



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
COLEGIADO DE ENSINO DE GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL

FERNANDA ARAUJO DOS SANTOS

**SISTEMATIZAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO
SUPERVISIONADO NO NÚCLEO DE CAPACITAÇÃO
(NUCAP) DA UFBA**

Salvador
2019

FERNANDA ARAUJO DOS SANTOS

**SISTEMATIZAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO
SUPERVISIONADO NO NÚCLEO DE CAPACITAÇÃO
(NUCAP) DA UFBA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Colegiado de Ensino de Graduação em Serviço Social da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharela em Serviço Social.

Orientadora: Profa. Doutora. Adriana Freire Pereira Férriz.

Salvador
2019

FERNANDA ARAUJO DOS SANTOS

**SISTEMATIZAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO
SUPERVISIONADO NO NÚCLEO DE CAPACITAÇÃO
(NUCAP) DA UFBA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Colegiado de Ensino de Graduação em Serviço Social da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharela em Serviço Social.

Aprovada em 28 de junho de 2019.

Adriana Freire Pereira Férriz – Orientadora
Doutora em Sociologia pela Universidade Federal da Paraíba
Universidade Federal da Bahia

Geyse Clea Silva de Miranda - Examinadora
Mestre em Saúde Coletiva pela Universidade Federal da Bahia
Universidade Federal da Bahia

Ingrid Barbosa Silva - Examinadora
Mestranda em Serviço Social pela Universidade Federal de Sergipe
Universidade Federal de Sergipe

RESUMO

SANTOS, Fernanda Araujo dos. Sistematização da Experiência de Estágio Supervisionado no Núcleo de Capacitação (NUCAP) da UFBA. 55fl. Trabalho de Conclusão de Curso (Serviço Social). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

O presente trabalho trata de uma sistematização da experiência de estágio no Núcleo de Capacitação da UFBA tendo como referencial a Política de Capacitação na Educação, mais especificamente a Política de Capacitação no Serviço Público Federal. O Estágio Supervisionado em Serviço Social de Caráter obrigatório foi realizado no período de 21/08/2018 à 21/12/2018. O objetivo principal foi sistematizar a atuação do (a) estagiário (a) de Serviço Social no Núcleo de Capacitação (NUCAP) da UFBA. Para isso, possui como objetivos específicos caracterizar o Núcleo de Capacitação (NUCAP), conhecer a história da Universidade Federal da Bahia, elencar as possibilidades da atuação do (a) estagiário (a) de Serviço Social nesse núcleo e apontar sobre os desafios da atuação do (a) estagiário (a) de Serviço Social nesse setor da Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH). A metodologia utilizada consistiu na sistematização da experiência de estágio supervisionado no núcleo de capacitação (NUCAP) da UFBA elaborada a partir desse acompanhamento do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho que foi desenvolvido o projeto de intervenção que tem como base o questionário que faz parte da autoavaliação de impacto desse curso. Os resultados apontam para a necessidade do estagiário (a) e profissional de Serviço Social que atuam na gestão de pessoas possuírem um estudo permanente sobre a literatura que envolve TD&E, bem como foi possível averiguar a relevância da avaliação de impacto aplicada porque a mesma possibilitou verificar que o curso conseguiu contemplar os objetivos almejados no que se refere ao impacto positivo no desempenho profissional. Conclui-se que o estágio foi imprescindível para adquirir conhecimento de uma área em Serviço Social ainda pouco discutida na graduação.

Palavras-chave: Estágio Supervisionado em Serviço Social. Sistematização. Serviço Social.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO NA EDUCAÇÃO.....	9
2.1 POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL E A POLÍTICA DE EDUCAÇÃO NO BRASIL	9
2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO E APLICAÇÃO EM TD&E	10
2.3 CONSIDERAÇÕES ACERCA DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO NO DESEMPENHO INDIVIDUAL	14
2.4 O CONCEITO DE EDUCAÇÃO ESCOLARIZADA E A INSERÇÃO DE ASSISTENTES SOCIAIS NA EDUCAÇÃO	14
2.5 A POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SERVIÇO SOCIAL.....	22
3 EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO NO NUCAP-UFBA	25
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO... ..	25
3.2 ESTÁGIO SUPERVISIONADO NO NUCAP	29
3.2.1 Estágio Supervisionado em Serviço Social I: Conhecendo a Instituição e o Trabalho do Assistente Social... ..	29
3.2.2 Estágio Supervisionado em Serviço Social II: Elaboração do Projeto de Intervenção... ..	32
3.2.3 Estágio Supervisionado em Serviço Social III: Execução do Projeto de Intervenção... ..	35
3.2.4 - Análise da Experiência de Estágio Supervisionado no NUCAP-UFBA... ..	42
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
REFERÊNCIAS.....	49
ANEXO DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO QUE FOI APLICADA.....	53

1 INTRODUÇÃO

A instituição em que o estágio supervisionado em Serviço Social foi realizado se chama Núcleo de Capacitação (NUCAP) e tem como objetivos capacitar os servidores da UFBA para que os mesmos aprimorem o seu desempenho profissional ao melhorarem a qualidade dos serviços prestados não apenas aos alunos e trabalhadores da universidade, mas também a sociedade; propiciar o desenvolvimento de competências gerenciais; contribuir com a formação inicial dos novos servidores; proporcionar novos saberes aos trabalhadores da instituição; melhorar a qualidade de vida no trabalho e o ambiente acadêmico de forma a combater qualquer tipo de preconceito ou discriminação contribuindo para a equidade nas relações.

O Núcleo de Capacitação (NUCAP) possui endereço na Av. Adhemar de Barros s/n, Pav.08 - Campus Universitário de Ondina com CEP 40.170-110. A política social a qual a organização está vinculada é a política de capacitação de docentes e servidores/as técnico-administrativos da UFBA.

A forma de inserção da estagiária Fernanda Araujo no campo de estágio foi através da mediação entre a Coordenação de estágio do Curso de graduação em Serviço Social e a Assistente Social Isa Falcão. A experiência vivida no período de desenvolvimento do estágio proporcionou para a estagiária o desenvolvimento intelectual através das leituras sugeridas pelas supervisoras de campo e acadêmica, aprimoramento do saber-fazer por meio da supervisão e construção de relações interpessoais.

Sobre a descrição das características do Estágio Supervisionado, o Estágio foi realizado em 113 horas no campo de estágio e 51 horas na sala de aula de forma a totalizar 164 horas, bem como a supervisora acadêmica foi Geyse Clea Silva de Miranda com o número de inscrição no Conselho Regional de Serviço Social (CRESS-BA) n. 04451 e a supervisora de campo foi Isa Cristina Lopes Falcão com o número de CRESS n. 2880. O campo de atuação profissional da Assistente Social/supervisora de campo é o de capacitação de docentes e servidores/as técnico-administrativos da UFBA.

A demanda priorizada foi compreender as repercussões do curso no trabalho dos egressos, ou seja, como os egressos estão utilizando os conhecimentos

adquiridos no curso em suas práticas. Uma atividade realizada na intervenção sobre a demanda foi o desenvolvimento de um modelo de avaliação de impacto destinado ao curso Noções de Saúde e Segurança no Trabalho.

Durante o estágio foi possível constatar que pouco se utilizava a avaliação de impacto no NUCAP e a estagiária Fernanda Araujo ao aplicar a avaliação de impacto pretendia pensar os processos educativos a partir das necessidades do trabalho e como esses processos repercutiam na melhoria dos processos de trabalho nas organizações e na satisfação/qualidade de vida desses trabalhadores no seu ambiente de trabalho. Essa avaliação proporciona que os resultados apontem acertos e erros que aconteceram durante a realização das ações de capacitação.

Nessa perspectiva, a avaliação de impacto no NUCAP possuía diversas utilidades, por exemplo, averiguar e notificar sobre os efeitos das possíveis transformações no desempenho dos trabalhadores que participaram das ações de capacitação, bem como propor melhorias nessas ações realizadas.

Nesse projeto de trabalho profissional (projeto de intervenção) a avaliação de impacto que foi aplicada é a “Escala de autoavaliação de impacto do treinamento no trabalho – medida em amplitude” elaborada por Abbad (1999). Essa avaliação de impacto de medida em amplitude foi escolhida porque é a mais utilizada nas pesquisas brasileiras e em consultorias pelas organizações que optaram por mensurar o impacto de TD&E em largura/amplitude (FREITAS et al, 2006).

Não tem na literatura sobre TD&E uma resposta padrão ao momento de avaliar porque é preciso existir tempo para que a pessoa que foi treinada volte ao trabalho e possua condições para aplicar o que foi aprendido (FREITAS et al, 2006). O prazo definido para a aplicação por e-mail da avaliação de impacto do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho foi o mês de novembro porque foi recomendado que se aplicasse essa avaliação depois de um certo período de tempo.

Alguns dos possíveis resultados da avaliação de impacto destinado ao curso Noções de Saúde e Segurança no Trabalho foram que essa avaliação teve uma forte adesão dos egressos em termos quantitativos porque de 15 concluintes 12 responderam e que de um modo geral esse curso contemplou o que foi almejado no que diz respeito ao impacto no trabalho dos egressos.

O objetivo geral desta monografia é sistematizar a atuação do (a) estagiário (a) de Serviço Social no Núcleo de Capacitação (NUCAP) da UFBA. Para isso, possui como objetivos específicos caracterizar o Núcleo de Capacitação (NUCAP), conhecer

a história da Universidade Federal da Bahia, elencar as possibilidades da atuação do (a) estagiário (a) de Serviço Social nesse núcleo e apontar sobre os desafios da atuação do (a) estagiário (a) de Serviço Social nesse setor da Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH).

Desta forma, esta monografia tem como justificativa a relevância de possibilitar uma reflexão da prática profissional do Assistente Social em um Núcleo de Capacitação da Universidade Federal da Bahia, bem como proporciona uma maior compreensão acerca dessa temática que até o presente momento não foi explorada na graduação e possui poucas produções teóricas.

Durante o semestre 2018.1 a estagiária Fernanda Araujo teve a oportunidade de ter o primeiro contato com os usuários e a forma de relação travada com os mesmos foi através da presença da estagiária na sala do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho porque a mesma ficou responsável por acompanhar o referido curso toda terça-feira do período de 08/05/2018 à 20/06/2018 visando o aprimoramento deste evento de capacitação.

A metodologia utilizada neste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) foi a sistematização da experiência de estágio supervisionado no núcleo de capacitação (NUCAP) da UFBA elaborada a partir desse acompanhamento do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho que foi desenvolvido o projeto de intervenção que tem como base o questionário que faz parte da autoavaliação de impacto desse curso do período de 21/08/2018 à 21/12/2018.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso está estruturado da seguinte forma: o segundo capítulo trata da política de capacitação no serviço público federal e a política de educação no Brasil. O terceiro capítulo apresenta e analisa a experiência de estágio supervisionado no NUCAP da UFBA. Por fim, no capítulo quatro são apresentadas as considerações finais do TCC.

2 POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO NA EDUCAÇÃO

Neste capítulo faremos uma discussão sobre a política de capacitação no Serviço Público Federal e a política de educação no Brasil, com destaque para a inserção do profissional do assistente social na política de educação e no papel deste profissional nos processos de educação permanente.

2.1 POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL E A POLÍTICA DE EDUCAÇÃO NO BRASIL

A aprovação pelo governo federal do Plano de Cargos e Carreiras dos Técnico-Administrativos em Educação no ano de 2005 vem contribuindo para a consolidação de alguns direitos relacionados à capacitação e qualidade de vida dos Técnico-Administrativos com verba direcionada exclusivamente e com prioridade para execução das atividades.

Os instrumentos normativos que embasam o trabalho no NUCAP são diversos: Estatuto e Regimento Geral da Universidade Federal da Bahia; Regimento Interno da Reitoria da Universidade Federal da Bahia; Plano de Desenvolvimento Institucional UFBA 2012-2016; Relatório de Gestão UFBA 2016 para o TCU; Plano Anual de Capacitação 2017; Decreto n. 5.707/2006 institui a Política Nacional para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal; a Lei 11.091/2005 que versa sobre o plano de carreira dos servidores Técnico-Administrativos em educação.

A Política Pública e Diretrizes institucionais que direcionam as atividades do NUCAP, isto é, as referências para o trabalho no Núcleo de Capacitação são a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal que é explicada no Decreto n. 5.707/2006 e a Lei n. 11.091/2005 que trata sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

Seguem abaixo uma das leis e alguns decretos que foram criados com o objetivo de contribuir para que Política de capacitação no serviço público federal cumpra as suas funções de realizar treinamento, aprimoramento/aperfeiçoamento, desenvolvimento, capacitação e qualificação profissional dos servidores públicos federais:

- Decreto n. 2.794/1998 – Esse decreto instituiu a Política Nacional de Capacitação porque foi percebido a precisão de realizar treinamento para os servidores públicos (BRASIL, 1998);
- Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005 – Essa lei trata da estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, na esfera das Instituições Federais de Ensino (BRASIL, 2005). Especificamente o artigo 10 diz respeito ao desenvolvimento do servidor na carreira por meio da Progressão por Capacitação Profissional;
- Decreto n. 5.707/06 - Esse decreto aborda o modelo de gestão por competências, bem como ordena que se realize os dispositivos da Lei n. 8.112/90 e se estabeleça a Política Nacional de Desenvolvimento de pessoal (PNDP) que é destinada aos órgãos da administração autárquica, direta e fundacional (BRASIL, 2006). Essa Política tem como objetivo primeiro o aprimoramento dos serviços públicos proporcionados aos usuários e para ser realizado é imprescindível o desenvolvimento permanente. Os instrumentos dessa Política são o Plano Anual de Capacitação e o seu respectivo Relatório de Execução;
- Decreto n. 5.825/2006 – Esse decreto estabelece as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) nas Instituições Federais de Ensino (IFE) (BRASIL, 2006a). Nele são apresentados os conceitos de desenvolvimento, capacitação, educação formal, aperfeiçoamento, qualificação e outros conceitos.

Assim, pode-se concluir que a Política de Capacitação no Serviço Público Federal faz parte da Política de Educação do Brasil, bem como contribui para que através do conhecimento da mesma sejam assegurados os direitos previstos nas leis e decretos citados anteriormente que são exclusivos aos servidores públicos federais das carreiras docente e Técnico-Administrativo em educação (TAE).

2.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO E APLICAÇÃO EM TD&E

A sigla TD&E significa treinamento, desenvolvimento e educação. O treinamento é uma ação destinada para atividades feitas no momento presente. A educação é uma ação direcionada para atividades que vão ser realizadas em um momento que está por vir em pouco tempo. O desenvolvimento é uma ação voltada para o crescimento pessoal e profissional do empregado (MENESES et al, 2010).

Nessa perspectiva, se pode afirmar que a importância do TD&E é capacitar o funcionário para realizar atividades no momento presente ou futuro, bem como proporcionar o melhoramento do fazer profissional do mesmo. Os modelos de avaliação de TD&E são classificados em genéricos e específicos (BORGES-ANDRADE et al, 2012):

- Os modelos de avaliação genéricos caracterizam conjuntos de variáveis vinculadas aos processos de TD&E e com muita frequência os modelos de avaliação genéricos exercem influência na pesquisa e na atuação profissional no campo, proporcionando quadros de referência para entender os fenômenos que dizem respeito a esses processos. São exemplos de modelos de avaliação genéricos: o MAIS e os de Kirkpatrick (1976) e Hamblin (1978);
- Os modelos de avaliação específicos geralmente estão fundamentados em modelos genéricos e são produzidos com o objetivo de testar os vínculos entre um conjunto de variáveis específicas e determinados resultados de TD&E no nível individual, como os modelos de Abbad, 1999, nos níveis organizacional e extra organizacional (Mourão e Borges-Andrade, 2005), ou no de grupo de trabalho (Freitas, 2005).

O Modelo da Avaliação Integrado e Somativo (MAIS) foi primeiramente recomendado somente para o contexto educacional por Borges-Andrade (1982) e depois o sugeriu para o contexto de organizações (BORGES-ANDRADE, 2006). Esse método tem como obrigação proporcionar a análise e interpretação integrada das informações obtidas com o objetivo de facilitar a obtenção de informação para realizar decisões acerca desses eventos ou programa e propiciar o aumento de saberes importantes sobre o TD&E e o ambiente em que acontece, objetivando à formulação posterior de políticas e estratégias organizacionais (BORGES-ANDRADE et al, 2012).

O Modelo Integrado de Avaliação do Impacto do Treinamento no Trabalho

(IMPACT) é um modelo de avaliação específico e foi desenvolvido com a finalidade de realizar a testagem de conexões entre variáveis, isto é, tem como proposta inquirir sobre a vinculação que existe entre variáveis que dizem respeito a pessoa, ao treinamento, ao contexto organizacional, aos resultados rápidos do treinamento (reação e aprendizagem) e a variável sobre impacto do treinamento no trabalho (BORGES-ANDRADE et al, 2012).

O Modelo Integrado de Avaliação do Impacto do Treinamento no Trabalho foi testado de forma empírica baseado em sete componentes, a saber, percepção de suporte organizacional, características do treinamento, características da clientela, reação, aprendizagem, suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho.

No IMPACT os componentes reação, aprendizagem e suporte à transferência recordam os níveis apresentados por Kirkpatrick (1976) e Hamblin (1978). Nesse modelo específico de avaliação de TD&E os componentes percepção de suporte organizacional, características do treinamento, características da clientela, aprendizagem, suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho estão relacionados a componentes e subcomponentes do MAIS.

O teste empírico do IMPACT foi realizado através de uma pesquisa constituída de delineamento metodológico com múltiplas variáveis que formaram três níveis de avaliação (reação, aprendizagem e impacto do treinamento no trabalho) e usou procedimentos variados de coleta e análise de dados (análise documental, autoavaliações e observações) com o objetivo de inquirir a conexão que existe entre os sete componentes que foram mencionados nos parágrafos anteriores.

Os procedimentos de coleta de dados abarcam as fontes de coleta de dados; os momentos de coleta de dados; tipos de instrumento; tipo e forma de aplicação de instrumentos de coletas de dados; análise de dados. As fontes de coleta de dados que podem ser utilizadas para realizar a pesquisa de avaliação de TD&E são as fontes primárias ou secundárias (BORGES-ANDRADE et al, 2012).

As fontes primárias dizem respeito a informações que são coletadas com uma finalidade específica relacionada à avaliação. As fontes secundárias estão à disposição anteriormente a essa avaliação. Entre as fontes primárias para a coleta de dados para avaliação de TD&E pode-se destacar o que mudou para os participantes após as ações de TD&E.

Os momentos de coleta de dados são divididos em três, a saber, o antes, o durante e o depois das ações de TD&E. O momento de coleta de dados mais

recorrente é após o término da ação de TD&E e geralmente é o mais utilizado. A mensuração que é realizada após o término de ação de TD&E é adequada para avaliação de reação, aprendizagem ou ser realizada com a finalidade de mensurar aspectos que dizem respeito a comportamento no cargo, mudança organizacional e valor final.

A observação e a comunicação são as duas formas de coleta de dados em que existe a possibilidade de serem utilizadas na avaliação de TD&E. A coleta de dados feita pela observação se classifica em observação mecânica/eletrônica e observação humana. Na observação humana é necessário um roteiro ou lista de verificação com o objetivo de nortear a coleta e padronizar o procedimento relacionado a ela (BORGES-ANDRADE et al, 2012).

Na coleta de dados em que se utiliza a comunicação é perguntado sobre essas ações de TD&E para o participante das ações ou para as demais fontes primárias da pesquisa. Diversos instrumentos possuem a possibilidade de serem usados no momento em que o avaliador escolhe a comunicação para realizar a coleta de dados.

Nessa perspectiva, para que a coleta de dados feita pela comunicação ocorra pode se utilizar um roteiro de perguntas para realizar uma entrevista, um roteiro com dinâmicas e perguntas objetivando contribuir como base para realização de um grupo focal, um formulário que pode servir para preencher com informações que dizem respeito às ações de TD&E.

O instrumento de coleta de dados mais prevalente é o questionário e este é considerado sucesso pela prática dos pesquisadores em TD&E. Há três razões principais para o questionário ser o instrumento de coleta de dados mais usado, a saber, pode tratar de um amplo número de assuntos e variáveis; possui facilidades de aplicação e tabulação dos dados que forem coletados.

Existe a possibilidade dos instrumentos serem impressos e respondidos no papel ou encaminhados para o e-mail das pessoas. Pôr à disposição o questionário em sites da internet ou em intranets está sendo um recurso frequentemente usado, tendo nessa forma de aplicação a possibilidade das respostas alimentarem instantaneamente o banco de dados, retirando a etapa em que se digita os dados coletados e os erros provenientes da mesma (BORGES-ANDRADE et al, 2012).

Dois aspectos para se frisar sobre a aplicação de instrumentos de coleta de dados é que deve existir a obrigação de preservar a identidade dos participantes do questionário e os dados apenas podem ser submetidos a análise de maneira

agrupada. É obrigatória a devolução dos resultados da avaliação de TD&E. Frequentemente as avaliações de TD&E são realizadas, mas os participantes dessas avaliações desconhecem os resultados delas.

2.3 CONSIDERAÇÕES ACERCA DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO NO DESEMPENHO INDIVIDUAL

Existe um aumento na requisição por avaliação nas organizações que costumeiramente realizaram grandes investimentos em treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E), e também nas organizações que ultimamente souberam a importância estratégica do saber no permanente aprimoramento dos funcionários (FREITAS et al, 2006).

Nas duas derradeiras décadas, as organizações e os pesquisadores estão com atenção para verificar os efeitos de TD&E na atuação profissional das pessoas que trabalham nas organizações, bem como reconhecer as variáveis que podem provocar esses efeitos.

As ações de TD&E realizadas pelas organizações possuem como objetivo gerar efeitos no fazer profissional das pessoas nessas organizações. Em alguns casos, esses efeitos esperados já podem estar previamente apresentados no planejamento instrucional. A finalidade das organizações ao proporcionarem as ações de TD&E é fazer com que os funcionários possam aperfeiçoar as habilidades motoras e/ou intelectuais de forma a desenvolver atitudes que os auxiliem a estarem aptos para realizarem diversas funções (FREITAS et al, 2006).

Nessa perspectiva, a mensuração do impacto de TD&E serve para verificar se as ações de TD&E tiveram os efeitos esperados. Compete a avaliação de impacto fornecer os dados coletados para a organização com o objetivo de realizar a retroalimentação para o melhoramento contínuo dos eventos de TD&E.

2.4 O CONCEITO DE EDUCAÇÃO ESCOLARIZADA E A INSERÇÃO DE ASSISTENTES SOCIAIS NA EDUCAÇÃO

O conceito de educação adotado nessa produção teórica é oriundo do documento “Subsídios para a Atuação de Assistentes Sociais na Política de

Educação” elaborado pelo Conjunto CFESS-CRESS. Esse tipo de educação utilizado nessa produção teórica é possui algumas características, a saber, que a mesma deve ser ofertada pelo Estado, não ter nenhuma vinculação com religião, não ser paga, não ser a distância e deve ser de qualidade (CFESS, 2011).

Nessa perspectiva, essa concepção de educação anteriormente apresentada deve estar vinculada com a perspectiva da classe trabalhadora e de acordo com o projeto ético-político da profissão ao considerar a educação como direito social, prática emancipatória e que intensifica formas de sociabilidade humanizadoras.

No atual sistema Capitalista a educação formal aumenta as desigualdades entre a classe detentora dos meios de produção e a classe que sobrevive do ato de trabalhar através da crescente acumulação da mais-valia que é destinada aos ricos financeiramente. Como diz o Conselho Federal de Serviço Social (2011), sua função social, portanto, é marcada pelas contradições, pelos projetos e pelas lutas societárias [...].

A educação formal é subordinada e atende aos interesses da classe detentora dos meios de produção e dona da maior quantidade da riqueza socialmente produzida pelos trabalhadores, isto é, proletários porque é do interesse da elite financeira uma educação acrítica.

A Política de Educação separada de outras políticas e direitos sociais não consegue construir uma nova ordem societária que supere as desigualdades sociais porque esta política é um meio e não uma finalidade para fazer essa nova ordem passar a existir. (CFESS, 2011). Como diz Paulo Freire (2000), se a educação sozinha não transforma, sem ela tampouco a sociedade muda.

Apesar da educação escolarizada sob o prisma do capital induzir consensos para a classe trabalhadora com a finalidade de perpetuar a reprodução da força de trabalho da referida classe, é nessa dinâmica que se pode realizar a criação de uma educação emancipadora que não prescinde e não depende da educação formal. A educação emancipadora visa o desenvolvimento das potencialidades e capacidades

dos educandos (CFESS, 2011).

A existência da Política de Educação é uma das formas de resposta do Estado para manter a educação formal/escolarizada que é de interesse da classe detentora dos meios de produção ou através da luta de classes dentro dessa política a classe trabalhadora pode almejar e lutar por uma educação emancipadora.

Nesse sentido, o acirramento da questão social¹ por causa da luta política entre as distintas classes sociais tem como uma das consequências as disputas dos projetos educacionais que são opostos e em contrapartida a Política de Educação realiza o enfrentamento das contradições, por exemplo, de negação e reconhecimento de direitos sociais.

A educação escolarizada/formal influencia no processo de desumanização do ser humano porque está a serviço do Capitalismo. A política educacional não proporciona autonomia no pensar e agir para que continue a reprodução do sistema vigente, bem como para que seja mantida a transferência de dinheiro que é do Estado aos donos de estabelecimentos privados de educação.

A educação “crítica” ou “cidadã” nos moldes do Capitalismo não pode ser denominada de educação emancipadora porque esse atual tipo de educação contribui para a reprodução da sociedade do capital, bem como a educação emancipadora não vai ser realizada com base nas diretrizes da atual Política de Educação.

O conceito de cidadania presente na Política de Educação é de uma falsa cidadania porque induz a acreditar que existe igualdade nas relações contratuais entre os detentores dos meios de produção e a classe que vende a força de trabalho dela. A defesa da cidadania nessa política não deve ser desconsiderada, mas sim a noção do que é cidadania deve ser ressignificada para que sejam garantidos os direitos sociais e as políticas sociais realizadas pelo Estado através da luta da classe

¹ Segundo Iamamoto (1998, p. 27) “A Questão Social é apreendida como um conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura, que tem uma raiz comum: a produção social é cada vez mais coletiva, o trabalho torna-se mais amplamente social, enquanto a apropriação dos seus frutos mantém-se privada, monopolizada por uma parte da sociedade”.

trabalhadora para si emancipar.

Para a realização da concepção de educação emancipadora é imprescindível o respeito à diversidade e também a garantia de todos os direitos humanos para que não exista nesse tipo de educação qualquer forma de preconceito. A educação emancipadora deve levar em conta as lutas dos trabalhadores, bem como incentivar a democratização (socialização) da política e do poder como algo primordial para a superação da ordem social vigente.

Tanto as instituições do governo quanto as instituições que não são do governo que trabalham as estratégias educacionais invés de trabalharem os problemas cruciais do sistema capitalista que são as desigualdades sociais, essas instituições buscam trabalhar as estratégias educacionais com foco na falta de mão de obra qualificada.

Há uma problemática ao considerar que a ampliação do acesso à educação escolarizada não é exclusiva do Estado, ou seja, tal ação de ampliação é dividida com alguns setores da sociedade civil e com o empresariado porque essa ampliação significa uma falsa democratização do acesso à educação e alguns dos exemplos dessa falsa democratização é o financiamento dos estudos com o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) e o Programa Universidade para Todos (PROUNI).

A inserção do profissional de Serviço Social na educação ocorreu a partir da década de 1930, isto é, na origem da profissão no Brasil. A partir da década de 1990 pôde ser observado no Brasil um relevante crescimento do Serviço Social na área da educação (CFESS, 2011).

A relação do Serviço Social com a Educação não é um debate ou um campo novo, mas sim existe desde o início da profissão porque a mesma era solicitada pela classe detentora dos meios de produção para trabalhar na formação técnica, intelectual e moral dos trabalhadores através de uma escolarização que fosse em prol da reprodução do capital (CFESS, 2011).

Foi durante o mandato do ex-presidente Fernando Collor que houve a introdução do neoliberalismo no Brasil através da contra-reforma no Brasil com o objetivo de diminuir as conquistas dos direitos sociais adquiridos em 1988. A “reforma”

nesse período foi o ajuste fiscal para reduzir os custos com os direitos sociais que foi a principal justificativa do governo para uma “reforma” ser considerada como irreversível e necessária (ALVES, 2008).

A política de educação desde a década de 1990 sofreu alterações porque o Brasil aceitou seguir as requisições de viés neoliberal declaradas na reunião chamada “Consenso de Washington”. Participou dessa reunião diversos atores sociais, por exemplo, instituições que propagam o neoliberalismo como o Banco Mundial, o Banco Internacional de Desenvolvimento, o Fundo Monetário Internacional e outros. (PAURA, 2013).

A partir da década de 1990, as políticas neoliberais e as instituições internacionais que defendem o neoliberalismo começaram a suscitar modificações na educação de nível superior no Brasil e inclusive propagam o conceito de educação não como um dever do Estado e direito do cidadão, mas sim como uma mercadoria. O sistema neoliberal fomenta as parcerias público-privado e a privatização interna das universidades públicas. (PAULA, 2009)

Da década de 1990 até atualmente a política de educação vem recebendo pouca verba do Estado. No governo Lula houve uma expansão do acesso ao ensino superior através do Plano Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), o Programa Universidade Para Todos (PROUNI), o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) e a política de cotas. (PAURA, 2013).

Assim, no governo Lula houve o discurso de que essa expansão era uma forma de democratização do acesso ao ensino superior, porém, não foi uma democratização real porque não existe uma assistência estudantil que contemple todas as necessidades de todos os estudantes, isto é, a assistência estudantil na maioria dos casos tem caráter focalista.

Nas últimas duas décadas os profissionais de Serviço Social têm sido requisitados para que trabalhem através de programas governamentais para garantir

o acesso e a permanência dos educandos em distintos níveis e modalidades de ensino (CFESS, 2011).

Na Constituição Federal de 1988 e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996) existe a ideia de que a educação é um direito de todos, mas essa noção de educação ainda não está sendo realizada na prática porque a desigualdade social é um fator que impede o ingresso e permanência de indivíduos pobres financeiramente à educação, portanto, o sistema de educação de nível superior no Brasil é elitista porque não adianta ampliar o ingresso de estudantes, mas não ofertar condições de permanência.

As competências e atribuições dos (as) profissionais de Serviço Social na educação são baseadas em instrumentos que possuem a mesma concepção do projeto ético-político profissional, a saber, o Código de Ética Profissional de 1993, a Lei de Regulamentação da Profissão (Lei n. 8.662/1993) e as Diretrizes Curriculares da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS, 1996). (CFESS, 2011).

Na Lei de Regulamentação da Profissão (8.662/1993) estão contidos diversos artigos relevantes, por exemplo, artigo 2º - quem pode exercer a profissão; artigo 4º - competências; artigo 5º - atribuições privativas; artigo 8º - competências do CFESS e artigo 9º - competências do CRESS.

Nessa perspectiva, existe diferença entre os conceitos de competências e atribuições presentes na Lei de Regulamentação da Profissão porque competências são atividades que não somente o (a) profissional de Serviço Social pode exercer, mas também profissionais de outras áreas podem realizar, em contrapartida, as atribuições são atividades exclusivas do (a) Assistente Social.

Na Lei de Regulamentação da Profissão (Lei n. 8.662/1993) são apresentadas algumas competências importantes para compreender o contexto sócio-histórico relacionado a intervenção profissional, bem como as competências proporcionam ao Assistente Social atuar fazendo uma análise crítica da realidade e elaborando

estratégias que são indispensáveis para responder às demandas sociais.

A Resolução CFESS 493/2006 versa sobre as condições éticas e técnicas necessárias para o atendimento qualificado da população usuária. Pode-se considerar as condições técnicas como a autonomia técnica para realizar as atribuições e as competências do profissional de Serviço Social, e uma das condições éticas é o sigilo do (a) Assistente Social na atuação com os usuários.

Existe um equívoco ao acreditar que o profissional de Serviço Social somente pode ser requisitado pelas instituições que implementam a Política de Educação para trabalhar com assistência estudantil e ações afirmativas nas instituições públicas, e concessão de bolsas nas instituições de cunho empresarial e filantrópica. Apesar da predominância desses tipos de demandas institucionais os Assistentes Sociais podem trabalhar com outros tipos de demandas na esfera pública, privada empresarial e filantrópica.

O Assistente Social deve ter competência teórica e política para que sejam criadas estratégias e procedimentos com o intuito de combater as contradições que fazem parte da Política de Educação. As expressões como “democratização da educação”, “educação inclusiva” e “educação para a cidadania” não estão alicerçadas na noção de compromisso social porque não é problematizado o componente de classe.

A atuação do profissional de Serviço Social na Política de Educação deve estar articulada com as lutas sociais em prol do aumento das condições de permanência dos educandos. As expressões das desigualdades perpassam a Política de Educação, isto é, esta política é influenciada pela dinâmica contraditória da sociedade capitalista e colabora para a reprodução do sistema socioeconômico vigente.

Os Assistentes Sociais têm sido inseridos na política educacional também com o objetivo de atuarem profissionalmente para garantir a qualidade da educação escolarizada, mas cabe à estes profissionais problematizam a noção de qualidade na educação considerando que para as distintas classes sociais este conceito se diferencia, portanto, assim como o componente de classe é afirmado no projeto ético-político da profissão, deve-se utilizar este componente nas análises e proposições para a educação.

Nesse sentido, existe diferença entre a noção de qualidade da educação para a burguesia/detentores dos meios de produção e para o proletariado porque para a burguesia a noção de qualidade da educação está atrelada ao objetivo de continuar a reprodução da força de trabalho do proletário na sociedade capitalista, em contrapartida, para o proletariado a noção de qualidade da educação está relacionada ao desenvolvimento das habilidades cognitivas e manuais com a finalidade de promover a emancipação humana.

A qualidade da educação não deve priorizar apenas a formação intelectual, mas também fomentar a diminuição do sexismo, racismo e homofobia/leslofobia/transfobia em prol da emancipação humana. Esta qualidade não deve estar baseada nos discursos da “pedagogia das competências” que utiliza as ideias dos conceitos de “empreendedorismo” e da “empregabilidade” com o intuito de consolidar cada vez mais os consensos da burguesia.

A ação profissional não deve estar pautada somente na dimensão técnica, mas também nas dimensões ética, política e teórica. A qualidade da educação que está alinhada com o projeto ético-político profissional do Serviço Social não pode ser alcançada apenas com a atuação de um (a) profissional de forma isolada, mas sim pode ser alcançada através de trabalhos interdisciplinares, interinstitucionais e intersetoriais.

É importante para o profissional de Serviço Social que atuar na Política de Educação participar de ações coletivas como controle social, bem como fóruns relacionados à Política de Educação e às outras políticas públicas. Este profissional ao trabalhar com a gestão democrática deve se basear nos pressupostos éticos e políticos da profissão vinculados a um determinado projeto de sociedade ancorado na emancipação da classe trabalhadora.

No atual sistema socioeconômico vigente os processos de gestão democrática se baseiam em expressões como “participação social”, “participação comunitária” e “gestão social” para perpetuar a manutenção do consenso. O trabalho do Assistente social que é a favor dos processos de gestão democrática da Política de Educação não pode estar separado dos processos de luta pela democracia para que não continue sendo assegurado a hegemonia do capital financeiro.

No sistema socioeconômico vigente a educação é utilizada para manter a desigualdade social e econômica, isto é, a hegemonia do capital, em contrapartida, a educação emancipadora possibilita a contra-hegemonia do capital ao propor o

fortalecimento do espaço educacional através da democracia, da diversidade, bem como da cidadania, tendo como consequência a construção de uma sociedade justa e igualitária.

Assim, a partir da análise do estágio supervisionado pode-se perceber que o NUCAP está inserido no campo da educação, mais especificamente no ensino terciário e por isso o trabalho desenvolvido é parte da discussão do Serviço Social na educação.

2.5 A POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE NO SERVIÇO SOCIAL

A Política de Educação Permanente do Conjunto CFESS-CRESS é apresentada a sociedade pelo Conselho Federal de Serviço Social na Gestão Tempo de Luta e Resistência (2011-2014), oriunda de bastante debate e trabalho coletivo que começou durante a gestão Atitude Crítica para Avançar na Luta (2008-2011). A Associação Brasileira de Ensino Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS) e a Executiva Nacional dos Estudantes de Serviço Social (ENESSO) colaboraram na construção dessa Política de Educação Permanente (CFESS, 2011).

A Política de Educação Permanente reforça um princípio do Código de Ética do profissional de Serviço Social no que diz respeito ao “compromisso com a qualidade dos serviços prestados à população e com o aprimoramento intelectual, na perspectiva da competência profissional” (CFESS, 1993, p. 24).

A educação permanente não é necessária apenas no Serviço Social, mas também é indispensável em todas as profissões e campos de saber porque a realidade sempre está sendo modificada gerando com rapidez questões que necessitam ser estudadas.

Para que a Política de Educação Permanente seja posta em prática é imprescindível de que esta Política esteja fundamentada no conceito de educação popular que prima em ser um espaço formativo para a construção coletiva dos interesses universais.

Diante disso, pode-se constatar que a Política de Educação Permanente não tem como função apenas a qualificação do trabalho profissional, mas também a organização política da categoria. O projeto de formação profissional é para além da

graduação porque também está presente na dinâmica das relações sociais com a finalidade de gerar respostas que estejam alinhadas com o compromisso profissional na realização de serviços aos/às usuários/as, isto é, a educação permanente também auxilia na capacidade de organização política porque a mesma é um instrumento importante de luta política e ideológica.

A educação permanente acompanha as transformações históricas, políticas e econômicas da sociedade, e os interesses atuais das distintas classes sociais que influem na educação e no trabalho. Essa modalidade de educação tem como objetivo o aperfeiçoamento profissional ao contribuir para que as demandas oriundas da organização do trabalho sejam atendidas. A Política de Educação Permanente se opõe a formação continuada preconizada pelo ideário neoliberal que é realizada através de treinamentos com a finalidade de contemplar as exigências emergentes do mercado.

Para executar a Política de Educação Permanente no Serviço Social é relevante uma formação crítica e generalista da profissão para impedir a fragmentação e a imediatividade dos assuntos profissionais que estão separados do projeto de formação do Serviço Social e que tem como consequência a influenciação do pensamento conservador no ato profissional dos Assistentes Sociais.

A educação permanente ao estar alinhada com o projeto profissional de formação é utilizada para a solidificação do projeto ético-político do Serviço Social porque esse tipo de educação proporciona a formação e a produção de conhecimentos que são imprescindíveis para pôr a materialização do Projeto Ético-Político do serviço Social (PEPSS).

Assim, essa modalidade de educação é indispensável para o profissional de Serviço Social porque a mesma possibilita o prosseguimento do processo de apropriação do movimento do real, isto é, potencializar uma análise da realidade social e, conseqüentemente, na utilidade da continuidade de atualizações das demandas e estratégias de intervenção do (a) Assistente Social.

O profissional de Serviço Social ao trabalhar com a Política de Educação deve-se considerar a importante articulação entre a formação (teoria) e o trabalho profissional (prática), ou seja, contemplando a dimensão do aperfeiçoamento teórico-metodológico, técnico-operativo e ético-político para que a intervenção dos (as) Assistentes Sociais seja qualificada de tal forma que os desafios sociais tornem-se superados.

Nesse processo de Educação Permanente existe a expectativa de descobrirmos em conjunto novas formas de materialização do projeto ético-político e, consequentemente, ampliando as perspectivas da intervenção profissional. A Política de Educação Permanente para Assistentes Sociais também tem como proposta que o exercício da profissão contribua para defender que os empregos sejam justos e dignos através da criação de estratégias de enfrentamento à negação e desmonte dos direitos dos trabalhadores.

3 EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO NO NUCAP-UFBA

Neste capítulo será apresentada a sistematização da experiência de estágio supervisionado no NUCAP UFBA bem como será analisada a experiência como parte de grande relevância para a formação profissional de assistentes sociais.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

O estágio foi desenvolvido no Núcleo de Capacitação situado na instituição Universidade Federal da Bahia (UFBA). O Núcleo de Capacitação (NUCAP) integra a Coordenação de Desenvolvimento Humano da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas. Essa instituição possui endereço na Av. Adhemar de Barros s/n, Pav.08 - Campus Universitário de Ondina com CEP 40.170-110. A natureza jurídica da Universidade Federal da Bahia é uma autarquia que remonta desde o período de 18 de fevereiro de 1808 quando foi realizada a criação dessa instituição com a participação do Príncipe Regente D. João através da Carta Régia de fundação do Colégio Médico-Cirúrgico da Bahia; estabelecida pelo Decreto-Lei n. 9.155, de 8 de abril de 1946; reorganizada pelo Decreto n. 62.241, de 8 de fevereiro de 1968 (TOUTAIN e SILVA, 2010).

A Universidade Federal da Bahia (UFBA) é mantida pelo Governo Federal do Brasil e está vinculada ao Ministério da Educação. Essa universidade federal tem sede na cidade de Salvador e dois campi situados um em Camaçari e um Vitória da Conquista.

A importância da UFBA é propiciar uma formação de qualidade ao exercitar a excelência acadêmica para os estudantes de ensino superior dessa referida instituição com o objetivo de que os mesmos propaguem os conhecimentos, saberes e práticas deles em prol do desenvolvimento local, regional, nacional e global.

A Superintendência de Pessoal é a atual Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas, antes de 1995 a Superintendência de Pessoal já tinha duas divisões, a saber, a divisão de Seleção e aperfeiçoamento que possuía no quadro profissional Assistentes Sociais, e a divisão de Legislação, cargos e empregos que não possuía profissionais de Serviço Social atuando.

Inicialmente os assistentes sociais trabalhavam na divisão de Seleção e aperfeiçoamento fornecendo orientações aos servidores sobre o processo de aposentadoria, orientavam os familiares acerca do benefício de pensão por morte, bem como também atuavam na remoção por interesse do próprio servidor e por motivo de saúde.

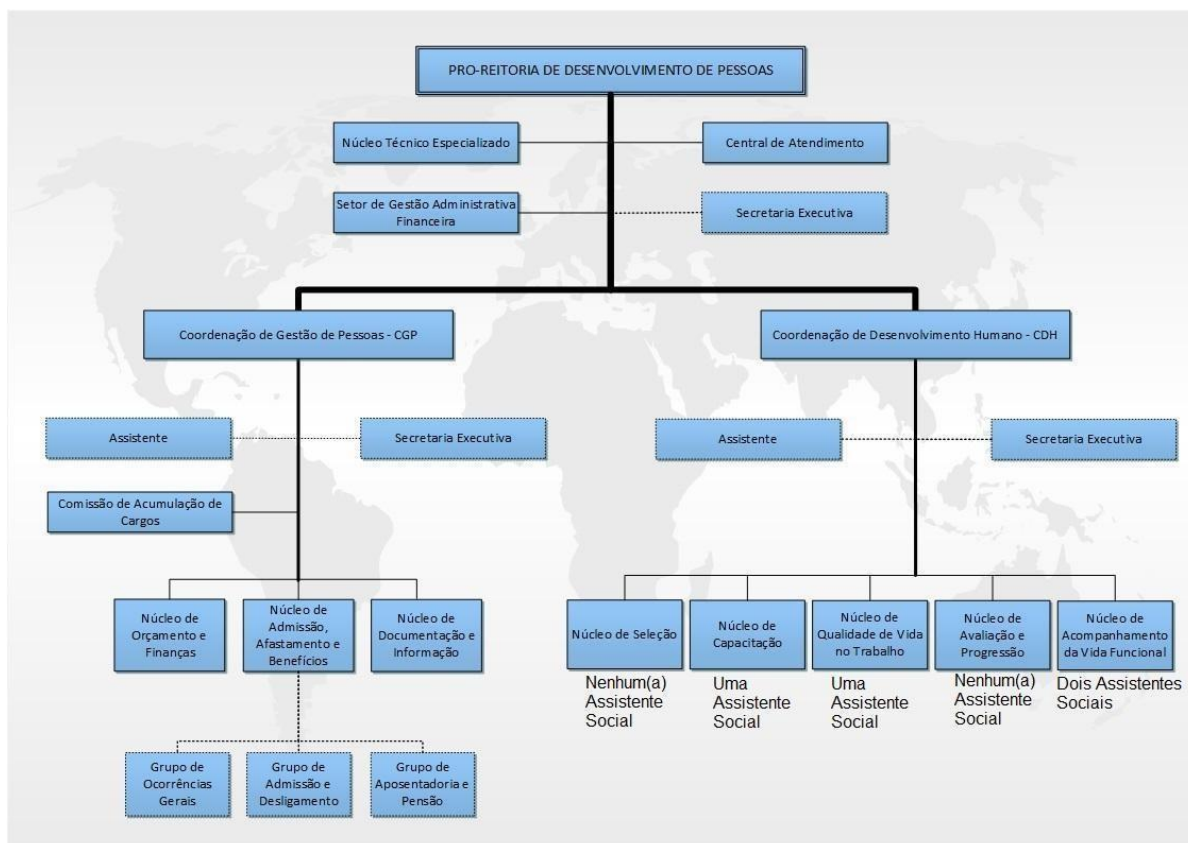
Em 2002, as orientações aos servidores sobre o processo de aposentadoria e aos familiares acerca do benefício de pensão por morte ficou sob a responsabilidade da Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP) sem a atuação do profissional de Serviço Social.

Em 2002 foi criada a Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP) que tem duas coordenações, a saber, a Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP) e a Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH). É na Coordenação de Desenvolvimento Humano que o Núcleo de Capacitação está inserido.

A Coordenação de Gestão de Pessoas como o próprio nome já sugere faz gestão de pessoas ao trabalhar com acumulação de cargos; orçamento e finanças; documentação e informação; a pessoa que está em processo de admissão, o servidor que está em processo de desligamento, o servidor que está em processo de aposentadoria e o (s) familiar (es) do servidor que estão em processo de receber (em) pensão. A Coordenação de Desenvolvimento Humano faz seleção, capacitação, avaliação e progressão, bem como trabalha com qualidade de vida no trabalho e realiza acompanhamento da vida funcional do servidor.

Na Coordenação de Desenvolvimento Humano não existe um setor específico de Serviço Social, mas no período do estágio existiam assistentes sociais atuando nos seguintes núcleos: uma Assistente Social no Núcleo de Capacitação, uma Assistente Social no Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho, bem como dois Assistentes Sociais no Núcleo de Acompanhamento da Vida Funcional.

Não existem setores administrativos ou técnicos na Coordenação de Desenvolvimento Humano, mas, sim, os seguintes núcleos: Núcleo de Seleção, Núcleo de Capacitação, Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho, Núcleo de Avaliação e Progressão, e o Núcleo de Acompanhamento da Vida Funcional. Segue organograma da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas situando o Serviço Social no organograma institucional de 2018.2 à 2019.2:



O objeto de trabalho do NUCAP são os eventos de capacitação, a saber, os cursos e treinamentos, bem como a Universidade Federal da Bahia oferta mestrado profissional. Os eventos contribuem na progressão da carreira do funcionário público da Universidade Federal da Bahia. O perfil da população alvo para a qual o Núcleo de Capacitação dirige a sua atuação são os servidores públicos federais das carreiras docente e Técnico-Administrativo em educação (TAE), com exceção em alguns cursos quando tem vaga se disponibiliza para terceirizado (s).

Em relação às fontes e condições diversas relativas ao financiamento se pode constatar que é a própria Universidade Federal da Bahia que financia a capacitação. A capacidade de atendimento do Núcleo de Capacitação não existe porque o núcleo não realiza atendimento, mas existem cursos de capacitação que são ofertados por esse núcleo com 25, 30, 40, 100 e 150 vagas.

A Equipe do Serviço Social da Coordenação de Desenvolvimento Humano não tem coordenador (a) que é profissional de Serviço Social, mas a Assistente Social do Núcleo de Capacitação tinha no início do estágio um chefe do respectivo núcleo. No Núcleo de Capacitação existiam diversos profissionais durante o estágio, a saber, uma Assistente Administrativa que é Assistente Social; uma Assistente Administrativa que também é Psicóloga; uma Assistente Administrativa contrata pela Fundação de

Apoio à Pesquisa e à Extensão (FAPEX); os demais Assistentes Administrativos que também são funcionários públicos.

O Núcleo de Capacitação surge com diversos objetivos, por exemplo, capacitar os servidores da UFBA para que os mesmos aprimorem o seu desempenho profissional ao melhorarem a qualidade dos serviços prestados não apenas aos alunos e trabalhadores da universidade, mas também a sociedade; propiciar o desenvolvimento de competências gerenciais; contribuir com a formação inicial dos novos servidores; proporcionar novos saberes aos trabalhadores da instituição; melhorar a qualidade de vida no trabalho e o ambiente acadêmico de forma a combater qualquer tipo de preconceito ou discriminação contribuindo para a equidade nas relações.

De acordo com as informações do site do Núcleo de Capacitação, as competências desse referido núcleo são: planejar, coordenar, executar e avaliar ações de capacitação; selecionar as modalidades de eventos de capacitação que são mais apropriadas às demandas da universidade; determinar os profissionais mais apropriados para ministrar os eventos de capacitação e desenvolvimento; criar e propagar as informações sobre os cursos e eventos de capacitação; fazer processos seletivos para os eventos de capacitação; produzir relatórios gerenciais com o objetivo de realizar a avaliação do Plano Anual de Capacitação; gerir o aprimoramento dos servidores da universidade utilizando como base as novas demandas institucionais; aperfeiçoar constantemente as ações e atividades do núcleo; fazer parcerias com outras instituições com o objetivo de promover ações de capacitação; continuar atualizando as normas e procedimentos do núcleo.

As atribuições do Núcleo de Capacitação são planejar, coordenar, executar e avaliar as ações do núcleo com base no Plano Anual de Capacitação; divulgar e desenvolver os cursos e os eventos; proporcionar um ambiente com infraestrutura física e tecnológica adequada para a realização das atividades do núcleo.

A aprovação pelo governo federal do Plano de Cargos e Carreiras dos Técnico-Administrativos em Educação no ano de 2005 vem contribuindo para a consolidação de alguns direitos relacionados à capacitação e qualidade de vida dos Técnico-Administrativos com verba direcionada exclusivamente e com prioridade para execução das atividades. Essa aprovação é importante para fortalecer o Núcleo de Capacitação porque proporciona autonomia financeira e para execução das atividades.

Os instrumentos normativos que embasam o trabalho no NUCAP são diversos: Estatuto e Regimento Geral da Universidade Federal da Bahia; Regimento Interno da Reitoria da Universidade Federal da Bahia; Plano de Desenvolvimento Institucional UFBA 2012-2016; Relatório de Gestão UFBA 2016 para o TCU; Plano Anual de Capacitação 2017; Decreto n. 5.707/2006 que diz respeito a política de capacitação para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal; a legislação nº 11.091/2005 que versa sobre o plano de carreira dos servidores Técnico-Administrativos em educação; a Lei n. 11.091/2005 que trata sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; o Decreto n. 5.707/2006.

A Política Pública e Diretrizes institucionais utilizadas no Núcleo de Capacitação é a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal que é explicada no Decreto n. 5.707/2006 e a Lei n. 11.091/2005 que trata sobre o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Esse decreto e essa lei são utilizadas porque justificam a existência do NUCAP.

3.2 ESTÁGIO SUPERVISIONADO NO NUCAP

Neste tópico iremos apresentar os três momentos do estágio supervisionado no NUCAP através da sistematização das atividades desenvolvidas em cada momento: Estágio Supervisionado em Serviço Social I, II e III.

3.2.1 Estágio Supervisionado em Serviço Social I: Conhecendo a Instituição e o Trabalho do Assistente Social

A concepção crítico-dialética hegemônica do Serviço Social relaciona o corpo teórico com a prática na formação e no exercício profissional, bem como se dissocia da visão imediatista do saber-fazer. Para superar a concepção praticista é relevante a junção do estágio com a supervisão porque a mesma possui a teoria e a prática fundamentadas no projeto ético-político da profissão (CFESS, 2011-2014).

O estágio supervisionado em Serviço Social está fundamentado em três tipos de regulamentações, a saber, as regulamentações do ensino superior brasileiro, as regulamentações da formação profissional do/a Assistente Social no Brasil e as

regulamentações profissionais do/a Assistente Social no Brasil. Segue abaixo as respectivas regulamentações que são distintas:

- As regulamentações do ensino superior relacionadas ao estágio supervisionado são a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) e a Lei n. 11.788/2008 que é a Lei do Estágio;
- As regulamentações da formação profissional do/a Assistente Social no Brasil que fundamentam o estágio supervisionado são as Diretrizes Curriculares para os Cursos de Serviço Social da Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social (ABEPSS), as Resoluções do Conselho Nacional de Educação (CNE) e a Política Nacional de Estágio (PNE) da ABEPSS;
- As regulamentações profissionais do/a Assistente Social no Brasil que dizem respeito ao estágio supervisionado são a Lei n. 8.662/1993 que é a Lei de Regulamentação da Profissão, o Código de Ética do/a Assistente Social e a Resolução CFESS n. 533/2008 que versa sobre a Supervisão Direta de Estágio.

O Código de Ética Profissional contribui para que o Assistente Social na educação não realize dominação ideológica, bem como censure e policie os comportamentos. Os direitos e deveres neste Código auxiliam no fazer profissional do Assistente Social com base na competência técnico-operativa e ético-política (CFESS, 2011).

A estrutura física à disposição está relacionada aos equipamentos, espaço físico, etc. No Núcleo de Capacitação a situação dos equipamentos no momento do estágio era considerada como satisfatória e quando os computadores não estavam em estado satisfatório, existia um funcionário que fazia a manutenção deles. O espaço físico já foi precário, mas no transcorrer do estágio a condição do espaço físico era satisfatória.

Não há atividades como grupo de estudo, mas a Assistente Social do Núcleo de Capacitação participa de eventos de interesse da categoria, por exemplo, participou do evento em São Lázaro sobre estágio supervisionado junto a outros supervisores de campo.

As manifestações da questão social no Núcleo de Capacitação estão relacionadas com o que acontece na Universidade Federal da Bahia para a partir disso propor alguma forma de intervenção. As manifestações da questão social objetos de trabalho do Assistente Social relacionadas ao Núcleo de Capacitação são a falta de segurança e os riscos no ambiente de trabalho porque já ocorreram casos de incêndio na Universidade Federal da Bahia, bem como existem espaços de trabalho que são considerados com risco e a partir dessas constatações houve a necessidade da criação, planejamento e desenvolvimento dos cursos “Noções sobre Higiene, Segurança e Saúde Ocupacional”, “Noções de Biossegurança no Ambiente Ocupacional” e “Gestão de Resíduos” como uma resposta institucional promovida pelo trabalho da Assistente Social.

O critério para a oferta de cursos é baseado nas demandas presentes no ambiente profissional dos docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal da Bahia. Os cursos e os eventos de capacitação ocorrem durante o ano e são ofertados com carga horária de 20, 24, 30, 40, 69 e 120 horas.

A seleção dos cursos de capacitação para docentes e técnico-administrativos é de responsabilidade do Núcleo de Capacitação e é realizada através do técnico que é responsável pela gestão do curso. Se os cursos forem específicos com demanda fechada, a seleção vai ser feita antecipadamente pela unidade/órgão que demanda a capacitação.

Os critérios para definição do público-alvo são três, a saber, fazer parte do público-alvo determinado para a capacitação; ser trabalhador que é recomendado a participar de curso específico com demanda fechada de Unidade/Órgão que demanda a ação de capacitação; ordem na qual inscrição é recebida.

A jornada de trabalho da Assistente Social do Núcleo de Capacitação enquanto servidora técnico-administrativo por lei são 40 horas semanais, mas na prática são 30 horas semanais. Vale ressaltar que a Lei n. 12.317/2010 estabelece que a duração do trabalho do Assistente Social é de 30 (trinta) horas semanais, porém, a supervisora de campo Isa trabalhava no NUCAP não somente como Assistente Social, mas também como servidora técnico-administrativo, por isso, a lei determina 40 horas semanais.

Sobre as relações e processos de trabalho do profissional de Serviço Social no Núcleo de Capacitação, a Assistente Social elabora com uma equipe multiprofissional o Plano Anual de Capacitação. As atividades no Núcleo de Capacitação são

registradas em relatório e para desenvolver outros cursos é feita a análise sobre a tabulação da pesquisa de opinião e os comentários dos alunos sobre os cursos para a partir disso se pensar em propostas de intervenção com o objetivo de melhorar os cursos.

Alguns dos objetivos desses cursos são fazer com que os trabalhadores conheçam e reflitam como prevenir riscos e doenças no trabalho. Ao refletir sobre os espaços com risco como expressões da questão social se pode compreender que as condições do ambiente de trabalho da Universidade Federal da Bahia podem melhorar e que os cursos de capacitação existem com essa finalidade.

3.2.2 Estágio Supervisionado em Serviço Social II: Elaboração do Projeto de Intervenção

Diversas atividades que contribuíram para a minha aprendizagem foram realizadas durante o estágio supervisionado-curricular obrigatório II, por exemplo, desenvolver um instrumento que englobe as dimensões relevantes para realizar o acompanhamento do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho; acompanhar o curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho; elaborar os registros do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho; para desenvolver outros cursos e treinamentos é feita a análise sobre a tabulação da Avaliação de Evento de Capacitação e os comentários dos alunos sobre o curso e treinamentos para a partir disso se pensar em propostas de intervenção com o objetivo de melhorar os futuros cursos e treinamentos, bem como contribuir para a construção de um relatório final do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho; entre outras atividades.

Durante o semestre de 2018.1 tive a oportunidade de ter o primeiro contato com os usuários e a forma de relação travada com os mesmos foi através da presença da estagiária na sala do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho porque a mesma ficou responsável por acompanhar o referido curso toda terça-feira do período de 08/05/2018 à 20/06/2018 visando o aprimoramento deste evento de capacitação.

Com base nos relatos escutados em sala de aula, os impactos do trabalho na vida dos sujeitos foram proporcionados através dos conhecimentos transmitidos pelas instrutoras e problematizados em sala de aula com a participação dos estudantes.

Através dos relatos contidos nos registros do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho foi possível aprender vários assuntos, por exemplo, legislação sobre o serviço público federal (Lei nº 8.112 e outras leis), fluxograma de acidente de trabalho e doença ocupacional, agentes de acidentes (mecânicos), acidentes do trabalho em áreas administrativas, toxicologia ocupacional, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP), mapa de risco, Equipamento de Proteção Individual (EPI), combate ao fogo e incêndio; demais assuntos.

O Núcleo de Capacitação através da Assistente Social do setor realizou em 2018 produtos da ação de planejamento da capacitação, a saber, o Curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho e o Treinamento em Suporte Básico de Vida. Esse curso teve a primeira turma do treinamento foi realizada em 30/05/2018, bem como existem outras futuras turmas do treinamento. A estagiária teve a oportunidade proporcionada pela supervisora de campo de assistir e participar desse treinamento.

A demanda do estágio supervisionado-curricular obrigatório II foi avaliar os efeitos do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho através da aplicação por e-mail de um modelo de avaliação de impacto destinado ao curso. A causa dessa demanda é a necessidade de conhecer como o curso impacta no trabalho do servidor com o objetivo principal de propor melhorias para o aperfeiçoamento do curso.

A supervisora de campo e a supervisora acadêmica contribuíram para a aprendizagem da estagiária fornecendo referencial teórico para a elaboração do relatório de estágio supervisionado-curricular obrigatório II. A oportunidade que a supervisora de campo proporcionou a estagiária de participar do Curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho com o intuito de poder escutar os alunos falarem durante a aula e se comunicar com eles contribuiu para a problematização e elaboração desse projeto de intervenção.

As ações de TD&E foram desenvolvidas no curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho com a proposta de produzir efeitos positivos na atuação dos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia. As ações de TD&E no curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho contribuíram para impedir riscos e doenças através não somente do conhecimento químico e físico, mas também do conhecimento sobre as legislações que foram criadas para se ter saúde e segurança no trabalho na referida instituição de ensino.

Nesse sentido, o projeto de intervenção se justifica no motivo de que mensurar o impacto do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho foi importante para constatar se as ações de TD&E referentes ao curso contemplaram os efeitos almejados. Por meio da aplicação da avaliação de impacto proposta nesse projeto de intervenção conseguimos saber o quanto ele favoreceu para o melhoramento do desempenho dos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia e também possui a finalidade de apontar o que pode ser aperfeiçoado nos próximos cursos.

Construir esse projeto de intervenção foi muito proveitoso para a estagiária em termos de aprendizagem e superação intelectual enquanto estudante porque a mesma teve referencial teórico proposto pela supervisora de campo, indicado pela supervisora acadêmica e sugerido pela professora de um grupo de pesquisa de Serviço Social na política de educação, mas também teve que se esforçar para pesquisar por conta própria. Executar esse projeto de intervenção foi uma oportunidade de ter um conhecimento prático do estágio que foi planejado pela estagiária.

O objetivo geral do projeto foi avaliar os resultados do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho a partir da visão dos egressos. Os objetivos específicos do projeto foram oportunizar a comunicação com os egressos do curso; compreender, a partir da visão dos egressos, as repercussões do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho nas suas práticas; apontar alguns elementos para subsidiar a realização de avaliação de impacto pelo NUCAP; dialogar com a supervisora de campo sobre os efeitos do curso em nível individual (egressos); contribuir para futuras melhorias nos processos de capacitação.

O público alvo do projeto de intervenção foram os egressos do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho são os servidores públicos federais das carreiras docente, Técnico-Administrativo em educação, bem como os terceirizados quando as vagas das categorias profissionais anteriormente mencionadas não forem todas preenchidas.

Segue abaixo os dados da Frequência do Curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho:

Curso NSST 2018	N
Total de Inscritos	19
Total de Selecionados	19
Total de Concluintes	15

Concluintes SIAPE / UFBA	11
Concluintes FAPEX	2
Concluintes Terceirizado	2
Total de Desistências	0
Total de Não Frequentaram	3
Total de Frequência Insuficiente	1

As metas definidas no projeto foram: contemplar 100% dos egressos do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho na avaliação de impacto, e elaborar um relatório com os dados obtidos das repercussões do curso no nível individual (egressos) para discutir com a supervisora de campo acerca dos efeitos do curso no desempenho individual dos egressos.

A metodologia utilizada contemplou a realização de leituras sobre avaliação de impacto em TD&E para ter fundamentação teórica que sirva de subsídio para o desenvolvimento de um modelo de avaliação de impacto destinado ao curso Noções de Saúde e Segurança no Trabalho; a aprendizagem sobre o serviço online e gratuito da empresa Google chamado Formulários Google/Google Forms; a aplicação do instrumento por e-mail para os egressos do curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho; a avaliação das respostas da avaliação de impacto; a elaboração de um relatório com os dados obtidos dessa avaliação e uma discussão com a supervisora de campo sobre o impacto do curso com base nas respostas dos egressos.

Os recursos utilizados foram o computador do Núcleo de Capacitação da UFBA, o notebook de uso pessoal, bem como o serviço online e gratuito da empresa Google chamado Formulários Google/Google Forms. Durante o ano de 2018.2 se desenvolveu diversas atividades durante o estágio, a saber, elaboração da avaliação de impacto no Formulários Google/Google Forms, duas aplicações dessa avaliação por e-mail; uma aplicação dessa avaliação por WhatsApp e avaliação dos resultados do curso a partir das respostas dos egressos na avaliação de impacto. No ano de 2019.1 foram realizadas algumas atividades no estágio, por exemplo, elaboração de um relatório com os dados obtidos nessa avaliação e discussão com a supervisora de campo sobre o impacto do curso em nível individual (egressos).

3.2.3 Estágio Supervisionado em Serviço Social III: Execução do Projeto de Intervenção

As particularidades da demanda apresentada estão relacionadas ao desenvolvimento de um modelo de avaliação de impacto designado para esse curso. A demanda priorizada identificada é compreender as repercussões do curso no trabalho dos egressos, ou seja, como os egressos estão utilizando os conhecimentos adquiridos no curso em suas práticas. Essa demanda foi priorizada porque uma das expressões da questão social diz respeito aos espaços que possuem riscos, e o curso Noções de Saúde e Segurança no Trabalho pode trabalhar essa expressão da questão social ao melhorar as condições do ambiente de trabalho na Universidade Federal da Bahia. A Política Social que corresponde tal demanda é a política de capacitação dos docentes e servidores/as técnico-administrativos da UFBA.

O objetivo elaborado para enfrentamento da demanda é conseguir avaliar os resultados do curso sobre Noções de Saúde e Segurança no Trabalho a partir da visão dos egressos. O instrumental técnico operativo mobilizado para operacionalizar o trabalho e/ou realizar a intervenção é a autoavaliação do impacto no trabalho.

A discussão teórica do trabalho desenvolvida com base nas leituras feitas e reflexões realizadas na supervisão acadêmica e de campo foi sobre o conteúdo de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) encontrado geralmente em livros da Biblioteca da Escola de Administração.

Os resultados obtidos no processo de intervenção tendo como base os indicadores e os procedimentos de avaliação foram satisfatórios em dois aspectos, a saber, na alta adesão de 12 egressos que responderam a Autoavaliação do impacto no trabalho e em termos qualitativos na constatação através das respostas dos egressos de que as ações de treinamento referentes ao Curso contemplaram os efeitos almejados ao favorecerem o desempenho dos trabalhadores da Universidade Federal da Bahia.

Tabela 1: A avaliação do Projeto de intervenção

Objetivos/Metas	Procedimento	Indicadores de avaliação	Resultado

Elaborar a avaliação de impacto no Formulários Google/Google Forms	Realização da Autoavaliação do impacto no trabalho	- Número de produção de avaliação	- 1 produção de avaliação
Primeira aplicação dessa avaliação por e-mail	Envio através do Formulários Google a Autoavaliação do impacto no trabalho para os e-mails dos egressos	- Número de envio da Autoavaliação do impacto no trabalho para os e-mails dos egressos	- 1 envio da Autoavaliação do impacto no trabalho
Segunda aplicação dessa avaliação por e-mail	Envio através do Formulários Google a Autoavaliação do impacto no trabalho para os e-mails dos egressos	- Número de envio da Autoavaliação do impacto no trabalho para os e-mails dos egressos - Nível das respostas dos egressos na autoavaliação	- 1 envio da Autoavaliação do impacto no trabalho - Houve um aumento expressivo das respostas dos egressos na autoavaliação para 12
Primeira aplicação dessa avaliação por WhatsApp	Envio através do Formulários Google a Autoavaliação do impacto no trabalho para o grupo do WhatsApp dos egressos	- Número de envio da Autoavaliação do impacto no trabalho para o grupo do WhatsApp dos egressos - Nível das respostas dos egressos na autoavaliação	- 1 envio da Autoavaliação do impacto no trabalho - Houve um aumento expressivo das respostas dos egressos na

			autoavaliação para 12
Avaliar os resultados do curso a partir das respostas dos egressos na avaliação de impacto	Analisar os resultados do curso obtidos na autoavaliação	- Número de análises dos resultados do curso	- 1 análise dos resultados do curso - Constatação de que as ações de treinamento referentes ao Curso contemplaram os efeitos almejados
Elaboração de um relatório com os dados obtidos na avaliação de impacto	Produção de um relatório com os resultados da autoavaliação	- Número de elaboração do relatório com os resultados obtidos nessa avaliação	- 1 relatório com os dados obtidos nessa avaliação
Discutir com a supervisora de campo Isa Falcão sobre o impacto do curso em nível individual (egressos)	Diálogo com a supervisora de campo Isa Falcão os resultados da autoavaliação	- Número de conversação com a supervisora de campo Isa Falcão sobre os resultados	- 1 diálogo com a supervisora de campo Isa Falcão
Devolver os resultados da avaliação de impacto para os participantes	Enviar os resultados da autoavaliação para os e-mails dos egressos	- Número de envio para devolução dos resultados da autoavaliação	- 1 envio dos resultados da Autoavaliação do impacto no trabalho

Através da tabela anterior observou-se que a metodologia utilizada no Projeto de Intervenção foi a aplicação por mensagem via e-mail e WhatsApp do questionário

da “Autoavaliação do impacto no trabalho”, bem como constatou-se que esse tipo de metodologia foi eficaz.

Ao refletir sobre o processo de supervisão desenvolvido no campo de estágio e na disciplina de estágio, pode-se concluir que esses dois tipos de supervisão contribuíram em diversos aspectos, a saber, para o planejamento da Autoavaliação do impacto no trabalho; no desenvolvimento das ações como por exemplo a estrutura e organização das mensagens enviadas para os e-mails e grupo do WhatsApp dos egressos; as supervisoras contemplaram o quesito avaliação dos processos porque as mesmas deram suporte intelectual a estagiária Fernanda Araujo; nos avanços do processo de formação acadêmica um ponto fraco da estagiária era a falta de conhecimento sobre a avaliação de impacto em TD&E e foi superado através de leituras sugeridas pelas supervisoras sobre esse assunto.

O acompanhamento do Curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho serviu de base para o projeto de intervenção no estágio. O objetivo desse respectivo evento de capacitação foi promover a formação dos trabalhadores/as da Universidade Federal da Bahia nos fundamentos relacionados à saúde e segurança, visando a prevenção e controle de acidentes e agentes de riscos nos ambientes de trabalho. Ao refletir sobre os espaços com risco como expressões da questão social, pode-se compreender que as condições do ambiente de trabalho da Universidade Federal da Bahia podem melhorar e essa constatação fundamentou o objetivo do curso.

A carga horária desse evento de capacitação foi de 36 horas e ocorreu durante 08/05/2018 à 20/06/2018. As instrutoras foram Adriana Gregorcic (Médica) e Cláudia Coimbra (Engenheira do Trabalho) do SMURB. O público-alvo dos egressos do curso foram os trabalhadores/as docentes e técnico-administrativos/as. Segue abaixo o quadro resumo da avaliação do curso:

Quadro 1: Resumo da avaliação do curso

Questão	Discordo totalmente da afirmativa	Discordo um pouco da afirmativa	Não concordo nem discordo da afirmativa	Concordo com a afirmativa	Concordo totalmente com a afirmativa
1. Utilizo, com frequência, em meu trabalho atual, os conteúdos abordados no	0%	0%	0%	33,3%	66,7%

Curso					
2. Aproveito as oportunidades que tenho para colocar em prática os conteúdos abordados no Curso	0%	0%	0%	25%	75%
3. As habilidades que aprendi no Curso fizeram com que eu cometesse menos erros em meu trabalho e em atividades relacionadas ao conteúdo do Curso	0%	0%	0%	16,7%	83,3%
4. Recordo-me bem dos conteúdos ensinados no Curso	0%	0%	0%	41,7%	58,3%
5. Quando aplico o que aprendi no Curso, executo meu trabalho com maior rapidez	0%	0%	8,3%	50%	41,7%
6. A qualidade do meu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas ao conteúdo do Curso	0%	0%	8,3%	33,3%	58,3%
7. A qualidade do meu trabalho melhorou mesmo naquelas atividades que não pareciam estar relacionadas ao conteúdo do Curso	0%	0%	8,3%	41,7%	50%
8. Minha participação no Curso serviu para aumentar minha motivação para o trabalho	0%	0%	0%	41,7 %	58,3%
9. Minha participação nesse Curso aumentou minha autoconfiança. (Agora tenho mais confiança na minha capacidade de executar meu trabalho com sucesso)	0%	0%	0%	41,7%	58,3%

10. Após minha participação no Curso, tenho sugerido, com maior frequência, mudanças nas rotinas de trabalho	0%	0%	0%	41,7%	58,3%
11. Esse Curso que fiz me tornou mais receptivo a mudanças no trabalho	0%	0%	8,3%	41,7%	50%
12. O Curso que fiz beneficiou meus colegas de trabalho, que aprenderam comigo algumas novas habilidades	0%	8,3%	8,3%	41,7%	41,7%

Apesar do total de vagas ofertadas corresponder a 30, o quantitativo de inscritos foi 19, o de concluintes foi 15 que corresponde a 78,95% e 12 egressos do curso realizaram a Autoavaliação de impacto. Segue abaixo as unidades de trabalho dos egressos:

Quadro 2: Unidades acadêmicas de vinculação dos egressos dos cursos

UNIDADES DE TRABALHO	QUANTITATIVO DE EGRESSOS
Biblioteca Omar Catunda	8,3%
COSEG	8,3%
HUPES	8,3%
IGEO	16,7%
Instituto de Psicologia	8,3%
Instituto de Química	8,3%
COM	16,7%
Nr 17 e 23	8,3%
Politécnica	8,3%
Fapex	8,3%

O universo de concluintes não foi constituído apenas de funcionários do SIAPE/UFBA, mas também trabalhadores que possuíam vínculo empregatício com a

FAPEX e terceirizado. Segue abaixo a tabela com o tipo de vínculo com a UFBA dos egressos:

Quadro 3: Tipo de vínculos dos egressos do curso

TIPO DE VÍNCULO COM A UFBA	QUANTITATIVO DE EGRESSOS
Docente	0%
Técnico Administrativo	75%
FAPEX	8,3%
Empresa contratada/Terceirizada	16,7%

Assim, na coleta de dados realizada por meio da observação mecânica/eletrônica no processo de intervenção foi comprovado que os resultados da avaliação foram satisfatórios devido a dois motivos, a saber, na alta participação dos egressos que responderam a Autoavaliação do impacto no trabalho e que o curso contribuiu de maneira positiva na atuação profissional dos funcionários da universidade.

3.2.4 - Análise da Experiência de Estágio Supervisionado no NUCAP-UFBA

A resolução CFESS n. 533/2008 foi elaborada devido a necessidade do CFESS regulamentar a supervisão direta de estágio no Serviço Social. Essa resolução é importante para normatizar a interseção entre formação e exercício profissional presente na relação que ocorre durante o estágio com as faculdades/universidades onde é lecionado o Serviço Social, os locais em que estão os campos de estágio e os Conselhos Regionais de Serviço Social (CFESS, 2008).

Através da atividade de supervisão direta do estágio em Serviço Social se tem uma aprendizagem de qualidade que influencia no futuro exercício do (a) profissional de Serviço Social. Esse momento de supervisão direta é singular no processo ensino-aprendizagem porque é ensinado para o (a) estagiário (a) como desenvolver uma intervenção profissional enquanto exercício teórico-prático por meio do conhecimento da realidade da instituição e posterior problematização teórico-metodológica.

De acordo com a Resolução CFESS n. 533 (2008, p. 2)

CONSIDERANDO que a atividade de supervisão direta do estágio em Serviço Social constitui 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.

A supervisão direta de estágio em Serviço Social propõe que as atividades realizadas no campo de estágio estejam baseadas nos termos dos parâmetros técnicos e éticos do Serviço Social. Essa supervisão é resultado do acompanhamento, orientação e avaliação do supervisor de campo em consonância com o plano de estágio paralelamente a orientação e avaliação realizada pelo supervisor acadêmico para que seja qualificado o momento de formação e aquisição do conhecimento acerca das dimensões técnico-operativas, teórico-metodológicas e ético-política do Serviço Social.

Sobre o estágio no NUCAP, as supervisões (acadêmica e de campo) de forma direta contribuíram com o processo de formação profissional no estágio supervisionado ao indicarem referencial teórico e compartilharem saberes que proporcionaram a estagiária trocas de experiências, momentos de reflexões e debates que permitiram uma maior compreensão da realidade social. A supervisora acadêmica conseguiu articular os conteúdos ministrados na sala de aula com a prática, frisando que na prática (práxis) a teoria não é outra, colaborando positivamente no processo de ensino-aprendizagem com um viés prático, teórico e reflexivo. Durante as supervisões foram sanadas várias dúvidas da estagiária sobre os relatórios e isso ajudou bastante na construção dos mesmos.

No estágio tive que ter um olhar mais crítico (criticidade) para a tarefa de decifrar as demandas da realidade do campo de estágio e dar respostas às mesmas. O estágio teve como objetivo de que a estagiária formasse as competências não somente para a atuação nele, mas também no futuro exercício da profissão.

A figura das supervisoras é singular porque a influência delas favoreceu a construção de um perfil profissional com postura ética e compromissada, objetivando o desenvolvimento intelectual e profissional dos usuários. A tríade da supervisão direta de estágio no Serviço Social é composta pelo aluno, supervisor de campo e supervisor acadêmico. De acordo com Almeida (2013, p. 13)

[...] torna-se perceptível a relevância do trabalho coletivo e integrado da tríade: supervisor de campo, supervisor acadêmico e estagiário, numa perspectiva afirmativa de desenvolvimento do processo de estágio e formação profissional do aluno. Entre outros aspectos, deve-se ressaltar a importância desse trabalho conjunto na graduação em Serviço Social, pois através do envolvimento desses sujeitos no processo de estágio, poder-se-á contribuir para uma formação integrada, possibilitando ao estagiário a superação da dicotomia entre a teoria e a prática profissional do assistente social.

O estágio supervisionado foi utilizado como uma estratégia reflexiva da formação profissional para que na experiência de estágio a atuação da estagiária não se tornasse meramente mecânica. No estágio foi possibilitado que a identidade profissional da estagiária fosse gerada e construída, bem como o estágio foi voltado para o aperfeiçoamento da realização de uma ação enquanto estagiária que fosse planejada para ser reflexiva e crítica.

De acordo com Lewgoy (2013, p. 79)

Para fazer frente a essa realidade, o aluno encontra, no processo de supervisão, o espaço para investigar, refletir, discutir, acompanhar, propor, intervir, integrar equipes de trabalho no campo de estágio e interagir com seus pares, garantindo seu vínculo com a transformação da realidade.

Neste contexto, o estágio foi fundamental à formação da aluna porque lhe proporcionou reflexão sobre a ação profissional da Assistente Social e um panorama com criticidade acerca da dinâmica das relações presentes no NUCAP para poder elaborar o projeto de intervenção. A supervisão para a estagiária foi um processo dinâmico e criativo que possibilitou a construção de novos saberes.

Durante esse momento de formação a supervisora de campo dirimiu as dúvidas e questionamentos, bem como sanou as incertezas da aluna através do direcionamento da acadêmica para o conhecimento e utilização dos instrumentos, e também como pôr em prática as ações técnico-operativas. A atuação das supervisoras foi o ponto crucial que objetivou a discente entender perfeitamente o exercício profissional da Assistente Social.

De acordo com a Resolução CFESS n. 533 (2008, p. 4)

Art. 6º. Ao supervisor de campo cabe a inserção, acompanhamento, orientação e avaliação do estudante no campo de estágio em

conformidade com o plano de estágio. Art. 7º. Ao supervisor acadêmico cumpre o papel de orientar o estagiário e avaliar seu aprendizado, visando a qualificação do aluno durante o processo de formação e aprendizagem das dimensões técnico-operativas, teórico-metodológicas e ético-política da profissão.

No estágio houve um elo entre instituição, estagiária e supervisoras que conseguiu preparar a aluna em uma formação profissional fundamentada nos princípios éticos da profissão de forma qualificada e incentivando a ter competência profissional.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os instrumentos normativos da Política de Capacitação no Serviço Público Federal que fundamentam o trabalho no NUCAP colaboram para a materialização de alguns direitos relativos à qualidade de vida, treinamento, progressão por capacitação profissional, aprimoramento dos serviços públicos proporcionados aos usuários, capacitação e desenvolvimento permanente. Esses instrumentos normativos foram de suma importância para que a estagiária pudesse compreender mais as condições de trabalho dos usuários dessa política.

Com base nas leituras realizadas pela estagiária durante o período do estágio foi possível constatar que no Brasil infelizmente pouco se utiliza a avaliação de impacto e, conseqüentemente, pouco se tem conhecimento de um aspecto importante que é a efetividade do treinamento para uma transformação positiva no desempenho individual ou coletivo no contexto organizacional. A relevância do TD&E é capacitar o trabalhador para desenvolver atividades no momento presente ou futuro, bem como propiciar o aperfeiçoamento da atuação profissional do mesmo.

A gestão de pessoas é algo importante nas organizações públicas de ensino superior porque possibilita a execução das ações de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) para aprimoramento profissional e melhoria dos processos de trabalho.

A capacitação dos servidores públicos de ensino superior proporciona que o trabalho seja executado de maneira eficiente, bem como contribui para que as demandas dos usuários sejam atendidas e, conseqüentemente, ocorre o melhoramento dos serviços prestados de forma a garantir a efetivação dos objetivos da instituição de ensino superior e a prestação de atendimento de qualidade para as pessoas que procuram os serviços.

Fomentar a capacitação dos servidores públicos nas universidades produz bons resultados para o contexto organizacional pelo fato de que as conseqüências de um treinamento são positivas não apenas no âmbito individual, mas também na esfera organizacional. As ações de TD&E nas instituições de ensino superior necessitam serem observadas para que alcancem os objetivos e atendam as demandas tanto dos capacitados quanto das instituições.

Os modelos de avaliação de TD&E estudados pela estagiária são de dois tipos,

a saber, genéricos e específicos. Porém, para fundamentar o projeto de intervenção foi aprofundado o estudo somente com os modelos de avaliação específicos, mais especificamente um modelo de Abbad (1999) chamado “Escala de autoavaliação de impacto do treinamento no trabalho – Medida em amplitude” porque ele foi indispensável para obter e compreender os resultados de TD&E no nível individual.

Nesse sentido, avaliar apenas em nível individual foi significativo pelo motivo de que a finalidade era conhecer pelos próprios egressos como foi a experiência de participarem do curso e também visto que a estagiária não possuía contato com os respectivos superiores hierárquicos dos egressos desse evento de capacitação.

O questionário enquanto instrumento de coleta de dados presente na autoavaliação de impacto fez-se primordial ser aplicado na intervenção já que foi possível abordar diversos assuntos e variáveis, bem como não se teve com ele complexidade para aplicar e tabular dos dados que forem coletados.

Outrossim, aplicar o questionário através do Formulários Google permitiu que as respostas fossem instantaneamente para o banco de dados de forma que eliminou a fase de digitação dos dados que foram coletados e também evitou os erros oriundos dela.

Mensurar o impacto de curso foi fundamental posto que viabilizou a averiguação das ações que foram desenvolvidas durante esse evento de capacitação para saber se as mesmas conseguiram contemplar os efeitos almejados. Os dados obtidos na avaliação de impacto foram entregues para a Assistente Social com a finalidade de que fazer a retroalimentação deles para o aperfeiçoamento permanente desse curso.

Através da autoavaliação de impacto elaborada no Formulários Google que foi encaminhada para os e-mails e grupo do WhatsApp dos egressos foi possível realizar a pertinente coleta de dados para saber que o curso realmente proporcionou efeitos positivos na atuação profissional dos egressos.

Um aspecto que marcou o processo de desenvolvimento do estágio curricular e a formação acadêmica da estagiária foi a aprendizagem da prática do profissional de Serviço Social em um Núcleo de Capacitação de uma universidade federal com a supervisora de campo e o estudo da fundamentação teórica desta prática profissional tanto com a supervisora de campo quanto com a acadêmica.

Além disso, é pertinente salientar que a importância da vivência do estágio não foi somente acerca da relação teoria/prática no processo de aprendizagem do

estágio, mas também sobre o poder transformador das relações interpessoais em um ambiente de estágio que podem significar uma aprendizagem sobre o desenvolvimento das habilidades sociais para o futuro trabalho da estagiária.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G. (1999). *Um modelo integrado de avaliação do impacto do treinamento no trabalho – IMPACT*. Tese de doutorado não publicada. Universidade de Brasília.

ALMEIDA, Ney Luiz Teixeira de. Retomando a temática da sistematização da prática. In: Ana Elizabete Mota; Maria Inês de Souza Bravo; Roberta Uchôa; Vera Nogueira. (Org.). *Serviço Social e Saúde: Formação e Trabalho Profissional*. 1ed. São Paulo: Cortez, 2006, v., p. 399-408.

ALMEIDA, Suênya Thatiane Souza de. **A importância do Estágio Supervisionado na Formação Profissional do Assistente Social**. In: III Simpósio Mineiro de Assistentes Sociais, 2013.

ALVES, Adriana Amaral Ferreira. **Assistência social: história, análise crítica e avaliação**. Curitiba: Juruá. 2008.

BORGES-ANDRADE, J. E., Abbad, G. S. & Mourão, L. (2012). Modelos de avaliação e aplicação em TD&E. In G. Abbad, L. Mourão, P. P. M. Meneses, T. Zerbini, J. E. Borges-Andrade & R. Vilas-Boas (Orgs.), *Medidas de avaliação em treinamento, desenvolvimento e educação* (p. 20-35). Porto Alegre: Artmed.

BRASIL. Casa Civil. Decreto-lei nº 2.794, de 1º de outubro de 1998. Institui a Política Nacional de Capacitação dos servidores para a Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências (Revogado). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 02 out. 1998. Seção 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2794.htm. Acesso em: 18 jun. 2019.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Diário Oficial da União, 5 de outubro de 1988.

_____. Lei nº 8.662 de 7 de junho de 1993. Dispõe sobre a profissão de assistente social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8662.htm>. Acesso em: 18 jun. 2019.

_____. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Lei número 9394, 20 de dezembro de 1996.

_____. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. 2005.

_____. Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, 2006.

_____. Decreto n. 5.825, de 29 de junho de 2006 (2006a). Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm> Acesso em: 18 jun. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL. Código de Ética do Assistente Social. Resolução CFESS nº 273, de 13 de março de 1993.

_____. *Subsídios para o debate sobre Serviço Social na Educação*. Brasília: CFESS/GTEducação, jun./2011.

_____. **Resolução CFESS nº 493, de 21 de agosto de 2006.** Dispõe sobre as condições éticas e técnicas do exercício profissional do assistente social. Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/Resolucao_493-06.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2019.

_____. Resolução 533, de 29 de setembro, de 2008. Regulamenta a supervisão direta de estágio em Serviço Social. Brasília: CFESS, 2008.

_____. Política de educação permanente do conjunto CFESS-CRESS. Brasília-DF: CFESS, 2012.

_____. Cartilha Estágio Supervisionado: Meia Formação não garante um direito. Brasília, CFESS: 2013. Disponível em: <http://www.cfess.org.br/arquivos/BROCHURACFESS_ESTAGIO-SUPERVISIONADO.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2019.

_____. Subsídios para a atuação de assistentes sociais na política de educação. **Brasília: CFESS, 2011.**

FREIRE, Paulo. Pedagogia da indignação: cartas pedagógicas e outros escritos. São Paulo: UNESP, 2000.

FREITAS, IA de et al. Medidas de impacto de TD&E no trabalho e nas organizações. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas**, p. 489-504, 2006.

IAMAMOTO, Marilda. **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional.** São Paulo, Cortez, 1998.

Lewgoy, A. M. B. O estágio supervisionado em serviço social: desafios e estratégias para a articulação entre formação e exercício profissional. *Temporalis*. 2013; 13(25):63-90.

MENEZES, P.; ZERBINI, T.; ABBAD, G. Conceitos essenciais em treinamento, desenvolvimento e educação de pessoas. In __. **Manual de Treinamento Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, p. 12-21, 2010.

PAULA, M. F. de. “Reforma da Educação Superior do Governo Lula: as políticas de democratização do acesso em foco”. *Revista Raes*, Buenos Aires - Argentina, ano 1, nº 1, nov. 2009. Disponível em: <<http://www.untref.edu.ar/raes/documentos/>>. Acesso em: 18 jun. 2019.

PAURA, S. G. O Serviço Social na Educação Superior. IN: PEREIRA, L. D; ALMEIDA, N.L.T de. **Serviço Social e Educação** -Coletânea Nova de Serviço Social. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012.

TOUTAIN, Lídia Maria Batista Brandão; SILVA, Rubens Ribeiro Gonçalves da (orgs.). UFBA: do século XIX ao século XXI. Salvador: EDUFBA, 2010.

ANEXO DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO QUE FOI APLICADA

ESCALA DE AUTOAVALIAÇÃO DE IMPACTO DO TREINAMENTO NO TRABALHO – MEDIDA EM AMPLITUDE**Autoavaliação do impacto do treinamento no trabalho****Orientação Geral**

A seguir, são apresentadas algumas afirmativas a respeito do impacto do treinamento no seu trabalho e do apoio dado pela organização ao uso das novas habilidades. As respostas que você dará a seguir irão subsidiar a avaliação e o aprimoramento dos treinamentos oferecidos pelo Núcleo de Capacitação (NUCAP), que poderá, dessa forma, adequá-los aos tipos de situações que o servidor enfrenta no dia a dia de seu trabalho.

Suas respostas individuais serão confidenciais, tratadas de forma agrupada e em conjunto com outras informações obtidas junto a uma amostra de participantes dos treinamentos oferecidos pelo Núcleo de Capacitação (NUCAP) e seus respectivos chefes imediatos. A qualidade dos resultados desse trabalho de avaliação de treinamentos dependerá muito do seu empenho em responder ao questionário com precisão e cuidado. **Por favor, não deixe questões sem resposta.**

Leia atentamente o conteúdo dessas afirmativas e avalie o quanto cada uma delas descreve o que você pensa a respeito do impacto exercido pelo treinamento do Curso Noções em Saúde e Segurança no Trabalho no trabalho que você realiza, considerando, para tal, o período transcorrido desde o término do mesmo até a data de hoje. Pense também no apoio que vem recebendo para usar no seu trabalho o que aprendeu no treinamento. Para responder a cada questão, escolha o ponto da escala que melhor descreve a sua situação e escreva o número correspondente, nos parênteses colocados à esquerda de cada frase.

5	4	3	2	1
Concordo totalmente com a afirmativa	Concordo com a afirmativa	Não concordo nem discordo da afirmativa	Discordo um pouco da afirmativa	Discordo totalmente da afirmativa
1. Impacto do Treinamento no Trabalho				

- () 1. Utilizo, com frequência, em meu trabalho atual, o que foi ensinado no treinamento.
- () 2. Aproveito as oportunidades que tenho para colocar em prática o que me foi ensinado no treinamento.
- () 3. As habilidades que aprendi no treinamento fizeram com que eu cometesse menos erros em meu trabalho e em atividades relacionadas ao conteúdo do treinamento.
- () 4. Recordo-me bem dos conteúdos ensinados no treinamento.
- () 5. Quando aplico o que aprendi no treinamento, executo meu trabalho com maior rapidez.
- () 6. A qualidade do meu trabalho melhorou nas atividades diretamente relacionadas ao conteúdo do treinamento.
- () 7. A qualidade do meu trabalho melhorou mesmo naquelas atividades que não pareciam estar relacionadas ao conteúdo do treinamento.
- () 8. Minha participação no treinamento serviu para aumentar minha motivação para o trabalho.
- () 9. Minha participação nesse treinamento aumentou minha autoconfiança. (Agora tenho mais confiança na minha capacidade de executar meu trabalho com sucesso).
- () 10. Após minha participação no treinamento, tenho sugerido, com maior frequência, mudanças nas rotinas de trabalho.
- () 11. Esse treinamento que fiz me tornou mais receptivo a mudanças no trabalho.
- () 12. O treinamento que fiz beneficiou meus colegas de trabalho, que aprenderam comigo algumas novas habilidades.

Por favor, liste a seguir as tarefas que você executa habitualmente que sofreram algum tipo de modificação em consequência de sua participação neste treinamento. Tente listá-las pela ordem de importância para o exercício do cargo

Adaptado de Abbad (1999).