



O PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DA POLÍTICA DE ESTÁGIO NO CENTRO DE PROMOÇÃO SOCIAL MUNICIPAL DE LIMEIRA-SP

THE PROCESS OF IMPLEMENTING THE INTERNSHIP POLICY IN THE MUNICIPAL SOCIAL PROMOTION CENTER IN LIMEIRA-SP

Rayoni Ralfh Silva Pereira Salgado¹
Fernanda Aparecida Mendes²
Monique Fernanda de Lima Santana³

Resumo: O estágio supervisionado é imprescindível na formação profissional, pois, é nesta fase que os estudantes apreendem a correlação entre teoria e prática, apropriando-se de conhecimentos e ferramentas que possibilitarão o desenvolvimento de consciência crítica e prática profissional qualificada. Neste sentido, entende-se o estágio como ato educativo monitorado, desenvolvido em ambiente que visa à preparação para o trabalho produtivo. Desta forma, torna-se necessário o acompanhamento sistemático dos estagiários, junto aos supervisores, buscando-se promover maior integração destes com a instituição contratante. O presente relato de experiência tem por objetivo apresentar o processo de implantação da Política de Estágio no Centro de Promoção Social Municipal CEPROSOM do município de Limeira-SP.

Palavras-chave: Estágio Supervisionado; Política de Estágio; Sistema Único de Assistência Social.

Abstract: The supervised internship is essential in professional training, as it is at this stage that students learn the correlation between theory and practice, appropriating knowledge and tools that will enable the development of critical awareness and qualified professional practice. In this sense, the internship is understood as a monitored educational act, developed in an environment that aims to prepare for productive work. Thus, it is necessary the systematic monitoring the interns, with the supervisors, seeking to promote greater integration of them with the contracting institution. The report of this experience aims to present the process of implementing the Internship Policy at the Municipal Social Promotion Center (CEPROSOM) in the municipality of Limeira-SP.

¹ Instituto Superior de Ciências Aplicadas - ISCA Faculdades. Email: ray.asocial@hotmail.com

² Centro de Promoção Social Municipal – CEPROSOM. Email: mendesmap@hotmail.com

³ Centro de Promoção Social Municipal – CEPROSOM. Email: monique.rh@ceprosom.com.br

Keywords: Supervised Internship; Internship Policy; Single System of Social Assistance.

INTRODUÇÃO

O presente relato de experiência tem por objetivo apresentar a Política de Estágio em processo de implantação no Centro de Promoção Social Municipal - CEPROSOM, autarquia gestora da Política de Assistência Social em Limeira-SP. Espera-se que esta experiência contribua e incentive outros municípios a valorizarem o campo de estágio supervisionado em suas respectivas secretarias de Assistência Social, como forma de potencializar a formação profissional, bem como, a oferta qualificada dos serviços socioassistenciais e o fortalecimento do SUAS no país.

Destaca-se que, as experiências e conhecimentos dos trabalhadores, possibilitam o reconhecimento e valorização destes, abrindo espaços de formação e capacitação ancoradas na *práxis* profissional, uma vez que “os trabalhadores experimentam as contradições da realidade, reconhecem as desproteções existentes nos territórios, acionam um conjunto de conhecimentos e habilidades profissionais” (FERNANDES, 2016, p.127).

O Núcleo Municipal de Educação Permanente - NMEP/SUAS foi criado em 2016 através do Decreto n. 44 de 12 de fevereiro, composto de forma multidisciplinar⁴, por profissionais da autarquia, com a responsabilidade de elaborar e implementar a política de Educação Permanente do SUAS no âmbito municipal⁵. A comissão do núcleo é composta por 14 (quatorze) membros, sendo: 01 (um) presidente, 01 (um) vice-presidente e 06 (seis) titulares e 06 (seis) suplentes⁶.

⁴ Portaria Municipal nº. 71/2019. Categorias que compõem o núcleo: Assistentes Sociais, Psicólogos, Procurador Jurídico, Analista Contábil, Assistente de Gestão de Pessoas, Técnica de Nutrição.

⁵ Com base na Norma Operacional dos Recursos Humanos – NOB-RH-SUAS (BRASIL, 2006); Política Nacional de Capacitação (BRASIL, 2011) e Política Nacional de Educação Permanente (BRASIL, 2013).

⁶ Há representantes do Órgão Gestor, Proteção Social Básica e Especial, Vigilância Socioassistencial, Administrativo, Presidência e Desenvolvimento Social. O grupo se reúne mensalmente para o planejamento e desenvolvimento das atividades, conforme agenda preestabelecida.

No organograma institucional, inicialmente o núcleo estava vinculado à Diretoria de Vigilância Socioassistencial, na área de Formação e Capacitação Continuada, porém atualmente encontra-se na Divisão de Recursos Humanos, sendo coordenada por uma Assistente Social, que desenvolve ações que viabilizam junto ao órgão gestor a execução de capacitação, aperfeiçoamento e atualização dos trabalhadores. Essa profissional participa de ações que integram os setores da autarquia e conselhos municipais, dissemina informação, realiza registros, além de produzir materiais de apoio, realiza controle de inscrições, avalia e monitora o desenvolvimento das atividades nesse campo.

O núcleo é um órgão colegiado de caráter consultivo, responsável por elaborar e acompanhar a execução do Plano Municipal de Educação Permanente – PNEP/SUAS.

O PNEP/SUAS⁷ é elaborado coletivamente e todos os trabalhadores do SUAS são consultados regularmente sobre as suas necessidades de formação e capacitação continuada. As ações a serem desenvolvidas são planejadas na perspectiva da Educação Permanente – conforme supracitado – buscando envolver os servidores para que os mesmos se sintam pertencentes e valorizados nos processos político-pedagógicos. O plano é quadrienal (2018/2021), sendo revisto anualmente e, se necessário, modificado. Também é apreciado e aprovado pelo Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS⁸.

O financiamento das ações de formação e capacitação continuada provém de recursos do orçamento municipal e dos repasses federais e estaduais, conforme a disponibilidade financeira. São custeadas ações no município (cursos, seminários, fóruns, formações e eventos), bem como, o traslado e pagamento de diárias/hospedagem para servidores participarem de congressos e encontros regionais, estaduais e federais, no âmbito do SUAS.

Os trabalhadores são estimulados a realizarem pesquisas e escreverem artigos com os relatos das experiências, visando à disseminação de informações e conhecimentos produzidos no âmbito da política de Assistência Social.

⁷ Disponível em <<http://www.ceprosom.sp.gov.br/portal2/wp-content/uploads/2015/10/PEP-SUAS-2018-2021.pdf>>. Acesso em 06 mar. 2020.

⁸ Resolução nº. 24/2018.

Mensalmente⁹ ocorre o Grupo de Estudos dos Trabalhadores do SUAS, espaço de trocas de experiência e discussão de conteúdos referentes aos processos de trabalho na Assistência Social¹⁰. Embora o grupo seja mediado pela coordenadora da área de Formação e Capacitação Continuada, as construções e deliberações sobre as temáticas são coletivas.

A integração entre os servidores dos diferentes setores é fundamental para o desenvolvimento da Educação Permanente no SUAS, sendo assim, o NMEP tem realizado várias ações junto ao Departamento de Recursos Humanos da autarquia, desenvolvendo treinamentos aos trabalhadores, objetivando qualificá-los e instrumentalizá-los de conhecimentos para melhor compreensão de suas atribuições, direitos, deveres e atendimento à população.

Sendo assim, pretende-se apresentar no próximo item, a experiência do processo de implantação da Política de Estágio do CEPROSOM, que resulta da integração de diferentes categorias profissionais, visando valorizar e enriquecer o campo de estágio, contribuindo para a formação qualificada dos discentes de Serviço Social e de outras áreas do saber.

DESENVOLVIMENTO

O estágio é compreendido como,

[...] ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008, art.1).

Sendo assim, o estágio como ato educativo supervisionado, desenvolvido em ambiente que visa à preparação para o trabalho produtivo. Desta forma, torna-se necessário o acompanhamento sistemático dos estagiários, junto aos supervisores, buscando promover maior integração destes com a instituição contratante.

⁹ Agenda disponível em < <http://www.ceprosom.sp.gov.br/portal2/forma/>>. Acesso em 06 abr. 2020.

¹⁰ O grupo é aberto ao público e conta com a participação de servidores da rede direta e indireta, estagiários, conselheiros municipais e servidores de outras políticas setoriais.

No campo do Serviço Social, dois importantes documentos foram publicados referente ao estágio supervisionado, sendo:

1. A Resolução do Conselho Federal de Serviço Social – CFESS nº 533/2008, a qual regulamenta a supervisão direta de estágio em Serviço Social e a define como,

[...] momento ímpar no processo ensino-aprendizagem, pois se configura como elemento síntese na relação teoria-prática, na articulação entre pesquisa e intervenção profissional e que se consubstancia como exercício teórico-prático, mediante a inserção do aluno nos diferentes espaços ocupacionais das esferas públicas e privadas, com vistas à formação profissional, conhecimento da realidade institucional, problematização teórico-metodológica. (CFESS, 2008, p. 02).

2. A Política Nacional de Estágio (ABEPSS, 2010), com escopo de direcionar e qualificar os processos formativos de Assistentes Sociais, bem como, fortalecer o Projeto Ético-Político alinhado a um projeto societário que amplie e efetive direitos, na perspectiva da justiça e equidade.

A supervisão de estagiários é parte fundamental e inerente ao exercício profissional, significativa e, que deve ser incorporada às preocupações para uma formação qualificada. O estágio deve proporcionar aos discentes momentos de aprendizagem, que os leve a refletir sobre a prática profissional, alicerçada em uma visão crítica das dinâmicas das relações sociais existentes, possibilitando-os a aquisição de novos conhecimentos (BURIOLLA, 2001).

Buriolla (2001) destaca a importância de todos os profissionais que fazem parte do processo de formação discente, seja em sala de aula, na supervisão acadêmica e em campo. Para a autora, esses agentes são fundamentais para o direcionamento do/a futuro/a profissional, pois os influenciarão quanto ao desenvolvimento de comportamento e postura comprometida àqueles que demandarem a sua atuação.

Neste sentido, concorda-se com Alonso (2003) que aponta o estágio como estratégia que, oportuniza aos estudantes de determinado campo do saber, um espaço de autodeterminação, que produz impactos na forma de enxergarem a realidade profissional, considerando as dimensões teórico-metodológica, ético-

política e administrativa, resultando em um ensaio para que possam assumir responsabilidades e construir o seus perfis profissionais.

Sendo assim, para o desenvolvimento dos estagiários, é imprescindível que conheçam a instituição onde irão realizar as suas atividades, o funcionamento da mesma, o público atendido e a realidade destes sujeitos (LEWGOY, 2010).

O CEPROSOM possui em média, 24 estagiários¹¹, distribuídos entre os serviços da Proteção Social Básica e Especial, Cadastro Único, Programa Criança Feliz, Conselhos Tutelares e Assessoria Jurídica. A contratação dos mesmos ocorre por meio de articulação com o CIEE - Centro de Integração Empresa-Escola e, após admitidos, recebem um valor em bolsa estágio.

Pensando em qualificar os processos de supervisão e desenvolvimento dos estagiários da autarquia, o NMEP, no ano de 2018, apresentou à gestão a proposta de elaboração de uma Política de Estágio que possibilitasse espaços de trocas de saberes entre os discentes, supervisores e demais profissionais, qualificando esse campo.

Após o alinhamento junto à equipe gestora, criou-se uma comissão - Portaria nº. 131/2018¹² - que se reúne bimestralmente, para o planejamento do cronograma e execução das ações.

Inicialmente, com o objetivo de conhecer a percepção dos envolvidos, agendaram-se reuniões com os estagiários e, em seguida, com as supervisoras de campo. Salienta-se que, algumas reuniões acontecem somente com os estagiários, outras com as supervisoras e, algumas entre todos. A ideia é que os participantes não apenas recebam informações, mas, que construam espaços de trocas de saberes e experiências, bem como, avaliem e realizem propostas de aperfeiçoamento do campo de estágio, esclareçam dúvidas e passem a assumir responsabilidades.

Na ocasião das reuniões, discutiu-se sobre a proposta de regulamentar o campo de estágio, promover espaços de estudo e trocas de experiências,

¹¹ Referência: Abril/2020. Áreas: Serviço Social; Psicologia; Pedagogia; Administração e Administração Pública e Direito.

¹² Alterada pela Portaria nº. 72/2019.

integração, etc. A ideia foi acolhida e sugeriu-se que, ocorressem duas reuniões anuais, uma em cada semestre.

No primeiro encontro com os estagiários, evidenciou-se a importância de uma integração que considerasse a apresentação da Política de Assistência Social (História, Legislações e Proteções Afiançadas), o Organograma Institucional, a Rede de Serviços Socioassistenciais e o Sistema de Garantia de Direitos. Sugeriu-se, também, que os profissionais do SUAS apresentassem as suas experiências e percepções, quanto ao trabalho nos diversos serviços oferecidos na municipalidade, no campo da Assistência Social - rede direta e indireta.

Em geral, os participantes destacaram que, o CEPROSOM enquanto campo de estágio, dispõe de ambiente agradável, com equipes acolhedoras, solícitas e dispostas a ajudar pacientemente. Os locais possuem horário flexível e garantem autonomia e envolvimento nas decisões institucionais, com a garantia de aprendizado em relação à profissão, correlacionando teoria e prática.

Destaca-se que, na avaliação realizada pelos estagiários, a figura das supervisoras de campo foi amplamente considerada nas discussões, pois, reconhecem a importância de maior interação com estas, visto que, é fundamental para o processo ensino-aprendizagem. Alguns sinalizaram que há supervisoras presentes, atenciosas e participativas, todavia, há aquelas que, geralmente, (re)passam atividades e não supervisionam adequadamente.

Quanto a esta questão, Buriolla (2003) entende a supervisão como um processo educativo em que há aprendizado conjunto. Há, na ação supervisora, a preocupação de respaldar a prática profissional baseada em uma teoria (visão de unidade), sendo assim, o acompanhamento das ações e o debate contínuo dos processos de trabalho, garantem a qualidade na formação e desenvolvimento dos discentes.

Realizou-se em seguida, reunião com as supervisoras de campo, onde abordaram-se todas as temáticas acima, levando-as a refletir sobre a sua participação ativa junto aos estagiários. Discutiu-se os facilitadores e dificultadores que cada uma encontra neste processo e, oportunamente, aconteceram trocas de experiências e sugestões para a definição de estratégias e planejamento, garantindo

novas abordagens e metodologias para o acompanhamento sistemático no campo de estágio.

Considera-se que, cada serviço no SUAS apresenta complexidades diferentes e, no percurso das atividades, há percalços que podem interferir no planejamento e acompanhamento efetivo dos estagiários. Todavia, a comissão destacou às supervisoras que, os discentes esperam ser envolvidos no planejamento e na realização das atividades e, a participação dos mesmos, garantirá maior assertividade e organização nas tarefas, contribuindo para a não sobrecarga de trabalho.

Ponderou-se que, a indicação de leituras e debates de materiais acadêmicos, acompanhamento na elaboração de registros/relatórios, preenchimentos de sistemas, envolvimento com os demais funcionários da equipe, participação em reuniões onde possam se expressar e ser ouvidos, possibilitará maior integração do estagiário com o campo e o estimulará a adquirir maiores responsabilidades e aperfeiçoamento da prática de trabalho com coletivos.

Após as reuniões, um(a) representante da comissão de estágio, elabora uma memória, com os registros do que foi discutido e as propostas para os próximos encontros. Elaboraram-se dois cadernos de orientação¹³ a estagiários e supervisores, quanto aos direitos, deveres e informações sobre a Política de Estágio da autarquia. O material foi adaptado a partir de orientações da Secretaria de Administração da Prefeitura Municipal.

O CIEE, com o objetivo de reconhecer as instituições que contribuem para o desenvolvimento de estudantes para o mercado de trabalho, premiou o CEPROSOM, em abril de 2019, reconhecendo-o entre as 100 (cem) melhores empresas para se realizar estágio no país.

Considera-se a parceria com CIEE de fundamental importância para o desenvolvimento do campo de estágio, pois, a empresa oferece apoio aos estudantes e instituições contratantes, tanto no processo seletivo, quanto desenvolvimento de habilidades, oferta de cursos de aperfeiçoamento, monitoramento e avaliação.

¹³ Disponíveis em: < <http://www.ceprosom.sp.gov.br/portal2/comissao-de-estagio/> > Acesso em 27 abr. 2020.

Cabe ressaltar que, além dos estagiários contratados por intermédio do CIEE, o Ceprosom também conta com os estudantes universitários que, de forma voluntária, realizam o estágio nas unidades já mencionadas. No ano de 2019, a comissão buscou organizar junto às Instituições de Ensino Superior a troca com os respectivos supervisores acadêmicos, a fim de, divulgar vagas de estágio e ainda, na possibilidade de indicar para entrevistas, alunos que necessitam do estágio de forma voluntária e que possuem interesse na Política de Assistência Social.

Para que tal possibilidade ocorra, a instituição de ensino deve entrar em contato com o setor de Recursos Humanos para que todo o trâmite de contratação/convênio, inclusive a entrevista, sejam realizados.

Conforme o exposto, verifica-se que, com as ações de implantação da Política de Estágio no CEPROSOM, os processos de ensino-aprendizagem têm sido potencializados. A integração entre estagiários, supervisores, gestão e demais trabalhadores do SUAS, possibilita de forma direta, a transposição de conhecimentos apreendidos em sala de aula para a aproximação com a prática profissional na realidade em que estão inseridos.

Entende-se que, a construção de espaços onde há trocas de aprendizados e experiências é fundamental, pois, o conhecimento passa a ser construído de forma horizontal e todos os sujeitos se sentem implicados e corresponsáveis e o aprendizado se torna mais eficaz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relato de experiência teve por objetivo apresentar algumas das iniciativas e ações desenvolvidas pelo NMEP/SUAS de Limeira-SP. As ações realizadas com vistas à implantação da Política de Estágio têm um lugar de destaque nesta publicação e compreende a construção de espaços que possibilitem novos saberes, sentidos e significados, visando fortalecer a Política de Assistência Social e de seus operadores.

O CEPROSOM, ao reconhecer a potência do campo de estágio, tem propiciado momentos reflexivos, onde o debate horizontal favorece a troca de

saberes, fortalece os processos de trabalho, a partir de uma perspectiva educativa transformadora e interdisciplinar.

Ressalta-se a importância do/a supervisor/a de campo, sendo um agente fundamental no processo educativo, pois, esta figura influencia e representa muito na construção da identidade e perfil do/a futuro profissional.

Espera-se que, as boas práticas aqui elencadas, estimulem gestores e trabalhadores da área social e de outras áreas, a criarem espaços e desenvolverem ações que considerem os estagiários, pois, ao fortalecê-los e qualificá-los, potencializa-se toda a instituição e os trabalhadores e, melhora o clima organizacional, tornando-se referência em processos de ensino-aprendizagem.

Acredita-se que, há muito a avançar, pois, trata-se de um movimento transversal entre os saberes e contínuo nas práticas. Todos agentes - supervisores, estagiários, gestores, trabalhadores - devem ser estimulados a participarem e construir coletivamente os caminhos, entre erros e acertos.

Por fim, sugere-se que os/as gestores da Assistência Social devem possibilitar a existência e manutenção de tais espaços, pois, além de valorizar e aprimorar os saberes daqueles operam e estagiam na política pública, possibilita a oferta de trabalho qualificado à população usuária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABEPSS – Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. **Política Nacional de Estágio**. Ano 2010.

ALONSO, M. Formar professores para uma nova escola. In: QUELUZ, A. G.; ALONSO, M. **O trabalho docente: teoria & prática**. São Paulo: Pioneira, 2003.

BRASIL. **Lei nº 11.788**, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 26 de set. 2008.

_____. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed.** – Brasília: MDS, 2013.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Capacitação do SUAS**. Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOB-RH/SUAS**. Brasília, 2006.

BURIOLLA, Marta Alice Feiten. **Supervisão em serviço social: o supervisor, sua relação e seus papéis**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

_____. **O estágio supervisionado**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2001.

CFESS – Conselho Federal de Serviço Social. Código de Ética do Assistente Social. 1993. _____. **Resolução 533/2008**. Regulamenta a supervisão direta de estágio no Serviço Social.

FERNANDES. R. M. C. **Educação Permanente e Políticas Sociais**. Campinas: Papel Social, 2016.

LEWGOY, Alzira Maria Baptista. **Supervisão de estágio em serviço social: desafios para a formação e exercício profissional**. São Paulo: Cortez, 2009.

LIMEIRA. **Decreto nº. 44**, de 12 de Fevereiro de 2016. Institui o Núcleo Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – NMEP/SUAS. Limeira: 2016.