

O PERFIL DOS TRABALHADORES DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS): UMA FERRAMENTA PARA A EDUCAÇÃO PERMANENTE NO ESTADO DO AMAZONAS

Andreza Correia Teixeira

Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-3051-2844>

Secretaria de Estado de Assistência Social – SEAS, Amazonas
andreza.teixeira@outlook.com

Jeffeson William Pereira

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1664-9755>

Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Amazonas
jeffesonwilliam@ufam.edu.br

Milane Lima Reis

Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-1553-2507>

Secretaria de Estado e Assistência Social – SEAS, Amazonas
milanereis@hotmail.com

Márcia Francisca Matuzinho de Andrade

Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-5092-5987>

Secretaria de Estado de Assistência Social – SEAS, Amazonas
marcia.matuzinho@hotmail.com

Rebeca Moreira da Silva

Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-2259-3718>

Secretaria de Estado e Assistência Social – SEAS, Amazonas
rebecamoreirapsicologa@gmail.com

Recebido em: 13.11.2024

Aceito em: 19.12.2024

Resumo: O artigo tem como objetivo conhecer o perfil dos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) do estado do Amazonas e suas necessidades de educação permanente. A metodologia constitui-se como bibliográfica e documental por meio de questionário encaminhado para os trabalhadores, gestores e agentes de controle social do SUAS, atuantes nos 62 municípios do estado do Amazonas. Dentre os resultados do total de 2.497 trabalhadores, o estudo revelou que a maioria dos servidores atuam no Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) referente a 57,39%, demonstrou-se também que existe uma rotatividade entres os profissionais do SUAS, onde permanecem de 2 a 3 anos nos locais de atuação, e 62,23% são de cargo comissionado, no que se refere a faixa salarial 41,89% dos trabalhadores, recebem em torno de um salário mínimo, o que constitui um desafio para a Gestão do Trabalho no SUAS/AM, quanto às ações de valorização do trabalhador, destacando a instituição do Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS), conforme orienta a NOB-RH/SUAS. Salienta-se que a Assistência Social continua sendo um campo em que as mulheres têm predominância, tanto nos níveis educacionais baixos quanto nos níveis mais altos, essa dinâmica pode ser influenciada por uma série de fatores, incluindo estereótipos de gênero, padrões ocupacionais históricos e questões estruturais de desigualdade de gênero. Por fim, é necessário que haja

investimento na educação de forma contínua, levando em consideração a rotatividade dos profissionais que atuam no SUAS.

Palavras-chave: Gestão do trabalho; SUAS; Trabalhadores do SUAS; Amazonas.

EL PERFIL DE LOS TRABAJADORES DEL SISTEMA ÚNICO DE ASISTENCIA SOCIAL (SUAS): UNA HERRAMIENTA PARA LA EDUCACIÓN CONTINUA EN EL ESTADO DE AMAZONAS

Resumen: El artículo tiene como objetivo comprender el perfil de los trabajadores del Sistema Único de Asistencia Social (SUAS) en el estado de Amazonas y sus necesidades de educación continua. La metodología es bibliográfica y documental a través de un cuestionario enviado a trabajadores, directivos y agentes de control social del SUAS, que actúan en los 62 municipios del estado de Amazonas. Entre los resultados del total de 2.497 trabajadores, el estudio reveló que la mayoría de los empleados laboran en el Centro de Referencia de Asistencia Social (CRAS) correspondiente al 57,39%, también se demostró que existe rotación entre los profesionales del SUAS, donde permanecen en sus lugares de trabajo por 2 a 3 años, y el 62.23% se encuentran en puestos por encargo, en cuanto al rango salarial, el 41.89% de los trabajadores perciben alrededor del salario mínimo, lo que constituye un desafío para la Gestión del Trabajo del SUAS/AM, en términos de acciones de valorización de los trabajadores, destacándose la institución del Plan de Empleo, Carrera y Salario (PCCS), orientado por la NOB-RH/SUAS. Cabe señalar que la Asistencia Social continúa siendo un campo en el que predominan las mujeres, tanto en niveles educativos bajos como superiores, esta dinámica puede verse influenciada por una serie de factores, entre ellos estereotipos de género, patrones ocupacionales históricos y cuestiones estructurales de desigualdad de género. Finalmente, es necesario invertir en educación de manera continua, teniendo en cuenta la rotación de profesionales que trabajan en el SUAS.

Palabras clave: Gestión del trabajo; SU; trabajadores del SUAS; Amazonas.

INTRODUÇÃO

A lógica da educação permanente no contexto da Assistência Social reconhece os trabalhadores como protagonistas fundamentais, não apenas como executores de tarefas, mas como sujeitos que desempenham um papel central na operacionalização dos serviços e na melhoria contínua do sistema. Nessa abordagem, os trabalhadores são considerados atores centrais nas ações educativas, sendo responsáveis por proporcionar e participar ativamente de oportunidades de aprendizado e desenvolvimento profissional. Isso ocorre por meio da articulação entre teoria e prática, onde os conhecimentos teóricos são contextualizados e aplicados nas situações reais enfrentadas no cotidiano da assistência social.

Dessa forma, a educação permanente contribui para o aprimoramento da gestão e a qualidade dos projetos, serviços e benefícios socioassistenciais oferecidos àqueles

que necessitam de assistência social. Ao investir na formação e desenvolvimento dos trabalhadores, o sistema como um todo se fortalece e se torna mais efetivo na promoção da educação permanente e inclusão social.

A atuação integrada da Gestão do Trabalho com a Vigilância Socioassistencial representa um aperfeiçoamento no SUAS, que potencializa as ofertas de proteção social ao aprimorar a qualidade e a eficiência dos serviços socioassistenciais oferecidos em todo o território.

A Gestão do Trabalho no SUAS compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e a estruturação do processo de trabalho institucional, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, conforme o art. 109 da NOB/SUAS de 2013.

Considerando a NOB/SUAS e o planejamento estratégico da Secretaria de Estado de Assistência Social do Estado do Amazonas (SEAS-AM) e com o objetivo de conhecer o perfil dos trabalhadores do estado do Amazonas elaborou-se um questionário de pesquisa pelo *google forms* que foi encaminhado para os trabalhadores do SUAS com os três níveis de escolaridade: ensino fundamental, médio e superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como para os gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades nos 62 municípios do estado do Amazonas.

O Estado do Amazonas é a mais extensa das unidades da federação, com uma área territorial de 1.559.148,890 km² (IBGE, 2010), pertencente à região Norte do Brasil, sendo o segundo mais populoso dos estados que compõem essa região.

Destarte, a partir da perspectiva político-pedagógica e da cultura da Educação Permanente no Amazonas, este artigo apresenta os resultados do perfil dos Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social, estabelecendo suas diretrizes, princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação. Os marcos regulatórios da Assistência Social, como a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS/1993), a Política Nacional da Assistência Social (PNAS/2004), a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS/2006) e a Norma Operacional Básica

do SUAS (NOB/SUAS/2012), representam avanços significativos no modelo de gestão do trabalho e estruturação da Assistência Social como política pública.

Com base nos marcos regulatórios mencionados, a Gestão do Trabalho elaborou o Perfil dos trabalhadores do SUAS e realizou a pesquisa junto aos municípios do estado do Amazonas, com a finalidade de fazer uma busca junto aos trabalhadores, conforme as diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente e da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS. Além da capacitação dos trabalhadores, o perfil direciona esforços para qualificar os trabalhadores no exercício de suas funções nos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais oferecidos à população. Essa abordagem holística reflete a compreensão de que a qualidade dos serviços está diretamente ligada à formação contínua e à valorização dos profissionais que compõem o sistema.

Os objetivos do perfil incluem priorizar o processo de aprimoramento do SUAS, visando fortalecer sua estrutura e eficácia na prestação de serviços socioassistenciais, ao mesmo tempo, destaca-se a ênfase na qualificação dos profissionais que atuam no SUAS, promovendo a educação permanente como um instrumento essencial para o desenvolvimento da Assistência Social na região amazônica. Nesse sentido, este artigo visa corroborar com a profissionalização dos trabalhadores do SUAS no estado do Amazonas, priorizando o processo de aprimoramento e da qualificação dos trabalhadores do SUAS, bem como, a qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

O PERFIL DOS TRABALHADORES DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS): uma ferramenta para capacitação de educação permanente no estado do Amazonas

A Secretaria de Estado de Assistência Social do estado Amazonas (SEAS-AM) a partir do objetivo de conhecer o perfil dos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) do estado do Amazonas quanto às necessidades e demandas de ações de educação permanente, realizou o estudo prospectivo para elaboração do Plano Estadual de Educação Permanente no Amazonas 2024-2027, o intento é de institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da

Educação Permanente no Amazonas, estabelecendo suas diretrizes, princípios e definindo os mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua efetivação no estado de maior extensão geográfica do Brasil.

De acordo com a Carta de Serviços Secretaria de Estado de Assistência Social 2019: “SEAS compõe a estrutura administrativa do Poder Executivo Estadual, sendo responsável pela gestão plena da Política Estadual de Assistência Social e atua de forma integrada com órgãos governamentais e instituições não governamentais que compõem a rede socioassistencial do Estado”. A mesma gerencia ações voltadas ao atendimento dos 62 (sessenta e dois) municípios do Estado do Amazonas.

Para tanto, foram utilizadas informações da pesquisa realizada pela SEAS-AM junto aos 62 (sessenta e dois) municípios do estado, no período de 2022 a 2023, com o objetivo de construir um diagnóstico do perfil dos trabalhadores da Assistência Social no Amazonas e fomentar o preenchimento deste instrumental no âmbito da gestão municipal e seus equipamentos. Ressaltamos que as respostas foram tratadas de forma anônima e confidencial, ou seja, não foram divulgados nomes em qualquer fase da pesquisa.

A participação do trabalhador do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) foi voluntária, porém se constituiu de suma importância para o alcance dos objetivos propostos no âmbito desta pesquisa, para o enfrentamento dos desafios nos trabalhos de intervenção profissional do SUAS, contribuindo para o aprimoramento e qualificação na oferta da formação continuada materializada por meio das capacitações.

Os formulários e os resultados apresentados na pesquisa foram agrupados de acordo com a divisão administrativa por calhas dos principais rios do estado do Amazonas. Por meio dos resultados, a Gestão do Trabalho (DGSUAS) pode acompanhar e avaliar o impacto dos percursos formativos sobre a qualificação e, a progressão funcional dos trabalhadores, bem como sobre as mudanças qualitativas do processo de trabalho e práticas profissionais nos municípios do estado do Amazonas.

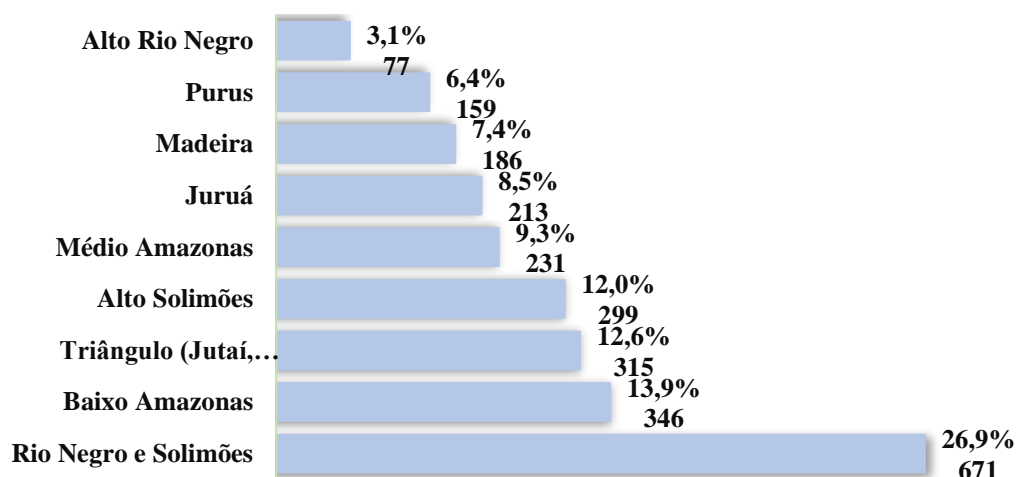
Esta pesquisa subsidiou o planejamento do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS (2024-2027), frente a conjuntura desta política pública no Estado do Amazonas, a fim de garantir ações, estratégias, e oferta de capacitações junto aos

trabalhadores do SUAS no Amazonas, suscitando capacitações de acordo com as demandas operacionais nas unidades de Assistência Social. Sendo instrumento válido, para dimensionar o atual cenário de necessidades e de potencialidades em educação permanente no âmbito dessa política pública, permitindo qualificar os trabalhadores para desenvolverem práticas exitosas na prestação dos serviços e na execução da política, conforme preconiza as normativas do SUAS. Em vista disso apresenta-se a análise dos dados do diagnóstico do perfil do trabalhador do SUAS.

Municípios participantes da pesquisa do perfil do trabalhador do suas 2023 por calha

As informações apresentadas no Gráfico 01, apontam que a calha do Rio Negro e Solimões se destacou com o percentual de 26,9% dos trabalhadores pesquisados, em relação a calha do Alto Rio Negro que apontou.

Gráfico 1 - Municípios participantes da pesquisa do Perfil do Trabalhador do SUAS 2023, por Calha.



Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023.

Conforme os dados do Gráfico 01, verificou-se que a Calha do Rio Negro e Solimões teve a maior participação na pesquisa expressando o percentual de 26,9% dos trabalhadores respondentes de um total de 2.497.

Os dados indicam que a Calha do Rio Negro e Solimões teve uma participação maior na pesquisa em comparação com a Calha do Alto Rio Negro. Enquanto a primeira

calha registrou 26,9% dos trabalhadores respondentes, a segunda calha registrou apenas 3,1% de participação. Identifica-se uma diferença considerável na representatividade dos trabalhadores entre essas duas regiões.

Gênero dos trabalhadores do SUAS

Com base na pesquisa, o quantitativo dos trabalhadores do SUAS, aponta a maior expressão de gênero de Mulher Cis com 69,0%, enquanto a expressão Homem Cis aponta 21,0% do total, conforme Tabela 01.

Tabela 1 - Gênero dos trabalhadores do SUAS.

Calha	Homem Cis	Mulher Cis	Outros	Não respondeu	Total
Alto Rio Negro	14	60	0	3	3,08%
Alto Solimões	78	206	1	14	11,97%
Baixo Amazonas	78	229	0	39	13,86%
Alto Juruá	60	146	0	7	8,53%
Madeira	46	116	0	24	7,45%
Médio Amazonas	58	154	1	18	9,25%
Purus	47	102	1	9	6,37%
Rio Negro e Solimões	111	509	0	51	26,87%
Triângulo (Jutaí, Juruá, Solimões)	76	218	1	20	12,62%
Total	568 (21,0%)	1740 (69,0%)	4 (0,0%)	185 (8,0%)	2497 (100%)

Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023.

Na execução da Assistência Social, a pesquisa revela que ainda predomina na política a concepção de que o trabalho desta área é preferencialmente do gênero feminino, evidenciando que as ações da Assistência Social são executadas por mulheres, conforme diz Scott (1989, p. 7).

No entanto, é importante destacar que a igualdade de gênero e a diversidade são princípios fundamentais que devem ser promovidos em todas as áreas, incluindo a Assistência Social. Diversificar a força de trabalho e garantir oportunidades iguais para homens e mulheres contribui para uma maior representatividade e eficácia na prestação de serviços sociais.

Uma profissão que é em sua maioria feminina é o Serviço Social, que na década de 1970, foi a segunda profissão com maior concentração de mulheres no país. Vale ressaltar que durante os anos de 1980, 1991 e 2000 o censo releva que o Serviço

Social no Brasil foi apontado como a profissão de nível superior mais feminina (Cortez, 1986).

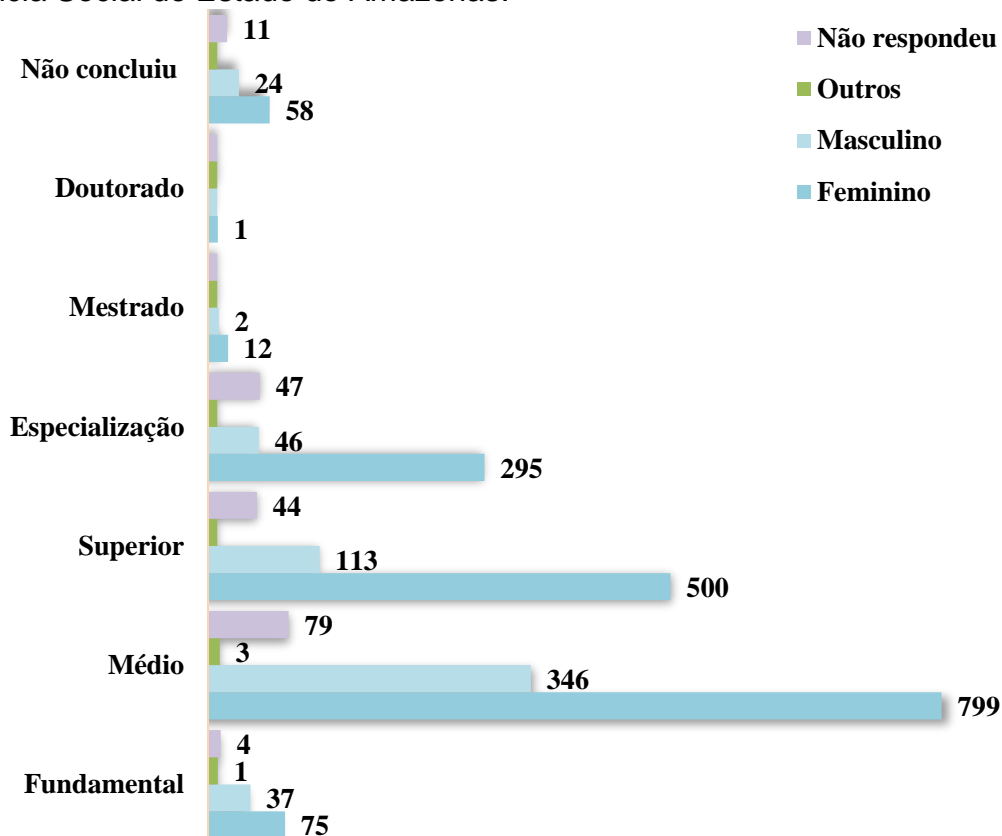
A Assistência Social se desenvolveu, a priori, como ações de caridade e benevolência representadas pelas mulheres de alto poder aquisitivo, destacando-se entre elas as primeiras-damas. A predominância de mulheres na Assistência Social está intrinsecamente ligada à construção histórica dos papéis de gênero na sociedade. Tradicionalmente, as mulheres foram associadas ao cuidado, à maternidade e às responsabilidades domésticas, enquanto os homens foram associados ao mundo público, ao trabalho remunerado e à tomada de decisões.

No entanto, é importante reconhecer que a Assistência Social é um campo complexo que requer uma variedade de habilidades e perspectivas, independentemente do gênero. Promover a igualdade de oportunidades e reconhecer o valor do trabalho realizado por homens e mulheres na Assistência Social é essencial para garantir uma abordagem mais inclusiva e eficaz na prestação das políticas públicas.

Grau de instrução por gênero dos trabalhadores da assistência social do estado do Amazonas

A predominância do gênero feminino entre os trabalhadores da Assistência Social é significativa, especialmente entre aqueles que possuem ensino médio completo e os que alcançaram a formação superior. Os números destacam essa tendência: Ensino Médio Completo do total de 1.145, a maioria, ou seja, 799 profissionais com formação de nível médio completo são do gênero feminino. Formação Superior dos 613 profissionais com formação superior, a maioria, ou seja, 500 são do gênero feminino, o que destaca a predominância das mulheres.

Gráfico 2 - Características de grau de instrução por gênero dos trabalhadores da Assistência Social do Estado do Amazonas.



Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023.

Destaca-se a predominância do gênero feminino entre os trabalhadores da Assistência Social é particularmente notável no segmento que detém o ensino médio completo, com 799 profissionais. Esta tendência também se faz presente, embora em menor relevância, na esfera daquelas que alcançaram a formação superior, contabilizando 500 mulheres. Desta forma, é importante notar que a incidência de mulheres na Assistência Social é ainda maior quando comparada com outras categorias de identificação de gênero. Isso inclui o gênero masculino, categorias diversas de identificação de gênero e aqueles que preferiram não declarar sua identificação de gênero.

Esses dados refletem que a Assistência Social continua sendo um campo em que as mulheres são predominantemente representadas, tanto em níveis educacionais mais baixos quanto mais altos, em comparação com outros gêneros e identidades de gênero. Essa dinâmica pode ser influenciada por uma série de fatores, incluindo

estereótipos de gênero, padrões ocupacionais históricos e questões estruturais de desigualdade de gênero. Conforme a Resolução nº 9, de 15 de abril de 2014, os trabalhadores do SUAS de nível médio estão habilitados para trabalharem na Política de Assistência Social, a qual ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), em consonância com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB/RH-SUAS), assim os trabalhadores que possuem formação de nível médio estão habilitados para atuarem na Política de Assistência Social.

Isso significa que eles têm o reconhecimento e a autorização para desempenhar funções e ocupações dentro do SUAS que correspondem ao seu nível de formação educacional. Essa medida reconhece a importância dos trabalhadores de nível médio na implementação e execução das políticas sociais, garantindo que eles tenham acesso a oportunidades de emprego e possam contribuir de maneira significativa para o funcionamento e eficácia do SUAS.

Quantidade de municípios por calha que realizaram concurso público para a áreas da Assistência Social nos últimos 5 (cinco) anos

É essencial que a gestão da Assistência Social, a Administração Municipal e seu setor Jurídico, concentrem seus esforços no cumprimento de tais premissas, para que o assistencialismo possa ser definitivamente substituído pela implementação da Política de Assistência Social na lógica do direito.

Tabela 2 - Quantidade de municípios, por calha, que realizaram concurso público para a área da Assistência Social, nos últimos 5 anos

Calha	Não	Sim	Não respondeu
Alto Rio Negro	58 (2,32%)	17 (0,68%)	2 (0,08%)
Alto Solimões	276 (11,05%)	19 (0,76%)	4 (0,16%)
Baixo Amazonas	315 (12,62%)	17 (0,68%)	14 (0,56%)
Alto Juruá	146 (5,85%)	62 (2,48%)	5 (0,2%)
Madeira	159 (6,37%)	23 (0,92%)	4 (0,16%)
Médio Amazonas	207 (8,29%)	20 (0,8%)	4 (0,16%)
Purus	152 (6,09%)	2 (0,08%)	5 (0,2%)
Rio Negro e Solimões	577 (23,11%)	74 (2,96%)	20 (0,8%)
Triângulo (Jutaí, Juruá, Solimões)	249 (9,97%)	55 (2,2%)	11 (0,44%)
Total	2.139 (85,66%)	289 (11,57%)	69 (2,76%)

Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023.

Os dados destacam um cenário em que a maioria dos municípios não priorizou a realização de concursos públicos específicos para a área da Assistência Social nos últimos anos. Isso pode ter várias implicações, incluindo a falta de renovação dos quadros de pessoal, a precariedade dos vínculos de trabalho e a dificuldade de garantir a qualidade dos serviços prestados pelo SUAS.

Previsão de realização de Concurso Público por calha

No que diz respeito à previsão de realização de concurso público para o município, 469 trabalhadores equivalente a 18,78% dos pesquisados, responderam que há previsão para realização de concurso público, e 740 referentes a 29,64%, afirmaram que não existe previsão para realização de concurso. Vale destacar o expressivo quantitativo dos que não responderam ou não souberam responder a essa pergunta, que foi de 1.288 trabalhadores.

Tabela 3 - Previsão de realização de Concurso Público, por calha

Calha	Não	Sim	Não respondeu ou Não soube responder
Alto Rio Negro	25 (1,00%)	16 (0,64%)	36 (1,44%)
Alto Solimões	62 (2,48%)	48 (1,92%)	189 (7,57%)
Baixo Amazonas	116 (4,65%)	59 (2,36%)	171 (6,85%)
Alto Juruá	64 (2,56%)	42 (1,68%)	107 (4,29%)
Madeira	48 (1,92%)	52 (2,08%)	86 (3,44%)
Médio Amazonas	62 (2,48%)	49 (1,96%)	120 (4,81%)
Purus	67 (2,68%)	8 (0,32%)	84 (3,36%)
Rio Negro e Solimões	213 (8,53%)	121 (4,85%)	337 (13,5%)
Triângulo (Jutaí, Juruá, Solimões)	83 (3,32%)	74 (2,96%)	158 (6,33%)
Total	740 (29,64%)	469 (18,78%)	1.288 (51,58%)

Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023.

Com base nos dados fornecidos, podemos observar a percepção dos trabalhadores da área de Assistência Social em relação à previsão de realização de concursos públicos nos municípios, pois uma parcela significativa dos trabalhadores acredita que seus municípios têm planos de realizar concursos públicos para a área da Assistência Social em algum momento futuro, expressando um total de 18,78% dos respondentes. Cerca de 29,64% dos respondentes, afirmaram que não existe previsão para a realização de concurso público em seus municípios. Isso sugere que uma proporção considerável dos trabalhadores não espera que ocorram concursos públicos

específicos para a área da Assistência Social em seus locais de trabalho no curto ou médio prazo.

Os trabalhadores que não responderam ou não souberam responder, expressa um número considerável de 51,58% dos pesquisados, em comparação a trabalhadores que não forneceram uma resposta clara sobre a previsão de realização de concursos públicos em seus municípios. Isso pode indicar incerteza ou falta de informação sobre os planos das autoridades municipais em relação a essa questão.

Esses dados fornecem uma compreensão importante sobre as expectativas dos trabalhadores da área de Assistência Social em relação à possível realização de concursos públicos nos municípios.

Necessidade de Qualificação

Segundo a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (2013): No que se refere à necessidade de qualificação dos trabalhadores do SUAS/AM, a Política Nacional de Capacitação do SUAS (PNC/SUAS) destaca a importância da educação para o trabalho. Esta política reconhece as particularidades da assistência social, integrando dimensões e estratégias que valorizam os profissionais do setor. Isso se traduz na definição e desenvolvimento de perfis com competências profissionais específicas, na avaliação de resultados, na concessão de incentivos e gratificações, e na progressão de carreira, condicionada à participação e aprovação em capacitações. Dito isto as análises percorridas para a necessidade de qualificação, mostra-se detalhada na tabela a seguir:

Tabela 2 - Necessidade de Qualificação

Característica	Número de vezes citado	Percentual
Elaboração de Projetos e Programas	806	8,46
Serviços da Proteção Social Básica	663	6,96
Serviços da Proteção Social Especial	517	5,43
Serviço de Convivência e Fortalecimento de vínculos	675	7,09
Benefício De Prestação Continuada	507	5,32
Cadastro Único	684	7,18
Sistemas da Rede Suas	493	5,18
Cofinanciamento no Suas	333	3,50
Controle Social	369	3,87
Gestão do Suas	440	4,62
Planos de Assistência Social	502	5,27
Prestação de Contas	331	3,48
Vigilância Socioassistencial	335	3,52
Diagnóstico Socioterritorial	307	3,22
Gestão do Trabalho	544	5,71
Monitoramento e Avaliação	298	3,13
Serviços de acolhimento institucional	408	4,28
Programa Criança Feliz	453	4,76
Vulnerabilidade e Risco Social de Crianças	816	8,57
Outros	43	0,45
TOTAL	9.524	100,00

Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023.

Quanto as análises descritivas com base nos dados fornecidos pela pesquisa realizada, apresentam-se nos seguintes tópicos:

Os tópicos mais citados são "Elaboração de Projetos e Programas" (8,46%), "Vulnerabilidade e Risco Social de Crianças" (8,57%) e "Cadastro Único" (7,18%). Isso sugere que há uma demanda significativa por capacitações relacionadas à elaboração e implementação de projetos, programas e serviços direcionados à proteção e assistência social, bem como ao atendimento de crianças em situação de vulnerabilidade.

A tabela abrange uma ampla variedade de temas, desde aspectos relacionados à gestão e administração (como "Gestão do Suas" e "Prestação de Contas") até serviços específicos (como "Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos" e "Serviços de Acolhimento Institucional"). Isso reflete a diversidade de atividades e demandas enfrentadas pela assistência social em sua atuação junto à comunidade. Tópicos relacionados à proteção social, tanto na esfera básica quanto na especial, recebem uma quantidade significativa de citações. Isso inclui serviços e programas

destinados a crianças, famílias em situação de vulnerabilidade, e pessoas em situação de rua ou em acolhimento institucional. Essa ênfase reflete a importância dada à proteção e promoção dos direitos sociais dos indivíduos e grupos mais vulneráveis da sociedade.

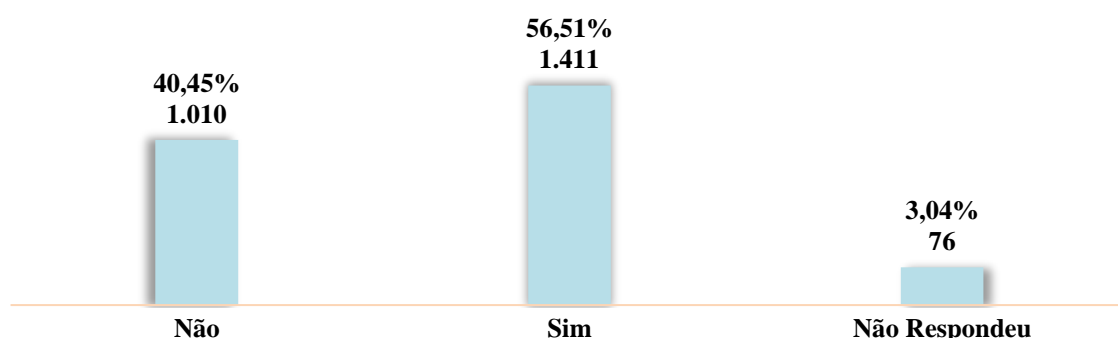
Relacionado a Gestão e Monitoramento, além dos serviços diretos de assistência, há uma preocupação evidente com aspectos relacionados à gestão, monitoramento e avaliação das políticas e programas sociais. Isso inclui cursos sobre gestão do SUAS, monitoramento e avaliação de programas, controle social e prestação de contas.

Quanto aos Desafios e Prioridades os tópicos como "Programa Criança Feliz" e "Vulnerabilidade e Risco Social de Crianças" destacam a importância dada à proteção e promoção dos direitos das crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade. Esses temas refletem os desafios e prioridades atuais da assistência social, especialmente no que diz respeito à garantia do desenvolvimento saudável e do bem-estar das crianças e jovens.

Participação dos Trabalhadores em cursos de capacitação promovidos pela Gestão Municipal, Estadual ou OSC

Em relação à participação de cursos de capacitação promovidos pela Gestão Municipal, Estadual ou OSC, 56,51% responderam que sim, já participaram, enquanto aos que não participaram foram 40,45% dos respondentes.

Gráfico 3 - Participação dos Trabalhadores em cursos de capacitação promovidos pela Gestão Municipal e Estadual ou OSC



Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023.

Dos 2.497 trabalhadores que responderam à pesquisa, 1.411 afirmaram ter participado de cursos de capacitação promovidos pela gestão municipal, estadual ou OSC, representando aproximadamente 56,51% do total. Por outro lado, 1.010 trabalhadores afirmaram não ter participado de tais cursos, o que corresponde a cerca de 40,50% do total. Houve 76 casos em que os trabalhadores não responderam à pergunta, o que representa cerca de 3,04% do total. Esses dados indicam uma participação considerável dos trabalhadores em cursos de capacitação, sugerindo um interesse ativo no desenvolvimento profissional.

Motivos por não terem participado de cursos de capacitação

No que se refere a motivação da não participação de cursos de capacitação, destacam-se os seguintes resultados, “falta de oferta de cursos” 445 trabalhadores, “dificuldade na logística para o acesso” 113 trabalhadores, “falta de divulgação dos cursos” 113 trabalhadores, “falta de interesse nos cursos ofertados” 64 trabalhadores, “falta de autorização da gestão/coordenação” 47 trabalhadores. Estes resultados são o reflexo da realidade e revelam a necessidade de que a Educação Permanente seja executada de maneira continuada e efetiva para que todos os trabalhadores tenham oportunidade de acesso aos cursos e sejam devidamente capacitados. De acordo com a Tabela 5.

Tabela 3 - Motivos por não terem participado de cursos de capacitação

Característica	Número de vezes citado	Percentual
Devido à área de atuação	3	0,28
Dificuldade na logística para o acesso	113	10,41
Falta de autorização da gestão/ coordenação	34	3,13
Falta de divulgação dos cursos	90	8,29
Falta de financiamento de diárias e passagens pela gestão/coordenação	47	4,33
Falta de interesse nos cursos ofertados	64	5,89
Falta de oferta de cursos	445	40,98
Não participa por dificuldade de conexão à internet, cursos oferecidos são on-line	4	0,37
Não possui tempo disponível após horário de serviço	5	0,46
Não sabe o motivo	5	0,46
Não tinha conhecimento sobre os cursos	3	0,28
Pouco tem de Atuação no Município, e não houve curso no período	16	1,47
Outros	8	0,74
Não respondeu	249	22,93
Total	1.086	100,00

Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023.

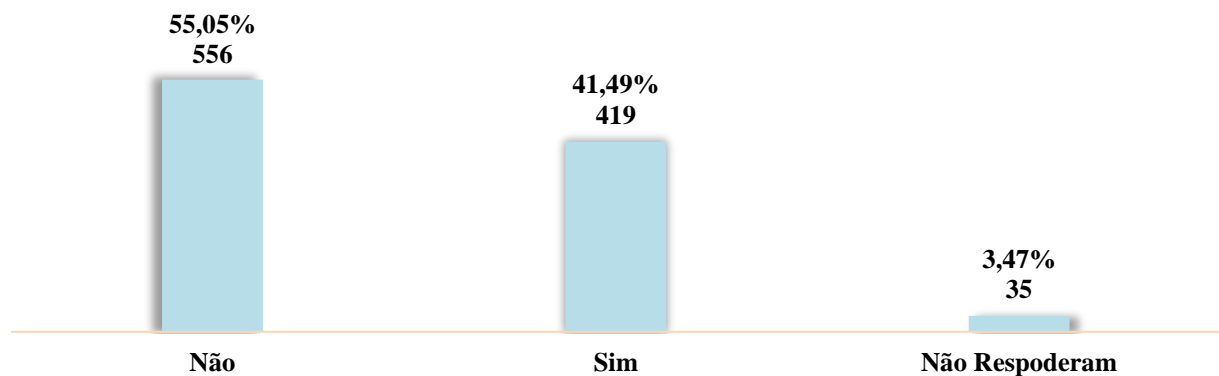
Outras razões incluem falta de autorização da gestão, falta de interesse nos cursos oferecidos e dificuldades com a conexão à internet para cursos online. É importante notar que um número significativo de trabalhadores, 22,93% optaram por não responder à pergunta, sugerindo uma variedade de razões que podem influenciar a participação em cursos de capacitação. Esses dados destacam a necessidade de abordar questões relacionadas à disponibilidade, divulgação e acessibilidade dos cursos para garantir que todos os profissionais tenham oportunidades iguais de desenvolvimento profissional.

Percepção do trabalho se há interferência em suas atividades profissionais por não terem participado de cursos de capacitação

No que diz respeito à percepção do trabalhador quanto a interferência em suas atividades profissionais por não ter essa questão do percentual de 1.010 trabalhadores, em sua maioria, afirmaram que não ter participado de cursos de capacitação, 556 trabalhadores responderam que não há interferência em contraste a

419 que responderam que sim, que há interferência em suas atividades, conforme expressa o Gráfico abaixo.

Gráfico 4 - Percepção do trabalhador, se há interferência em suas atividades profissionais por não tem participado de cursos de capacitação



Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023.

Dos 1.010 trabalhadores que responderam à pergunta sobre a interferência em suas atividades profissionais devido à falta de participação em cursos de capacitação, 419 afirmaram que sim, representando cerca de 41,48% do total. Por outro lado, 556 trabalhadores responderam que não percebem interferência em suas atividades profissionais devido a essa falta de participação, o que corresponde a aproximadamente 54,95% do total. Houve 35 casos em que os trabalhadores não responderam à pergunta, o que representa cerca de 3,47% do total.

A percepção de que a falta de participação em cursos de capacitação pode interferir nas atividades profissionais é significativa, com mais de 40% dos trabalhadores expressando essa preocupação. Isso sugere que muitos trabalhadores reconhecem a importância da capacitação contínua para o desempenho eficaz de suas funções. Esses dados indicam a necessidade de uma abordagem mais proativa para garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a oportunidades de capacitação que possam melhorar seu desempenho no trabalho.

Trabalhadores que responderam os motivos da falta de capacitação interferirem nas suas atividades profissionais

No caso positivo daqueles trabalhadores que acreditam que não participar interfira em suas atividades profissionais, 50 trabalhadores responderam que realizam capacitação e/ou atualização de normas, do programa e profissional para exercer melhor as atividades desenvolvidas e 41 trabalhadores afirmaram que a ausência de cursos de reciclagem torna o trabalho mais difícil. No entanto, vale ressaltar o expressivo quantitativo de pessoas que não responderam à pesquisa, totalizando 278 trabalhadores.

Tabela 6 - Trabalhadores que responderam os motivos da falta de capacitação interferirem nas suas atividades profissionais

Característica	Quantidade	Percentual
Capacitação e/ou atualização de normas, do programa e profissional para exercer melhor as atividades desenvolvidas	50	11,93
A ausência de cursos de reciclagem torna o trabalho mais difícil, isto é, impede de exercer um bom trabalho, tendo em vista as mudanças nas políticas.	41	9,79
É preciso mais informações e aplicar no Equipamento de atuação	39	9,31
Outros	11	2,63
Não responderam	278	66,35
Total	419	100,00

Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023.

A tabela revela as seguintes questões: Capacitação e/ou atualização de normas, programas e habilidades profissionais para exercer melhor as atividades desenvolvidas: 50 trabalhadores, correspondendo a 11,93% do total, destacaram a importância da capacitação e atualização para melhorar suas atividades profissionais. Isso sugere um reconhecimento da necessidade de se manter atualizado e habilidoso para um desempenho eficaz no trabalho.

A ausência de cursos de reciclagem torna o trabalho mais difícil, isto é, impede de exercer um bom trabalho, tendo em vista as mudanças nas políticas: 41 trabalhadores, representando 9,79% do total, identificaram a falta de cursos de reciclagem como um obstáculo para o desempenho eficaz no trabalho, especialmente diante das constantes mudanças nas políticas.

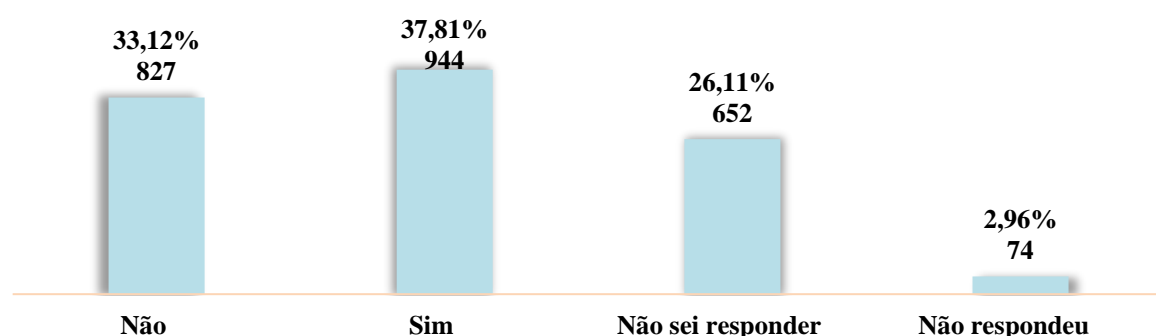
É preciso mais informações e aplicar no Equipamento de atuação: 39 trabalhadores, equivalendo a 9,31% do total, expressaram a necessidade de mais informações e aplicação prática no equipamento onde atuam. Isso sugere uma demanda por maior suporte e recursos no ambiente de trabalho. Outros: 11 trabalhadores, representando 2,63% do total, forneceram respostas que não se encaixaram nas categorias anteriores e os que Não Responderam: Um número significativo de trabalhadores, 278 no total, equivalendo a 66,35%, optaram por não responder à pergunta.

Municípios que realizam capacitações periódicas

Quanto à realização de capacitações, 33,12% dos respondentes indicaram que em seus respectivos municípios não são realizadas capacitações periódicas, enquanto 37,81% afirmaram que tais capacitações são realizadas. Esses números sugerem que os gestores da política estão iniciando um processo de gestão voltada para a qualificação técnica dos trabalhadores.

A análise descritiva dos dados sobre os trabalhadores que afirmaram que a falta de capacitação interfere em suas atividades profissionais revela o seguinte:

Gráfico 5 - Municípios que realizam capacitações periódicas



Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023.

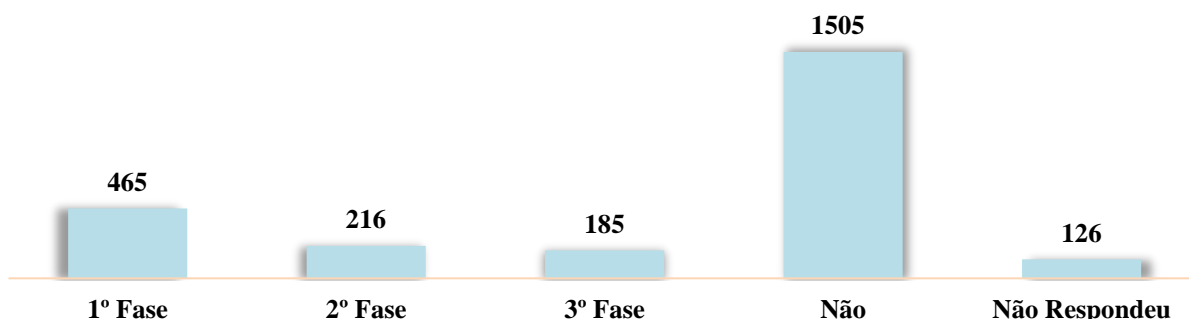
Trabalhadores que responderam que *Não Realizam* capacitações periódicas representa o quantitativo de 827 correspondendo a 33,12% do total pesquisado, em relação a 944 trabalhadores, que responderam que *Sim*, realizam capacitações periódicas, espelhando 37,81% do total.

Dos que responderam *Não sei responder*, expressa o quantitativo de 652 trabalhadores, representando 26,11% do total. Isso pode indicar falta de informação devido a rotatividade de cargos e funções nos serviços socioassistenciais ou simplesmente uma dificuldade em expressar uma opinião definitiva sobre o assunto. Dos que *Não responderam*, indica 74 trabalhadores que optaram por não responder à pergunta.

Participação do trabalhador do SUAS no CapacitaSUAS

A pesquisa aponta que 465 trabalhadores fizeram a primeira fase, 216 a segunda e 185 a terceira, portanto um total de 866 pessoas foram capacitadas no Amazonas. Do total de 1.505 que não fizeram, podem ser por inúmeros motivos, mas pode ser o principal que estes não são de nível superior, critério para participar dos Cursos do CapacitaSUAS.

Gráfico 6 - Participação do trabalhador do SUAS no CapacitaSUAS



Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023.

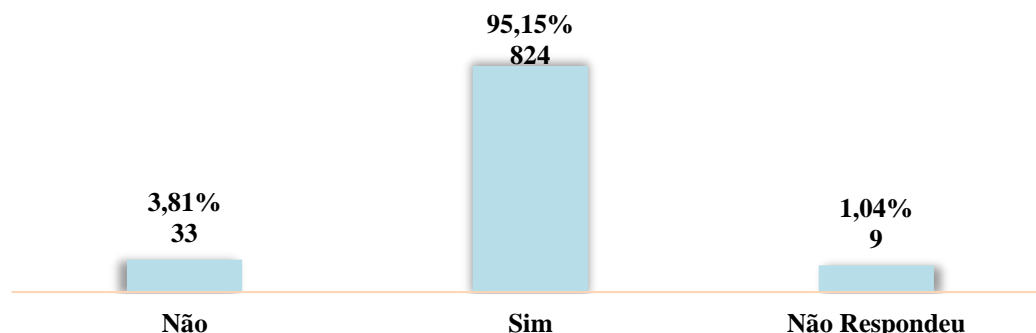
A maioria dos trabalhadores do SUAS informaram que não participaram das capacitações referente ao Programa CapacitaSUAS, representando 60,27% das respostas. A 1ª fase contou com o maior número de participantes, com 18,62% dos trabalhadores do SUAS tendo participado. Em seguida, a 2ª fase teve 8,65% de participação, enquanto a 3ª fase teve 7,41%. Um número significativo de trabalhadores não respondeu à questão sobre participação em capacitações, totalizando 126 casos, representando 5,05% das respostas. Isso sugere que, embora uma parcela dos trabalhadores do SUAS tenha participado das capacitações, uma

parte substancial ainda não foi envolvida nesse processo de desenvolvimento profissional.

Trabalhadores do SUAS que conseguiram alinhar o conteúdo aprendido no curso com as atividades diárias

Dos trabalhadores do SUAS que responderam à pesquisa, a maioria, representando 95,15% das respostas, afirmou ter conseguido alinhar o conteúdo aprendido no curso com suas atividades diárias. Apenas 3,81% dos trabalhadores relataram que não conseguiram alinhar o conteúdo do curso com suas atividades, enquanto 1,04% não responderam a essa questão. Isso sugere que a grande maioria dos trabalhadores do SUAS percebe uma conexão direta entre o conteúdo dos cursos de capacitação e suas responsabilidades diárias, o que pode contribuir significativamente para a eficácia e a qualidade dos serviços prestados.

Gráfico 7 - Trabalhadores do SUAS que conseguiram alinhar o conteúdo aprendido no curso com as atividades diárias



Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023.

Expectativa do trabalhador em relação a participação no programa CapacitaSUAS

A valorização do trabalhador de acordo com a educação permanente, visa a importância nos estudos em seu processo de trabalho, sendo uma concepção a supremacia que rompe com o paradigma de uma organização de trabalho imutável, mas visando a melhor qualidade dos serviços disponibilizados e uma maior satisfação do trabalhador como todo (Silva et. al, 2010).

O gráfico a seguir destaca que a maioria dos cursos oferecidos pelo CapacitaSUAS atendeu às expectativas dos trabalhadores do SUAS. Durante esses cursos, os participantes expressaram satisfação com o conteúdo programático e os materiais fornecidos pelo MDS.

Nas oficinas realizadas durante as aulas, tiveram a oportunidade de aprofundar seus conhecimentos sobre políticas de assistência, especialmente por meio da interação e troca de experiências com colegas de diferentes municípios. Essa dinâmica proporcionou uma abordagem teórico-prática, enriquecendo as discussões com as realidades e desafios de cada território.

Dos trabalhadores do SUAS que participaram do curso, a grande maioria, representando 94,23% das respostas, afirmou estar satisfeita com o curso. Apenas 4,50% dos trabalhadores relataram não estar satisfeitos, enquanto 1,27% não responderam a essa questão. Isso sugere que a maioria dos trabalhadores que frequentaram o curso considerou-o satisfatório, o que pode indicar que o conteúdo, a metodologia ou outras características do curso foram bem recebidos pelos participantes.

Gráfico 8 - Expectativa do trabalhador em relação a participação no programa CapacitaSUAS.

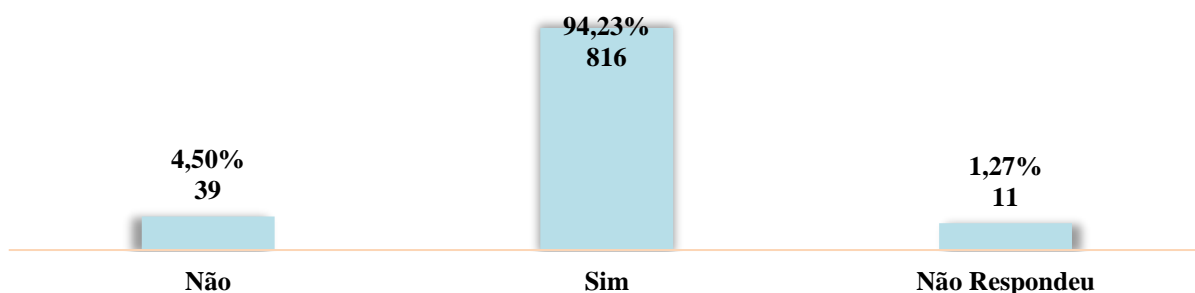


Gráfico 8 - Expectativa do trabalhador em relação a participação no programa CapacitaSUAS.

Fonte: Pesquisa do Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Amazonas, DGSUAS/SEAS, 2022-2023

O CapacitaSUAS surgiu com observação das demandas dos trabalhadores da assistência social, com objetivo de capacitar e apresentar propostas de educação permanente para os trabalhadores do SUAS e qualificar os profissionais para efetivar

os serviços com maior qualidade para os usuários da política pública de assistência, (Freita, 2017).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A perspectiva prevista neste artigo é formar os trabalhadores a partir de suas competências individuais, permitindo o empoderamento por meio de diretrizes teóricas e metodológicas rumo a uma atuação compatível com os saberes requisitados pelo SUAS, configurando-se um instrumento extremamente relevante a execução da Política e a consolidação do Suas, por meio do fortalecimento do trabalho e de seus trabalhadores. Neste intuito, a concepção da política pública da Assistência Social como direito, caracteriza os trabalhadores do Sistema Único da Assistência Social (SUAS), não apenas como viabilizadores de programas e projetos, mas acima de tudo, eles se tornam interlocutores na garantia de direitos.

Todo conhecimento compartilhado nos percursos formativos deve ser disseminado e consolidado como saberes necessário frente aos desafios cotidianos e estes direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas, para o empoderamento dos usuários e tendo como finalidade o aprimoramento da política pública e a consolidação da Política Nacional de Educação Permanente.

Política Nacional de Assistência Social 2004 (PNAS) afirma que, torna-se importante o compromisso dos gestores estaduais e municipais, para que a Política de Assistência Social seja consolidada enquanto política pública, além de viabilização de concursos públicos para fins de consolidar equipes, completas e efetivas nos municípios, constitui necessário ainda, o fortalecimento da gestão do trabalho de modo a promover a valorização do trabalhador que opera essa política.

Conforme Brasil 2012 (CNAS), no Amazonas o Plano Estadual de Educação Permanente, tem como meta realizar ações de capacitação continuada, permitindo que os trabalhadores do SUAS, construam novos saberes e novas perspectivas profissionais, tornando-os aptos a lidar com vulnerabilidades e riscos sociais, sob uma ótica dialética de troca de experiências e vivências, em nome de um resultante crescimento pessoal e profissional.

Portanto, a pesquisa revelou a necessidade de valorização dos trabalhadores, no que se refere a estruturação de condições institucionais na qual o trabalhador está inserido e na implementação sistemática de ações e formação técnica e nas capacitações que potencializam o bom andamento dos atendimentos aos usuários dos equipamentos assistenciais, revelou também a rotatividade dos profissionais que atuam no SUAS, onde se faz necessário o investimento na educação permanente, considerando como uma prática resolutive a realização de concurso público para o setor Socioassistencial no Estado, bem como capacitações para os trabalhadores de forma continuada. Conclui-se que o diagnóstico do perfil dos trabalhadores da Assistência Social no Amazonas, são maioria trabalhadores do gênero feminino (69,0%), e que existe uma rotatividade ativa entres os profissionais do SUAS com 18,02% que permanecem atuante de 2 a 3 anos nos locais de atuação, e 62,23% são de cargo comissionado e no que se refere a faixa salarial os Servidores Públicos, demonstram na pesquisa que 41,89% recebem em torno de um salário mínimo. Assim, para elucidar as considerações finais deste trabalho, resgatou-se a importância da implementação do Plano de Educação Permanente no Estado e nos municípios junto com uma parceria articulada e ativa entre as Secretarias Municipais (SEMAS) e Secretaria Estadual (SEAS), para o alcance mais expressivo dos profissionais que atuam no SUAS.

REFERENCIAS

AMAZONAS. **Carta de Serviços da SEAS**. Disponível em: <http://www.seas.am.gov.br/carta-de-servicos-2019/>

BRASIL. **Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) – Legislação:** Resoluções Normativas e/ou Reguladoras do CNAS - Exercício de 2012. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/cnas/legislacao/resolucoes/arquivos-2012/arquivos-2012/>

_____. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB-SUAS**. Resolução CNAS nº 33, 12/122012. Brasília: MDS, 2013.

_____. **Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Brasília, 2005.

_____. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS: PNEP/SUAS**. 1ª ed. Brasília, MDS, 2013. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/>

secretaria-nacional-de-assistencia-social-snas/livros/politica-nacional-de-educacao-permanente-do-suas-pnep-suas/ caderno_politica_novoCOM%20CAPA.pdf/view.

CNAS - CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL. Resolução nº9, de 15 de abril de 2014. Disponível em: <https://www.sigas.pe.gov.br/files/12182017013031-recorte.resolucao.cnas.15.04.2014.educador.social.pdf> Acesso em 20 dez. 2024.

FREITA, R. M. C. **A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA TRABALHADORES DO SUAS: Limites, possibilidades e perspectivas** - PPGPS, Brasília, 2017.

IBGE. **Cidades e Estados**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados.html>

SCOTT, J. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica**. Tradução de Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. Texto original: SCOTT, J. Gender: a useful category of historical analyses. In: Gender and the politics of history. New York: Columbia University Press, 1989

SILVA, Ademir Alves da. **A Gestão da Seguridade Social Brasileira: entre a política e o mercado**. 3ª edição. São Paulo: Cortez, 2010.

VERDÈS-LEROUX, Jeannine. **TRABALHADOR SOCIAL: PRÁTICA, HÁBITOS, ETHOS E FORMAS DE INTERVENÇÃO**. Tradução de René de Carvalho. São Paulo: Cortez, 1986.

Andreza Correia Teixeira

Psicóloga, Especialista em Gestão de Pessoas, Gerente da Gestão do Trabalho – DGSUAS da Secretaria de Estado de Assistência Social – SEAS, Amazonas.

Jeffeson William Pereira

Docente do Departamento de Serviço Social (DSS/UFAM). Doutor em Educação, Mestre em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia e Graduado em Serviço Social, ambos pela UFAM. Tem experiência na área de política social, saúde, assistência social e diversidade afetivo-sexual. Atualmente desenvolve pesquisa na área de planejamento, gestão e avaliação de políticas públicas. É membro da Comissão Temporária de Trabalho de Relações Internacionais (CTT-RI) da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS) e membro da Comissão de Formação e Relações Internacionais do Conselho Regional de Serviço Social 15 Região (CRESS-AM).

Milane Lima Reis

Possui graduação em Serviço Social pela Universidade Federal do Amazonas (1998), graduação em Formação Pedagógica em Pedagogia pela Faculdade do Grupo UNIASSELVI (2021) e mestrado em Serviço Social pela Universidade Federal do

Amazonas (2012). Atuou como pesquisadora bolsista/FAPEAM pelo Departamento de Serviço Social, PROEXT/UFAM (1996-1998); Atuou como Assistente Social no Polo Avançado do Núcleo de Conciliação das Varas de Família; Possui experiência na área de Serviço Social com ênfase nas temáticas: Família; Políticas Sociais; Assistência Social; Acesso a Bens e Serviços Sociais; Idoso, socioambiental, interdisciplinaridade e Comunidades Ribeirinhas. Professora concursada pela Secretaria de Educação do Amazonas- Escola Estadual Humberto de Capos. Tem experiência na área de Serviço Social, com ênfase em Interdisciplinaridade, atuando como assistente social na Secretaria de Estado e Assistência Social.

Márcia Francisca Matuzinho de Andrade

Assistente Social, Especialista em Políticas Públicas, Diretora do Departamento de Gestão do SUAS–DGSUAS, Amazonas.

Rebeca Moreira da Silva

Psicóloga; Especialista em ABA; Técnica da Gestão do Trabalho – DGSUAS, Amazonas.