

QUALIFICAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL NO BRASIL: a política nacional de capacitação no âmbito do sistema único de assistência social

Por Maria Fernanda Brito do Amaral*, Fabrício Brito do Amaral** e Fagner Brito do Amaral***

Resumo: este artigo versa sobre a qualificação dos profissionais que trabalham na assistência social no Brasil. O objetivo é identificar as principais características da Política Nacional de Capacitação do Sistema Único da Assistência Social, promovida pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, para o fortalecimento das estratégias de atuação dos executores da Assistência Social. A metodologia de pesquisa utilizada se fundamenta em uma abordagem qualitativa de natureza teórica que adota como método de pesquisa o estudo de caso. Na coleta de informações utilizaram-se as pesquisas bibliográfica e documental.

Palavras chave: Política de capacitação. SUAS. Treinamento e desenvolvimento.

Abstract: This article deals with the qualification of professionals who work in social assistance in Brazil. The objective is to identify the main characteristics of the National Training Policy of the Social Assistance System, promoted by the Ministry of Social Development and Fight against Hunger, to strengthen the strategies of the Social Welfare personnel. The research methodology used is based on a qualitative approach of theoretical nature that adopts as a research method the case study. In the collection of information, bibliographical and documentary research were used.

Keywords: Training policy. SUAS. Training and development.

1 Introdução

A assistência social no Brasil tem suas origens na época das colônias, quando o amparo aos desprovidos estava mais relacionado à filantropia e a iniciativas assistemáticas e aleatórias da igreja e de grupos privados, geralmente direcionadas a crianças, jovens, anciões, grávidas e pessoas com necessidades especiais. Conforme Sposati (2001), a presença de formas laicas no campo da assistência social no Brasil deu-se no pós-República, tendo em

vista a separação oficial entre o Estado e a igreja. Assim, o Estado começou timidamente a realizar ações voltadas ao campo da assistência social, sendo que eram apenas práticas assistencialistas, dotadas de demagogia e de natureza descontinuada, sem o objetivo do desenvolvimento social e da cidadania.

A assistência social visava apenas ao atendimento aos carentes e não possuía os atributos

de uma política pública setorial. Desta forma, a assistência estava voltada aos pobres não atendidos por outras políticas públicas, como educação e saúde. A assistência social no Brasil foi estabelecida como dever do Estado e direito da população através da Constituição Federal de 1988 (CF/1988), transformando-se, assim, em uma política pública dedicada a promover a cidadania. Gomes (1999) situa a CF/1988 como o marco referencial da seguridade social e evidencia o trato previsto para a isenção previdenciária destas organizações:

A Constituição de 88 contempla, no capítulo da Seguridade Social, artigo 195, parágrafo 7º, a isenção da contribuição previdenciária às “entidades beneficentes de assistência social que atendam às exigências estabelecidas em lei”, [...]. Acrescente-se que o artigo 150, inciso VI, alínea c, veda a instituição de impostos sobre o patrimônio, renda ou serviços das instituições de educação, e de assistência social sem fins lucrativos (GOMES, 1999, p. 94).

Com a promulgação da Lei Orgânica da Assistência Social (Loas) em 1993 (lei n. 8.742, de 7 de dezembro), o debate a respeito da formulação e implementação de um sistema público descentralizado levou à criação da Política Nacional de Assistência Social - Resolução n. 145, de 15 de outubro de 2004 -, com a sua gestão através da instituição do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) em 2004. De acordo com Boschetti (2006), a aprovação da Loas encerrou o processo de regulamentação dos artigos constitucionais referentes às três políticas que compõem a seguridade social, sendo que a aprovação desta lei provocou a passagem do dever moral de ajuda para o dever legal de assistência social.

Camurça (2005, p. 45) produz a seguinte reflexão:

Essa história “submersa” da “caridade” no Brasil, marcada pelo donativo personalizado, baseado em valores cristãos e centrados em relações de reciprocidade e redes religiosas, hoje emerge adquirindo visibilidade e combinando-se com programas governamentais e empresariais, em meio a transformações recentes nas articulações que visam à constituição de uma “sociedade civil”.

A reflexão de Camurça (2005) retrata muito bem a passagem do assistencialismo e da filantropia para a criação do SUAS com o objetivo de assegurar aos brasileiros o cumprimento dos direitos sociais. Um dos pilares do SUAS é a sua Política de Recursos Humanos, que tem como grande desafio a solução de questões como a precarização do trabalho e a falta de qualidade do serviço prestado à comunidade. Na Política de Recursos Humanos do SUAS, a gestão do trabalho é apontada como um dos aspectos fundamentais, pois busca o reconhecimento e a valorização do trabalhador em

todas suas dimensões, colaborando para a implantação e consolidação da ampla rede de proteção e promoção social implantada no território nacional.

O Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), no ano de 2005, realizou uma pesquisa chamada “Fotografia da Assistência Social no Brasil” na perspectiva do SUAS, na qual abordava justamente o tema referente à gestão dos trabalhadores na área da assistência social. De acordo com a pesquisa, havia cerca de 10.000 profissionais envolvidos com a operação da Política de Assistência Social em todo o País. Porém, esses números não significam que a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios tenham uma força de trabalho uniforme, em vista da grande discrepância existente entre eles. O diagnóstico alcançado através da pesquisa foi um importante alicerce para a criação da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS), aprovada pela Resolução n. 130, de 15 de julho de 2005 (BRASIL, 2005).

É importante apontar que a qualidade dos serviços oferecidos aos usuários da assistência social está diretamente ligada ao desempenho dos profissionais como mediadores dos direitos sociais. Tais profissionais necessitam ter a capacidade de planejar, organizar, coordenar, executar e avaliar ações que atendam às necessidades da comunidade na promoção da assistência social. Aponta-se a capacitação desses profissionais como importante desafio para o êxito do modelo de assistência social proposto.

A NOB-RH/SUAS (BRASIL, 2005) estabelece as Diretrizes para a Política Nacional de Capacitação. Tais diretrizes foram importantes para a criação do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único da Assistência Social (CapacitaSUAS). Este programa é uma estratégia para ajudar os estados e o Distrito Federal na execução dos planos estaduais de capacitação do SUAS, visando ao aprimoramento da gestão e à progressiva qualificação dos serviços e benefícios sócio-assistenciais.

A capacitação dos profissionais é de ímpar relevância para o melhor desempenho da função e aperfeiçoamento das relações sociais. Ressalta-se a importância do trabalho em equipe e seu incentivo ao aprimoramento individual em habilidades múltiplas, à visão interdisciplinar e interdependente das tarefas segundo um consenso estratégico de objetivos e, por conseguinte, à cooperação funcional no desenvolvimento do potencial criativo e de agregação dos valores existentes e reconhecidos no serviço.

Na prática, porém, a assistência social ainda é

deficitária em muitos aspectos, seja pelo número insuficiente de profissionais capacitados para o desempenho da função, seja pela inadequação dos equipamentos e serviços sociais. Inobstante os avanços verificados desde o início da implantação do SUAS, um longo caminho ainda há que se percorrer até que se atinja a efetividade na prestação do serviço.

Assim sendo, a capacitação/treinamento que vem sendo realizada ainda é assistemática, fragmentada e mais centrada no adestramento técnico e não está alinhada às estratégias organizacionais das referidas instituições. Com base nessa perspectiva, objetivou-se neste estudo identificar as principais características da Política Nacional de Capacitação do SUAS, promovida pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), para o fortalecimento das estratégias de atuação dos executores da assistência social.

A revisão teórica aborda dois temas indispensáveis à discussão pretendida: o treinamento/capacitação e a política nacional de capacitação do SUAS. A metodologia de pesquisa utilizada se fundamenta em uma abordagem qualitativa (GODOY, 1995a; DEMO, 2000) de natureza teórica que adota como método de pesquisa o estudo de caso (GODOY, 1995b; STAKE, 1994; ALENCAR 2007; LAVILLE; DIONNE, 1999). Na coleta de informações, foram utilizadas a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental (GODOY, 1995c; FLICK, 2009).

O artigo está estruturado em seis seções, incluindo a Introdução e a Conclusão. A seção 2 trata do referencial teórico sobre treinamento/capacitação e desenvolvimento. A seção 3 discorre sobre as diretrizes da Política Nacional de Capacitação do SUAS que estão descritas na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos no âmbito do SUAS (NOB-RH/SUAS). A quarta seção aborda mais especificamente o Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS), que tem por objetivo garantir a oferta de formação permanente para qualificar profissionais do SUAS. A seção 5 exemplifica quais capacitações o MDS tem realizado no âmbito do SUAS.

2 Treinamento/capacitação e desenvolvimento

A necessidade de aperfeiçoamento humano no contexto do trabalho tem aumentado cada vez mais na contemporaneidade. Observa-se que esta necessidade de desenvolvimento dos trabalhadores ocorre paralelamente ao desenvolvimento das organizações, que se têm tornado maiores e mais

difíceis de administrar no decorrer das épocas. A busca por um quadro de pessoal bem treinado é cada vez maior em todo o mundo à proporção que as organizações e o ambiente aumentam em complexidade.

Nos países em fase de desenvolvimento, e particularmente no Brasil, esta procura é bastante intensa. Observa-se que as organizações continuam sendo geridas empiricamente, levadas por vezes ao colapso ou apenas à simples sobrevivência, quando poderiam estar sendo desenvolvidas e, consequentemente, trazer mais benefícios e oportunidades para as comunidades em que estão inseridas. Farnsworth (1976) afirma que, com a crescente adversidade no ambiente, a capacitação dos trabalhadores deixou de ser um luxo para ser um requisito indispensável à sobrevivência e ao sucesso das organizações.

Para melhor entender a importância que o treinamento tem para o sucesso das organizações, é interessante compreender qual o conceito de treinamento de acordo com os estudiosos do assunto. Treinar vem do latim “trahere”, o que significa trazer ou levar a fazer algo. Segundo Carvalho e Nascimento (1999), treinar é usar métodos sistemáticos para levar alguém a ser capaz de fazer algo que ele nunca fez antes e fazê-lo sem a assistência de quem ensina; é o processo de preparar pessoas para executar as tarefas exigidas por um posto de trabalho.

Pontual (1980) coloca o treinamento como a educação específica que, conduzida na escola ou não, antes ou durante o trabalho, ajuda a pessoa a desempenhar bem as suas tarefas profissionais. Já Camacho (1984) e os autores clássicos afirmam que o treinamento é um sistema que objetiva desenvolver habilidades no aprendiz para que atinja os padrões de desempenho esperados. Com uma visão típica da escola comportamental, Roux (1983) compreende o treinamento como uma modificação do comportamento das pessoas visando a uma melhor eficácia.

Para Milkovich e Boudreau (2000), o treinamento é um processo sistemático para prover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais.

Capacitação, segundo Fusari (1998), é um processo de aprendizagem em que ficam explícitos “para que”, “como”, “para quem” e “quando” fazer algo. Dessa forma, este processo engloba ação e reflexão de forma sistêmica de partes que se ligam, e não como meras ações isoladas e fragmentadas. A capacitação traduz-se por preparar a pessoa para

enfrentar as situações referentes à sua atividade por meio da aplicação de conhecimentos, mas com possibilidade de criar, resolver problemas, oferecer alternativas de melhorias e criar ambiente adequado.

Certo (1994) entende o treinamento como o processo de desenvolver qualidade nos recursos humanos para habilitá-los a ser mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. Cenzo e Robbins (1996) afirmam que treinamento é a experiência aprendida que produz uma mudança relativamente permanente em um indivíduo e que melhora sua capacidade de desempenhar um cargo. Ainda segundo estes teóricos, o treinamento pode envolver uma mudança de habilidades, conhecimentos, atitudes ou comportamentos. De acordo com Ivancevich (1995), o treinamento é o processo sistemático de alterar o comportamento dos empregados na direção do alcance dos objetivos organizacionais. O treinamento está relacionado com as atuais habilidades e capacidades exigidas pelo cargo; sua orientação é ajudar os empregados a utilizar suas principais habilidades e capacidades para serem bem-sucedidos.

O treinamento é apenas uma das etapas do processo de desenvolvimento que inclui todas as experiências que fortalecem e consolidam as características dos empregados desejáveis em termos de seus papéis funcionais. Desta forma, Wexley e Latham (1991) combinam os dois termos ao relacionar treinamento e desenvolvimento ao esforço planejado de uma organização para facilitar a seus funcionários a aprendizagem de comportamentos relacionados ao trabalho.

Para Milkovich e Boudreau (2000), desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. O desenvolvimento inclui não só o treinamento, mas também a carreira e outras experiências.

O desenvolvimento de pessoas está mais relacionado com a educação e a orientação para o futuro do que o treinamento. Cenzo e Robbins (1996) entendem como educação, sobretudo, as atividades de desenvolvimento de pessoal que estão relacionadas com os processos mais profundos de formação da personalidade. Segundo a *American Society for Training & Development* (apud LEOCÁDIO, 1980), o desenvolvimento pode ser considerado sob o aspecto do processo, como conjunto de atividades de desenvolvimento; sob o aspecto da ação desenvolvimentista; e sob o aspecto do órgão desenvolvedor. Assim, desenvolvimento de recursos

humanos pode ser focado como: conjunto de atividades administrativas que objetivam proporcionar ao indivíduo conhecimentos, habilidades e condições necessárias para seu progresso e sua plena realização como ser humano e profissional.

3 Política Nacional de Capacitação: SUAS

As diretrizes da Política Nacional de Capacitação do SUAS estão descritas na NOB-RH/SUAS (BRASIL, 2005). Trata-se de direcionamentos para uma política de capacitação dos trabalhadores públicos e da rede prestadora de serviços, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, respeitadas as diversidades regionais e locais, e fundamentada na concepção da educação permanente.

A NOB-RH/SUAS prevê inicialmente que a coordenação e o financiamento da Política Nacional de Capacitação são de competência tanto do governo federal, como do estadual e do Distrito Federal. Os gestores municipais têm por dever permitir que os trabalhadores participem da capacitação sem prejuízo dos recebimentos e com as despesas correspondentes de participação de acordo com o Plano de Capacitação. Os gestores federais, estaduais e do Distrito Federal devem publicar o conteúdo da capacitação e os atores que devem ser capacitados, para atender ao disposto na Resolução n. 217, de 19 de outubro de 2006 (BRASIL, 2006), do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), que dispõe sobre o Programa Universidade para Todos (Prouni). A capacitação dos trabalhadores da área da assistência social deve ser realizada com o objetivo de produzir e difundir conhecimentos que devem ser direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e ao empoderamento dos usuários para o aprimoramento da política pública.

A capacitação desses trabalhadores se fundamenta na educação permanente, cuja elaboração e implementação devem acontecer através de planos anuais de capacitação e com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados; deve haver o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados por seus respectivos conselhos. Também é importante a definição de conteúdos mínimos, respeitando as diversidades e especificidades. A política prevê ainda que a

capacitação deve ser executada de forma regionalizada, considerando as características geográficas e avaliada com suporte de um sistema informatizado e com garantia do controle social.

A União, os estados e o Distrito Federal devem elaborar Planos Anuais de Capacitação, pactuados nas Comissões Intergestores, sendo posteriormente deliberados nos respectivos Conselhos de Assistência Social. Os planos de capacitação devem ter como referência os seguintes pontos:

(a) elaboração de diagnóstico de necessidades comuns de capacitação às diversas áreas de atuação; (b) mapeamento do perfil dos trabalhadores e suas competências requeridas; (c) definição de públicos, conteúdos programáticos, metodologia, carga horária e custos; (d) inclusão de conteúdos relativos aos serviços, programas, projetos, benefícios e gestão da assistência social; (e) especificidade dos trabalhos desenvolvidos com comunidades remanescentes de quilombos, povos indígenas e outras; e (f) definição de formas de monitoramento e avaliação dos próprios planos.

A criação de escolas de governo, e de parcerias com instituições de ensino, organismos governamentais e não governamentais, precisa ser estimulada. As parcerias entre as instituições de ensino e a gestão do sistema devem procurar ampliar a discussão com os fóruns dos diferentes segmentos das instituições de ensino superior, favorecendo a articulação para a construção e a consolidação da Política Nacional de Capacitação.

Por fim, de acordo com as diretrizes da política, a capacitação deve incentivar a produção e publicação de pesquisas sobre os resultados das capacitações realizadas, visando criar uma fonte de consultas e dar visibilidade às capacitações, além de incentivar a produção e publicação pelos trabalhadores da assistência social de artigos e monografias sobre a Política de Assistência Social.

4 Programa Nacional de Capacitação do SUAS CAPACITASUAS

O CapacitaSUAS foi instituído em 16 de março de 2012, por meio da Resolução n. 8 do CNAS (BRASIL, 2012), objetivando garantir a oferta de formação permanente para qualificar profissionais do SUAS. Sendo assim, destina-se aos trabalhadores do SUAS que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores e demais trabalhadores que atuam nos órgãos de gestão do sistema em âmbito municipal, distrital e estadual, e aos agentes de controle social no exercício de suas competências e

responsabilidades nos Conselhos de Assistência Social. O CapacitaSUAS oferece cursos tanto na modalidade presencial como na modalidade do Ensino a Distância (EaD), para facilitar o alcance e o atingimento dos objetivos propostos na Política Nacional de Recursos Humanos do SUAS.

Os cursos ofertados no nível presencial são: (a) Curso de Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefício Socioassistenciais do SUAS e Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria (BSM) - destinado aos profissionais de nível superior que atuam na provisão dos serviços socioassistenciais no âmbito dos Centros de Referência de Assistência Social (Cras), Centros de Referência Especializado de Assistência Social (Creas), Centros Pop, Serviços de Acolhimento Institucional e Serviços Volantes; (b) Curso de Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do BSM - destinado a gestores e técnicos de nível superior das secretarias de assistência social dos estados, do Distrito Federal e dos municípios e coordenadores de Cras e Creas; (c) Curso Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS - destinado a técnicos que atuam diretamente nas atividades de gestão dos fundos de assistência social (nível médio e superior); (d) Curso de Atualização em Elaboração de Planos de Assistência Social - destinado aos trabalhadores do SUAS que atuam nas funções de gestão e de controle social nos municípios, estados e Distrito Federal; (e) Curso de Introdução ao Exercício do Controle Social - destinado a conselheiros municipais, estaduais e do Distrito Federal e trabalhadores do SUAS que exercem a função de apoio ao exercício do controle social; e (f) Curso de Atualização em Vigilância Socioassistencial - destinado a gestores do SUAS municipais, estaduais e do Distrito Federal;

No nível de EaD, o Curso de Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e do BSM, destinado a gestores e técnicos de nível superior das secretarias de assistência social dos estados, do Distrito Federal e dos municípios e coordenadores de Cras e Creas ofertado pelo MDS em parceria com o Centro de Estudos Internacionais sobre Governo/UFRGS.

A participação nos cursos ofertados pelo Programa CapacitaSUAS é condicionada ao atendimento dos critérios e prioridades estabelecidos nas Resoluções do CNAS n. 8/2012 (BRASIL, 2012) e n. 24, de 27 de setembro de 2013 (BRASIL, 2013a), dos quais se destaca a exigência de ser um trabalhador com atuação em equipamentos, órgãos

de gestão e de controle social do SUAS.

5 Capacitações

O MDS tem realizado diversas capacitações no âmbito do SUAS para o fortalecimento das estratégias de atuação dos executores da assistência social. Com as capacitações, o MDS tem priorizado a necessidade de formação adequada aos gestores e profissionais da área, potencializando a qualidade dos serviços sócio-assistenciais ofertados aos cidadãos como: Capacitação Descentralizada de Gerentes Sociais e Capacitação para Implementação do Sistema Único da Assistência Social, Programa Bolsa Família, Capacitação de Conselheiros Nacionais, Estaduais e Distritais de Assistência Social e Capacitação de Profissionais dos Cras e Creas.

5.1 Capacitação Descentralizada de Gerentes Sociais

A Capacitação Descentralizada de Gerentes Sociais foi realizada pelo MDS entre agosto de 2007 e julho de 2008. O projeto formou 1.531 profissionais de 629 municípios que atuam no campo da proteção social não contributiva e na rede nacional de capacitação descentralizada. O processo de capacitação foi dividido em 16 lotes e envolveu várias Instituições (Quadro 1), tanto no processo de formulação de proposta como no processo de ensino.

Por meio de licitações públicas, foram contratadas 10 agências capacitadoras estaduais para executar os cursos. A capacitação envolveu avaliações internas e externas. As internas foram realizadas no decorrer da execução dos cursos, incluindo avaliação de aprendizagem, de reação e de efeito. Já para a avaliação externa, foram contratados consultores que trabalharam em três níveis: reação, aprendizagem e comportamento. A avaliação final apontou como satisfatório o cumprimento dos objetivos propostos pelo projeto. Abaixo seguem informações específicas de cada um dos lotes.

5.2 Capacitação a distância para Implementação do SUAS e Bolsa Família

O MDS lançou o projeto Capacitação para Implementação do Sistema Único da Assistência Social (SUAS) e Programa Bolsa Família (PBF) em 2007 (BRASIL, 2013b).

[...] A capacitação, com foco no desenvolvimento de competências técnicas, contribuiu com o fortalecimento da gestão descentralizada das políticas de assistência social e de transferência condicionada de renda.

Quadro 1 - Capacitação Descentralizada de Gerentes Sociais

Lote	Agências Capacitadoras	Estados	Municípios
1	Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas Socioeconômicas (Inbrape) e Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal (Uniderp)	Acre, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Rondônia	50
2	Associação Instituto Universitário de Pesquisa e Ensino da Amazônia (Aiupea)	Amazonas, Pará, Roraima e Tocantins	17
3	Fundação Universitária do Tocantins (Unitins)	Maranhão e Piauí	14
4	Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável (Cieds)	Ceará, Paraíba e Rio Grande do Norte	43
5	Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável (Cieds)	Alagoas, Pernambuco e Sergipe	33
6	Unidade Baiana de Ensino, Pesquisa e Extensão (Unibahia)	Bahia	16
7	Unidade Baiana de Ensino, Pesquisa e Extensão (Unibahia)	Bahia e Minas Gerais	17
8	Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes)	Minas Gerais	72
9	Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável (Cieds)	Espírito Santo e Rio de Janeiro	56
10	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)	São Paulo	55
11	Fundação Econômica de Campinas (Fecamp)	São Paulo	35
12	Fundação Educacional de Ituiutaba (Feit)	São Paulo	38
13	Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas Socioeconômicas (Inbrape) e Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal (Uniderp)	Paraná	69
14	Fundação de Apoio da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Faurgs)	Rio Grande do Sul e Santa Catarina	74
15	Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes)	Goiás	15
16	Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes)	Distrito Federal, Goiás e Minas Gerais	25

Fonte: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (BRASIL, 2009, p. 58-63).

O objetivo era contribuir com o fortalecimento da operacionalização descentralizada das políticas de assistência social (Sistema Único de Assistência Social) e de transferência de renda (Bolsa Família). Foram formados 9.550 profissionais em todos os estados brasileiros (BRASIL, 2013b, p. 57).

Os cursos, ofertados para técnicos de estados e municípios e encerrados em 2009, abordaram os seguintes temas: (a) Implementação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e Programa Bolsa Família (PBF), com duração de 150 horas; (b) Programa Bolsa Família, com duração de 95 horas; (c) Programa de Erradicação do Trabalho Infantil, com duração de 95 horas; e (d) Programa de Apoio Integral às Famílias, com duração de 90 horas (BRASIL, 2013b).

Para a realização do referido curso, por meio de licitações públicas, duas instituições capacitadoras foram selecionadas: o Instituto Brasileiro de Administração Pública e a Faculdade Carioca de Informática (BRASIL, 2013b). Ao fim do curso, o participante recebeu um Certificado de Extensão Universitária com validade em todo o território nacional.

5.3 Capacitação de Conselheiros Nacionais, Estaduais e Distritais

A Capacitação de Conselheiros Nacionais e Estaduais de Assistência Social realizada pelo MDS aconteceu de outubro de 2009 a janeiro de 2010

(BRASIL, 2013b). Essa capacitação foi destinada ao aprimoramento da capacidade institucional dos conselheiros nacionais e dos 26 estados e do Distrito Federal.

O curso foi estruturado visando ao desenvolvimento dos conhecimentos e atitudes individuais e coletivas relacionadas ao exercício do controle social da Política de Assistência Social. Ao todo, foram capacitados 328 agentes públicos. Para sua execução, a capacitação foi dividida em 4 lotes, e 10 instituições executoras públicas e privadas foram contratadas por meio de processo de licitação internacional conduzido pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. O curso teve duas etapas: a primeira, presencial, de 24 horas, composta por aulas expositivas e por oficinas de aprendizagem; a segunda, iniciada após o encerramento da primeira, foi realizada a distância e teve duração de 45 dias (esta etapa foi destinada à elaboração de um relatório de conclusão da capacitação).

O material didático, dividido em três módulos, foi elaborado pelo MDS objetivando conduzir o processo de interação entre teoria e prática. Foi abordado um conjunto de conhecimentos e saberes fundamentais ao exercício das atribuições de conselheiros, bem como a importância do controle social. São eles: a construção histórica da assistência social no Brasil, a gestão de assistência social e o financiamento da assistência social.

5.4 Capacitação de Profissionais dos Cras e Creas

A Capacitação de Profissionais dos Cras e Creas é uma iniciativa do MDS em parceria com a Secretaria Especial para Mulheres e como Ministério da Justiça, a qual traduz o esforço na construção de políticas intersetoriais visando à garantia dos direitos das mulheres e à prevenção e ao enfrentamento da violência contra as mulheres no domínio da Política Nacional de Assistência Social e da Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres.

O objetivo dessa capacitação é oferecer aos profissionais dos Cras e dos Creas os conhecimentos e as atitudes essenciais à abordagem da questão da violência contra as mulheres, abordando temas como “a questão de gênero, o enfrentamento da violência contra as mulheres, inclusive o tráfico de mulheres e o atendimento à mulher em situação de violência”. Em 2010, foram ofertadas 7.864 vagas para assistentes sociais, advogados e psicólogos que atuem nos Cras

e Creas, “com vínculo estatutário, celetista ou comissionado. Servidores de secretarias estaduais de Assistência Social também [seriam] contemplados” (CURSO..., 2010, n.p.).

Com a capacitação, o MDS contribui com ações de prevenção, atendimento integral e humanizado às mulheres em situação de violência; bem como com a articulação entre o SUAS e as demais políticas de gênero. O curso foi dividido em quatro lotes a serem executados por instituições selecionadas por meio de licitação pública; cada lote com a distribuição dos participantes em turmas de no máximo 50 alunos.

A Capacitação foi descentralizada e foi realizada em etapa única presencial, constituindo-se de um Curso Básico para “os profissionais que atuam nos Cras e nos Creas e de um Curso Avançado exclusivamente aos profissionais que atuam nos Creas. Ambos os cursos possuem carga horária de 20 horas de duração” (FONSECA, 2010, n.p.).

6 Conclusão

O presente artigo objetivou identificar as principais características da Política Nacional de Capacitação do SUAS. No campo da Política Pública de Assistência Social, foi exposto que esta foi incluída no tripé da seguridade social nos marcos da CF/1988, juntamente com a saúde e a previdência social, e vem organizando e executando um conjunto de ações, serviços, programas, projetos e benefícios continuados, conforme prescrito em sua regulamentação, na Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Loas), especialmente após a alteração por meio da Lei n. 12.435, de 6 de julho de 2011. O CapacitaSUAS vem ao encontro da necessidade de se consolidar a identidade dos trabalhadores do SUAS para que os mesmos ofereçam serviços e benefícios sócio-assistenciais com maior qualidade.

Observa-se que através das ações já realizadas que um grande número de trabalhadores já foi capacitado para o desempenho das suas funções em diferentes níveis institucionais e em diferentes regiões do País. Todavia, o treinamento realizado é ainda bastante incipiente. A capacitação dos trabalhadores ainda está em fase inicial e o treinamento precisa se configurar como processo sistematizado e instrumento permanente de capacitação da administração e gerência.

Finalizando, é importante destacar que as pessoas constituem o principal patrimônio das organizações. O capital humano das organizações (composto de pessoas, que vão desde o mais simples operário ao seu principal executivo) passou a ser uma questão vital para o sucesso

organizacional. As pessoas fazem a diferença e seu desempenho individual e em grupo definem se uma organização será bem-sucedida ou não. São as pessoas que fazem as coisas acontecerem, conduzem as atividades, elaboram produtos e prestam serviços de maneira excepcional. Para se atingir os objetivos organizacionais, são vitais o intenso treinamento e a preparação das pessoas. As organizações bem-sucedidas investem pesadamente em capacitação para obter os resultados esperados, pois trazem benefícios diretos tanto para os trabalhadores que realizam as atividades organizacionais como para as comunidades atendidas.

Referências

- ALENCAR, E. *Pesquisa em turismo*. Lavras: UFLA/FAEPE, 2007.
- BOSCHETTI, I. *Seguridade social e trabalho: paradoxos na construção das políticas de previdência e assistência social no Brasil*. Brasília: Letras Livres; UnB, 2006.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, 05 out. 1988.
- BRASIL. Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 08 dez. 1993.
- BRASIL Lei n. 12.435, de 6 de julho de 2011. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. *Diário Oficial da União*, Brasília, 07 jul. 2011.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS, Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS. Resolução n. 145, de 15 de outubro de 2004. Aprova a Política Nacional de Assistência Social. *Diário Oficial da União*, Brasília, 20 out. 2004.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS, Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS. Resolução n. 130, de 15 de julho de 2005. Aprova a Norma Operacional Básica da Assistência Social - NOB SUAS. *Diário Oficial da União*, Brasília, 25 jul. 2005.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS, Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS. Resolução n. 217, de 19 de outubro de 2006. *Diário Oficial da União*, Brasília, 31 out. 2006.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação. *Cadernos de Estudos Desenvolvimento Social em Debate*, Brasília, n. 11, 2009.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS, Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS. Resolução n. 8, de 16 de março de 2012. *Diário Oficial da União*, Brasília, 12 mar. 2012.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS, Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS. Resolução n. 24, de 27 de setembro de 2013. *Diário Oficial da União*, Brasília, 30 set. 2013a.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS, Conselho Nacional de Assistência Social; IX Conferência Nacional de Assistência Social. *Caderno de Avaliação e Recomendações*, Brasília, dez. 2013b.
- CAMACHO, J. S. *Psicologia organizacional: uma abordagem sistêmica*. São Paulo: EPU, 1984.
- CAMURÇA, M. A. Seria a caridade a “religião civil” dos brasileiros? *Praia Vermelha*, Rio de Janeiro, n. 12, p. 42-62, 2005.
- CARVALHO, A.; NASCIMENTO, L. P. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Pioneira, 1999.
- CENZO, D. A. ROBBINS, S. P. *Human resource management*. New York: John Wiley & Sons, 1996.
- CERTO, S. C. *Modern management: diversity, quality, ethics, and the global environment*. Boston: Allyn & Bacon, 1994.
- CURSO capacitará técnicos da assistência social. *Informativo SUAS*, Brasília, n. 19, 6-19 abr. 2010. Disponível em: <<http://www.cress-sc.org.br/img/noticias/019.html>>. Acesso em 12 jun. 2017.
- DEMO, P. *Metodologia do conhecimento científico*. São Paulo: Atlas, 2000.
- FARNSWORTH, T. *Formação e treinamento de executivos na empresa*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1976.
- FLICK, U. *Uma introdução à pesquisa qualitativa*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- FONSECA, R. *Capacitação dos profissionais dos CRAS e CREAS*. 2010. Disponível em: <<https://craspsicologia.wordpress.com/2010/08/21/capacitacao-cras-e-creas-edital-n%C2%BA-182010/>>. Acesso em: 10 jun. 2017.
- FUSARI, J. C. Em defesa de uma política de formação contínua de educadores. *Educação em Debate*, São Paulo, n.1, p. 64-66, 1998.
- GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995a.
- GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, maio/jun. 1995b.
- GODOY, A. S. A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 65-71, jul./ago. 1995c.
- GOMES, A. L. A nova regulamentação da filantropia e o marco legal do terceiro setor. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, a. 20, n. 61, p. 91-108, nov. 1999.
- IVANCEVICH, J. M. *Human resource management*. New York: Richard D. Irwin, 1995.
- LAVILLE, C.; DIONNE, J. *A construção do saber: manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas*. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: UFMG, 1999.
- LEOCÁDIO, Nelson. Treinamento e desenvolvimento de gerência. In: BOOG, Gustavo G. (Coord). **Manual de treinamento e desenvolvimento**. São Paulo, ABTD, McGraw-Hill do Brasil, 1980.
- MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 2000.
- PONTUAL, M. Evolução do treinamento empresarial. In: BOOG, G. (Coord.). *Manual de treinamento e desenvolvimento*. São Paulo: ABTD; McGraw-Hill do Brasil, 1980. p. 15-31.
- ROUX, J. *Recursos humanos e treinamento*. São Paulo: Brasiliense, 1983.
- SPOSATI, A. Desafios para fazer avançar a política de Assistência Social no Brasil. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, a. 22, n. 68, p. 54-82, nov. 2001.
- STAKE, R. E. Case studies. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. *Handbook of qualitative research*. Londres: Sage, 1994. p. 236-247.
- WEXLEY, K. N.; LATHAM, G.P. *Developing and training human resources in organizations*. 2 nd ed. New York: Harper Collins, 1991.

* Professora da Universidade Federal do Piauí (UFPI), Doutora em Políticas Públicas(UFMA)

** Professor da Universidade Estadual do Piauí (UESPI), Doutorando em Políticas Públicas (UFMA), bolsista do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pesquisador integrante do Grupo de Avaliação e Estudo da Pobreza e de Políticas direcionadas a Pobreza (GAEPPI).

*** Advogado, especialista em Ciências Criminais