

PARTE 1 CONCEPÇÕES

O Desenvolvimento Integral e os caminhos da Educação Permanente

FORTALECENDO O SUAS NOS TERRITÓRIOS

VOC
AÇÃO

VOCÊ
EM
AÇÃO.

PARTE 1 CONCEPÇÕES

O Desenvolvimento Integral e os caminhos da Educação Permanente

► FORTALECENDO O SUAS NOS TERRITÓRIOS

INICIATIVA

FINANCIAMENTO PARCIAL PROJETO FUMCAD JOVENS EM AÇÃO





Projeto PDI M Boi Mirim: CRAS M'BOI MIRIM
Mansuel Vieira Sarmiento, 26 - Chacara Santana - São Paulo - SP, 05531-150

Projeto PDI M Boi Mirim: C.A. Santa Lúcia
100 - Jardim Kaganovitch, São Paulo - SP, 04238-016

Projeto PDI M Boi Mirim: C.A. Kaganovitch
100 - Jardim Kaganovitch, São Paulo - SP, 04238-016

Projeto PDI M Boi Mirim: Movimento Comunitário do Jardim São Joaquim
Joaquim - São Joaquim - São Paulo - SP, 04917-020

Projeto PDI M Boi Mirim: C.A. Baronesa
100 - Jardim Baronesa, São Paulo - SP, 04517-130

Jardim Boa Sorte
100 - Boa Sorte, São Paulo - SP, 04925-130



Como navegar por este livro

A rosa dos ventos, instrumento utilizado nas navegações, apresenta um formato de estrela que norteia a direção a ser seguida pelos marinheiros em suas viagens pelo mundo.

Para a Vocação, essa imagem   muito valiosa por indicar as referências a serem perseguidas no caminho da Educa o Permanente, no âmbito do Sistema  nico de Assistência Social (SUAS). Tal como uma rosa dos ventos, esta publica o foi idealizada para apontar os marcos e os pontos principais deste trabalho, realizado por meio do Projeto de Desenvolvimento Integral (PDI) promovido pela Voca o entre 2015 e 2017.

Para navegar por este livro, não há regras fixas, já que todos os pontos são importantes e complementares e o caminho a ser percorrido está em suas mãos. Assim, fique   vontade para escolher por onde começar: pode ser por este lado (Parte 1 - azul), que apresenta os fundamentos e as dimensões da proposta de Educa o Permanente realizada pela Voca o; ou pelo outro lado (Parte 2 - amarela), que traz os territórios, as vivências e os ciclos formativos desenvolvidos pelo Projeto junto aos diferentes atores do SUAS, especialmente na Prote o Social Básica.

Como forma de auxiliar essa viagem, foram criados ícones que sinalizam referências bibliográficas, ajudam a explicar conceitos, trazem curiosidades e sugestões de pesquisa e, muito importante, também sugerem algumas rotas dentro do próprio livro, criando links e itinerários alternativos entre um lado e outro.

Prepare-se: direcione a sua bússola, leia o  ndice para se orientar, escolha a parte que mais lhe interessa e boa viagem!



Referências Bibliográficas



Fique de olho!



Significado



Leis e Acordos



Rotas de navega o



Agradecimentos especiais

Conselho Diretor

DIRETOR-PRESIDENTE

Martin Mitteldorf

DIRETOR VICE-PRESIDENTE

Luiz Alberto Zanoni

DIRETOR FINANCEIRO

Fernando Dias

DIRETOR ADMINISTRATIVO

Luiz Whately Thompson

DIRETORA DE MARKETING

Luciana Linhares Ferro Izzo

DIRETORA

Andrea Maria Ramos Leonel

Conselho Consultivo

PRESIDENTE

Rodrigo Mauad Gebara

VICE-PRESIDENTE

Alexandre Médicis da Silveira

VICE-PRESIDENTE

David Jafet Neto

VICE-PRESIDENTE

Marcelo Meirelles de Lucca

Conselho Fiscal

PRESIDENTE

Paulo S. Bravo de Souza

CONSELHEIRO

Daniel Mauad Gebara

CONSELHEIRO

Richard C. Overgoor

SUPLENTE

Eid Mansur Filho

SUPERINTENDÊNCIA

Celso Luiz Teani de Freitas

GERÊNCIA DE DESENVOLVIMENTO INTEGRAL E

COMUNITÁRIO

Milton Alves Santos

GERÊNCIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

Josmael Castanho

GERÊNCIA DE MOBILIZAÇÃO DE RECURSOS E CAPACITAÇÃO PARA O TRABALHO

Anadelli Soares Braz

Equipe Técnica Vocação

Ana Regina Gagliardo Adeve (*Orientadora Pedagógica*)

Andreia Queiroga Barreto (*Articuladora de Projetos e Programas*)

Cintia Hortega de Souza (*Orientadora Pedagógica*)

Edna Alexandrino Pires (*Supervisora de Apoio a Projetos Sociais*)

Maria Odete Costa Menezes (*Orientadora Pedagógica*)

Marcos Rodrigues dos Anjos (*Estagiário*)

Marilane Lima (*Auxiliar de Programas Socioeducacionais*)

Pryscilla Sugarava (*Orientadora Pedagógica*)

Tiago Fernandes de Sousa Campoy (*Orientador Pedagógico*)

Vanessa Araujo Machado (*Orientadora Pedagógica*)

Especialistas do PDI

Data Urbe - Isabela Oliveira Pereira da Silva (*Sistematização e pesquisa*)

Deise R. Sartori (*Formação e Abordagem Colaborativa*)

Escola Paulista de Biodanza - Angelina Pereira (*Biodanza*)

Lígia R.R. Pimenta (*Desenho estratégico e metodológico*)

M&M - Marialice Piacentini e Adelaide Barbosa Fonseca (*Abordagem Colaborativa*)

Ouvir Ativo - Fernando Filippi, Marcelo S. Petraglia e

Mônica Maffei (*Música*)

Paula Carolina de Oliveira Souza (*Sistematização e pesquisa*)

PUBLICAÇÃO

ORGANIZAÇÃO

Milton Alves Santos

COORDENAÇÃO EDITORIAL E DE ARTE

Tomara! Educação e Cultura

SISTEMATIZAÇÃO E PESQUISAS

Data Urbe - Isabela Oliveira Pereira da Silva

LEITURA TÉCNICA

Lígia Pimenta

SISTEMATIZAÇÃO, PREPARAÇÃO E EDIÇÃO DE TEXTOS

Tomara! Educação e Cultura

DESIGN

Luciana Gobbo

REVISÃO DE TEXTO

Ana Castanho

Lucimara Carvalho

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

V872d Vocação

O desenvolvimento integral e os caminhos da educação permanente: fortalecendo o SUAS nos territórios. / Vocação; organizado por Milton Alves Santos - São Paulo: Ação Comunitária do Brasil (Vocação), 2017. 176 p.; 25 cm.

ISBN: 978-85-66991-09-3

1. Educação permanente. 2. Serviço social. 3. Políticas públicas. 4. Sistema Único de Assistência Social - SUAS. 5. Desenvolvimento integral. I. Título.

CDD 360

O Desenvolvimento Integral e os caminhos da Educação Permanente: fortalecendo o SUAS

Este trabalho foi realizado no âmbito do **Projeto Jovens de Ação**, com recursos do Fundo Municipal da Criança e do Adolescente (FUMCAD) da Cidade de São Paulo. É permitida a reprodução do texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. O **Projeto Jovens de Ação** foi idealizado com vistas à produção de inovações quanto à proteção integral de crianças, jovens e adolescentes, privilegiando dispositivos formativos voltados aos profissionais e ampliando sua participação. A busca é efetivar o Desenvolvimento Integral na rede pública de Serviços regulares em uma perspectiva de complementaridade aos demais Serviços oferecidos, visando à inovação junto às políticas públicas existentes na cidade de São Paulo.

Equipe Técnica

Adelaide Barbosa Fonseca é assistente social, pós-graduada em Gestão de Projetos e Responsabilidade Social, com especialização em Gestão Pública pela FGV-SP e Desenvolvimento Local e Regional pela CEPAL-ONU. Facilitadora Master formada pelo Projeto GETS-United Way of Canadá. Facilitadora credenciada do SEBRAE-SP e consultora especialista do SENAC-SP. Atualmente atua no PDI como especialista em Abordagem Colaborativa.

Ana Regina Gagliardo Adeve é licenciada em Letras Português-Espanhol pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, dramaturga e escritora. Atua no terceiro setor há 15 anos, dedicando-se às seguintes temáticas: redes sociais, juventude, gênero, educação e desenvolvimento local. Atualmente trabalha na Vocação como orientadora pedagógica.

Andreia Queiroga Barreto é pedagoga pela FEUSP. Atua como professora especialista na educação de jovens e adultos. Participou como educadora em diferentes projetos formativos no terceiro setor. Atualmente trabalha na Vocação como Articuladora de Projetos e Programas.

M. Angelina Pereira é assistente social aposentada pela Prefeitura de São Paulo, com especialização em Administração Hospitalar, Gerontologia Social e Teorias e Técnicas de Cuidados Integrativos pela UNIFESP. Titular em Biodanza desde 1987, é formada pela Escola Paulista de Biodanza, na qual atualmente atua como diretora e estudou com o criador do Sistema de Biodanza, Rolando Toro Araneda. Didata em várias escolas de formação de Biodanza, na América Latina, Europa, EUA e Japão. Possui experiência de mais de 35 anos nas áreas de saúde, educação, assistência e proteção social. Dedica-se à facilitação de processos pessoais e institucionais, através da Biodanza, com base no Princípio Biocêntrico, em instituições públicas, do 3º Setor e em empresas. Atualmente atua no PDI na Ativação em Biodanza.

Cintia Hortega é pedagoga e formada em Matemática no Instituto Singularidades. Tem especialização em Fundamentos da Matemática no Ensino Fundamental I pela Universidade de Franca/Mathema. Atua na área de numeramento para jovens de 15 a 18 anos. Atualmente trabalha na Vocação como orientadora pedagógica.

Deise R. Sartori é pedagoga formada pela FMU, especialista em Educação pela Universidade de São Paulo e em Gestão de Organizações do Terceiro Setor pela

Universidade Mackenzie. Participou de Programa de Intercâmbio na Universidade de Reims (França) no curso de formação de mestres. É referência em aplicação e desenvolvimento da Abordagem ABCD (Abordagem Colaborativa). Atualmente atua no PDI como especialista em Cidade Ademar.

Fernando Filippi é bacharel em Economia e professor de música para crianças, adolescentes e adultos na escola de música Companhia das Cordas, em São Paulo. É integrante da equipe de facilitadores musicais do Instituto Ouvir Ativo. Atualmente atua no PDI na facilitação em música.

Isabela Oliveira Pereira da Silva é doutora em Antropologia Social pela USP com estágio doutoral na Universidade de Columbia, nos Estados Unidos. É especialista em pesquisas na área de Antropologia Urbana e docente na Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (FESPSP) e na PUC-SP. Atualmente atua no PDI na área de Pesquisas e Sistematização.

Lígia R. R. Pimenta é psicóloga e doutoranda da PUC-SP. Atua em processos colaborativos, reflexivos, inovadores e dialógicos em órgãos do governo, empresas, terceiro setor, organismos internacionais e universidades. É docente convidada nos cursos Liderança, Inovação e Sustentabilidade/LIS e Trabalho com Famílias em Abordagem Sistêmica na PUC-SP. Atualmente atua no PDI como especialista em Estratégia e Metodologia.

Márcia Regina Gervastock é bacharel em Design Gráfico pelo Centro Universitário Belas Artes de São Paulo. Atualmente atua como designer gráfica na Vocação.

Marialice Piacentini é pedagoga, com especialização em Formação de Educadores, Gestão de ONG e Desenvolvimento Comunitário. Formação em Desenvolvimento Comunitário baseado nos Talentos e Recursos Locais pelo Projeto GETS-United Way of Canadá de 2001 a 2005 e pelo Coady International Institute, St. Francis Xavier University, Canadá, em 2009. Atualmente atua no PDI Cidade Ademar como especialista em Abordagem Colaborativa.

Maria Odete da Costa Menezes é pedagoga, psicopedagoga, com especialização em Educação Infantil e orientação pedagógica. Atua em escolas e na área social com formação de educadores, orientadores socioeducativos e professores, monitoramento e sistematização de metodologias socioeducativas. Atualmente trabalha na Vocação como orientadora pedagógica.

Marcelo S. Petraglia é educador musical formado pela ECA-USP, especialista em

Musicoterapia Hospitalar e Organizacional pela FMU, mestre em Biologia pela UNESP-Botucatu e doutor em Psicologia Social pelo Instituto de Psicologia da USP. É integrante da equipe de facilitadores musicais do Instituto Ouvir Ativo. Atualmente atua no PDI na facilitação em música.

Milton Alves Santos é pedagogo pela Faculdade de Educação da USP. Atua nas áreas de Educação e Assistência Social, dedicando-se ao fomento e à facilitação de processos de desenvolvimento institucional em organizações não governamentais, institutos privados e instituições públicas. Atualmente atua na Vocação como Gerente de Desenvolvimento Integral e Comunitário.

Mônica Leoni Maffei é musicista, pedagoga e flautista. Coursou bacharelado em flauta transversal na FAP-Arte, fez seu mestrado em pedagogia musical e o curso de pedagogia Waldorf em Frankfurt, Alemanha. É integrante da equipe de facilitadores musicais do Instituto Ouvir Ativo. Atualmente atua no PDI na facilitação em música.

Paula Carolina de Oliveira Souza é bacharel em Lazer e Turismo pela USP. Possui experiência com empresas, terceiro setor e gestão pública em desenvolvimento local, educação não formal e animação sociocultural. É membro do grupo de estudos em educação não formal do CPF (Centro de Pesquisa e Formação) do SESC. Atualmente atua no PDI como sistematizadora e pesquisadora em Cidade Ademar.

Priscilla Sugarava da Silva é pedagoga, psicopedagoga e especialista em Neuroaprendizagem e Psicanálise. Atuou em projetos e formações junto à Prefeitura Municipal de São Paulo. Trabalha como consultora e ministra formações de profissionais na área da Educação pela empresa Trilhando Saberes. Atualmente trabalha na Vocação como orientadora pedagógica.

Tiago Fernandes de Sousa Campoy é psicólogo com aperfeiçoamento em Psicanálise. Atuou como gestor em centros para crianças, adolescentes e jovens vinculados às políticas de Assistência Social da Prefeitura Municipal de São Paulo. Atualmente trabalha na Vocação como orientador pedagógico.

Vanessa Machado é pedagoga voltada à orientação de estudos e orientação profissional e possui experiência com jovens em ambientes escolares formais e não formais. Atualmente trabalha na Vocação como orientadora pedagógica.

Vitor dos Santos Matsuoka é formado em Relações Públicas pela ECA-USP. Trabalha há mais de nove anos na área de comunicação. Atualmente atua como analista de marketing na Vocação.

Agradecimentos

Esta obra não seria possível sem a energia e a colaboração sistemáticas das instituições e pessoas abaixo relacionadas:

Serviços participantes na SAS Campo Limpo – Organizações da Sociedade Civil

ASSOCIAÇÃO AQUARELA NA ALDEIA DE MATA VIRGEM

Liderança: Fabio Tadeu Hauach Barcat
CCA Aquarela Jd. Elizabeth – Gerente: Marly Ferreira Martins dos Santos

ASSOCIAÇÃO DE MORADORES DO JARDIM COMERCIAL

Liderança: Antônia Lúcia Fernandes de Melo
CCA Raio de Sol – Gerente: Moara do Carmo Paiva

ASSOCIAÇÃO OBRA DO BERÇO

Liderança: Maria Bernadette Anhaia Mello de Magalhães
CCA Obra do Berço – Gerente: Cinthia Queiroz N. dos Santos
CJ Obra do Berço – Gerente: Pamela Sarmento

ASSOCIAÇÃO SANTA CECILIA

Liderança: Francisco Edinardo do Nascimento
CCA Jardim Santo Antônio – Gerente: Daniele Machado Olavo

CARITAS DIOCESANA DE CAMPO LIMPO

Liderança: Padre Marcelo Francisco Leite e Padre Reinaldo Sussumo Akagui
CCA Casa da Criança e do Adolescente – Gerente: Zilma Oliveira Silva
CCA Mãe Admirável – Gerente: Zilda Gonçalves dos Santos Pires
CCA Paroquia Santo Antônio – Gerente: Donata Severino de Azevedo dos Santos
CCA São Bento – Gerente: José Orlando de Souza

CENTRO COMUNITÁRIO E RECREATIVO DO JARDIM MACEDÔNIA

Liderança: Carlos Gomes Batista
CCA Jd. Macedônia – Gerente: Gabriela Andrade

INSTITUTO FOMENTANDO REDES E EMPREENDEDORISMO SOCIAL

Liderança: João Carlos Ferreira da Silva
CCA Aurélio – Gerente: Sidney Santos da Silva

LAR BATISTA DE CRIANÇA

Liderança: Pastor Marcelo Gomes Longo
CCA Lar Batista – Gerente: Neidmar Cipriano

MOVIMENTO COMUNITÁRIO DE VILA REMO

Liderança: Célia Maria da Silva Martins
CCA Valo Velho – Gerente: Cintia dos Santos Joaquim

MOVIMENTO COMUNITÁRIO ESTRELA NOVA

Liderança: Hermínia Johanna Maria E. Schoenmaker
CCA Estrela Nova – Gerente: Elenita da Silva Oliveira
CJ Estrela Nova – Gerente: Renata Lima

PROJETO ARRASTÃO

Liderança: Vera Inês Marmo Masagão Ribeiro
CCA Arrastão – Gerente: Solange Aparecida da Silva
CJ Arrastão – Gerente: Francisco Natalino da Cruz

SOCIAL BOM JESUS

Liderança: Zacarias Sampaio Camilo e Cassiana Roveló
CCA Jd. Piracuama – Gerente: Maria Rafaela Silva Andrade
CCA Jd. Vale das Virtudes – Gerente: Edinalva Ribeiro de Abreu
CCA Vila Andrade – Gerente: Renata Aparecida Costa
CCInter Jd. Imbé – Ana Claudia Carvalho de Almeida Venceslau

Serviços participantes na SAS Cidade Ademar

ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE PROVIDÊNCIA AZUL

Liderança: Angelina Bridi
CCA Centro Social Esperança – Gerente: Maria Cristina Donini

ASSOCIAÇÃO CASA DOS CURUMINS

Liderança: Adriana Gomes Fernandes Eisenhardt
CCA Casa dos Curumins – Gerente: Selma Vieira de Sema

ASSOCIAÇÃO COMUNITÁRIA DESPERTAR

Liderança: Maria de Lourdes Egydio Villella
Cedesp Despertar – Gerente: Leticia Pereira Leme Souza

ASSOCIAÇÃO DE APOIO À FAMÍLIA, AO GRUPO E À COMUNIDADE (AFAGO-SP)

Liderança: Adriana Magalhães Rocha
CJ Afago – Gerente: Pierina Angélica Soratlo
CCA Afago – Gerente: Iane Almeida

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE EDUCAÇÃO COMPANHIA DE MARIA

Liderança: Rosa Alves Miranda

CCA CEJOLE – Gerente: Andreia Santaterra R. Feitoza

CENTRO ASSISTENCIAL REINO DA CRIANÇA

Liderança: Adriana Baptista Resende Rebolo
CCA Reino da Criança – Gerente: Maria Lucia Araújo Cabral

CENTRO COMUNITÁRIO CATÓLICO E OBRAS SOCIAIS OSCAR ROMERO

Liderança: Maria Gazzeto
SCFV CCA Santa Lúcia – Gerente: Viviane Oliveira Monteiro

CENTRO POPULAR DE DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS FREI TITO DE ALENCAR LIMA

Liderança: Antonio José Gomes
CCA Frei Tito – Gerente: Loreta Geise Façanha
CCA Frei Tito I – Gerente: Regilania Moreira Monte

ENTIDADE DE PROMOÇÃO E ASSISTÊNCIA SOCIAL ESPAÇO ABERTO

Liderança: Beatriz Hungria Moreno
CCA Pedreira (Mar Paulista e Guacuri) – Gerentes: Ana Paula S. Amaral

GRUPO ASSISTENCIAL OS SAMARITANOS – SAMARITANO SÃO FRANCISCO DE ASSIS

Liderança: Sergio Tadeu Diniz
SCFV/CCA “GAOS” – Gerente: Maria Eunice A. Pereira

GRUPO DE ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES INDEPENDENTES – GOTI

Liderança: Roselia Aparecida Peixoto Siqueira Vaamond
CCA Santa Terezinha – Gerente: Simone Rodrigues da Silva Teixeira

OBRA SOCIAL SANTA RITA DE CASSIA

Liderança: Padre Marson Orlando de Souza
CCA São Francisco – Gerente: Elisabeth Alves Pinto
CCA Vida e Convivência – Gerente: Maria Avani G. Nunes
CCA São Carlos – Gerente: Ana Maria Silva Leandro

SÃO PAULO WOMAN'S CLUB

Liderança: Romilda Venturini Tucci
CJ Castelinho – Gerente: João Francisco Paes
CCA Castelinho – Gerente: Roberto Pereira Mendes

SEARA BENDITA INSTITUIÇÃO ESPÍRITA

Liderança: José Renato Lagos de Gestal
CCA Seara Bendita – Gerente: Elisângela Maria da Silva Paes

ASSOCIAÇÃO DO PARQUE SANTA AMÉLIA E BALNEÁRIO SÃO FRANCISCO

Liderança: Alcione Miranda
 CCA Santa Amélia – Gerente: Thiago Correa
 Serviços participantes na SAS M'Boi Mirim – Organizações da Sociedade Civil

ARCO ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE

Liderança: Marcelo José Ricci
 CJ Arco – Gerente: Valdirene Braz

ASSOCIAÇÃO DO ABRIGO NOSSA SENHORA RAINHA DA PAZ DO JARDIM FIM DE SEMANA

Liderança: Maria Regina Gonçalves Sigaki
 CCA Rainha da Paz – Gerente: Maria Nilza dos Santos
 CJ Rainha da Paz – Gerente: Xisto Barbosa

ASSOCIAÇÃO SANTA CECILIA

Liderança: Francisco Edinando do Nascimento
 CCA Ibirapuera – Gerente: Joana Amelia Alves Cavalcante

CARITAS DIOCESANA

Liderança: Padre Marcelo Francisco Leite e Padre Reinaldo Sussumu Akagui (Representante indicado: Fábio Vicente)
 CCA Nossa Senhora Aparecida – Gerente: Dilma dos Anjos
 CCA Instituto Rural – Gerente: Bruna Conceição da Silva
 CJ Cardeal – Gerente: Leila Sampaio

INSTITUIÇÃO JOSÉ MARIA EDUCAR

Liderança: Zenilda dos Santos
 CCA Paranapanema – Gerente: Luciana Teresa da Silva
 CCA Bananal – Gerente: Altiva Gloria Rodrigues

INSTITUTO FOMENTANDO REDES E EMPREENDEDORISMO SOCIAL

Liderança: João Carlos Ferreira da Silva
 CCA Boa Sorte – Gerente: Sirlei Aparecida dos Santos

INSTITUTO SOCIAL SANTA LUCIA

Liderança: Antônio Araújo dos Santos
 CJ Santa Lucia – Gerente: Ciloelson Gomes da Silva

MOVIMENTO COMUNITÁRIO SÃO JOAQUIM

Liderança: Gláucia Suzana de Carvalho
 CCA São Joaquim – Gerente: Rosaria Aparecida Azevedo

MOVIMENTO COMUNITÁRIO CRISTO LIBERTADOR

Liderança: José Valdo do Carmo
 CCA São Francisco – Gerente: Dulcineia Santos de Andrade

SANTOS MÁRTIRES

Liderança: Regina Paixão
 CCA Nossa Senhora de Fátima – Gerente: Cleide de Oliveira
 CCA São José – Gerente: Daniela Ismael
 CCA Alto do Riviera – Gerente: Leandro de Oliveira
 CCA Riviera – Gerente: Donizete Araujo
 CJ Ranieri – Gerente: Angela Mendonça
 CJ Kagohara: Gerente – Eliana Alves Mourão

SOCIAL BOM JESUS

Liderança: Sebastião Justino de Almeida e Zacarias Sampaio Camilo (Representante Indicada: Cassiana Rovelo)
 CC Inter Clube da Turma – Gerente: Rosa Paula Fernandes
 CEDESP Clube da Turma – Gerente: Wellington Angelo Mariano

SOCIEDADE AMIGA ESPORTIVA DE COPACABANA

Liderança: Urbano Fernandes dos Reis / Representante indicado: Edson Luiz dos Santos
 CJ Copacabana – Gerente: Marisa Regina Ferreira
 CJ Ipava – Gerente: Carla Pereira da Silva

ASSOCIAÇÃO DOS MORADORES DO JARDIM KAGOHARA

Liderança: Romilda Maria Gaudino da Silva
 CCA Jardim Kagohara – Gerente: Helena Aparecida Pimenta

SAS – CAMPO LIMPO

Cassia Aparecida Travensolo – Supervisão de SAS
 Genice Leite dos Santos – Supervisão de SAS (até setembro de 2017)
 Maria Aparecida Junqueira
 Supervisão de SAS (de agosto de 2015 a janeiro de 2016 e, atualmente, desde outubro de 2017)
 Marly Martins - Supervisão de SAS (até maio de 2015 - In memoriam)
 Neiva Nogueira – Gestão SUAS

CRAS CAMPO LIMPO

Maria de Lourde de Melo (Coordenadora)
 Raquel Estevão Barbosa da Silva (Técnica)
 Adriana Cristina Rodrigues Sabia (Técnica)
 Priscila Nogueira Gandolf (Técnica)
 Elaine Carolina Rodrigues (Técnica)

CRAS CAPAO REDONDO

Leticia Almeida Barbosa Pereira (Coordenadora)
 Claudia Roziane Cirilo Silva (Técnica)
 Raquel Gomes da Costa (Técnica)
 Carolina de Fatima Hipolito (Técnica)

CRAS VILA ANDRADE

Ladir Rodrigues Alves (Coordenadora)
 Elen de Jesus Freitas (Técnica)
 Sílvia Maria Pedrosa (Técnica)

SAS M'BOI MIRIM

Maria Lucia Viana – Supervisão de SAS
 Deborah Martinez – Gestão SUAS e Parcerias de Convênio (até nov/17)
 Maria do Carmo Cruz – Unidade Prestação de Contas
 Marlene Ferreira da Silva – Unidade Administrativa/RH
 Elaine Granjeiro – Observatório de Políticas Sociais Local
 Marly Querido - Protocolo/Expediente

CRAS JARDIM ANGELA

Alessandra Rosalino Martins (Técnica)
 Karina Felix (Técnica)
 Elizangela Marques dos Santos (Técnica)

CRAS JARDIM SÃO LUIZ

Kassia Siqueira Ribeiro (Técnica)
 Marilene Dias de Lima Santos (Técnica)

CRAS M'BOI MIRIM

Edna Maria da Silva Orilhana (Técnica)
 Marlene Teixeira (Técnica)
 Elaine Carolina Rodrigues (Técnica)
 Veronica Andrade da Gama (Técnica)

SAS CIDADE ADEMAR

Regina Lea Gabel Gebri – Supervisão de SAS
 Simone de Fontes Celes – SAS Gestão SUAS parcerias e convênios
 Ana Luiza Gonçalves Petená – SAS Gestão SUAS parcerias e convênios
 Rosalina Alves Ferreira – Coordenadora CREAS Cidade Ademar
 Maria Inês V. Baptista – Técnica SAS Gestão SUAS – Observatório de Política Social Local

CRAS CIDADE ADEMAR 1

Helena Silveira Boen (Coordenadora)
 Viviane M. Rosseti (Técnica)
 Sílvia Regina B. N. Salles (Técnica)

CRAS CIDADE ADEMAR 2

Maria Ivanira B. S. Santos (Coordenadora)

CRAS PEDREIRA

Marilene G. Nappo (Coordenadora)



Sumário

APRESENTAÇÃO **11**

PREFÁCIO Marcelo Gallo **14**

INTRODUÇÃO **16**

1. Os fundamentos da proposta de Educação Permanente 19

1.1 Por que precisamos de uma metodologia para o Desenvolvimento Integral? **21**

1.2 O Desenvolvimento Integral: conceito e princípios **25**

1.3 A promoção da Dignidade Humana **27**

1.4 O foco no Projeto de Vida **29**

1.5 A busca pela Transformação Social **31**

1.6 Concepção de família e o seu lugar no desenvolvimento **32**

2. Os princípios da Educação Permanente no SUAS e a proposta metodológica da Vocação 37

2.1 Visão Sistêmica **41**

2.2 Abordagem Colaborativa **44**

2.3 Olhar Apreciativo **46**

2.4 Diálogos Generativos **47**

2.5 Homologias de Processos **49**

2.6 Experiências Verdadeiras **50**

Referências Bibliográficas 52



Apresentação

O desafio da **Educação Permanente no Brasil** e na cidade de São Paulo no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) é um tema pertinente e relevante quando se consideram os diferentes problemas que impactam a garantia do Desenvolvimento Integral de crianças, jovens e suas famílias.

Em um cenário marcado pela existência de sujeitos e territórios em situação de vulnerabilidade social, não apenas pela privação de renda, mas pela falta de condições dignas de moradia, educação, saúde e cultura, entre outros, o entendimento do Desenvolvimento Integral como um direito humano, que pode ser potencializado e viabilizado por meio de um processo de Educação Permanente, passa a ser um fator importante, uma vez que ele ajuda a promover a equidade e a qualificar a gestão do trabalho no SUAS, no âmbito do atendimento de famílias em territórios vulneráveis.

A fim de contribuir com esse esforço, a Vocação vem desenvolvendo o **Projeto de Desenvolvimento Integral (PDI)** desde 2015 na Zona Sul da cidade de São Paulo, abrangendo em 2017 as regiões de Campo Limpo, M'Boi Mirim e Cidade Ademar, territórios de configuração bastante complexa, heterogênea e desigual. A Vocação procura assim cumprir a sua missão de *construir uma dinâmica social mais justa e igualitária, impactando efetiva e positivamente a vida das pessoas e de suas comunidades por meio da formulação, implantação e disseminação de metodologias onde crianças e jovens possam fortalecer seus Projetos de Vida.*

A implantação do PDI pela Vocação colabora para o fortalecimento da política de Educação Permanente do SUAS na cidade de São Paulo, oferecendo aos **trabalhadores que atuam no campo da Assistência Social**, direta ou indiretamente, percursos formativos voltados para a melhoria de sua prática profissional.

A Educação Permanente no SUAS, proposta pela Vocação, que tem como foco a promoção do Desenvolvimento Integral de crianças, jovens e famílias, apoia-se em uma proposta metodológica e em fundamentos que foram sendo solidificados ao longo de muitos anos de atuação da Vocação. Dessa maneira, este lado da publicação, a Parte 1, é dedicada a compartilhar referências básicas, princípios e dimensões da metodologia que organizam a proposta de Educação Permanente desenvolvida.

O prefácio traz o olhar de Marcelo Gallo, e a Introdução apresenta resumidamente a Vocação, localizando a proposta de Educação Permanente realizada por meio do PDI.

Na sequência, o primeiro capítulo destaca os pontos de referência para o trabalho de Educação Permanente, apresentando como, para a Vocação, se fundamentam e se inter-relacionam os conceitos de Desenvolvimento Integral, Dignidade Humana, Projetos de Vida e



Para saber mais sobre os desafios da Educação Permanente, vale conferir o capítulo “Gestão do trabalho e presença de Educação Permanente” que faz parte do Plano Decenal de Assistência Social da Cidade de São Paulo – PDMAS/SP 2016-2026, disponível em: http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/assistencia_social/arquivos/PLANO_DECENAL_ASSIS_SOCIAL_SP.pdf



Saiba mais sobre como o PDI se formou. Siga a rota para a página 17, Parte 2.



Saiba mais sobre os profissionais que participam do PDI. Siga a rota para a página 44, Parte 2.



POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS (PNEP/SUAS)

Os percursos formativos e as ações de formação e capacitação do PNEP/SUAS destinam-se aos trabalhadores do SUAS com Ensinos Fundamental, Médio e Superior que atuam na rede socioassistencial, assim como aos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades.

O objetivo geral da Política Nacional de Educação Permanente é *institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação.*

Entre os seus objetivos específicos, podem ser destacados:

- *Desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros condições para que possam distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão no processo de gestão e no desenvolvimento das atenções em benefícios e Serviços;*
- *Desenvolver junto aos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos Serviços e benefícios socioassistenciais;*
- *Criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação;*
- *Ofertar aos trabalhadores Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;*
- *Criar meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho.*

FONTE: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Política Nacional de Educação Permanente do SUAS*. 1. ed. Brasília: MDS, 2013. p. 27.

Transformação Social. Além disso, o capítulo aborda o papel da família nesse processo. Já o segundo capítulo traz os princípios da Educação Permanente no SUAS e as dimensões trabalhadas no PDI para sua operacionalização. Essas dimensões compõem a engrenagem que roda e qualifica a formação proposta pela Vocação para os trabalhadores do SUAS: Visão Sistêmica, Abordagem Colaborativa, Olhar Apreciativo, Diálogos Generativos, Homologias de Processos e Experiências Verdadeiras.

É com base nesses fundamentos, princípios e dimensões aqui descritos que os **três ciclos do PDI**, apresentados na Parte 2 deste livro e voltados à Educação Permanente dos trabalhadores do SUAS, com seus percursos formativos e vivências específicas, foram construídos e colocados em prática.

Com esse conteúdo, a Vocação compartilha os conhecimentos acumulados na realização de programas formativos, tanto para registrar e dividir os desafios e as conquistas desse tipo de trabalho, como para inspirar a realização de projetos similares por outras organizações, profissionais e interessados. Busca-se, ainda, encontrar no leitor um interlocutor ativo na reflexão sobre as práticas de fortalecimento do SUAS, em especial os Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos, “chão” da Proteção Social Básica.



Saiba mais sobre os três ciclos do PDI. Siga a rota para a página 51, Parte 2.

Prefácio

Marcelo Gallo*

Inicialmente é impossível não mencionar o prazer e o orgulho decorrentes do convite que recebi para prefaciar esta publicação, que é produto de muito esforço de uma equipe de pesquisadores, técnicos, educadores e usuários dos serviços socioassistenciais. A Vocação vem consolidando sua atuação numa perspectiva que se constitui principalmente pela metodologia de um trabalho socioeducativo que atua de forma dialógica, horizontal e sistêmica, integrando e interagindo na totalidade de suas ações, face às demandas apresentadas pelos trabalhadores do SUAS nos territórios.

Os textos que ora chegam aos leitores são contributos que favorecem enfrentamentos para a recorrente afirmativa de que “na prática a teoria é outra”, uma falsa polêmica, que, ao lermos este material, verificamos como o que se propõe adensa, refina e lança luz às discussões e às ações profissionais, às pesquisas e aos demais estudos relativos à dimensão interventiva de diferentes áreas do conhecimento.

Esta publicação reúne diferentes abordagens intelectuais com qualidade, para a superação de uma lacuna existente no campo da produção intelectual que vem pensando as atividades desenvolvidas no âmbito da Política de Assistência Social - SUAS, no que se refere ao Desenvolvimento Integral.

Sem caírem no simplismo, tampouco em arrogância intelectual que induzem precipitadamente a conclusões, mas, contraditoriamente, de modo crítico e fecundo, os textos trazem à baila discussões sobre o âmbito técnico-operativo numa perspectiva histórica e teórica, permitindo apreender esse processo como parte da intervenção nas relações sociais, sem sugerirem qualquer semelhança desse âmbito com um arsenal de instrumentos neutros e/ou técnicas aplicáveis de maneira prescritiva.

Importante salientar que a Política de Assistência Social tem marcas históricas importantes que precisam ser consideradas, como a superação do assistencialismo, pois a lógica assistencial se configura em ações que nem sempre são pensadas de maneira a refletir e garantir de fato o Desenvolvimento Integral, mas se constituem, sim, em ações focalistas, minimalistas e não críticas aos processos sociais a que estão submetidas. No entanto, é importante salientar que esse processo vem sendo questionado pelos trabalhadores do SUAS, que operacionalizam essas ações, a fim de que se mude essa lógica em perspectiva de totalidade. Esta publicação se propõe a avançar na direção de efetivar, de fato, as propostas metodológicas de intervenção em uma perspectiva de apontar caminhos possíveis de fortalecimento do SUAS.

Como entender as necessidades humanas de crianças, adolescentes, jovens, idosos, pessoas com necessidades especiais, gestantes e nutrizes, considerando ainda as questões étnico-raciais, segmentos que historicamente necessitam de atenção especial? Essa reflexão pode incidir em ações de como construir uma metodologia que leve em consideração o contexto de vulnerabilidade dos territórios onde vivem as pessoas que necessitam de proteção. Outro ponto que precisa ser levado em consideração é que proteção não é somente uma questão de renda, ou de ausência de renda; é muito mais que isso.

Podemos dizer, portanto, que a política social é *locus* privilegiado de ação dos trabalhadores do SUAS: um espaço em que se observam processos e nexos de conflitos e até de confrontos entre diferentes setores da sociedade, e as consequentes injunções das demandas que se dirigem a esses profissionais e os mobilizam para a prestação de serviços. Melhor dizendo, não há conhecimento teórico qualificado, por mais crítico e substancial que seja, capaz de se transmutar imediatamente em prática, assim como não há teoria que prescindida da ação do ator social para alterar a realidade. Portanto, as técnicas, os procedimentos, os instrumentos e a metodologia são elementos imprescindíveis à ação profissional e não são em si conservadores ou progressistas, mas comportam e traduzem diferentes, e até antagonísticos, vieses do pensamento e projetos profissionais.

Esses são argumentos que me levam a ratificar a importância desta publicação, sua contribuição diante da lacuna na literatura sobre a produção no campo socioassistencial e da falta de discussões voltadas para o aparato técnico-operativo, o que é sentido significativamente pelos profissionais que atuam na área. Avalio que a reflexão, proposta nos encontros e nos processos formativos que a *Vocação* vem realizando, permitiu avançar sobremaneira na decifração da realidade social, na compreensão crítica do “solo histórico”, que determinou a base do debate sobre Desenvolvimento Integral, e na metodologia como objeto de estudo/intervenção. Dessa maneira, cabe prosseguir, isso significa enriquecer nossas pesquisas, considerando o trabalho profissional cotidiano, os objetivos, as condições e os meios de trabalho nas instituições e, por conseguinte, não negligenciar o “como fazer”, o como lidar com as mediações e os meios que nos possibilitam atuar, de maneira comprometida, com uma perspectiva emancipatória.

*Marcelo Gallo é docente há 26 anos, licenciado em Matemática, Pedagogia e, posteriormente, graduado em Serviço Social, fez mestrado, doutorado e pós-doutorado nessa área. Atualmente, é professor na UNESP, nos cursos de Serviço Social e Relações Internacionais. Atua também como professor no programa de pós-graduação em Serviço Social da UFPB de João Pessoa, na Paraíba, e é pesquisador da Escola Francesa de Sociologia E'HESS, onde estuda a juventude refugiada.

Introdução

A Vocação, que nasceu com o nome de A o Comunitária do Brasil,   uma ONG localizada na Zona Sul da cidade de São Paulo que tem como objetivo de atua o fortalecer Projetos de Vida de crianças, jovens, famílias e comunidades.

Por acreditar que a sociedade deve garantir direitos básicos aos seus cidadãos, de modo a construir um país mais rico em oportunidades, onde as pessoas e as comunidades possam se desenvolver em sua plenitude, a Voca o tem como missão colaborar e participar da constru o de uma dinâmica social mais justa e igualitária, que impacte efetiva e positivamente a vida das pessoas e de suas comunidades. Para isso, desenvolve a es voltadas a promover o Desenvolvimento Integral de crianças, jovens e famílias.

Todas as atividades são idealizadas com foco nas aprendizagens necessárias aos ciclos de vida, visando ao Desenvolvimento Integral

A Voca o colabora com as políticas públicas, fomentando o trabalho em rede e possibilitando que crianças, jovens e famílias encontrem as suas voca es, desde a primeira infância até a inser o e a vivência no mercado de trabalho. Com isso em vista, desenvolve metodologias participativas e colaborativas que mobilizam os atores de diferentes comunidades para que possam ser sujeitos de sua história, além de atuar, por meio de parcerias entre o poder público e as Organiza es da Sociedade Civil, no âmbito da política de Assistência Social, para promover a Educa o Permanente dos trabalhadores que compõem a rede socioassistencial.

Em seu percurso, a A o Comunitária do Brasil construiu um caminho profícuo no âmbito do atendimento socioassistencial e, considerando as rotas planejadas, decidiu, em 2015, adotar um novo nome, mais

alinhado a suas intenções: **Vocação** – nome fantasia que busca direcionar a organização às necessidades contemporâneas do país.

O Projeto Desenvolvimento Integral (PDI) visa fortalecer o Sistema de Garantia de Direitos nos territórios, desenvolvendo ações para, partindo da Proteção Social Básica, efetivar as provisões desses territórios. Assim, um dos importantes componentes do PDI é a proposta de Educação Permanente, dirigida aos profissionais da rede socioassistencial, cujo foco é garantir a melhoria da qualidade do atendimento voltado ao Desenvolvimento Integral de crianças, jovens e famílias.

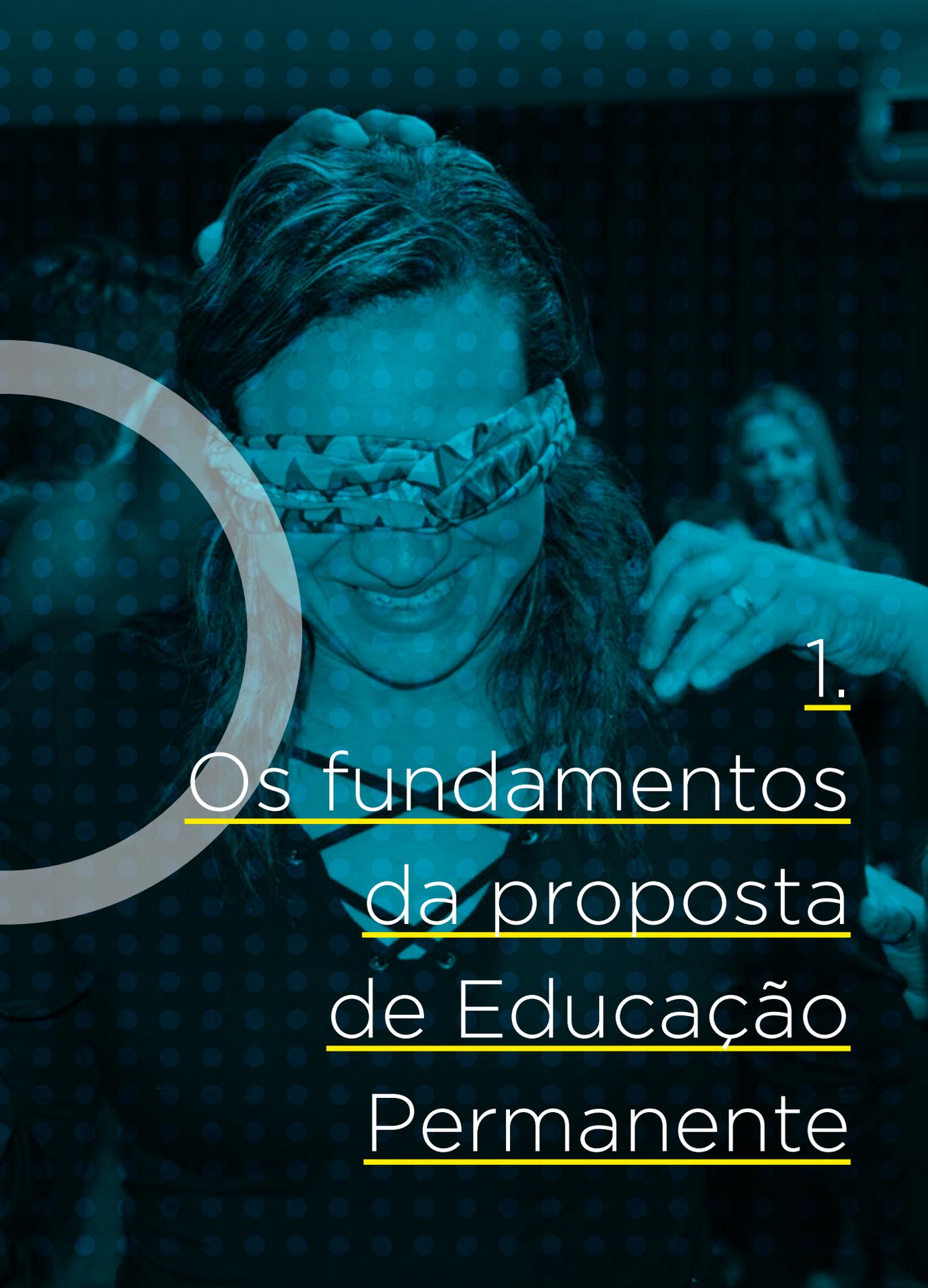
As ações do PDI foram desenvolvidas em 2017, simultaneamente, em **Campo Limpo, M'Boi Mirim e Cidade Ademar**, e se realizaram por meio de ciclos de Educação Permanente desenhados pela Vocação. A presente publicação se destina a compartilhar as concepções e as vivências do PDI no que diz respeito à proposta de Educação Permanente implementada nesses diferentes territórios. Com essa iniciativa, a Vocação reitera o seu compromisso em contribuir para o fortalecimento das políticas públicas na área da Assistência Social e para a consolidação de uma sociedade mais justa e igualitária.

A defesa do Desenvolvimento Integral é uma bandeira social e política para a Vocação e se sustenta em uma metodologia consistente, cuja aplicação, a depender do projeto, programa e iniciativa, é viva e em constante transformação. Ao entender que os atores são também sujeitos e agentes que incidem sobre a sua própria trajetória, a operacionalização dessa metodologia é retroalimentada em uma relação de mão dupla que sempre considera e inter-relaciona a ação (o empírico) e o pensamento (o teórico). Da mesma maneira, o contexto e o território nos quais a metodologia é aplicada são de extrema importância para a definição dos caminhos que serão trilhados por cada uma das ações da Vocação, abertas o suficiente para serem alteradas e incrementadas por esses fatores.



Saiba mais sobre esses territórios.
Siga a rota para a
página 20, Parte 2.





1.

Os fundamentos
da proposta
de Educação
Permanente



1. Os fundamentos da proposta de Educação Permanente

1.1 Por que precisamos de uma metodologia para o Desenvolvimento Integral?

Promover iniciativas que fortaleçam o Desenvolvimento Integral de crianças, jovens e famílias pressupõe a garantia da Dignidade Humana e constitui um caminho potente que contribui para construir Projetos de Vida e possibilitar Transformações Sociais. Assim, entender a relação virtuosa entre esses conceitos é o primeiro passo para responder à pergunta que dá título a este subitem: afinal, por que precisamos de uma metodologia para o Desenvolvimento Integral?

A Vocação acredita na importância do Desenvolvimento Integral de crianças, jovens e famílias em suas múltiplas dimensões: física, intelectual, social, emocional e simbólica. E esse desenvolvimento é ponto de partida e ponto de chegada para a Vocação.

Ponto de partida porque a instituição busca concretizar essa premissa por meio da realização de projetos, programas e iniciativas que identifiquem e estimulem, desde a infância, as características e os potenciais do indivíduo, um ser único e particular, carregado de habilidades e competências próprias, que merece a chance e tem o direito de se desenvolver plenamente, independentemente da sua origem e história. E também ponto de chegada, porque o desenvolvimento de cada pessoa é, de maneira contínua e permanente, o horizonte máximo a ser perseguido por qualquer ação institucional desenvolvida pela Vocação.

Porém, para que, de fato, o Desenvolvimento Integral possa funcionar como uma guia mestra, orientadora do trabalho social em prol do empoderamento das pessoas como sujeitos de sua trajetória e história, é necessário correlacioná-lo a outros pontos de referência teórico-metodológicos também importantes, de modo a construir um solo consistente para que os caminhos institucionais possam ser trilhados. Nesse sentido, a rosa dos ventos que orienta as ações da Vocação indica os diferentes pontos de referência que norteiam essa caminhada: Desenvolvimento Integral, Dignidade Humana, Projeto de Vida e Transformação Social.

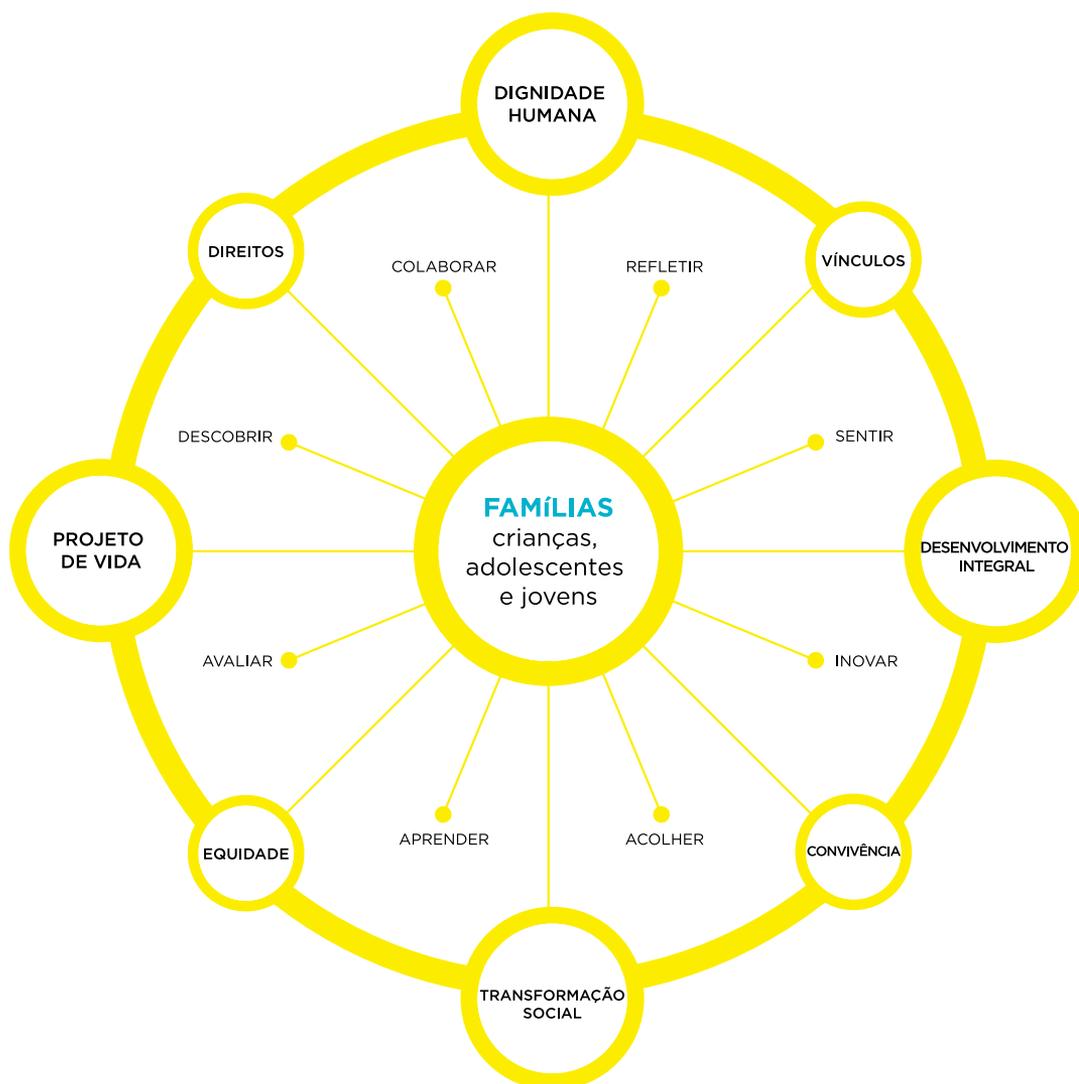
Como consta nos pontos cardeais da rosa dos ventos, entende-se que **Desenvolvimento Integral** depende diretamente da promoção da **Dignidade Humana**, o que implica considerar todas as pessoas como dignas de respeito e proteção física e psíquica – proteções cultivadas com a convivência e o fortalecimento de vínculos. Esse movimento deve ser encarado como um princípio institucional ético e político, que considera que as pessoas, individual e socialmente, devem ter seus direitos respeitados para que possam se desenvolver integralmente, com as respectivas responsabilidades, ou seja, como sujeitos de direitos e deveres.



Saiba mais sobre o conceito de Desenvolvimento Integral. Siga a rota para a página 25, Parte 1.



Saiba mais sobre o conceito de Dignidade Humana. Siga a rota para a página 27, Parte 1.



Saiba mais sobre o conceito de Projeto de Vida. Siga a rota para a página 29, Parte 1.

O Desenvolvimento Integral é manifestado quando as pessoas podem realizar escolhas consistentes, destemidas e autorais, constituindo um **Projeto de Vida** que cada um define e redefine para si ao longo da vida. Com efeito, orientação e informação são aspectos importantes para ampliar repertórios e abrir novas perspectivas, agregando valores e conhecimentos e possibilitando, para a construção desses projetos, a concretização de escolhas mais coerentes e repletas de sentido por parte dos indivíduos.

A oferta de novos horizontes permite promover equidade, apresentando novas oportunidades que ajudam a minimizar ou mesmo superar condições de vulnerabilidade e desigualdades sociais. Entretanto, o Projeto de Vida só faz sentido se as escolhas nele realizadas levarem em consideração, além dos desejos pessoais, as necessidades sociais e



Saiba mais sobre o conceito de Transformação Social. Siga a rota para a página 31, Parte 1.



FERNANDES, Fernanda. *Vocação: protótipo sobre Dignidade Humana para adolescentes e orientadores socioeducativos*. São Paulo: Vocação, 2017.

o compromisso com a coletividade, visando à **Transformação Social** de um dado território.

Desse modo, nos pontos colaterais da rosa dos ventos, encontram-se os elementos que completam as referências conceituais da Vocação:

Vínculos – Resultam das relações de convívio estabelecidas entre as pessoas ao longo de toda a vida: relações pautadas em sentimentos de valorização e de potência afetam os sujeitos e incidem em sua aprendizagem e no entendimento que têm de si e do mundo em que vivem, que podem ou não ser mobilizados para enfrentar as condições de existência;

Convivência – É uma capacidade de realização pessoal e social que fortalece as relações familiares e sociais mais amplas, em suas dimensões multiculturais, intergeracionais, interterritoriais e intersubjetivas, permitindo a superação de barreiras que se colocam no campo do convívio;

Direitos – Todos são titulares de direitos, por isso, pode-se falar em trama de direitos, baseada: na interdependência (o conteúdo de um direito se vincula ao conteúdo de outro direito), na indivisibilidade (todos os direitos humanos merecem a mesma proteção e efetivação), na indisponibilidade (não se pode dispor ou prescindir de direitos humanos), na exigibilidade (por serem direitos que têm como objetivo garantir a Dignidade Humana, devem ser exigidos quando não cumpridos ou quando violados ou ainda quando novas demandas e novos direitos possam surgir), e na justiciabilidade (significa que, por serem exigíveis, esses direitos podem ser reivindicados, inclusive, perante o Poder Judiciário);

Equidade – Ao partir da constatação de que as pessoas são diferentes, o princípio da equidade busca equilibrar essas diferenças de modo a não transformá-las em desigualdades: aplicado ao trabalho socioassistencial, representa saber olhar para as especificidades de cada um e compreender qual é o melhor caminho para garantir os direitos daquela pessoa.

Já nos pontos subcolaterais da rosa dos ventos, tem-se as atitudes que dão vida à Educação Permanente no SUAS, proposta pela Vocação e concretizada no PDI. Esses pontos orientam e auxiliam a operacionalização das ações realizadas no Projeto, conforme descrito a seguir:

O **aprender** se associa à ideia de aprendizagem significativa, que acontece à medida que os multiatores são submetidos a processos formativos ancorados na valorização das práticas profissionais desenvolvidas para, com base nesse reconhecimento, desencadear a construção de novos sentidos e significados sobre as experiências significativas. Busca, dessa forma, gerar a transformação do sujeito e possibilitar a construção e a aquisição do mundo que o cerca, ao mesmo tempo em que são estimuladas suas capacidades cognitivas, afetivas e emocionais.

O **acolher** é o cuidado respeitoso e interessado nas experiências e histórias daqueles para quem a prática socioeducativa e socioassistencial se direciona. É o ato de oferecer proteção, amparo, conforto físico e emocional, compreensão e aceitação do outro.

O **colaborar** é um jeito de fazer que se apoia nas potencialidades, no reconhecimento de talentos para fortalecer a capacidade das pessoas de concretizar projetos de interesse coletivo.

O **refletir** é um momento no qual os multiatores analisam suas práticas e podem ampliar seu repertório conceitual e procedimental, encontrando novos modos de realizar as ações socioeducativas e socioassistenciais. Envolve o compartilhar e valorizar das práticas socioeducativas e socioassistenciais para gerar reconhecimento sobre o próprio trabalho realizado.

O **sentir** é uma faculdade que precisa ser desenvolvida. Quando falamos do sentir, estamos falando de visão, audição, tato, olfato e paladar, e também do equilíbrio físico. O sentir reconhece, ainda, a subjetividade humana como essencial para o processo formativo. Faz parte do sentir tudo o que sensibiliza e afeta as pessoas, produzindo sentimentos e emoções que podem atingir a dimensão ética, mobilizando escolhas e ações.

O **innovar** é a ação promovida pelos multiatores nos contextos da atuação profissional desenvolvida em cada espaço de trabalho, de acordo com o repertório adquirido nos processos formativos.

O **descobrir** tem relação direta com a ampliação de repertório que ocorre por meio de métodos variados de formação de adultos com forte base científica e procedimental (saber-fazer); implica encontrar o desconhecido para, a partir daí, produzir aprendizagens.

O **avaliar** é entendido como produção de juízos compartilhados sobre a prática, visando aperfeiçoá-la e compreendê-la. É uma dimensão da Educação Permanente que está presente tanto no processo de construção dos encontros de formação, quanto na aplicação das atividades socioeducativas realizadas junto a crianças, adolescentes, jovens e famílias. Trata-se de processos, resultados e impactos da formação ofertada.

Assim, considerando todos esses elementos, a metodologia de Educação Permanente proposta pela Vocação foi aplicada para construir caminhos formativos de maneira compartilhada e participativa com os múltiplos atores envolvidos na rede socioassistencial. A proposta partiu de um olhar atento às características dos territórios e do cotidiano dos trabalhadores, buscando entender os aspectos necessários para a melhoria de suas práticas, sempre a partir de sua bagagem, seu conhecimento e seu repertório. Desse modo, os **Percursos Formativos** foram construídos para cada **ator**, a fim de fortalecê-los na atuação junto às crianças, jovens e famílias.

A seguir, os quatro pontos de referência da Educação Permanente – Desenvolvimento Integral, Dignidade Humana, Projeto de Vida, Transformação Social – serão apresentados de maneira a declarar os fundamentos de cada um desses conceitos para a Vocação.



Saiba mais sobre como aconteceram os ciclos e percursos do PDI. Siga a rota para a página 69, Parte 2.



Saiba mais sobre os atores que participam do PDI. Siga a rota para a página 44, Parte 2.



Para a construção dessa reflexão, agradecemos a Profa. Dra. Silvia H. Koller da UFRGS por suas contribuições didáticas sobre a Bioecologia do Desenvolvimento.



Amartya Sen é vencedor do prêmio Nobel de Economia. Para conhecer um pouco mais a seu respeito, assista: <https://www.youtube.com/watch?v=UGT5rnNLxOc>. Acesso em: set. 2017.
SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

1.2 O Desenvolvimento Integral: conceito e princípios

O conceito de Desenvolvimento Integral defendido pela Vocação compreende o desenvolvimento das capacidades física, intelectual, social, emocional e simbólica dos indivíduos como algo inseparável, interconectado e importante. Nessa concepção, o ser humano deve ser concebido em sua integralidade, considerando o sujeito como elemento central das indagações, preocupações, ações e soluções empreendidas pela instituição.

Com o Desenvolvimento Integral, busca-se impactar a melhoria da qualidade de vida das pessoas por meio de ações que (i) considerem o contexto, o território em que os indivíduos estão inseridos e sua experiência e bagagem prévia; (ii) lancem mão de novos repertórios e experiências capazes de agregar conhecimentos e novos saberes; e (iii) estimulem a produção de novas formas de agir, viver e experienciar o mundo. Pretende-se, assim, contribuir com a formação de sujeitos empoderados, autônomos, solidários e cooperativos, que possuam clareza de seus direitos e deveres na vida em sociedade.

Nessa perspectiva, entende-se que o conceito de Desenvolvimento Integral está fortemente associado ao conceito de Desenvolvimento Humano, no sentido definido pelo economista indiano **Amartya Sen**. Para esse autor, o Desenvolvimento Humano é um processo de expansão das liberdades reais de que as pessoas desfrutam, ao mesmo tempo em que a eficácia desse desenvolvimento depende da possibilidade de ação livre por parte dos indivíduos.

O desenvolvimento, segundo o autor, não pode ser entendido apenas como o econômico. Deve-se atentar para as múltiplas dimensões da vida das pessoas: o que elas podem efetivamente realizar é influenciado pelas oportunidades econômicas e pelas liberdades políticas e sociais, por sua condição de saúde, educação, moradia, etc. Uma via de mão dupla entre a ação individual e restrições e limitações sociais; esse movimento contínuo é fundamental para garantir a ampliação das capacidades e escolhas das pessoas.

Para Sen (2010), justiça e desenvolvimento se confundem, pois o desenvolvimento só ocorre caso a sociedade esteja em busca de justiça. E a justiça deve ser compreendida na chave da garantia da igualdade de capacitações aos agentes, pois só assim as desigualdades podem ser superadas.

Em geral, as pessoas recebem das instituições um conjunto de ofertas fragmentadas, compartimentadas; e necessitariam, para o seu pleno e melhor desenvolvimento, da integração de oportunidades e de contextos. Assumir o Desenvolvimento Integral como uma bandeira exige que se atue no sentido contrário à fragmentação de pessoas e territórios. A agenda do Desenvolvimento Integral, nessa perspectiva, é também uma agenda política, porque supõe trabalhar ou aplicar o desenvolvimento como sinônimo de justiça, solidariedade, igualdade e equidade.

Diane Papalia e Ruth Feldman são autoras que abordam o Desenvolvimento Humano em uma perspectiva que também faz parte do repertório da Vocação. Para elas, o Desenvolvimento Humano corresponde a um processo de transformação e estabilidade ao longo de todo o ciclo de vida humano e engloba três domínios: o físico (que compreende o crescimento do corpo e do cérebro, as capacidades sensoriais, as habilidades motoras e a própria saúde); o cognitivo (com a aprendizagem, atenção, memória, linguagem, pensamento, raciocínio e criatividade); e o psicossocial (que inclui as emoções, a personalidade e as relações sociais). As autoras ressaltam que esses domínios são interdependentes e que é essa conexão que torna o desenvolvimento um processo unificado e interacional, no sentido de ser integral e inseparável.



PAPALIA, Diane E.; FELDMAN, Ruth D. *Desenvolvimento Humano*. São Paulo: Artmed, 2013.



BRONFENBRENNER, U.
A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais e planejados. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.



Urie Bronfenbrenner classifica o que denomina de “contextos” em microsistema, mesossistema, exossistema e macrosistema, assim identificados por considerarem os diferentes tipos de ambientes e as diferentes formas pelas quais indivíduos neles interagem e participam. Vale consultar a sua obra para saber mais a respeito dessas categorias! O autor está entre os principais teóricos do campo de pesquisas e práticas vinculadas à Bioecologia do Desenvolvimento. Para conhecer mais sobre o seu trabalho a partir da chave do Desenvolvimento Integral, você pode ler também este artigo de Isa Maria Guará: “Educação e desenvolvimento integral: articulando saberes na escola e além da escola”. *Em Aberto*, v.22, n. 80, p. 65-81, Brasília, 2009.

Entendido como um processo dinâmico, ininterrupto e de constante transformação pelo qual as pessoas passam ao longo de sua trajetória, o Desenvolvimento Humano é integral por excelência porque ocorre de maneira simultânea e inter-relacionada em diferentes aspectos e domínios da vida. Esse entendimento do Desenvolvimento Humano como fenômeno integral está presente na obra de **Urie Bronfenbrenner**, que define o Desenvolvimento Humano como *o conjunto de processos através dos quais as particularidades da pessoa e do ambiente interagem para produzir constância e mudança nas características da pessoa no curso de sua vida*.

Para Bronfenbrenner, o desenvolvimento acontece sempre inter-relacionando quatro níveis: pessoa, processos, tempo e contextos. O domínio “pessoa” engloba as características individuais dos sujeitos em formação, com toda a bagagem cultural e todo o repertório que possuem, com forte influência do contexto. O domínio “processo” promove uma ligação entre os diferentes contextos e se realiza pela interação do indivíduo com pessoas, objetos, símbolos e situações que se tornam “motores” do desenvolvimento em suas diferentes dimensões. No “tempo”, estão os acontecimentos do ciclo da vida que, conectados às conjunturas históricas, constroem uma cultura específica na qual o sujeito circula e precisa construir relações que ampliarão ou restringirão suas possibilidades de desenvolvimento. O “contexto” corresponde ao ambiente global que envolve o sujeito. O autor utiliza a terminologia “**contextos**”, no plural, e os classifica de acordo com as várias dimensões e tipos de ambientes em que as relações sociais acontecem: todos, espaços nos quais ocorre o desenvolvimento.

Ao interconectar essas esferas e descrever seu funcionamento, dinâmica e reciprocidades, Bronfenbrenner oferece uma importante visão das possibilidades para o favorecimento do desenvolvimento nos diversos ambientes pelos quais os sujeitos circulam e dá relevo à necessidade de participação e de interação das pessoas com outras e com novos ambientes, conferindo a essas relações o caráter de desafios que provocam o crescimento. Bronfenbrenner defende, ainda, que uma pessoa não é simplesmente o resultado do desenvolvimento, mas também uma formadora dele.

Com base nesses referenciais, pressupõe-se também que, para melhorar as múltiplas dimensões da vida das pessoas, o Desenvolvimento Integral precisa ainda contemplar ações de desenvolvimento local, a fim de criar, territorialmente, condições para que as liberdades e capacidades dos indivíduos se desenvolvam. O desafio, portanto, está na construção e na manutenção de políticas locais que estimulem o desenvolvimento de territórios com serviços públicos de qualidade nas dimensões de saúde, educação, assistência social, arte, cultura, lazer, etc. Nesse sentido, há uma necessidade urgente de reformar os arranjos institucionais para que se possam superar tanto os erros de omissão como os de ação, que, muitas vezes, tendem a oferecer para populações em vulnerabilidade social oportunidades limitadas e fragmentadas de desenvolvimento.

Assim, a Vocação assume a importância de incentivar a criação de uma agenda em territórios vulneráveis, capaz de promover o Desenvolvimento Integral dos indivíduos, com foco na ampliação de suas liberdades e capacidades e na consolidação de uma comunidade igualmente desenvolvida. Essa é, portanto, uma agenda política em prol da concretização da Dignidade Humana para as crianças, jovens e famílias em seus territórios.

Em relação às **famílias**, cabe destacar que o foco do Desenvolvimento Integral não deve ser o fracasso ou os problemas familiares. Ao contrário, esta perspectiva deve atuar para atender às necessidades que se relacionam com ao bem-estar das mesmas. As famílias, aqui, são consideradas como promotoras de Desenvolvimento Integral: com voz e potencial de escolher o que é melhor para si e para os seus contextos de pertencimento.

1.3 A promoção da Dignidade Humana

A noção de Dignidade Humana é um valor e um atributo inerente a todos os seres humanos: a premissa é que todas as pessoas devem ter os mesmos direitos básicos pelo simples fato de serem humanas, independentemente de suas diferenças culturais, econômicas ou sociais. No contexto de uma iniciativa de Educação Permanente que visa ao Desenvolvimento Integral, a Dignidade Humana aparece como pressuposto, condição e ambiente necessários e indispensáveis para que esse desenvolvimento aconteça.

Nesse sentido, uma atuação sob a perspectiva da Dignidade Humana considera que as pessoas são dignas de proteção física e psíquica, assim como devem ter respeitadas suas singularidades, seus bens e valores, sob quaisquer circunstâncias, de modo a permitir que realizem escolhas conscientes para os seus Projetos de Vida.

Na **Constituição Brasileira de 1988**, o princípio da dignidade da pessoa humana é assegurado como um direito constitucional fundamental e se relaciona a uma série de garantias, tais como a proteção à vida e o direito à educação, à saúde, à moradia digna, à liberdade, à igualdade e ao acesso à justiça. Elaborada no período de redemocratização do Brasil, a



Saiba mais sobre papel da família para o Desenvolvimento Integral. Siga a rota para a página 32, Parte 1.



Para a construção dessa reflexão, agradecemos a Fernanda Fernandes e suas valiosas contribuições.



Accesse a Constituição na íntegra em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm



MIKOS, N. O princípio constitucional da Dignidade Humana como fundamento do Estado contemporâneo. *Revista Âmbito Jurídico*. Rio Grande, 2010.

Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8403. Acesso em: set. 2017.

Constituição apresenta em seus artigos o compromisso do país na construção de uma sociedade justa, livre e solidária e estabelece, no artigo 1º, que a Dignidade Humana fundamenta o Estado Democrático de Direito.

Com a Constituição, apesar de se caracterizar como um preceito filosófico amplo, a Dignidade Humana ganha concretude na esfera pública como um ideal a ser alcançado na sociedade nacional. Nas palavras de **Mikos**:

De fato, o princípio da dignidade humana tem como reconhecida extensão os direitos e garantias fundamentais que abrangem não só os direitos individuais, coletivos, sociais e políticos, como também os econômicos. O respeito à dignidade da pessoa humana constitui-se, assim, em um dos pilares que sustentam a legitimação de atuação do Estado, coibindo qualquer ato que procure de alguma forma restringir essa atuação, em qualquer que seja a dimensão.

Com essa perspectiva, o trabalho da Vocação tem considerado os diferentes desafios nos territórios em que atua, buscando construir cenários para garantir o Desenvolvimento Integral de crianças, jovens e famílias e, conseqüentemente, sua Dignidade Humana.

Com efeito, o reconhecimento de que cada pessoa, por sua condição intrínseca, deve ter seus direitos respeitados não acontecerá se, na prática, as oportunidades estiverem direcionadas apenas para alguns: deve-se, assim, reconhecer que todos, igualmente, são detentores de direitos e devem ter sua dignidade respeitada e assegurada. E essa dignidade não será alcançada sem que se considere a justiça na oferta de oportunidades que ajudem a superar as desigualdades e vulnerabilidades instaladas.

Quando pensamos no território, a noção de dignidade ganha contornos mais robustos: a vida humana pressupõe o conviver, ou seja, a necessidade humana de viver em sociedade e coletivamente em um dado espaço, com regras e normas que ajudem a orientar essa convivência. O conviver revela a riqueza da diversidade de opiniões, condutas, atitudes, capacidades, habilidades e competências; e, em territórios vulneráveis, revela também desigualdades e injustiças sociais.

É nos territórios em situação de vulnerabilidade que as diferenças são muitas vezes produtos e produtoras de desigualdades. Nesses territórios, o alcance da Dignidade Humana pressupõe a construção de laços de solidariedade e respeito que sejam capazes de fortalecer as condições individuais daqueles que mais necessitam.

Dessa forma, a Vocação, com base na perspectiva de Desenvolvimento Integral, busca promover a Transformação Social nos territórios em que atua, contribuindo para o fortalecimento de capacidades e potências individuais e coletivas, de modo que esses territórios possam ser palco do exercício pleno da Dignidade Humana.

Atua, assim, tendo a premissa de que é na pluralidade e na diferença que devemos ser capazes de reconhecer a dignidade em nós mesmos e nos outros. Que devemos agir no sentido da empatia, a fim de que todos possam ser dignos de proteção e respeito aos direitos sociais fundamentais.

Portanto, é no viver coletivo, no relacionar-se que devemos ser capazes de construir parâmetros éticos de convivência que possibilitem reconhecer a humanidade no outro, sem torná-lo coisa ou objeto, mas enxergando que, apesar de diferente de mim, o outro é digno e capaz de construir sua própria história e seu Projeto de Vida. Para isso, ele precisa de oportunidades, bens, serviços e direitos salvaguardados; também precisa conhecer seus deveres e cumpri-los.

É considerando essa dinâmica que a promoção da Dignidade Humana constitui-se como uma bandeira e um horizonte institucional a ser perseguido pelas iniciativas da Vocação - no caso da Educação Permanente, um norte orientador para a formação dos profissionais da rede socioassistencial.

1.4 O foco no Projeto de Vida

Falar em Projeto de Vida é falar em capacidade de decisão e possibilidades de escolha. Inspirada no pensamento do filósofo **Jean Paul Sartre**, a Vocação entende que a definição do projeto “de ser” coloca as pessoas como seres históricos voltados para o futuro e respondendo constantemente à questão sobre o tipo de vida que querem ter, tanto na dimensão individual quanto na coletiva. Nesse sentido, as ações se dirigem ao que as pessoas projetam, tenham elas ou não total consciência sobre isso. Segundo a filosofia existencialista, a constatação de que o homem se move sempre à luz de um futuro implica um mundo por melhorar em um caminho que ainda não existe.

Entende-se, contudo, que o Projeto de Vida antecipa desejos para a construção de um futuro pessoal e social, abarcando todas as esferas da vida das pessoas. É por isso que o antropólogo brasileiro **Gilberto Velho** conecta Projeto de Vida à noção de biografia. Para ele, o Projeto de Vida é a antecipação imaginária do que será no futuro uma trajetória de vida. Em suas palavras, *tivesse o sujeito realizado a totalidade de seus projetos, e pudéssemos colocar, então, sua biografia ao avesso, poderíamos chamá-la de Projeto de Vida.*

Ao trabalhar a ideia de Projeto de Vida de maneira associada ao Desenvolvimento Integral, a metodologia da Vocação aposta na possibilidade da oferta de experiências que impactem a capacidade de realização de escolhas dos indivíduos, tornando-os cada vez mais conscientes, consistentes e fortalecidos para desenvolver o seu próprio caminho como sujeitos e para acessar seus direitos.

Para que isso ocorra, também é necessário investir no desenvolvimento dos territórios e dos contextos em que as pessoas estão inseridas, a fim de promover a oferta de oportunidades para todos e diminuir



SARTRE, Jean-Paul. *O ser e o nada: ensaio de ontologia fenomenológica*. São Paulo: Vozes, 1998.



VELHO, G. *Projeto e metamorfose: antropologia das sociedades complexas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.



DUBAR, C. *A socialização: construção de identidades sociais e profissionais*. Portugal: Porto, 1997.

vulnerabilidades, o que significa não só a melhoria de renda, mas também de outras dimensões, como educação, cultura, saúde, moradia, etc. Com as condições adequadas em múltiplas esferas, a construção de Projetos de Vida de crianças, jovens e famílias operacionaliza o conceito de Desenvolvimento Integral.

No caso do PDI, é na perspectiva acima apontada que a Educação Permanente emerge como uma oportunidade para o fortalecimento de projetos não só das populações que vivem em territórios vulneráveis, como também dos próprios trabalhadores do SUAS em suas trajetórias nos diferentes espaços de atuação, seja nos equipamentos públicos estatais ou nos serviços socioassistenciais estabelecidos em parceria com a sociedade civil.

Definir-se em uma atividade profissional é “tornar-se” determinado ser social, vinculando-se a objetos e a saberes e fazeres específicos. O “que fazer” implica, então e também, em um “quem ser”. Assim, as trajetórias se constituem em aprendizagens vivenciadas pelo sujeito ao longo de sua formação como profissional, bem como de suas experiências desenvolvidas em atividades exercidas em diferentes ambientes de trabalho.

Para o sociólogo **Claude Dubar**, nos Projetos de Vida, o lugar do trabalho está vinculado ao sonho da independência como valorização do ofício escolhido e, ao mesmo tempo, como meio para atingir um fim e deixar marcas no mundo. Isso significa que, por mais que se saiba aonde se quer chegar, as trajetórias vão se construindo à medida que as experiências profissionais vão sendo acumuladas e vivenciadas. Como um quebra-cabeça, mesmo que se saiba de antemão o que se quer construir/montar, são inúmeras as peças, os formatos e os tamanhos.

Nota-se que, ao percorrer uma trajetória profissional, entram em cena múltiplas esferas – sociais, econômicas, históricas e políticas – que envolvem a totalidade da vida das pessoas. É por isso que Dubar chamou este fenômeno de “trajetória socioprofissional”. O prefixo *sócio* indica que o sujeito compõe um todo maior e que os itinerários traçados (Projetos de Vida dos profissionais) ao longo de uma existência sempre serão sensíveis a essa totalidade.

Não é incomum que pessoas envolvidas nas políticas de Assistência Social voltadas às populações mais vulneráveis se engajem em processos de formação, tornando-se promotores de ações sociais com mandatos profissionalizados. Nessa dinâmica, os processos formativos vividos no âmbito da proposta de Educação Permanente realizada por meio do PDI, agregam conhecimentos sobre os compromissos éticos e políticos do trabalho social e contribuem para a criação do Projeto de Vida dos profissionais. Assim, eles auxiliam os indivíduos e as famílias com os quais estão em contato em seu dia a dia a também desenvolverem um projeto que queiram percorrer. Dessa maneira, o trabalho pode ocorrer em consonância com o princípio da historicidade, parte da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, uma vez que compreende que essa proposta se insere nos marcos de uma dada forma de

sociedade e de um determinado tipo de Estado. Isso permite manter o foco de análise e indagação em suas lógicas de funcionamento, bem como fortalecer e consolidar ainda mais a Assistência Social, enquanto política pública de direito.

(...) o reconhecimento da historicidade do real resulta na submissão dos conceitos gerais ao crivo e ao solo da história, da cultura e dos territórios, passando a demandar transformações conceituais e revoluções paradigmáticas. Com isso, o conhecimento é afirmado pela relação ativa entre homem e objeto, mediada pelo trabalho social necessário. (PNEP/SUAS/2013).

É nesse contexto que o processo de Educação Permanente implementado pela Vocação busca articular as histórias de vida e de trabalho para reafirmar o sentido do Projeto de Vida das pessoas. Se esses elementos forem articulados em uma **comunidade de práticas** profissionais – entendendo-as como espaços privilegiados para trocas e compartilhamento de experiências entre os trabalhadores do SUAS, será possível, de fato, potencializar resultados em prol do Desenvolvimento Integral nos territórios em que esses trabalhadores atuam.



Saiba mais sobre o conceito “comunidade de práticas”. Siga a rota para a página 51, Parte 1.

1.5 A busca pela Transformação Social

Para alcançar o Desenvolvimento Integral nos territórios, principalmente naqueles em que as vulnerabilidades e desigualdades são concentradas e evidentes, é fundamental atuar no sentido de promover movimentos de Transformação Social.

A oferta de novos horizontes para que as pessoas possam construir seu Projeto de Vida, com novas oportunidades para todos, só faz sentido se as escolhas realizadas pelas pessoas levarem em consideração, além de seus próprios desejos, as necessidades sociais e o compromisso com a coletividade e com a convivência, visando à transformação de um dado território.

O foco na construção coletiva de territórios capazes de ser palco do Desenvolvimento Integral resulta da crença de que o desenvolvimento local deve ser resultado da participação ativa dos envolvidos: moradores, Organizações da Sociedade Civil – internas ou externas ao território –, poder público, redes e demais atores sociais.

As ações a serem empreendidas no sentido da mudança das condições locais devem levar em consideração a história, a cultura, as experiências prévias e o conjunto de práticas e saberes constituído e construído por todos aqueles que estão no território e que desejam a sua transformação.

É importante, entretanto, garantir a criação de estratégias de fortalecimento desses atores, enquanto sujeitos de direitos e de desejos, para que eles se sintam aptos a serem autores e protagonistas de

suas trajetórias e para que possam construir relações colaborativas e cooperativas em prol do bem comum. Nesse sentido, é fundamental o fortalecimento de redes de proteção social e de instâncias de participação e controle social que ajudem a criar dinâmicas para a promoção da Transformação Social. Por isso a presença do poder público e de Organizações da Sociedade Civil nos territórios vulneráveis é muito importante.

O estabelecimento de fóruns, associações de bairro e de moradores e outros espaços de discussão, deliberação e aprendizagens coletivas são não apenas desejáveis, mas fortemente recomendados.

Da mesma maneira, a atuação da rede socioassistencial, que visa à efetivação e construção de políticas públicas voltadas para a melhoria das condições de vida das famílias, é fundamental para minimizar as mazelas a que estão submetidas essas famílias e promover movimentos de Transformação Social.

Assim, a metodologia da Vocação pressupõe que a efetivação do Desenvolvimento Integral só é possível com práticas que estimulem a colaboração, a cooperação e a participação das pessoas para que elas possam ser proativas não só em sua própria trajetória, mas também sobre as condições de vida a que estão submetidas.

No caso da proposta de Educação Permanente realizada por meio do PDI, essa premissa informa e condiciona todo processo de produção das propostas formativas desenvolvidas junto aos trabalhadores do SUAS que atuam nos territórios.

1.6 Concepção de família e o seu lugar no desenvolvimento

A **Política Nacional de Assistência Social (PNAS)** traz como diretriz para a atuação da Assistência Social a perspectiva da *matricialidade sociofamiliar*, em que as ações e os Serviços devem sempre considerar a família como núcleo social central e fundamental.

Sobre a família, configura-se como consensual o reconhecimento das características da família contemporânea, dado pela diversidade de configurações e de inovações no campo de suas relações. Reconhece-se também que as mudanças ocorridas nas famílias estão condicionadas às transformações da sociedade, nas suas dimensões econômica, social, cultural e tecnológica.

Essas diretrizes contribuem para tornar mais amplo o significado de família, pois abandona um modelo moral tradicional único de desenvolvimento familiar; não há, assim, uma estrutura predeterminada e com papéis predefinidos (um casal heterossexual com filhos, por exemplo) para descrever uma família. A **Norma Operacional Básica (NOB)**, de 2005, para a implantação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) define, então, a família como o *núcleo social básico de acolhida, convívio,*



BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Fundamentos ético-políticos e rumos teórico-metodológicos para fortalecer o Trabalho Social com Famílias na Política Nacional de Assistência Social. Brasília: MDS, 2016.



A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social - NOB-RH/SUAS apresenta diretrizes que orientam a ação dos gestores das três esferas de governo, dos trabalhadores e dos representantes das entidades de Assistência Social que implementam, cotidianamente, a política do SUAS nos territórios de atuação.

autonomia, sustentabilidade e protagonismo social. Núcleo afetivo, com vínculos por laços consanguíneos, de aliança ou afinidade, com obrigações recíprocas e mútuas, organizadas em torno de relações de geração e de gênero.

A Vocação entende que há múltiplos arranjos familiares possíveis, desde famílias monoparentais, que podem ser chefiadas por um único adulto, mulher ou homem, não necessariamente pai ou mãe; famílias homossexuais; famílias de vários casamentos; famílias formadas não por consanguinidade, mas por afetividade; entre outros vários arranjos possíveis.

A mudança na percepção sobre o significado de uma unidade familiar, introduzida e fomentada pelo SUAS, merece ser salientada por possibilitar incluir os mais diversos formatos familiares. Nessa perspectiva, a política traz a visão que deve informar os profissionais que atuam na área. Entende-se, também, que o trabalho da Assistência Social não se dá apenas em função dos fracassos e dos problemas, mas sim com ações de caráter preventivo, protetivo e proativo, reconhecendo as famílias como sujeitos de direitos e tendo por foco as potencialidades e vulnerabilidades presentes nos territórios em que vivem. As finalidades da política de Assistência Social devem ser o fortalecimento dos vínculos familiares e a defesa e promoção do direito à convivência familiar e comunitária. Assim, o trabalho social com famílias deve acontecer de modo a atender às necessidades que se relacionam ao seu bem-estar, tais como:

A necessidade de alimentação saudável e nutritiva; de ambiente de trabalho desprovido de riscos; de ambiente físico saudável; de segurança física; de segurança econômica; de educação; de segurança no planejamento familiar, na gestação e no parto; de cuidados de saúde apropriados e proteção à infância; de relações primárias significativas, que possam se constituir em redes de apoio e oferecer um ambiente emocionalmente seguro.

No entanto, apesar de as normativas legais terem avançado, há ainda desafios. Um dos obstáculos mais difíceis de transpor para avançar no trabalho socioassistencial preconizado pelo SUAS é o entendimento ainda enraizado e espreado na sociedade da existência de um modelo único de família. Tal entendimento, às vezes, persiste inclusive entre alguns profissionais que atuam na rede. Na maioria dos casos, a defesa dessa visão está relacionada diretamente a concepções religiosas, que são legítimas e podem ser praticadas por seus adeptos no âmbito de sua vida pessoal, mas que não podem interferir na realização das políticas públicas, laicas por princípio, e nem no cotidiano profissional daqueles que atuam na rede. Visões reducionistas sobre as possibilidades de constituição de uma família interferem diretamente na atuação técnica e podem prejudicar a plena execução do trabalho na Assistência Social, por isso é importante que sejam desconstruídas e desestimuladas – e o processo de Educação Permanente contribui para isso.



BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Fundamentos ético-políticos e rumos teórico-metodológicos para fortalecer o Trabalho Social com Famílias na Política Nacional de Assistência Social. Brasília: MDS, 2016.



CASTILHO, C. O familismo na política de Assistência Social: um reforço à desigualdade de gênero? *Anais. I Simpósio sobre Estudos de Gênero e Políticas Públicas*. Universidade Estadual de Londrina, 2010.

Desconsiderar as múltiplas realidades familiares com base em preconceitos religiosos configura-se como um retrocesso que fere a Dignidade Humana e desconsidera a vida concreta (o cenário de atuação do técnico), desvirtuando o trabalho da Assistência Social. Independentemente das crenças individuais, é fundamental ampliar o repertório dos profissionais da Assistência Social, a fim de legitimar e integrar as famílias ao trabalho cotidiano, sejam quais forem as suas configurações.

Além disso, entende-se como necessário, no desenvolvimento da política social, superar a perspectiva familista. Segundo **Castilho**, *ao situar a família como “responsável nata” e, portanto, (...) somente em situações de vulnerabilidades e riscos é que a mesma “deve” ser amparada pelo Estado*, conforme consta na NOB/SUAS/2005, dá-se margem a uma concentração de responsabilidades à família, que tem diversos efeitos.

Na perspectiva da lei, a família deve ser amparada pelo poder público apenas quando não dá conta de cumprir a sua função social. Essa centralidade da família na política de Assistência Social, seja quando a família acessa a política ou quando não acessa, implica reflexões, especialmente sobre o papel das mulheres, na medida em que, atualmente, em territórios vulneráveis, as famílias têm, em sua maioria, mulheres como responsáveis e à frente da criação de crianças e jovens. Ao imputar à família a responsabilidade de prover as condições de vida de seus membros, há um reforço do papel, historicamente construído, atribuído às mulheres: elas sofrem com uma evidente sobrecarga, pois, além de sua necessária inserção no mercado de trabalho, ainda persiste o viés machista de que é a mulher que “deve dar conta das tarefas domésticas” ou mesmo dos cuidados dos membros mais “fragilizados”. Essa posição reforça as desigualdades de gênero já instaladas.

A Vocação entende como importante ir além da perspectiva do familismo, considerando as famílias como aliadas e promotoras do Desenvolvimento Integral, pois nelas há sujeitos, e eles precisam ser considerados em suas múltiplas facetas e respeitados em prol da Dignidade Humana.

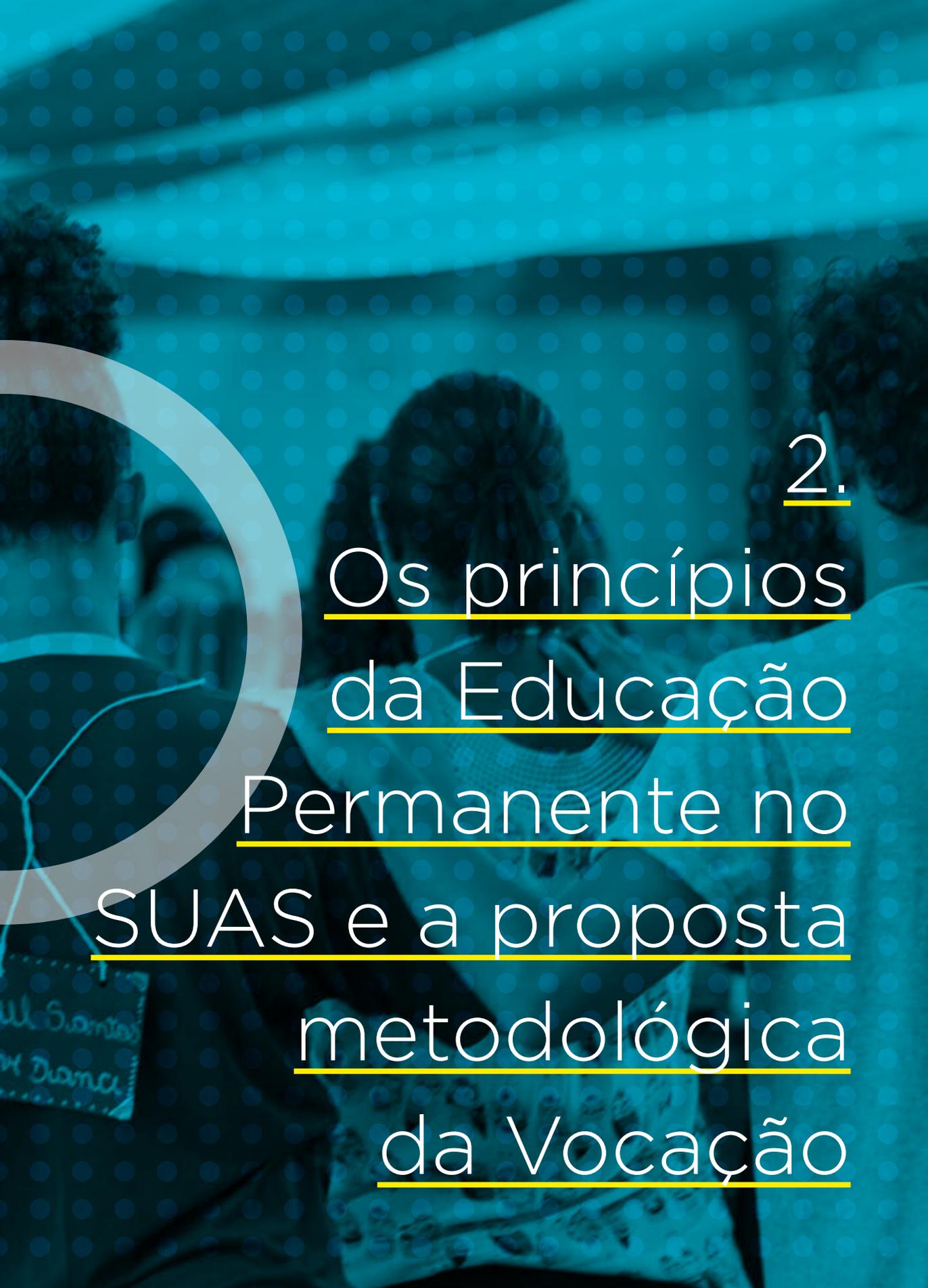
Assim, é importante atuar para impedir retrocessos e garantir o avanço em relação ao entendimento mais amplo de diversos conceitos e temas. Só dessa maneira será possível a transformação das práticas e a garantia da proteção social para todos. É fundamental trabalhar com as famílias na sua intersecção com o território, em um processo participativo que torne possível diminuir, ou mesmo superar, as condições às quais estão submetidas – e isso inclui compreendê-las em suas necessidades, especificidades e diversidade de arranjos e formatações.

Dessa forma, no trabalho social com famílias é necessário se distanciar das “formas tradicionais” de intervenção, que focam apenas nas dificuldades, a fim de promover a proteção social. A Vocação entende que

as famílias são as grandes especialistas em suas próprias experiências de vida. Para que assim continuem, e o façam das formas mais positivas possíveis, é necessário um diálogo que as coloque, e a seus membros, no lugar de parceiros para a ampliação das oportunidades de Desenvolvimento Integral no território.

A proposta de Educação Permanente realizada pela Vocação por meio do PDI atua para que os profissionais que participam dos ciclos formativos desenvolvam práticas e atitudes para identificar as demandas das famílias e de seus membros, considerando as necessidades e o potencial de mudança, e consigam, assim, realizar o encaminhamento assertivo das questões que estejam impedindo ou dificultando a construção de Projetos de Vida com foco na Dignidade Humana e na Transformação Social.





2.

Os princípios
da Educação

Permanente no

SUAS e a proposta

metodológica

da Vocação



2. Os princípios da Educação Permanente no SUAS e a proposta metodológica da Vocação

A Assistência Social ganhou a configuração institucional de um sistema descentralizado e participativo, em que os procedimentos e as diretrizes de operacionalização foram regulamentados pela Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004) e pela **Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS)**, que garante a proteção social e o atendimento das necessidades básicas da população.

É por meio de uma rede socioassistencial, composta por órgãos governamentais, entidades e Organizações da Sociedade Civil, que são ofertados à população Serviços, benefícios, programas, projetos e transferências de renda. O conjunto de processos, procedimentos e atividades relacionadas ao planejamento, à operacionalização, ao monitoramento, à avaliação e ao controle social compõem a Política de Assistência Social.

Nesse cenário, a Política Nacional de Educação Permanente (PNEP) do SUAS estabelece os princípios e as diretrizes para a instituição de uma perspectiva político-pedagógica para a condução dos processos formativos dirigidos aos trabalhadores do SUAS. Essa política reflete os esforços das instâncias comprometidas com a “desprecarização” do trabalho e com a profissionalização da Assistência Social no país.

A PNEP visa, portanto, corroborar a profissionalização do **SUAS**, que requer dos seus gestores, trabalhadores e **conselheiros** novos conhecimentos, habilidades e atitudes frente às necessidades da provisão dos Serviços e benefícios socioassistenciais. Para isso, duas dimensões são contempladas: 1) a dimensão do trabalho, que reconhece os processos que vão dar a concretude ao ideário da própria política; 2) a dimensão pedagógica, com a proposição de processos continuados de capacitação e formação que impactam a carreira dos trabalhadores.

Surge, dessa forma, a necessidade de um trabalho combinado e qualificado, que atue nas três esferas do governo e que seja direcionado a uma grande variedade de profissionais, com diferentes graus de formação escolar. Esse campo também exige financiamento e uma gestão sistêmica mais descentralizada, participativa e compartilhada, o que requer a mobilização de novos saberes e competências – esses em permanente atualização.

Importante destacar que a **LOAS** evidencia a necessidade de se implementar a Gestão do Trabalho e da Educação Permanente na Assistência Social, atribuindo ao Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à



A Norma Operacional Básica do SUAS nasceu da NOB/SUAS/2005, que posteriormente foi revogada e substituída pela NOB/SUAS/2012. Para acessar a NOB/SUAS/2012. Disponível em: http://www.mds.gov.br/webarquivos/arquivo/assistencia_social/nob_suas.pdf



Saiba mais sobre a implementação do SUAS. Siga a rota para a página 33, Parte 2.



Os conselheiros são eleitos para compor os conselhos de Controle Social, nacional, estadual e municipal de Assistência Social, previstos na LOAS (Lei Orgânica da Assistência Social, Nº 8.742). Eles efetivam a participação popular nos processos de gestão política, administrativo-financeira e técnico-operacional, com caráter democrático e descentralizado.



Lei Orgânica da Assistência Social, nº 8742, de 07 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social, apresentando definição e objetivos, princípios e diretrizes, organização e gestão, programas, Serviços, entre outros.



Para conhecer o Plano Decenal da Assistência Social, acesse: [file:///C:/Users/anafi/Downloads/PlanoDecenalSuasPlano10_v_cnas\(1\).pdf](file:///C:/Users/anafi/Downloads/PlanoDecenalSuasPlano10_v_cnas(1).pdf)



Para conhecer a NOB-RH/SUAS/2006, acesse: http://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/NOB-RH_SUAS_Anotada_Comentada.pdf



Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013.



Política Nacional de Educação Permanente PNEP/SUAS, 2013

Fome (MDS) tal responsabilidade. Essa posição é reafirmada pelo **Plano Decenal da Assistência Social (2005)** e pela **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB/RH/SUAS/2006)**. Desse modo, a PNEP se constitui como uma resposta às demandas por qualificação das pessoas advindas do acolhimento dos serviços socioassistenciais, bem como daquelas que atuam na gestão e no controle social do SUAS. Além disso, essa política também é uma forma ousada e arrojada de conceber e fazer a formação de pessoas para e pelo trabalho, visando à emancipação dos trabalhadores e dos usuários do sistema. Seu desafio de implementação convoca todos os que contribuíram, estejam contribuindo ou pretendem contribuir para a profissionalização do SUAS e a consolidação da Assistência Social enquanto política pública de direito.

A Vocação se posiciona, portanto, como uma instituição que contribui com a consolidação da Assistência Social e, por isso, incorpora os princípios estabelecidos para a Educação Permanente no SUAS, principalmente quanto ao objetivo de colaborar na criação de mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação dos trabalhadores e, consequentemente, **garantir meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho**. São, portanto, três os princípios da **PNEP** assumidos pela Vocação, a saber: i) princípio da interdisciplinaridade; ii) princípio da aprendizagem significativa; e iii) princípio da historicidade.

O primeiro princípio, da **interdisciplinaridade**, indica a não hierarquização ou fragmentação do conhecimento e dos saberes, uma vez que os trabalhadores que atuam em equipes multidisciplinares, e que cotidianamente mobilizam processos laborais e práticas profissionais, lidam com contextos complexos experimentados por indivíduos e famílias. Esse cenário demanda uma ação articulada e integradora de disciplinas para o entendimento da integralidade das situações experimentadas por usuários e beneficiários do SUAS.

O segundo princípio, da **aprendizagem significativa**, deve ser compreendido como um processo de aprendizagem que se desenvolve pela interiorização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes, a partir da mobilização dos saberes e experiências prévias do educando, promovendo sua ressignificação, bem como viabilizando mudanças de práticas e atitudes em conformidade com o novo arranjo cognitivo do sujeito. Tal processo demanda incorporar, como elementos da formação proposta, as experiências de vida e de trabalho dos profissionais; seus valores, conhecimentos e habilidades; as características e especificidades dos contextos locais e regionais relevantes para o exercício de suas funções de trabalho.

O terceiro princípio, da **historicidade**, diz respeito à ideia de que o SUAS e a própria Educação Permanente se constituem e se inserem nos marcos de uma dada forma de sociedade e de um determinado tipo de Estado. Isso permite manter sob foco de análise e indagação suas

lógicas de funcionamento, bem como fortalecer e consolidar ainda mais a Assistência Social enquanto política pública de direito.

Dessa forma, a oferta de formação estruturada pela Vocação mobiliza processos de educação informal e social amparados em estruturas e intencionalidades já enunciadas pelo próprio SUAS. Essa perspectiva é coerente com a necessidade de promover a formação de pessoas, visando provê-las com ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de resolver problemas, de construir a própria identidade, de compreender os contextos nos quais estão inseridas, de julgar as condutas, os procedimentos e os meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho.

Os princípios acima orientaram o modo como a Vocação colocou em prática as experiências formativas do PDI, concebendo a **Educação Permanente** como uma jornada transformadora que alcança contextos variados em suas instâncias, níveis, atores e espaços, amalgamando uma cultura forte de aprendizado no e pelo trabalho.

2.1 Visão Sistêmica

De modo coerente com as ideias já expostas, a Vocação considera fundamental que se tenha uma visão de conjunto sobre os fenômenos sociais. Essa visão é a base para realizar o trabalho social em qualquer campo disciplinar ou setor das políticas públicas. É com essa perspectiva que a Visão Sistêmica foi eleita como uma metadimensão que estrutura a proposta de Educação Permanente implementada pela Vocação com o PDI.

A Visão Sistêmica propõe compreender e apreender os fenômenos sociais a partir de suas interações e inter-relações. **Aurélio L. Andrade** explica como a Visão Sistêmica se contrapõe ao pensamento mecanicista, no qual o conhecimento resulta da descrição matemática, linear e de causa e efeito. Tal contraste pode ser melhor entendido no quadro comparativo a seguir, que reproduz e sintetiza alguns dos pontos elencados por Andrade.

PENSAMENTO MECANICISTA	PENSAMENTO SISTÊMICO
Partes	Todo
Objetos	Relacionamentos
Hierarquia	Rede
Causa-efeito imediato (linear)	Causa e efeitos distantes (circularidade)
Estruturas estáticas	Processos dinâmicos
Metáfora da máquina	Metáfora do organismo vivo
Conhecimento objetivo	Conhecimento socialmente construído
Verdade, certeza	Descrições aproximadas, incerteza
Quantidade, exatidão, precisão quantitativa	Qualidade, aproximação, padrão qualitativo
Pensamento do "OU"	Pensamento do "E"
Ação por controle	Ação por auto-organização
Especialização	Transdisciplinaridade
Aprendizagem padronizada	Aprendizagem experiencial



Para saber mais sobre a Educação Permanente prevista no SUAS, leia o que já escreveram a respeito.

Veja: PIMENTA, Lígia.

A Educação Permanente no SUAS em contextos colaborativos de aprendizagens. São Paulo: EDESP, 2015.



ANDRADE, Aurélio L. *O curso do pensamento sistêmico.* São Paulo: Print, 2014.



MORIN, E. *Meus Demônios*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1997.

MORIN, E; KERN, A.B. *Terra Pátria*. Porto Alegre: Sulina, 2003.



Saiba mais sobre os profissionais da rede socioassistencial que participam do PDI. Siga a rota para a página 44, Parte 2.



Saiba mais sobre a origem do SUAS e sua formatação em São Paulo. Siga a rota para a página 33, Parte 2.

Assim, a Visão Sistêmica não é redutora nem totalizante, mas sim reflexiva, e pode ser entendida como uma decorrência do paradigma da complexidade, formulado pelo filósofo francês **Edgar Morin**:

(...) o paradigma de complexidade, que nos ajuda a reconhecer a complexidade das realidades, não produz a certeza. Ao contrário, ele nos ajuda a revelar não apenas as incertezas inerentes às próprias estruturas de nosso conhecimento, mas também os buracos negros de incerteza nas realidades presentes... Assim:

- A realidade não é feita só de imediato.
- A realidade não é legível de maneira evidente nos fatos.
- As ideias e teorias não refletem, e sim traduzem a realidade, de um modo que pode ser errôneo.
- Nossa realidade não é senão nossa ideia da realidade.
- A realidade depende, também, da aposta.

A incerteza, nessa perspectiva, é um componente da concepção do mundo e da vida. Nesse sentido, que as relações podem ser: dialógicas, buscando a complementaridade de visões, atores, ações e pontos de vista; multidimensionais, rompendo com o conceito de linearidade (causa / efeito), já que o efeito já está contido na causa, assim como a causa está contida no efeito; e não fragmentadas, de maneira que o todo não é a simples soma das partes, assim como as partes não são a simples decomposição do todo (o todo está na parte como a parte está no todo).

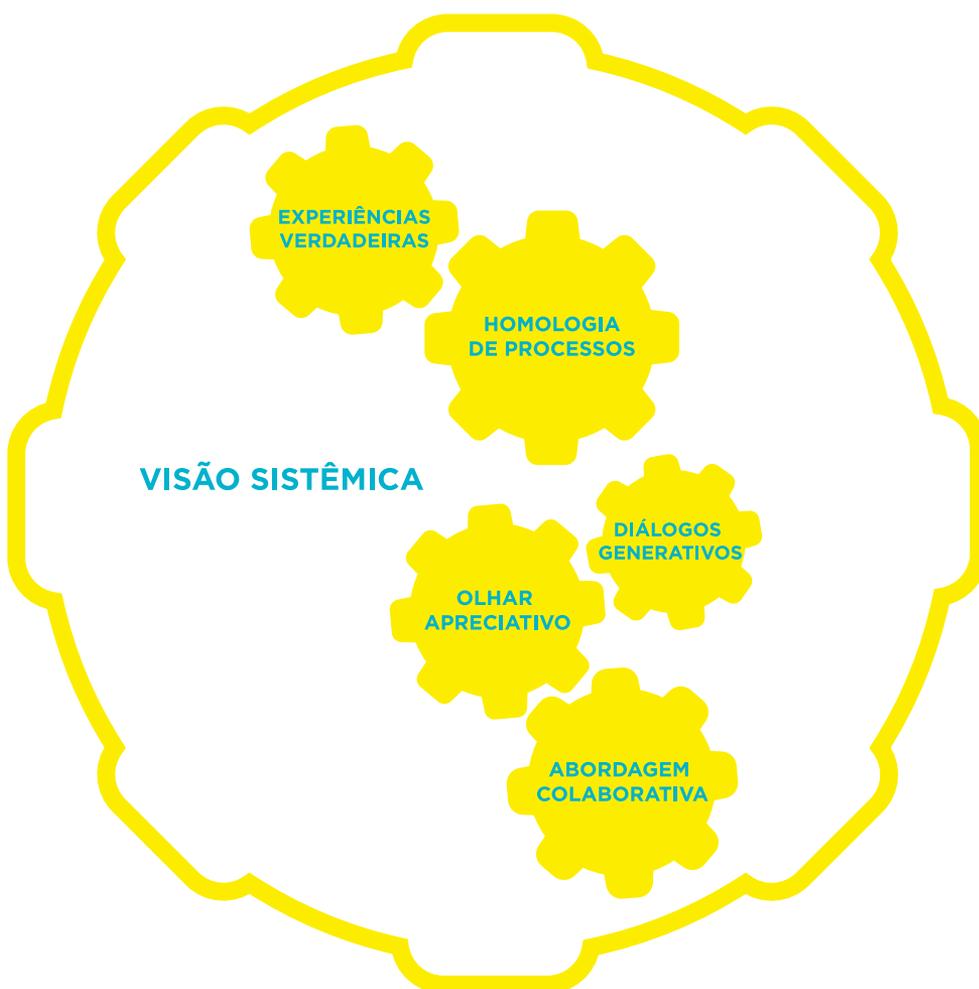
Com base nessa premissa, a Visão Sistêmica implica contemplar os olhares dos múltiplos atores, de maneira a integrar pessoas, instituições, visões de mundo e atitudes, em busca da redução da fragmentação.

Uma proposta de Educação Permanente que tem como metadimensão a Visão Sistêmica possibilita que os atores que fazem parte de diferentes níveis e esferas da rede socioassistencial encontrem e construam, nos momentos formativos, espaços para discutir entendimentos e práticas sempre com vistas a promover o Desenvolvimento Integral dos usuários dos Serviços, sejam famílias, crianças ou jovens. Nessa visão, não há atores sociais mais importantes que outros: todos, de acordo com sua bagagem e seu referencial, podem contribuir na busca de caminhos para melhorar as condições de vida das pessoas. É com essa perspectiva que a proposta de Educação Permanente alcança os **profissionais que atuam na rede socioassistencial**.

No âmbito do SUAS, buscar alternativas concretas para o desenvolvimento de propostas de integração e atuação de maneira sistêmica é de extrema importância. **Os marcos legais que normatizam o SUAS** apontam que ele deve operar como um sistema único, estabelecendo um modelo de gestão para todo território nacional e com a articulação de ações entre os três entes federativos para concretizar a política social. Como um sistema, o objetivo do SUAS é garantir a oferta de programas, serviços e benefícios em todo o território nacional.

Entretanto, apesar de descrito nas normativas legais, operar o SUAS de maneira sistêmica ainda é um desafio que exige integração e complementariedade de ações e atores, visões e práticas daqueles que atuam nos territórios. Com isso em vista, implantar processos formativos que tenham como base a Visão Sistêmica é não só fundamental, mas estratégico para garantir maior sinergia de pessoas e instituições, fortalecendo a própria política pública.

As propostas formativas empreendidas pela Vocação atuam no sentido de articular e promover a complementação de olhares e perspectivas de atores e instituições que realizam ações na rede socioassistencial. A ênfase é nas pessoas, ou seja, nos profissionais dessa rede, proporcionando situações em que eles reflitam sobre o sentido e a importância de seu trabalho para a efetivação do SUAS; lancem mão de suas competências pessoais; e construam seus Projetos de Vida – na esfera pessoal e profissional.





Para a construção dessa reflexão, agradecemos as contribuições de Deise Sartori e Paula Caroline de Oliveira Souza, da equipe Vocação.

Dessa maneira, além de concepção do mundo e da vida, conceito orientador da ação, o pensamento sistêmico é, em si, operacional e gerencial, pois se trata também de uma forma de organizar a ação de maneira mais proativa, articulada e complexa: o pensamento sistêmico ajuda a compreender e organizar ideias; identificar fatores críticos, em sua complexidade, e inter-relações; avaliar estrategicamente; e ter flexibilidade e sensibilidade para adaptações. A Visão Sistêmica, nessa perspectiva, pode ser vista como uma metadimensão, pano de fundo da engrenagem necessária para operacionalizar as ações, contribuindo para que as outras dimensões, detalhadas nos próximos subitens, também se realizem.

A Educação Permanente prevista no SUAS, voltada aos diversos atores que atuam na rede socioassistencial, tem seus objetivos e principais diretrizes previstas na PNEP. No entanto, a forma de operacionalizar e realizar a Educação Permanente pode variar. Assim, além da Visão Sistêmica como uma metadimensão do processo, a metodologia de trabalho da Vocação para a Educação Permanente apoia-se em outras cinco dimensões fundamentais, que podem ser entendidas como peças de uma engrenagem colocada em operação para realizar o PDI junto aos profissionais que atuam na área da Assistência Social.

2.2 Abordagem Colaborativa

A Abordagem Colaborativa é uma dimensão, decorrente da Visão Sistêmica, que compõe a metodologia da Vocação. Conceito presente e operante no trabalho da instituição: nas capacitações voltadas a gestores de serviços socioassistenciais, lideranças comunitárias e/ou gestão pública e iniciativas de investimento social privado.

Uma premissa dessa dimensão é a compreensão de que os indivíduos e suas comunidades, quando atuam juntos e de maneira organizada, são a chave de seu próprio desenvolvimento, pois possuem capacidades e recursos para isso. A Abordagem Colaborativa é uma forma de incentivar as pessoas a acionar suas potencialidades, para que, com seus repertórios e bagagens, possam participar de uma via de cooperação, colaboração e construção de vínculos entre elas, e entre elas e seus territórios, tendo como horizonte a efetivação de processos de Transformação Social.

A Abordagem Colaborativa considera quatro elementos básicos para sua efetivação:

- Toda pessoa tem capacidades, talentos e conhecimentos.
- O trabalho está focado na construção de conexões das capacidades e dos recursos para o desenvolvimento comunitário.
- O centro de uma mudança são as pessoas.
- As mudanças ocorrem quando as pessoas da comunidade estão envolvidas no processo.

Ao priorizar esses elementos, visando transformar realidades sociais, o que se busca é reconhecer que as pessoas anseiam por relações

respeitosas, nas quais possam participar dando o seu melhor. Quando se trabalha nessa perspectiva, abandonam-se concepções reducionistas e fragmentadoras, que enfocam quase sempre os fracassos e as carências dos indivíduos, para se investir em ações que valorizam os repertórios individuais e coletivos, a conexão entre as pessoas, suas relações e interações; enfim, ações que levem à construção de conhecimentos a partir da colaboração. Reiteram-se, assim, os princípios da historicidade e da interdisciplinaridade, consonantes com a PNEP.

A Vocação, ao adotar a dimensão da Abordagem Colaborativa para realizar a Educação Permanente, acredita que esta é uma maneira de garantir que a formação continuada e o próprio trabalho façam sentido para todos os envolvidos. Além disso, fomentar tal abordagem também é uma maneira de ser coerente e de respeitar a vivência de cada criança, adolescente, jovem e de cada família em seu território, pois a Abordagem Colaborativa aposta na valorização dos recursos e talentos da própria comunidade. Nesse sentido, a Vocação não faz *para* as pessoas e sim *com* elas, tomando a participação e o diálogo como valores a serem seguidos e aplicados no desenvolvimento das ações – isso vale tanto para os trabalhadores do SUAS como para o público por eles atendido.

A Abordagem Colaborativa implica, portanto, um olhar sistêmico e positivo do contexto, que valoriza as riquezas e a história locais, provoca a participação por meio de vivências, fortalece a capacidade comunitária e defende a importância do processo. A ideia é priorizar o *como*, uma vez que o caminho é tão importante quanto a chegada, pois é nele que as capacidades individuais são fortalecidas em prol do bem comum.

A Abordagem Colaborativa é, dessa forma, um processo contínuo, que inspira o investimento social e as relações horizontais, sendo altamente participativa, democrática e dinâmica, com trocas de experiências, reflexões e conhecimentos.

Nessa perspectiva, não há uma fórmula mágica ou modelo de estrutura rígida que prescreva como deve acontecer a Abordagem Colaborativa, já que o próprio processo, por ser multivocal, também é uma construção coletiva, um caminho que só se forma ao ser trilhado. A essência está no cuidado com os detalhes e na forma de fazer, de conduzir e de empoderar as pessoas durante o processo de construção e produção de conhecimento. Esse movimento busca garantir que as pessoas sejam protagonistas da própria transformação.

Como explica **Neumann**, ao aproximar as pessoas para pensar de maneira coletiva e buscar soluções para problemas comuns, abre-se um novo cenário em que *a comunidade passa, então a planejar e executar as transformações necessárias para melhorar sua qualidade de vida em todos os aspectos (econômico, social, ambiental e cultural)*.

Sendo assim, entendendo crianças, adolescentes, jovens e famílias como o centro do Desenvolvimento Integral, a Vocação direciona seus projetos e esforços por meio da Abordagem Colaborativa, estimulando



NEUMANN, L. T. V.; NEUMANN, R. A.
Desenvolvimento comunitário baseado em talentos e recursos locais - ABCD. São Paulo, SP: Global; Instituto para o Desenvolvimento de Investimento Social, 2004.



COOPERRIDER, D.L. et. al. (Orgs.).
*Lessons from the Field: Applying
 Appreciative Inquiry*. Bend:
 Thin Book, 2001.

e criando novas vivências aos profissionais que participam dos encontros formativos da Educação Permanente. Na prática, constrói-se um ambiente acolhedor, em que os participantes são coautores dos conteúdos formativos – trazendo não apenas a sua bagagem, mas sua experiência concreta no atendimento a famílias, jovens e crianças por meio da rede socioassistencial.

Estimula-se que os profissionais desenvolvam uma análise crítica da realidade e, entendendo-se como sujeitos do processo de aprendizagem, colaborem e cooperem para que seja possível construir vínculos, conexões, soluções e iniciativas, de maneira a transformar o seu próprio exercício profissional.

2.3 Olhar Appreciativo

O Olhar Appreciativo é outra dimensão do modelo de Educação Permanente proposto pela Vocação. Tem como base a valorização da investigação, entendida como o processo de conhecer uma cultura, comunidade ou grupo com o qual se está atuando. Além disso, trata-se de um olhar que valoriza o que está funcionando: busca-se a descoberta dos sucessos passados e aquilo que funciona no momento presente, desafiando os envolvidos nessa empreitada a sonhar com um ideal e a criar novos objetivos.

A proposta de realizar uma investigação appreciativa foi desenvolvida por **David Cooperrider**, na década de 1980, como uma teoria para apoiar mudanças dentro das organizações. Trata-se de uma abordagem teórica e prática baseada no “construtivismo social”, que pressupõe que os sistemas são criados e imaginados por quem participa deles. Para Cooperrider: *nós não descrevemos o mundo que vemos, mas sim, vemos o mundo que descrevemos*.

Esse tipo de investigação lança mão de ferramentas e técnicas que ajudam a identificar, compreender e dar vida às forças inerentes de cada organização, utilizando perguntas e questões que possam fortalecer o que há de positivo no grupo. Ao orientar a intervenção para a força das pessoas, retira-se a culpa e a acusação e propõe-se um Diálogo Generativo que visa ao conhecimento que as famílias, as instituições e os profissionais mobilizam no seu fazer social.

Dessa forma, o Olhar Appreciativo favorece conversas significativas, nas quais os participantes exercitam a escuta das questões colocadas pelo outro e buscam construir entendimentos e pactuar sentidos a partir da troca e da interação. Assim, a ideia de lançar mão do Olhar Appreciativo como uma das dimensões da Educação Permanente é a de não partir de algo pronto, acabado ou engessado, mas sim possibilitar um processo investigativo e interessado que ajude a construir novas formas de compreensão sobre os problemas e as questões às quais é necessário dar respostas, tendo a própria história de realizações como ponto de partida. Operacionaliza-se, assim, o princípio da historicidade, apresentado pela PNEP.

Para a Vocação, investigar de maneira apreciativa implica uma atitude de abertura e incerteza, o que leva o profissional a questionar e a ouvir seu interlocutor, convidando-o a participar de uma conversa que respeita e honra sua história e seu saber; ao mesmo tempo, ele provoca o interlocutor procurando torná-lo agente de sua história e autor de sua trajetória na construção de conhecimento. Os processos apreciativos convidam ao desenvolvimento de uma análise crítica e situacional, em busca das forças e oportunidades que podem orientar a ação a ser melhor e mais eficiente. Assim, o olhar passa a ser centrado nas capacidades e competências de todos os atores, nas soluções e na busca por alternativas positivas e de aprimoramento.

Na prática, isso faz com que o processo de Educação Permanente proposto pela Vocação esteja todo o tempo atento aos públicos que participam dos encontros formativos. Além disso, busca-se fazer com que os profissionais que participam dos ciclos formativos desenvolvam estratégias para identificar as demandas das famílias e de seus membros, considerando o potencial de mudança de cada pessoa.

Com essa proposta, evita-se o risco de desenvolver formações que reiterem fracassos ou fragilidades do passado – tanto das ações formativas em si quanto daquelas relacionadas às famílias. Mais do que isso, valorizam-se os aspectos positivos e a visão de mundo, as atitudes, o conhecimento e a perspectiva profissional dos participantes – que constroem, coletivamente, novos caminhos e soluções –, reforçando-se, assim, a consecução do princípio da aprendizagem significativa proposto pela Política Nacional de Educação Permanente no SUAS.

2.4 Diálogos Generativos

Os Diálogos Generativos compõem uma dimensão que contribui para a construção do novo. Por meio dessa dimensão, torna-se possível fazer as mudanças necessárias para transformar positivamente preconceitos, ideias, propostas, práticas e atitudes.

A perspectiva generativa propõe uma relação profissional que se caracteriza pela ação conjunta, incorporando as experiências, os recursos e os saberes das pessoas em diferentes contextos para a construção de novas compreensões e novas possibilidades de ação.

A construção de um novo caminho se faz pelo diálogo, em um processo propositivo e coletivo que estimula e convida as pessoas a transporem seus limites individuais, reconhecerem seus recursos, suas relações, seus valores e suas habilidades nos múltiplos contextos em que estão inseridas. A Vocação acredita que é no encontro, na troca e no compartilhar que reside a possibilidade de construir algo generativo, em sinergia e em conexão estreita com a realidade e o contexto dos atores envolvidos – colocando, na prática, o princípio da historicidade presente na PNEP. Como aponta **Schnitman**,



SCHNITMAN, D. Perspectiva e prática generativa. *Nova Perspectiva Sistêmica*, 2016. Disponível em: <http://www.revistanps.com.br/index.php/nps/article/view/241>. Acesso em: out. 2017.



FREIRE, Paulo; FAUNDEZ, Antonio.
Por uma pedagogia da pergunta.
 Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.



FLÓRIDE, M; STEINLE M.
 Formação continuada em
 serviço: uma ação necessária ao
 professor contemporâneo. *Portal
 Educacional do Paraná.* Secretaria
 do Estado de Educação do Paraná,
 2008. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/2429-6.pdf>.
 Acesso em: set. 2017.

A perspectiva generativa propõe que, através do diálogo, da reflexão, das narrativas e da aprendizagem generativa, ocorre a criação dialógica entre pessoas que promovem a coconstrução gradual de possibilidades, coordenação de ações, conhecimentos e inovações conjuntas. Essas inovações são alternativas para abordar de forma criativa as dificuldades.

Dessa forma, essa dimensão se apoia na premissa de que as pessoas mobilizam valores e habilidades nos momentos de troca e de encontro e que podem, conjuntamente, ser coautoras de novos caminhos e descobertas para os problemas e demandas identificados. Mais uma vez, não se faz *para* as pessoas, mas sim *com* elas.

Assim, exercitando um método dialógico, estimulado pelo processo de ação-reflexão-ação, pode-se superar conflitos e disputas e encontrar soluções, ou seja, pode-se experimentar o diálogo e a reflexão, o fazer e o pensar sobre o fazer. Para **Faundez e Freire**,

O intelectual tem de (..) partir da realidade da ação cotidiana, do povo e de nós mesmos, pois nós estamos imersos numa cotidianidade, refletir sobre essa ação cotidiana e, então, ir criando ideias para compreendê-las. E essas ideias já não serão mais ideias-modelo, serão ideias que irão se fazendo com a realidade.

De maneira operacional e adaptada, os conceitos dos três momentos pedagógicos propostos por Paulo Freire (1985) podem ser pensados como premissas dos Diálogos Generativos, já que o processo dialógico e generativo parte de i) estudos sobre a realidade e de uma problematização inicial dessa realidade, para ii) organizar informações, refletir e buscar a ampliação dos conhecimentos, a fim de iii) utilizar de maneira aplicada esses novos conhecimentos para propor algo que seja realmente inovador.

No caso da Educação Permanente realizada pela Vocação no SUAS, a postura dialógica resulta na produção de novas compreensões sobre os desafios da prática profissional dos trabalhadores da área da Assistência Social. Aposta-se no desenvolvimento de um processo de *formação em serviço*, que tem como característica **possibilitar o contato com experiências e reflexões que possam ser úteis à compreensão e à solução dos problemas presentes nas práticas profissionais, decorrentes dos desafios postos no cotidiano.**

Assim, a *formação em serviço* operacionaliza o método dialógico, pois, se bem executada, essa proposta formativa correlaciona ação e reflexão, teoria e prática. E, por meio dela, os profissionais da rede socioassistencial podem: trazer para os espaços de conversação significativa a sua bagagem pessoal; encontrar novos repertórios e perspectivas; ouvir e aprender com o outro e consigo mesmo, quando se permite ouvir sua voz interna; e construir novos caminhos e soluções, consolidando uma aprendizagem significativa, em consonância com o princípio estabelecido pela PNEP.

2.5 Homologias de Processos

A dimensão da Homologia de Processos busca possibilitar que o profissional vivencie, durante o percurso formativo, experiências que devem ser desempenhadas na sua prática futura. Para **Schön**, defensor do método, a ideia “**experiência e análise de situações homológicas**” pres-supõe que a aprendizagem profissional deve estar conectada à prática profissional.

Nesse sentido, o profissional deve passar por vivências durante o processo formativo que poderão ser fundamentais para sua atuação junto a jovens, crianças e famílias: a ideia é que a formação, sua estrutura e suas etapas ofereçam experiências que possibilitem a mobilização de atitudes, modelos, capacidades e modos de organização que também se quer construir junto àqueles que serão foco de atendimento posterior.

Assim, o propósito é a experimentação concreta de vivências como estratégia que busca garantir a coerência entre a formação recebida e a prática. Espera-se gerar uma “reação em cadeia”, já que a vivência formativa pode reverberar no modo de atuação do sujeito que vive a experiência, em um processo reflexivo sobre o fazer.

Contudo, os que participam das vivências não devem ser entendidos como meros replicadores, mas sim como agentes que, a partir dos contextos em que estão inseridos, contribuem, planejam e executam ações formativas. A Homologia de Processos rompe com a ideia de “repassa” de conhecimento, de “alguém que detém o conhecimento e ensina aos que não sabem”, ou de algo pronto que precisa ser reproduzido. De maneira contrária, o que se defende é que cada sujeito, de acordo com as experiências vividas, é autor da sua formação, elaborando e produzindo novos caminhos que poderão ser depois aplicados na prática.

No contexto da Educação Permanente proposta pela Vocação, a Homologia de Processos é utilizada para desenvolver as ações formativas junto aos profissionais em **comunidades de práticas**.

A comunidade de práticas se refere a um grupo de pessoas que se reúne em torno de um mesmo tópico ou interesse e que atua junto para achar meios de melhorar suas ações, resolvendo problemas cotidianos que surgem no dia a dia do trabalho.

As comunidades de práticas auxiliam no desenvolvimento da capacidade pessoal de cada profissional para mobilizar, articular e colocar em pauta conhecimentos, habilidades, atitudes e valores necessários para o desempenho eficiente e eficaz das ações. Elas permitem a construção de momentos de reflexão a partir dos problemas reais com os quais os profissionais deparam no desenvolvimento das ações junto a crianças, jovens e famílias, operacionalizando, assim, o princípio da historicidade da PNEP.

Com a comunidade de práticas, é possível i) identificar os problemas da comunidade ou do grupo de pessoas atendidas; ii) buscar informações



SCHÖN, D. *El profesional reflexivo: como piensan los profesionales cuando actúan*. Barcelona: Paidós, 1998.



Essa ideia pode ser melhor compreendida pela expressão “playing a hall off mirrors”, utilizada pelo próprio autor. Para saber mais, veja também: Reflexão crítica sobre o pensamento de D. Schön e os programas de formação de professores. *Revista da Faculdade de Educação*, v. 22, n. 2, p. 11-42, São Paulo, 1996.



O termo comunidade de práticas foi criado por Etienne Wenger e Jean Lave, na década de 1990.



BONDÍA, J. Notas sobre a experiência e o saber de experiência. *Rev. Bras. Educ.*, n. 19, p. 20-28. Rio de Janeiro, 2002.



DEWEY, John. *Experiência y Educación*. Buenos Aires: Losada, 1958.

necessárias para resolver os problemas; iii) trocar conhecimentos e experiências entre os profissionais envolvidos; iv) construir, conjunta e colaborativamente, propostas de soluções e caminhos para a resolução dos problemas que emergem. A dimensão da Homologia de Processos, operada por meio de uma comunidade de práticas, visa, portanto, proporcionar a construção de aprendizagens significativas, fortalecendo o princípio presente na Política Nacional de Educação Permanente no SUAS.

2.6 Experiências Verdadeiras

A noção de Experiências Verdadeiras como dimensão da Educação Permanente parte da premissa de que a vivência deve ser positiva para quem está participando dos processos socioeducativos. Assim, a metodologia proposta pela Vocação defende que as ações socioeducativas são mais efetivas quando acionadas por meio de campos de experiência.

Esses campos de experiências ampliam as oportunidades de desenvolvimento integral de maneira estruturada, na medida em que os envolvidos conseguem vivenciar experiências significativas e diversificadas.

Na visão de **Bondía**,

Experiência é o que nos passa, o que nos acontece, o que nos toca. Não o que se passa, não o que acontece, ou o que toca. A cada dia se passam muitas coisas, porém, ao mesmo tempo, quase nada nos acontece. Dir-se-ia que tudo o que se passa está organizado para que nada nos aconteça. Walter Benjamin, em um texto célebre, já observava a pobreza de experiências que caracteriza o nosso mundo. Nunca se passaram tantas coisas, mas a experiência é cada vez mais rara.

Para esse autor, vivenciar uma experiência significa parar para pensar, olhar, escutar, sentir, suspendendo a ação automática – em um movimento para desautomatizá-la. Ele também destaca que, para vivenciar verdadeiramente uma experiência, deve-se abrir os olhos e os ouvidos, falar sobre o que nos acontece, aprender a lentidão, escutar os outros, cultivar a arte do encontro, calar muito, ter paciência e dar-se tempo e espaço.

Assim, a experiência é, em primeiro lugar, um encontro ou uma relação com algo que se experimenta, que se prova, que se sente. Nessa lógica, a experiência será verdadeira se permitir reconstrução e reorganização de certezas, práticas, preconceitos e conhecimentos prévios, visando deslocar o olhar, ampliar repertórios e produzir novos sentidos, para fortalecer a capacidade dos sujeitos de fazer escolhas cada vez mais consistentes.

John Dewey também analisa a noção de experiência, pontuando que, quando o ser humano a vivencia, é gerada uma sequência de respostas inventivas que permitem a adaptação e a criação em um

determinado contexto. Para ele, qualquer experiência que promova e melhore a qualidade das interações dos indivíduos no ambiente, possibilitando mais e melhores interações no futuro, tem capacidade de produzir aprendizagens. Assim, nem todas as experiências são verdadeiras ou geradoras de aprendizagens significativas, embora muitas das experiências tenham potencial para isso.

A Educação Permanente no SUAS proposta pela Vocação considera, nos percursos formativos, esse movimento constante de reconstrução da experiência com a ampliação de repertórios e referências, e também associa técnicas e métodos que, de fato, possam gerar efeitos positivos e transformadores nos participantes das formações.

Os ciclos e percursos formativos apresentados na Parte 2 deste livro demonstram como essas dimensões são aplicadas de maneira prática junto ao público que participa dos encontros formativos. São ações que buscam oferecer Experiências Verdadeiras a fim de promover aprendizagens significativas, em consonância com a PNEP/SUAS. O objetivo é mobilizar os profissionais da rede socioassistencial e qualificar o atendimento de crianças, jovens e famílias em direção à construção de Projetos de Vida, com foco na Dignidade Humana e no Desenvolvimento Integral dos usuários da rede.

 **Você está convidado a navegar pela outra parte deste livro e descobrir como o processo de Educação Permanente proposto no PDI se concretiza nos diferentes territórios!**

- AÇÃO COMUNITÁRIA DO BRASIL. *Família: participação cidadã*. São Paulo, 2014.
- AÇÃO COMUNITÁRIA DO BRASIL. *Viver comunidade! Lazer e fortalecimento comunitário*. São Paulo, 2013.
- ALARCÃO, Isabel. Reflexão crítica sobre o pensamento de D. Schön e os programas de formação de professores. *Revista da Faculdade de Educação*, v. 22, n. 2, p. 11-42. São Paulo, 1996.
- ANDRADE, Aurélio L. *O curso do pensamento sistêmico*. São Paulo: Print, 2014
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Cadernos de Orientações do CRAS*. Brasília: MDS, 2009.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Cadernos de Orientações do PAIF 1 e 2*. Brasília: MDS, 2012.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Fundamentos ético-políticos e rumos teórico-metodológicos para fortalecer o Trabalho Social com Famílias na Política Nacional de Assistência Social*. Brasília: MDS, 2016.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Norma Operacional Básica - NOB/SUAS: construindo as bases para a implantação do Sistema Único de Assistência Social*. Brasília: MDS, 2005.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS*. Brasília: MDS, 2006.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Norma Operacional Básica do SUAS*. Brasília: MDS, 2012.
- BONDÍA, J. Notas sobre a experiência e o saber de experiência. *Revista Brasileira de Educação*, n. 19, p. 20-28. Rio de Janeiro, 2002.
- BRONFENBRENNER, U. *A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais e planejados*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- CASTILHO, C. O familismo na política de Assistência Social: um reforço à desigualdade de gênero? *Anais. I Simpósio sobre Estudos de Gênero e Políticas Públicas*. Universidade Estadual de Londrina, 2010.
- COOPERRIDER, D.L. et al. (Orgs.) *Lessons from the Field: Applying Appreciative Inquiry*. Bend: Thin Book, 2001.
- CURITIBA. Prefeitura Municipal. *Modelo colaborativo: experiência e aprendizados do desenvolvimento comunitário em Curitiba*. Prefeitura Municipal de Curitiba; Grupo de estudos do Terceiro Setor (Gets); United Way of Canada - Centraide Canada. Curitiba: Instituto Municipal de Administração Pública, 2002.
- DEWEY, John. *Experiência y Educación*. Buenos Aires: Losada, 1958.
- DUBAR, C. *A socialização: construção de identidades sociais e profissionais*. Portugal: Porto, 1997.
- EHRlich, Irene Fabricia. *Contribuições do Projeto de Ser em Sartre para a psicologia de orientação profissional*. Dissertação (mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.
- FERNANDES, Fernanda. *Vocação: protótipo sobre Dignidade Humana para adolescentes e orientadores socioeducativos*. São Paulo: Vocação, 2017.
- FLÓRIDE, M; STEINLE M. Formação continuada em serviço: uma ação necessária ao professor contemporâneo. *Portal Educacional do Estado do Paraná*.

- Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/2429-6.pdf>. Acesso em: out. 2017
- FREIRE, Paulo; FAUNDEZ, Antonio. *Por uma pedagogia da pergunta*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.
- GRANDESSO, Marilene A. *Práticas colaborativas e dialógicas em distintos contextos e populações: um diálogo entre teoria e práticas*. Curitiba: CRV, 2017.
- GREEN, M.; MOORE, H.; O'BRIEN, J. *When people care enough to act: ABCD in action; foreword by John McKnight; reflections by Dan Duncan*. Toronto, Canadá: Inclusion, 2006.
- GUARÁ, I.M.F.R. Educação e desenvolvimento integral: articulando saberes na escola e além da escola. *Em Aberto*, v. 22, n. 80, p. 65-81. Brasília, 2009.
- MIKOS, N. O princípio constitucional da Dignidade Humana como fundamento do estado contemporâneo. *Revista Âmbito Jurídico*. Rio Grande, 2010. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8403. Acesso em: set. 2017.
- MORIN, E. *Meus Demônios*. São Paulo: Bertrand Brasil, 1997.
- MORIN, E; KERN, A.B. *Terra Pátria*. Porto Alegre: Sulina, 2003.
- NEUMANN, L. T. V.; NEUMANN, R. A. *Desenvolvimento comunitário baseado em talentos e recursos locais: ABCD*. São Paulo: Global / Instituto para o Desenvolvimento de Investimento Social, 2004.
- NEUMANN, L. T. V.; NEUMANN, R. A. *Repensando o investimento social: a importância do protagonismo comunitário*. São Paulo: Global / Instituto para o Desenvolvimento de Investimento Social, 2004.
- PAPALIA, Diane E.; FELDMAN, Ruth D. *Desenvolvimento humano*. São Paulo: Artmed, 2013.
- PIMENTA, Lígia. *A Educação Permanente no SUAS em contextos colaborativos de aprendizagens*. São Paulo: EDESP, 2015.
- SARTRE, Jean-Paul. *O ser e o nada: ensaio de ontologia fenomenológica*. São Paulo: Vozes, 1998.
- SCHNITMAN, D. Perspectiva e prática generativa. *Nova Perspectiva Sistêmica*, n. 56, p. 55-75. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <http://www.revistanps.com.br/index.php/nps/article/view/241>. Acesso em: out. 2017.
- SCHÖN, D. *El profesional reflexivo: cómo piensan los profesionales cuando actúan*. Barcelona: Paidós, 1998.
- SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.
- VELHO, G. *Projeto e metamorfose: antropologia das sociedades complexas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.
- SERVA, M; Dias, T; Alpersted, G. Paradigma da complexidade e teoria das organizações: uma reflexão epistemológica. *Revista Administração Empresas*, v. 50, n. 3, p. 276-287. São Paulo, jul/set. 2010.
- VOCAÇÃO. *Fortalecendo Projetos de Vida*. SANTOS, Milton Alves; LADEIA, Rita (Orgs.). 1. ed. São Paulo: Ação Comunitária do Brasil, 2015.

As concepções
inspiram as
vivências.

VOC
AÇÃO. VOCÊ
EM
AÇÃO.





As vivências
inspiram as
concepções.

VOÇ
AÇÃ
O
EM
ACÃO.
VOCE

