos serviços e programas da assistência social. Deste modo, resta à equipe da Gerência de Educação Permanente a elaboração de apresentações e oficinas quanto à sensibilização do profissional da assistência social para essas temáticas, que na atualidade são de políticas universais de direitos e requer especial atenção quanto a sua seguridade e proteção.

A última questão abordada diz respeito às modalidades de execução e apresentação das oficinas e cursos, a fim de orientar a equipe da Gerência de Educação

Permanente para futuros projetos, observou-se que 42% preferem que sejam ofertados os treinamentos direcionados e com instrumentais para uma determinada área, 34% preferem o formato de curso tradicional, seja na forma presencial ou à distância e os demais se dividem entre eventos, rodas de conversa, seminários e workshop. Com essa análise, é possível aferir que os profissionais preferem por treinamentos mais direcionados, seja para apresentação de novo instrumental ou para treinamento em algum já existente.

Com o desenvolvimento dessa pesquisa foi possível estabelecer as relações do contexto dos trabalhadores em serviço social dos municípios e avaliar se a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS, instituída através da Resolução CNAS 04, de março de 2013 e colocada em prática no estado pela Gerência de Educação Permanente da SEAS/RO, vem tomando os efeitos e rumos designados pela gestão do Sistema Único de Assistência Social.

Dentro dos pilares da Educação Permanente e Continuada, é importante ressaltar o trabalho em aprendizagem significativa, que busca através de diferentes estratégias pedagógicas, incorporar ao ensino e à aprendizagem, elementos como: valores, conhecimentos, habilidades, características e especificidades dos contextos locais e regionais, bem como as experiências de vida relevantes para o exercício do trabalho profissional.

A Política Nacional de Educação Permanente, suas normativas e a criação da Gerência de Educação Permanente estruturada dentro do estado de Rondônia constitui, assim, uma resposta às demandas por qualificação dos profissionais, dos serviços socioassistenciais, da gestão e do controle social do SUAS, visando à emancipação dos trabalhadores e dos usuários e a implantação da cultura da educação permanente e continuada, tendo em vista que as ações de capacitação caracterizavam-se pela fragmentação e descontinuidade, pela ausência de um formato que definisse percursos mínimos formativos e fragilidades na construção das necessidades de capacitação.

NOVOS DESAFIOS: DIVERSIDADE, EDUCAÇÃO PERMANENTE E AMAZÔNIA

Sabendo que educar é fazer emergir experiências de criatividade e aprendizagem para a construção de conhecimentos, sendo a questão não apenas de adquirir os conhecimentos já prontos e disponíveis, como um mercado, mas a capacidade de aprender e apreender, para construção de novos caminhos, e construir de forma mais flexível e ágil informações sobre as realidades, considerando sua diversidade e particularidades (Yazbek, 2014). O processo de educação continuada e permanente exige sempre sua vinculação à realidade, a clareza na construção de explicações, delineando resistências, novos caminhos, perspectivas, alternativas e utopias coletivas, e por essas lentes observaremos os desafios da educação permanente em meio à diversidade amazônica.

Os debates sobre a diversidade humana quase sempre aparecem como temas da década de 60 e 70, devido a visibilidade dos movimentos feministas, homossexuais, negros, entre outros. Entretanto, a busca pela afirmação das singularidades que cada indivíduo possui acompanha a historiografia da humanidade, pelo motivo da diversidade ser presente em todo agrupamento vivo, seja ele animal, seja vegetal e humano. Portanto, a diversidade é real e concreta, e nos ensina a tradição dialética: “Não é a consciência que determina a vida, mas a vida que determina a consciência” (Marx; Engels, 2007).

Como é de conhecimento, a categoria território consiste em uma das inovações do Sistema Único de Assistência Social, dando protagonismo aos usuários da política. O território é reconhecido como lugar em que a vida se reproduz pela espoliação e violência das relações sociais, mas também pela criação e resistência da cultura dos que experimentam situações de vulnerabilidades.

Na região amazônica, o território, em meio aos debates sobre a materialidade do SUAS, tem sido identificado como *fator amazônico*, que nas palavras de Teixeira (2013), embora remeta à dívida social que o Estado brasileiro tem com a região, precisa ser ressignificada:

Ora, essa visão não se aproximava nem um pouco da necessária compreensão da particularidade regional que, no que diz respeito à interface com o SUAS, deve combinar a generalidade das expressões da “questão

social” do país, com a singularidade própria deste vasto território (Teixeira, 2013, p.189).

Tendo como objetivo o alcance do respeito à diversidade dentro da educação permanente e continuada, e em vista que o Estado de Rondônia possui uma vasta miscigenação de culturas e povos, que é foco da política de assistência social, a partir do *fator amazônico*, é fundamental que a gestão do SUAS e os gestores locais se dediquem aos cuidados com as tendências ético-políticas dos trabalhadores da rede assistencial como desafio.

Entre as tendências existentes, revela-se a reprodução, com força renovada, da noção de punição da pobreza, indo além de sua culpabilização. Adquirindo força crescente, vem sendo denunciados os discursos de “vícios de esperteza”, “má conduta”, “acomodação”, “preguiça” e “má fé”, desta maneira o reaparecimento do velho mito da vadiagem. Essa tendência tende a afetar os profissionais na relação cotidiana com os usuários, tornando a gestão e execução precarizada e indiferenciada com as situações que realizam diariamente.

Devemos atentar que, em especial quanto a populações tradicionais e no território amazônico, esse discurso pode ter influências externas e desconexas com o exposto nas normativas da assistência social, que permanece uma área carregada de preconceitos, por expor sem reservas, diante da sociedade, sua ferida aberta, seu lado sombrio e indesejável, chegando ao discurso da reprodução atualizada da criminalização da pobreza.

É um sintoma dos serviços assistenciais, portanto da própria política, que família seja priorizada em detrimento do território, quando racionalmente refletida é esta a ideia prioritária, visto que socialmente mais potente e abrangente numa perspectiva real de enfrentamento da pobreza. Para tanto, é indispensável problematizar com vistas ao reconhecido *fator amazônico* e dar novo significado ao conceito de território, resgatando e refletindo coletivamente a heterogeneidade das experiências dos usuários, seus modos de vida e trabalho, seus saberes tradicionais, sua diversidade cultural, religiosa, étnico-racial, geracional e as diferenças regionais.

Este é o desafio para a Educação Permanente e Continuada nesta etapa de desenvolvimento da Política Nacional de Assistência Social: mapear, sistematizar e dar novo conceito, trazendo a atualização da interpretação do campo e da cidade,

suas diferenças, rompendo com a tradicional hegemonia do urbano, lugar que o rural e o originário tem se tornado menor, expressão de atraso, e invisibilizado, o que anula potencialidades indispensáveis à vida dos usuários e ao trabalho profissional nos territórios.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os desafios para a normatização e estruturação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS na região amazônica, em especial no Estado de Rondônia, observa-se que nos últimos dois anos, grandes avanços foram alcançados, entre eles a efetivação da Educação Permanente e Continuada dos profissionais da rede, tendo obtido relevantes serviços quanto a capacitação e sensibilização dos gestores e da política local quanto a manutenção e importância da formação para assim ofertar melhores condições e serviços aos usuários das políticas públicas.

Importante também reforçar toda contribuição que o Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome vem fazendo para instrumentalizar os setores de educação permanente nos estados, sendo enorme a contribuição e parceria com o programa CapacitaSUAS, em especial quanto à composição e funcionamento da equipe de professores, propostas pedagógicas e percurso metodológico dos planos a partir de referências definidas pelo próprio ministério em que se considera as questões regionais e método participativo, criativo e democrático. Vale lembrar, finalmente, que os debates atuais a serem abordados e superados pela educação permanente em assistência social em relação ao importante fator de ser efetivo na região amazônica, diz respeito a formação humana e social de seus profissionais, para além das formações instrumentais e técnicas, visando a necessária crítica da emancipação política em favor da emancipação humana (Marx; Engels, 2007).

Sendo assim, a tarefa primordial é religar o que foi apartado, trazendo como centralidade do trabalho, o território. Desta maneira, educação permanente significa para os trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social um exercício de desconstrução de preconceitos e de referências pouco refletidas, o que lhes experimenta vivenciar e aprender com as experiências dos usuários em seus

territórios, colocando a si mesmo como sujeitos e em prática a tarefa diária da crítica e da autocrítica, dispondo todo seu acúmulo de teorias, métodos, política e aprendizado em realidade, tornando o corpo discursivo e pensamento em ação para o bem comum.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS: PNEP/SUAS**. 1. ed. Brasília: MDS, 2013.

BRASIL. **Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais: texto da Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009**. Brasília. 2009.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2007.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. População estimada: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, **Estimativas da população residente com data de referência 1º de julho de 2020**;

IBGE. Notas técnicas. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: Censo Demográfico, 2022**.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo. 2007.

MDS. **Orientações Técnicas da Vigilância Socioassistencial**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2013.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009, p. 21.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2013.

RONDÔNIA. **Decreto Estadual 26.429 de 17 de setembro de 2021**. DOE nº 189, de 21/09/2021. 2021.

RONDÔNIA. **Decreto Estadual 27.195 de 25 de maio de 2022**. DOE nº 96, de 25/05/2022. 2022.

RONDÔNIA. **Lei Complementar 1.052 de 12 de dezembro de 2019**. DOE nº 233 de 12/12/2019, 2019.

RONDÔNIA. **Lei Complementar 145 de 27 de dezembro de 1995**. DOE nº 3419, de 29/12/95, 1995.

SPOSATI, Aldaíza de Oliveira et al. A Assistência Social e a trivialização dos padrões de reprodução social. In: SPOSATI, Aldaíza de Oliveira; FALCÃO, Maria do Carmo; TEIXEIRA, Sônia Maria Fleury. **Os direitos dos (desassistidos) sociais**. São Paulo: Cortez, 2008.

TEIXEIRA, J. B. **A Amazônia e a interface com o SUAS**. In: CRUZ, J. F. da et al. 20 anos da Lei Orgânica de Assistência Social. Brasília, DF: MDS, 2013, p. 189.

YASBEK, MARIA CARMELITA. **Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS**. Em Pauta/Organizador: José Ferreira da Crus. et al. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. 1. ed. Brasília: MDS, 2014.

Nilson Tadeu Isola Lago Junior

Antropólogo, formado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Mestrado em Antropologia Social. Doutorado em Antropologia Social. Atualmente é Analista em Desenvolvimento Social – Antropologia da Secretaria de Assistência e Desenvolvimento do Estado de Rondônia, lotado na Gestão do Sistema Único de Assistência Social e Vigilância Socioassistencial. Possui experiência em trabalhos etnográficos com populações tradicionais na região amazônica, ecologia e antropologia ameríndia e ritual.

Gerdalva Araujo de Vasconcelos

Graduada em Letras – Português/Literatura, pela Universidade Federal de Rondônia (2004). Especialista em Linguística Aplicada a Produção de Textos - UNIRON (2005). Mestre em Educação pela Universidade Federal de Rondônia (2019). Graduada em Pedagogia, pelo Centro Universitário Internacional - UNINTER (2022). Pertence ao Quadro Permanente da Secretaria de Estado da Educação – SEDUC - Rondônia. Atualmente atua na Secretaria de Estado e Desenvolvimento Social - SEAS, atuando na Gerência de Trabalho e Educação Permanente.

Eunice Leandra Fabiano

Formada em Letras/Português pela Universidade Federal de Rondônia - UNIR. Especialização em Pedagogia Empresarial. Graduando em Direito na Faculdade de Educação de Jaru – FIMCA/UNICENTRO. Cursando pós-graduação em Serviço Social pela Faculdade Venda Nova do Imigrante – FAVENI. Atualmente atua como Analista em Desenvolvimento Social na Secretaria de Estado da Assistência e do Desenvolvimento Social -SEAS, lotada na Gerência de Educação Permanente.