



Outros



Estado da Bahia
PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE DUTRA-BA
CNPJ 13.717. 798/0001-39 FONE: 74-3640-1104
assistenciapresdutraba@hotmail.com



**PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS
2023/2024**

**Presidente Dutra-BA
JANEIRO/ 2023**



PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS 2023/2024

Órgão proponente: Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social – SMADS. Aprovado pelo Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS

Presidente Dutra-BA

JANEIRO/ 2023



Equipe de Elaboração

Gestão da Secretaria de Assistência Social

Elivania Carmo Queiroz

Secretária de Assistência Social

Bárbara Mirele Conceição Pires

Assessora Técnica

Geane Carla Aparecida Ferreira Porto

Coordenadora de Vigilância Socioassistencial

Viviane Nunes Machado Costa

Técnica Administrativa de gestão



SUMÁRIO

1. IDENTIFICAÇÃO 06

1.1 PREFEITURA DE PRESIDENTE DUTRA..... 06

1.2 ÓRGÃO GESTOR DA ASSISTÊNCIA SOCIAL..... 06

1.3 FUNDO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL..... 06

1.4 CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL..... 06

2. INTRODUÇÃO..... 07

3. MARCO LEGAL 09

4. OBJETIVOS..... 09

4.1 OBJETIVOS GERAIS 09

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 09

5. ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DA SECRETARIA..... 10

6. OPERACIONALIZAÇÃO DO PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE..... 10

6.1 LEVANTAMENTO DE NECESSIDADE DE FORMAÇÃO..... 12

6.2 RECURSOS DESTINADOS A DESPESAS COM FORMAÇÃO..... 13

6.3 DIRETRIZES METODOLÓGICAS PARA EXECUÇÃO DAS AÇÕES 13

6.4 CERTIFICAÇÃO 14

6.5 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO 15

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS 16

REFERÊNCIAS..... 18



1 IDENTIFICAÇÃO

1.1 PREFEITURA DE PRESIDENTE DUTRA

1.2 Município: Presidente Dutra-BA

Porte Populacional: Pequeno Porte I

1.3 Nome do (a) Prefeito (a): Roberto Carlos Alves de Souza

Mandato do (a) Prefeito (a): Início 01/01/2020 Término 31/12/2024

Endereço Prefeitura: Rua Félix Mendonça, nº10

CEP: 44 930-000 Telefone: (74) 3640-1010

E-mail: pmpdba@presidentedutra.ba.gov.br

1.4 ÓRGÃO GESTOR DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

1.5 Nome da Secretária: Elivania Carmo Queiroz

Mandato da Secretária: Início 01/01/2020 Término 31/12/2024

Endereço Secretaria: Avenida São Gabriel, nº224

CEP: 44 930-000 Telefone: (74) 98852 7247

E-mail: pmpdba@presidentedutra.ba.gov.br

1.6 FUNDO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Nº da Lei de Criação: 101/2018 Data da Criação: 21/09/2018

Nº do CNPJ do FMAS: 15.242.058/0001-19

Lotação: Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social

Nome do ordenador de despesas do FMAS: Elivania Carmo Queiroz

1.7 CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Nº da Lei de Criação: 094 Data da Criação: 24/02/1997

Endereço do CMAS: Avenida São Gabriel, 224, 1º andar

Bairro: Centro CEP: 44 930-000

Telefone: (74) 98852 7247

E-mail: simone.vianacmas@outlook.com

Nome do (a) Presidente (a): Simone Viana Machado

Nome do (a) Secretário (a) Executivo (a): Geane Carla Porto



2. INTRODUÇÃO

O planejamento e a execução de ações de educação permanente e continuada são uma missão árdua e desafiadora. Com o objetivo de aprimorar a Política Municipal de Educação Permanente, buscam retratar o compromisso coletivo de qualificar os serviços, programas socioassistenciais e controle social, a partir do fortalecimento do trabalho social na perspectiva de construção do protagonismo do usuário e da participação cidadã.

O plano em tela estabelece diretrizes, ferramentas e estratégias para reconhecer as demandas dos(as) trabalhadores(as) do SUAS e dos(as) conselheiros(as) dos Conselhos de Direitos, vinculados à Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social, prioritariamente do Conselho Municipal da Assistência Social, e transformá-las em propostas de formação permanente e continuada. Para atender essa iniciativa, considera-se os percursos formativos a construção participativa, por meio de espaços de diálogo com a valorização dos conhecimentos, saberes e práticas cotidianas. Também, considera-se as complexidades e múltiplas possibilidades, por vezes exaustivas, para aperfeiçoar os processos de trabalho e práticas profissionais.

Nesta perspectiva político-pedagógica, a educação permanente e continuada deve garantir a centralidade nas práticas profissionais de reconhecimento dos saberes das equipes de trabalhadores(as) do SUAS. A oferta de formação busca considerar as reais necessidades de aprimoramento conceitual, ético-político e metodológico, incorporando o contexto social em que as realidades territoriais são construídas. O propósito é manter aberto um espaço de permanente reflexão entre teoria e prática, dentro e fora da estrutura de trabalho, visando a promoção de conhecimentos e atitudes engajadas em sintonia com o exercício profissional efetivo no SUAS.

Como indicativo, aponta-se a necessidade de reconstruir um diagnóstico situacional das equipes da gestão, da rede parceira de serviços e programas e do controle social, captando as potencialidades e fragilidades dos(as) trabalhadores(as) em suas atuações nos territórios socioassistenciais. Assim, num ambiente de conhecimento dialeticamente construído, busca-se garantir que as formações oferecidas aos participantes não sejam um mero receptáculo.



O Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS – Presidente Dutra-BA 2023/2024 assume essa direção para superar ações exclusivamente continuadas, pontuais, fragmentadas e desconexas. A meta é promover um alinhamento conceitual e metodológico, de forma a subsidiar o planejamento e compor o calendário das ações. O contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis faculta ao trabalhador(a) e ao conselheiro(a) suscitar reflexões e questionamentos importante no desenvolvimento do pensamento crítico, da renovação do olhar e das práticas em relação às temáticas da assistência social. Busca-se, também, facilitar e promover relações de trabalho mais humanas e cooperativas, entendendo o processo de produção e difusão de conhecimentos e competências como um movimento multifacetado, complexo e em permanente construção.

Além dos princípios e diretrizes que norteiam a presente proposta, faz-se necessário estabelecer a vigência do Plano. Caberá ao Órgão Gestor da Política de Assistência Social elaborar diagnóstico que o subsidiará nas ações de educação permanente e continuada. Será de responsabilidade também do órgão gestor encaminhar anualmente, ao CMAS, para ciência as ações realizadas, bem como, a publicização das mesmas.

Ao considerar a formação permanente como um movimento fundado pela análise crítica da própria prática, ressalta-se a exigência da responsabilidade ética, política e profissional da equipe de gestão ao se colocar na condição de sujeitos em construção. A educação é permanente, não só pelas exigências ideológicas, políticas ou econômicas, mas também pela necessidade de encontrar soluções para os desafios provocados pela realidade cotidiana que nos permite o exercício constante da ação-reflexão-ação.

O Plano visa direcionar a Política de Educação Permanente do SUAS- Presidente Dutra-BA, garantindo o alcance de seu objetivo, seu marco legal e seu referencial teórico filosófico a ser trabalhado pela Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social, com a equipe de Gestão e da Vigilância Sociassistencial. A partir dos diagnósticos realizados e analisados, a equipe terá como responsabilidade a elaboração de um Plano de trabalho, a ser aprovado pela gestão. O plano de trabalho deverá atender o que preconiza a Política Nacional de Educação Permanente (PNEP), bem como as necessidades específicas do município.



3. MARCO LEGAL

A publicação da Política Nacional de Assistência Social (2004), seguida pela Norma Operacional Básica do SUAS (2005) e, posteriormente, pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (2006), sinaliza para a necessidade de investimento na formação permanente e continuada dos(as) trabalhadores(as), otimizando o atendimento aos usuários da política pública de assistência social. Investir em formação significa priorizar a oferta de serviços e ações voltadas para o atendimento das necessidades das famílias, seus componentes e indivíduos atendidos pelos equipamentos da rede socioassistencial do município.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVOS GERAIS

- Fortalecer a Assistência Social como política pública, a partir da formação da Educação permanente e continuada dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, além dos conselheiros (as) de direito vinculados a Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social, prioritariamente ao CMAS;
- Desenvolver habilidades e competências para que os mesmos sejam capazes de garantir direitos, de contextualizar de forma crítica a realidade;
- Identificar e reconhecer as demandas da sociedade.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover ações de formações permanentes e continuadas, com base em ações diversas, assim como nos percursos formativos definidos na Política de Educação Permanente do SUAS necessário a gestão e ao provimento dos serviços, programas e benefícios socioassistenciais;
- Promover ações de formação e capacitação junto aos conselheiros (as) municipais dos Conselhos de Direitos, vinculados a Secretaria de Desenvolvimento Social, priorizando as demandas do CMAS, com base nos percursos formativos definidos na Política de Educação Permanente do SUAS, necessários ao exercício do controle social;
- Fomentar a parceria com as instituições de ensino superior, no que se refere ao SUAS como campo de estágio, de pesquisa e de extensão, visando a troca de experiências, a produção de conhecimentos e a qualificação profissional;



- Potencializar a sistematização e a divulgação de documentos de conhecimentos produzidos no âmbito da intervenção profissional na Política de assistência social, construindo referências teóricas, técnicas e ético-políticas;
- Fomentar a produção acadêmica, pesquisas, investigações, estudos sistemáticos, que se desdobram na elaboração de textos técnicos e científicos para publicações e como orientação de práticas executadas pela Secretaria de Desenvolvimento Social.

5. ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DA SECRETARIA

A Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social e a Vigilância Socioassistencial, é o órgão gestor da Política de Assistência Social no Município. Possui o Departamento de Coordenação do Cadastro Único, Departamento de Promoção e Igualdade Racial e a Diretoria da Mulher.

Conselhos de Políticas Públicas inerente ao este setor:

A) Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS; **B)** Conselho Municipal de Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA; **D)** Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Idosa – CMDPI. O município possui um Conselho Tutelar vinculado administrativamente ao órgão gestor da Assistência Social, com um total de 5 conselheiros.

6. OPERACIONALIZAÇÃO DO PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

O Departamento de Gestão e Vigilância Sociassistencial é responsável pelo planejamento e execução das ações de educação permanentee continuada prevista na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS e do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS-Presidente Dutra-BA.

Tem como função elaborar diagnósticos situacionais a fim de detectar as necessidades de ações de educação permanente e de formação continuada, assim como planejar a produção, sistematização e disseminação de conteúdos. Contará como base o tripé de ações: a) socioeducativas; b) socioassistenciais; c) socioproductivas, cuja operação sistemática se dá em dois pilares de intervenção:

O Plano de Educação Permanente obedece a critérios estabelecidos no Plano Municipal para adequar os instrumentos e procedimentos de operacionalização de acordo com as diretrizes estabelecidas. Também define o público-alvo das formações,



pactua e valida os conteúdos das mesmas, os cronogramas, o financiamento das ações, as parcerias necessárias, etc. Cabe ainda ofertar projetos de promoção dos saberes e conhecimentos técnicos, assim como ações que possam envolver os(as) trabalhadores(as) e conselheiros(as) com os serviços e programas com uma maior identificação e engajamento em práticas que garantam a efetividade do SUAS.

Como estratégia de trabalho, sugere-se a prática de rodas de conversa e grupos de estudos nas Unidades de Referência. O objetivo é qualificar as práticas adotadas e superar as fragilidades territoriais de enfrentamento às situações de vulnerabilidade, violência e violação de direitos. Além disso, pretende-se favorecer momentos para a reflexão sobre o trabalho, estudo de conteúdos afins à assistência social e aprimoramento do planejamento e execução dos serviços e programas socioassistenciais ofertados nas unidades. Esse formato de espaços de estudo e diálogos poderá ser adaptado para atender as necessidades do controle social.

As rodas e grupos de estudo, entretanto, se diferem das reuniões rotineiras de equipe por não ser apenas um meio institucionalizado para repasse de informações. Trata-se, sim, de um movimento para reflexões críticas, avaliação e leitura do contexto social vivenciado na comunidade, de troca de saberes. Assim, possibilita aos participantes se perceberem enquanto parte social daquele território, com suas realidades muitas vezes distantes dos próprios usuários(as).

A proposta de participação dos(as) trabalhadores(as) dessas estratégias constitui a relação teórico-prática, necessária ao considerar que o concreto e o abstrato se movimentam, dialetizam-se, possibilitando a superação da abstração e o surgimento de um novo concreto, de um saber ressignificado. Essa teorização oferece uma nova leitura dos referenciais, provocando o exercício de outras estratégias pedagógicas nos processos de trabalho. Por isso, a importância de realizar movimentos de ação-reflexão-ação junto aos trabalhadores(as) e conselheiros(as), criando a possibilidade de o grupo atribuir um significado à realidade percebida e constituir uma práxis e, conseqüentemente, o exercício da transformação social.

A execução das ações pelo Plano vai ao encontro do diagnóstico situacional elaborado pela equipe, possibilitando a percepção de ações de curto e médio prazo. Algumas dessas têm a necessidade de execução concomitante ao próprio diagnóstico.

Em 2023, deve iniciar o diagnóstico pela Gestão da Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social (SMADS), tendo em vista um novo mandato municipal (2021 – 2024). Neste sentido, a equipe precisa mapear fragilidades e potencialidade, para elaborar um plano de trabalho com as diretrizes propostas pelo



plano municipal.

No âmbito municipal deverão ser planejadas os seguintes tipos de ação:

- a) Capacitações Introdutórias e de Atualização;
- b) Supervisão Técnica, Formação Técnica e Aperfeiçoamento dos profissionais;
- c) Seminários, Mesas Redondas, Jornadas, Oficinas e outros;

6.1 LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

As equipes das unidades do SUAS sugeriram alguns temas das ações de educação permanente continuadas e planejadas que irão ser desenvolvidas no decorrer das atividades, acompanhado de um diagnóstico situacional que fundamentou as propostas, bem como de acordo as demandas que surgir a serem pro, além das ações promovidas pelo Estado.

O Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS deverá receber um relatório anual, contemplando todas as atividades desenvolvidas de Educação Permanente e Continuada da Secretaria.

O diagnóstico será realizado conjuntamente pela equipe de Gestão, contendo as vulnerabilidades e riscos sociais que incidem nos territórios, os recursos e capacidades existentes, caracterização dos(as) trabalhadores(as), dos equipamentos e serviços, programas e benefícios. Acrescentam-se, ainda, todas as informações possíveis para a obtenção de um perfil mais próximo da realidade desse trabalhador, de seu território e de outros aspectos que sejam relevantes para a política de assistência social.

O levantamento dos problemas e das necessidades de educação permanente é fundamental para se identificar os desafios e dificuldades colocados aos trabalhadores(as) no cumprimento de suas atribuições no âmbito do SUAS, bem como as competências profissionais (conhecimentos, habilidades e atitudes) que necessitam ser desenvolvidas para atender de maneira mais efetiva as demandas sociais dos usuários.

É importante desenvolver estratégias e metodologias participativas para garantir a escuta dos(as) trabalhadores(as), gestores(as), conselheiros(as) e usuários(as). Essa é a oportunidade para se identificar os problemas e as necessidades dos serviços no território, e apontar para possíveis soluções por meio da educação permanente. Dessa forma, sugere-se que, no cotidiano dos serviços, programas e projetos do SUAS, a gestão promova a realização de reuniões democráticas e participativas, em rodas de conversa ou por meio de outras dinâmicas



de grupo, tais como grupos focais, com questões que levem à discussão sobre temas de interesse dos trabalhadores e demais atores do SUAS.

Além do momento presencial das estratégias de aproximação junto as equipes, para elaboração do diagnóstico, far-se-á necessária a análise de documentos, sendo o CadSUAS e o Censo SUAS aplicativos que integram a Rede SUAS e que abarcam todas as áreas da gestão do SUAS, funcionando como importantes sistemas de produção de informações.

6.2 RECURSOS DESTINADOS A DESPESAS COM FORMAÇÃO

Os Pisos de Cofinanciamento de Serviços e os Índices de Gestão Descentralizada do SUAS e Auxílio Brasil permitem a utilização em ações de capacitação, visando o fortalecimento do SUAS.

6.3 DIRETRIZES METODOLÓGICAS PARA EXECUÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

No âmbito filosófico e pedagógico, optou-se por utilizar o movimento construtivista como marco. Este, consiste numa teoria da aprendizagem em que o indivíduo participa ativamente do próprio aprendizado, através de experiências epistemológicas e interações constantes com o contexto em que está inserido. Neste sentido, a importância da cultura, da linguagem e das relações sociais (baseada nas ideias de Lev Vygotsky) fornece a base para uma educação permanente, na qual o indivíduo seja visto na sua totalidade: na multiplicidade de suas relações com outros, na sua especificidade cultural; na sua dimensão histórica, ou seja, em processo de construção e reconstrução.

A metodologia *sócio-construtivista* direciona como ponto central o fato de que a aprendizagem e desenvolvimento são instrumentos da vivência/interação social. Essa proposta estabelece uma relação de aprendizagem aberta ao diálogo, o educador se coloca enquanto mediador/articulador neste processo de ensino-aprendizagem.

Nesta linha, o Plano Municipal trabalha o movimento dialético, refletindo a formação permanente. Também, entende a reflexão crítica sobre a prática como um processo dinâmico e considera que há de se ofertar uma pedagogia diferenciada para que se proporcione uma aprendizagem significativa. Assim, leva-se em conta cada trabalhador(a) e conselheiro(a) com seus potenciais e fragilidades, que se enfatize a construção de sentidos, abrindo, assim, caminhos para transformação e não para a



reprodução acrítica da realidade social.

Para além da problematização e da relação dialógica, típicas do pensamento de Paulo Freire, deve-se valorizar a investigação e reflexão da experiência cotidiana, considerando que o pensamento surge de uma situação vivida. Por meio de *problematizações levantadas, do pensar-agir-perceber e da sua interpretação, emerge como aprendizagem significativa o (re)pensar o “eu” enquanto sujeito social. Nesse processo, há a “dissolução de identidades” e a reconfiguração de novas subjetividades. Aquele que aprende é pressionado pelas problematizações a reinventar-se, aos seus coletivos e às suas instituições.*

Destarte, cumpre-se apostar numa educação que favoreça a articulação dos princípios epistemológicos, científicos, estéticos e tecnológicos para além da lógica da sociedade atual e capaz de potencializar rupturas com os mecanismos de exploração vigentes. Nesta perspectiva, a metodologia proposta faz coro com a *transmissão* de conhecimentos elaborados com base na real história do indivíduo em relações de reciprocidade com outros, que tenham orientação universal, desvelando a opacidade do real e abrindo os horizontes culturais dos trabalhadores(as).

Durante o processo de educação permanente, a equipe poderá encontrar resistência, por mero desconhecimento e/ou devido a práticas antigas nas quais não se estabelece o diálogo e o protagonismo da classe trabalhadora. Assim, em diversos momentos, a equipe terá que trabalhar a consolidação da cultura da educação permanente em grupos distintos, sendo importante tomar como referência aquilo que Paulo Freire define da seguinte maneira:

A reflexão crítica sobre a prática se torna uma exigência da relação Teoria/Prática sem a qual a teoria pode ir virando blabláblá e a prática, ativismo (...). É preciso, sobretudo, e aí já vai um destes saberes indispensáveis, que o formando, desde o princípio mesmo de sua experiência formadora, assumindo-se como sujeito também da produção do saber, se convença definitivamente de que ensinar não é *transferir conhecimento*, mas criar possibilidades para a sua produção ou a sua construção. (FREIRE, p. 22)

Enfim, o saber que cada trabalhador(a) e conselheiro(a) traz consigo baseado em suas experiências e vivências deve abrir a via da construção do conhecimento, facilitado por aquele que está na posição de ensino. Mais do que respeitar os saberes do formando, é necessário ao processo de formação possibilitar uma articulação, que parte desses saberes para se construir a experiência formadora.

6.4 CERTIFICAÇÃO



Todas as ações de educação permanente que atenderem os formatos estabelecidos devem ser certificadas. Para tal, se faz necessário que a Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social (SMADS) esteja em parceria com a Secretaria de Administração e Recursos Humanos, a fim de promover cursos via Escola de Governo. É necessário atender também todo aparato procedimental exigido por este órgão.

Participação em cursos e eventos externos: o aperfeiçoamento profissional deve ocorrer por iniciativa do(a) próprio(a) trabalhador(a), que procura aprimorar suas competências em cursos e eventos externos, em ações promovidas pela rede das demais políticas públicas afins. Estas podem ser realizadas por meio de busca espontânea e/ou convite do(a) trabalhador(a) e, quando necessário, convidado a atuar como um multiplicador dos conhecimentos adquiridos.

6.5 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento e a avaliação serão realizados por meio da aplicação de instrumentos definidos pelo Plano, contendo a sistematização dos resultados dos formulários com: número de participantes, número de instrutores/oficineiros, percepção dos(as) participantes quanto ao seu aproveitamento, conteúdo abordado, metodologia, infraestrutura, desempenho dos treinadores/oficineiros e outros que se julguem necessários. Assim como, a percepção da área/setor que propôs a ação, a partir dos elementos relacionados ao processo de aprendizagem, com sugestões para aprimorar as próximas ações. Formulário este a ser elaborado pela equipe dos setores inerente a Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento e aprovado pela gestão da Secretaria de Desenvolvimento Social.



7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A experiência educativa é uma “aventura criadora”, sendo uma de suas funções o desenvolvimento da curiosidade crítica, insatisfeita, indócil. Curiosidade com que podemos nos defender de ‘irracionalismos’ decorrentes ou produzidos por certo excesso de ‘racionalidade’ de nosso tempo altamente tecnologizado.” (FREIRE, p. 32)

Em outras palavras, torna-se premente a necessidade de se desenvolver o pensamento crítico, permitindo que cada sujeito possa se apropriar da sua curiosidade de maneira menos ingênua. Sendo assim, privilegia-se uma educação voltada para a autonomia de pensamento e que, conseqüentemente, se desdobra em práticas pautadas na ética. Procura-se escapar de automatismos que perpetuam com tantos equívocos, enganos, preconceitos e desvios. Pela via de incentivo à criticidade, é possível que o sujeito possa redimensionar as suas práticas de forma constante. Para isso, Freire aponta como elemento importante a questão do “assumir-se” e da “*outredade*”, que num processo dialético das relações humanas e situado numa linha sócio-histórica, abre novas chances de localização subjetiva e os respectivos novos posicionamentos no mundo e no seu fazer cotidiano, que daí derivam. Como pontua o autor, de maneira precisa:

“uma das tarefas mais importantes da prática educativo- crítica é propiciar as condições em que os educandos em suas relações uns com os outros e todos com o professor ou a professora ensaiam a experiência profunda de assumir-se. Assumir-se como ser social e histórico como ser pensante, comunicante, transformador, criador, realizador de sonhos, capaz de ter raiva porque capaz de amar. Assumir-se como sujeito porque capaz de reconhecer-se como objeto. A assunção de nós mesmos não significa a exclusão dos outros. É “outredade” do “não eu”, ou do tu, que me faz assumir a radicalidade de meu *eu*” (FREIRE, p. 41)

Essa visão está intimamente relacionada com as reflexões em torno do processo de cidadania, garantido pela PNAS, e exposto pelo filósofo Joel Feimberg:

“Ter direitos nos capacita a manter-nos como seres humanos, a olhar os outros nos olhos e nos sentir de uma maneira fundamental, iguais a qualquer um, considerar-se portador de direitos não é ter orgulho indevido, mas justificado, é ter aquele autorrespeito mínimo necessário para ser digno de amor e da estimados outros. De fato, o respeito por pessoas pode ser



simplesmente o respeito por seus direitos, de modo que não pode haver um sem o outro” (apud TORRES, p 249)

Ratificando o raciocínio, Abigail Torres afirma que os(as) trabalhadores(as) em diálogo constante com os usuários(as) da política devem ser os mais bem “qualificados do ponto de vista intelectual e instrumental, posto a complexidade de violações com as quais essa política pública lida”. Sendo assim, estabelecem-se as coordenadas para práticas formativas mais sintonizadas com o desenvolvimento humano, com a criatividade, com a criticidade e com a emancipação de si e do outro. Isso, inevitavelmente, tem repercussões positivas no fazer dos profissionais, na garantia dos direitos socioassistenciais, e para os beneficiados pelos serviços.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS. Política Nacional de Assistência Social – PNAS. **Norma Operacional Básica da Assistência Social – NOB/SUAS**. Brasília, 2005.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS. **Política Nacional de Assistência Social – PNAS**. Brasília, 2004.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social**. Brasília, 2004.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica do SUAS**. Brasília, 2005.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS**. Brasília, 2006.

LIMA JCF, Braga IF. **Projeto Memória da Educação Profissional em saúde. Anos 1980-1990. Relatório final**. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2006.

CECCIM RB. Educação permanente em saúde: desafio ambicioso e necessário. **Interface (Botucatu)** 2004/2005; 9(16):161-177.

CECCIM RB. Educação permanente em saúde: descentralização e disseminação de capacidade pedagógica na saúde. **Cien Saude Colet** 2005;10(4):975-986.

MERHY E. O desafio que a educação permanente tem em si: a pedagogia da implicação. **Interface (Botucatu)** 2005; 9(16):172-174.

CECCIM RB, Feuerwerker CMF. O quadrilátero da formação para a área da saúde: ensino, gestão, atenção e controle Social. **Physis: Rev. Saúde Coletiva** 2004; 14(1):41-65.

FREIRE, Paulo. **Educação e mudança**. 24. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários a prática educativa**. 28. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2003.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 38. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2004.

TORRES, Abigail. Reconhecimento dos profissionais do SUAS: (Re)significado para o trabalho social no SUAS. in. **Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em pauta** Org. Crus, J.F. e Albuquerque, S. A. MDS, 2014.