

SEDHAST

Secretaria de Estado de Direitos Humanos,
Assistência Social e Trabalho



**GOVERNO
DO ESTADO**
Mato Grosso do Sul

EDUCAÇÃO PERMANENTE

PEP - 2021-2023

PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE



REINALDO AZAMBUJA SILVA

Governador

ELISA CLEIA PINHEIRO RODRIGUES NOBRE

Secretária de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho

ADRIANO CHADID

Secretário-Adjunto de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho

SALETTE MARINHO DE SÁ

Superintendente da Política de Assistência Social

PATRÍCIA BORGES TENÓRIO NOLETO

Coordenadora da Escola de Assistência Social de Mato Grosso do Sul Prof^a Mariluce Bittar

VERIDIANA ALMEIDA DE MENEZES

Coordenadora da Proteção Social Especial

TACIANA AFONSO SILVESTRINI ARANTES

Coordenadora de Apoio à Gestão do Sistema Único da Assistência Social

KAMILLA TEREZINHA FLORÊNCIO NUNES

Coordenadora da Proteção Social Básica

TANEA MARIA MARIANO DA SILVA MARTINS

Coordenadora do Núcleo Estadual de Educação Permanente de Mato Grosso do Sul

Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho
Av. Desembargador José Nunes da Cunha, s/n Parque dos Poderes, Bloco III
CEP 79.031-310 – Campo Grande/MS (67) 3318-4100
sedhast@sedhast.ms.gov.br www.sedhast.ms.gov.br

FICHA TÉCNICA

Coordenação Técnica

Patrícia Borges Tenório Noletto

Elaboração

Creusa do Nascimento de Souza
Daniela Oliveira da Silva Galvão
Édea Ferreira Batista Carmona
Márcia Teresinha Ratti
Maria Eleusa Freires da Silva
Maristania Vieira
Leizelane Aparecida Tenório Campagna
Selma Teruya Hirokawa
Silvia Regina Nakamatsu
Taciana Afonso Silvestrini Arantes
Tanea Maria Mariano da Silva Martins
Zuleika Silva Gonçalves

Colaboração

Daciene Izabel Silva
Deigma Tonezi de Oliveira Cavalheiro
Claudinéia Bastos de Marcos
Sandrea dos Santos Minde

Redação

Creusa do Nascimento de Sousa
Maria Eleusa Freires da Silva
Leizelane Aparecida Tenório Campagna
Patrícia Borges Tenório Noletto
Tanea Maria Mariano da Silva Martins

Análise dos Dados

Creusa do Nascimento de Sousa
Daciene Izabel Silva
Leizelane Aparecida Tenório Campagna
Maria Eleusa Freires da Silva

Revisão e Formatação

Selma Teruya Hirokawa

SUMÁRIO

1. Apresentação	5
2. Deliberação CEAS/MS nº. 414, de 14 de julho de 2021.....	6
3. Resolução CIB/MS nº 479, de 24 de junho de 2021.....	7
4. Parecer do Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS – NEEP/SUAS-MS.....	8
5. Introdução.....	9
6. Diretrizes do Plano Estadual de Educação Permanente	11
6.1 Supervisão Técnica	11
7. Ações de Formação	12
7.1 Percursos Formativos.....	12
8. Objetivo Geral do PEP	13
8.1 Objetivos Específicos	13
9. Público-Alvo Direto	14
9.1 Público-Alvo Indireto	14
10. Área de Abrangência.....	14
11. Espaços de Fomento, Discussão e Produção de Conhecimento.....	14
11.1 Núcleo Estadual de Educação Permanente – NEEP/SUAS-MS.....	14
11.2 Observatório de Gestão do Suas	15
12. Escola da Assistência Social e Programas de Capacitação - Conexão Suas e CapacitaSUAS .	15
12.1 Escola da Assistência Social.....	15
12.2 Programa CapacitaSUAS em Mato Grosso do Sul.....	16
12.3 Programa Estadual de Educação Continuada em Mato Grosso do Sul – Conexão Suas	18
13. Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do Suas, Estado de Mato Grosso do Sul.....	20
13.1 Perfil Estadual.....	20
13.2 Perfil Municipal	25
13.2.1 Unidades de serviços socioassistenciais	31
14. Pesquisa de Levantamentos de Temas para Capacitações	44
15. Metas e Financiamento.....	46
16. Monitoramento e Avaliação	49
16.1 Operacionalização e Planejamento de Cursos	49
16.2 Acompanhamento, Monitoramento dos Planos Municipais de Educação.....	49
17. Referências	50
18. Anexos.....	52

1. APRESENTAÇÃO

O Governo do Estado de Mato Grosso do Sul por intermédio da Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho (**SEDHAST**), incorpora a Superintendência da Política de Assistência Social (SUPAS), responsável pela implementação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) no estado. A SUPAS é composta por cinco frentes de trabalho: de operacionalização de serviços e programas socioassistenciais, Proteção Social Básica (CPSB) e Proteção Social Especial (CPSE); de Gestão do SUAS (CGSUAS), Gestão do Trabalho e Educação Permanente (COESAS) e Primeira Infância no SUAS - Programa Criança Feliz (PCF). As ações de Educação Permanente são de responsabilidade da COESAS, que apresenta o Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS/MS.

O documento constitui-se em instrumento de gestão para o planejamento e oferta de ações de educação permanente, a serem executadas pelo Estado de MS no período 2020 a 2023. É peça de continuidade ao que se iniciou em 2016 com o redirecionamento dos processos formativos até então.

Procuramos organizá-lo de maneira que seja possível compreender, de modo concomitante, o processo de adequação das ações de capacitação e as metas que se pretende alcançar até o ano de 2023. Sua construção ocorreu coletivamente e contou com participação ativa do Núcleo Estadual de Educação Permanente (NEEP/SUAS-MS), especialmente na elaboração de instrumental de coleta de dados, com apontamentos das equipes municipais para oferecimento de capacitações, visando suas principais demandas.

Outro aspecto importante a se observar é sua vinculação ao Plano Estadual de Assistência Social (PEAS) (2021 - 2023), que traz diretrizes para implementação da Política de Assistência Social em MS, considerando seus aspectos socioeconômicos, geográficos e culturais, além do detalhamento das especificidades no atendimento de seu público-alvo.

Seu principal objetivo é oferecer diretrizes para promover a capacitação e formação permanente para todos os responsáveis pela concretização do Sistema Único de Assistência Social, em âmbitos estadual e municipais, oportunizando o conhecimento e a reflexão crítica de forma permanente e sistemática, visando o aprimoramento constante dos serviços prestados à população.

2. DELIBERAÇÃO CEAS/MS Nº. 414, DE 14 DE JULHO DE 2021

Dispõe sobre a aprovação do Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul período de 2020 a 2023.

O Plenário do CONSELHO ESTADUAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE MATO GROSSO DO SUL - CEAS/MS reunido em assembleia ordinária, realizada por videoconferência, no dia 14 de julho de 2021, e no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº. 4.902, de 02 de agosto de 2016, que altera a Lei nº. 1.633, de 20 de dezembro de 1995 e pelo Regimento Interno do CEAS/MS,

DELIBERA:

Art. 1º Aprovar o Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul período de 2020 a 2023.

Art. 2º Aprovar o Relatório da Comissão de Política de Assistência Social CEAS/MS nº141/2021 do Processo nº 331/CEAS/MS/2021.

Art. 3º Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Campo Grande - MS, 14 de julho de 2021.

Maria Auxiliadora Leal Capillé
Presidente do Conselho Estadual de Assistência Social
de Mato Grosso do Sul - CEAS/MS

3. RESOLUÇÃO CIB/MS Nº 479, DE 24 DE JUNHO DE 2021

Dispõe sobre a aprovação do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS de MS 2020/2023.

A Comissão Intergestores Bipartite (CIB/MS), no uso das atribuições que lhe conferem a Norma Operacional Básica do Sistema Único da Assistência Social de 2012 (NOB/SUAS/2012) e a Lei Estadual nº 4.902/2016, de 2 de agosto de 2016, em reunião ordinária realizada dia 24 de junho de 2021, e,

Considerando a NOB/SUAS revisada e aprovada pela Resolução nº 33, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), que apresenta o Sistema Único da Assistência Social (SUAS), o qual aponta como responsabilidade dos entes federados implementar a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente,

Considerando a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), por meio da Resolução nº 04, de 13 de março de 2013, a qual estabelece os princípios e diretrizes para a instituição da perspectiva político-pedagógica fundada na Educação Permanente na Assistência Social,

R E S O L V E:

Art. 1º Pactuar a aprovação do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS de Mato Grosso do Sul.

Parágrafo Único: O Plano Estadual de Educação Permanente constitui-se em instrumento de gestão para o planejamento e oferta de ações de educação permanente a serem executadas pelo Estado de MS no período 2020 a 2023.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Campo Grande-MS, 24 de junho de 2021.

ELISA CLEIA NOBRE
Coordenadora da CIB/MS

ROSANE MOCCELIN DE ARRUDA
Presidente do COEGEMAS/MS

4. PARECER DO NÚCLEO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS – NEEP/SUAS-MS



PARECER Nº 002/2021

P A R E C E R

ASSUNTO:

Aprovação do Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul, vigência 2020 a 2023.

Nestas condições, o colegiado do núcleo de educação permanente do SUAS/MS é de opinião favorável a aprovação do Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul, vigência 2020 a 2023, conforme ata da 4ª reunião extraordinária realizada remotamente no dia 23 de junho de 2021 (anexo I).

NEEP/SUAS-MS

Campo Grande, 23 de junho de 2021

Tanea Maria Mariano da Silva Martins

Coordenadora do Núcleo Estadual de Educação Permanente de Mato Grosso do Sul

NEEP/SUAS-MS

5. INTRODUÇÃO

O Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social/SUAS/MS atende os dispositivos legais preconizados na Constituição Federal de 1988, marco em que a política de Assistência Social foi incluída no tripé da seguridade social brasileira, juntamente com a saúde e a previdência social, sendo direcionada às famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade e risco social.

Neste novo cenário, a Assistência Social vem se destacando como política pública universal de proteção social e de defesa de direitos, em um processo de consolidação, através do Sistema Único da Assistência Social (SUAS), que contempla a realização de serviços, programas, projetos e benefícios, regulamentados a partir da Lei 8.742/1993 – Lei Orgânica de Assistência Social (Loas) e suas posteriores alterações.

A organização estrutural da política de Assistência Social, na forma de um sistema descentralizado e participativo, requer a qualificação continuada dos atores envolvidos, uma vez que a qualidade dos serviços socioassistenciais ofertados está estritamente relacionada à preparação dos recursos humanos que atuam nos serviços, na gestão e no controle social, em âmbito municipal e estadual.

Nessa perspectiva, a Lei Federal nº 12.435/2011 inseriu a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente como um dos pilares de organização do SUAS. Compreende-se Educação Permanente como ação implícita a cada proteção social e/ou demais ações de gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Os processos metodológicos de trabalho devem remeter sua construção às concepções resultantes da abstração e práticas profissionais promovidas pelas capacitações e espaços ocupacionais de trabalho, respectivamente.

Conforme estabelecem as normativas do SUAS, são atribuições dos Estados, na gestão compartilhada da política, entre outras, o apoio técnico aos Municípios e a respectiva rede socioassistencial na implantação e na organização da gestão, dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, coordenando a execução da Educação Permanente. No processo de implementação do Plano, acredita-se que a disseminação das experiências profissionais servirá de importante meio de aprendizado coletivo, e resultará em ganho de qualificação para o conjunto de trabalhadores envolvidos no processo de aprendizagem e na ação profissional.

Atualmente, o SUAS encontra-se instituído nos 79 municípios do Estado do MS, com cofinanciamento estadual e federal, e conta com 131 Centros de Referência da Assistência Social (CRAS). Destes, três são unidades indígenas, sendo todos responsáveis pela execução dos serviços de proteção básica em seu território; ainda, conta com 73 unidades de Centros de Referência Especializados da Assistência Social (CREAS), em 66 municípios, com 4 unidades de Centro de

Referência Especializado para Pessoas em Situação de Rua (POP) em quatro municípios, Centro-Dia para pessoas com deficiência além das modalidades de acolhimento institucional para crianças e adolescentes, idosos, pessoas com deficiência, mulheres com risco de morte e pessoas em situação de rua.

6. DIRETRIZES DO PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

Em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente – 2013, as ações de formação e capacitação no SUAS compreendem a Educação Permanente como um processo de tomada de conhecimento pelo trabalhador, “por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, de experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele” (BRASIL 2013),

[...]entendendo-se da formação profissional, a qualificação, a requalificação, a especialização, o aperfeiçoamento e a atualização, respeitando os percursos formativos e os tipos de ações de formação e capacitação. (IBID)

O Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS do Estado de Mato Grosso do Sul, considerando a Política Nacional de Capacitação e as demandas municipais, estabelece as ações de formação destinadas à qualificação dos trabalhadores e aos serviços do SUAS no território estadual:

- Capacitação introdutória (nivelamento) de 20 a 40 h/a;
- Capacitações para atender agendas pactuadas de 20 a 40 h/a;
- Atualização de 40 a 100 h/a;
- Aperfeiçoamento de 180 h/a;
- Supervisão Técnica;
- Especialização (lato sensu) de 360 h/a;
- Mestrado profissional (stricto sensu) de dois anos.

6.1 Supervisão Técnica

Embora seja uma ação de capacitação, a Supervisão Técnica é pouco conhecida e utilizada pelas equipes responsáveis pela formação de trabalhadores e trabalhadoras do SUAS. Além disso pode ser confundida com assessoria técnica e fiscalização.

A supervisão técnica tal qual estabelecida pela Resolução CNAS 06 de 2016 (Anexo II) tem um formato diferenciado de capacitação, basicamente porque é decorrente das dificuldades metodológicas para implementação de ações e serviços. Trata-se, portanto, da capacitação em serviço.

Não há um modelo padrão para o desenvolvimento das metodologias desta ação de capacitação, mas é necessário observar o tempo de duração, de no mínimo 6 meses, que deverá conter um processo de abstração e construção de processos de maneira coletiva, envolvendo gestores e equipe técnica de nível superior e médio.

Este alinhamento entre teoria e prática, à luz da aprendizagem significativa, deve considerar a diversidade territorial, processos de trabalho e práticas profissionais, interdisciplinaridade e desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS (BRASIL, 2016). As funções e seguranças afiançadas são elementos que devem compor seu núcleo duro, condizendo com as diretrizes e princípios do Sistema Único da Assistência Social (SUAS).

Sua estrutura é composta por diagnóstico, recursos e meios para sua implementação, além do acompanhamento e monitoramento, com objetivo da entrega mais assertiva possível do produto esperado. O supervisor técnico, responsável pela sistematização do processo, pode ser um agente interno ou externo, com os devidos cuidados conforme orienta a resolução supracitada.

A Supervisão técnica deve ser certificada por Instituição de Ensino Superior (IES) participantes do núcleo de educação permanente, e, em não havendo, preferencialmente as que desenvolvam ações de extensão no campo da Assistência Social e defesa de direitos humanos. Outra possibilidade de certificação é pelo próprio núcleo de educação Permanente, com a anuência de todos os membros.

7. AÇÕES DE FORMAÇÃO

As ações de formação obedecem às determinações legais do Ministério da Educação (MEC)¹ que a elas digam respeito, conforme as descrições a seguir²: a) aperfeiçoamento I; b) aperfeiçoamento II; c) Especialização e d) Mestrado.

7.1 PERCURSOS FORMATIVOS

São trilhas de aprendizagem nas quais o (a) trabalhador (a) se desenvolve com objetivo de ascensão profissional e/ou por interesse de aprofundar o conhecimento em determinada temática.

a) Percurso Formativo – Gestão do SUAS;

b) Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;

c) Percurso Formativo – Controle Social do SUAS.

Os demais percursos formativos de ações articuladas e complementares serão desenvolvidos de maneira a atender demandas emergentes da conjuntura social do Estado ou de

¹ BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução nº 06, de 13 de abril de 2016**. Política Nacional de Educação Permanente – SUAS/ 2016.

² BRASIL. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013 página 45.

especificidades de público ou territórios. Seus formatos e carga horária são diversos e devem obedecer às estruturas formais de evento.

O Plano Estadual de Educação Permanente deve atender as determinações da PNEP/SUAS, PNAS, PEAS³, NOB/SUAS e NOB/SUAS-RH, no que se refere às diretrizes da capacitação que deve ser:

- ✓ Sistemática e permanente: por meio da elaboração e implementação de planos anuais de capacitação;
- ✓ Sustentável: com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados;
- ✓ Participativa: com o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados por seus respectivos conselhos;
- ✓ Articulada com Monitoramento e Avaliação;
- ✓ Com conteúdos específicos essenciais compartilhados e amplamente ofertados.

8. OBJETIVO GERAL DO PEP

Consolidar a cultura da educação permanente no âmbito do SUAS em Mato Grosso do Sul, por meio da capacitação continuada dos trabalhadores desta política pública, visando aumentar suas capacidades de análise da realidade e construção metodológica de processos de trabalho.

8.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Implementar patamares formativos progressivos para os trabalhadores do SUAS nos cursos e processos de formação;
- ✓ Aprimorar a capacidade laboral do/a trabalhador/a, atendendo as necessidades e demandas socioterritoriais advindas da instituição e usuários do SUAS;
- ✓ Maximizar a compreensão acerca dos direitos socioassistenciais e controle social, enquanto parâmetros para o entendimento da assistência social como direito público reclamável;
- ✓ Contribuir com o desenvolvimento de competências e habilidades requeridas na implementação de serviços e benefícios;
- ✓ Fomentar a capacitação abrangendo trabalhadores da sociedade civil organizada, especialmente de serviços de alta complexidade;

³ Plano Estadual de Assistência Social

- ✓ Acompanhar e assessorar a implantação e implementação dos Planos Municipais de Educação Permanente.

9. PÚBLICO-ALVO DIRETO

Trabalhadores/as do SUAS que atuam nas equipes municipais, gestores/as e conselheiros/as da Política de Assistência Social.

9.1 PÚBLICO-ALVO INDIRETO

Famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade e risco social e pessoal.

10. ÁREA DE ABRANGÊNCIA

79 municípios do Estado.

11. ESPAÇOS DE FOMENTO, DISCUSSÃO E PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

11.1 Núcleo Estadual de Educação Permanente – NEEP/SUAS-MS

O Núcleo Estadual de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul (NEEP/SUAS/MS), instância colegiada responsável pelo planejamento e pela implementação de ações de formação e de capacitação da Educação Permanente do SUAS, em âmbito estadual, foi criado pelo Decreto Estadual nº 14.318/2015.

Entre suas diversas funções, compete ao NEEP/SUAS-MS “promover a interlocução, o diálogo e a cooperação entre os diferentes sujeitos envolvidos na implementação da Política de Educação Permanente, visando proporcionar a oferta e a implementação de ações de formação e de qualificação dos trabalhadores do SUAS-MS”.

É uma instância de consulta e assessoramento dos órgãos gestores do Sistema Único de Assistência Social e tem como objetivo contribuir para a valorização dos trabalhadores do SUAS, privilegiando a qualificação técnica de todos aqueles que atuam na área.

O Núcleo é composto por profissionais da SEDHAST que desenvolvem suas atividades na SUPAS, por representantes do Conselho Estadual de Assistência Social, conselhos de classe e trabalhadores da área indicados pelo Fórum Estadual dos Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social de Mato Grosso do Sul; representantes de Instituições de Ensino Superior

(IES); e representantes do Colegiado Estadual de Gestores Municipais de Assistência Social de MS (COEGEMAS).

Entre os anos de 2016 a 2020 foram realizadas 23 reuniões ordinárias e 2 extraordinárias. Dentre os trabalhos desenvolvidos nesses quatro anos de existência, destacam-se: Aprovação do Regimento Interno; Análise do Plano Estadual de EP do SUAS 2016-2019; Certificação pelo núcleo; Revisão do Regimento Interno; Apreciação do Programa Estadual de Capacitação Conexão SUAS/MS; Apreciação do Curso Introdutório e de Atualização da CPSB, CPSE e CAG/SUAS; Posse dos membros do 2º Mandato do Neep/SUAS-MS biênio 2018-2020; Contribuições para a Pesquisa sobre Temas para Capacitações dos Trabalhadores Municipais; Acompanhamento da Implantação do Observatório de Gestão do SUAS; Acompanhamento das Atualizações da Elaboração do PEP SUAS 2020-2023 e Posse dos membros do 3º Mandato do NEEP/SUAS-MS biênio 2020-2022.

11.2 Observatório de Gestão do SUAS

O Observatório Estadual do Sistema Único de Assistência Social de Mato Grosso do Sul (Observatório SUAS MS), tem o objetivo de contribuir para sistematização, produção e disseminação de práticas e conhecimentos sobre a Política de Assistência Social no território sul-mato-grossense.

Este espaço virtual se desenvolve como mais uma ferramenta de apoio à Gestão da Política de Assistência Social, gerando inovação e acesso aos operadores do Sistema Único de Assistência Social.

O Observatório SUAS MS têm como escopo operar um canal de desenvolvimento e divulgação de legislações, práticas exitosas, produções acadêmicas, dados e indicadores da vigilância socioassistencial, e demais ações dos Municípios e do Governo do Estado de Mato Grosso do Sul na execução ou em processo de implementação do SUAS.

O Observatório disponibiliza matérias e promove eventos cuja finalidade consiste na ampliação e discussões de temas correlatos, a partir das teses e dissertações alocadas no espaço de produções acadêmicas, em parceria com gestores, técnicos, conselheiros e demais operadores do Sistema Único de Assistência Social/SUAS, bem como o público em geral.

12. ESCOLA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL E PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO – CONEXÃO SUAS E CAPACITASUAS

12.1. Escola da Assistência Social

Em junho de 2015 foi inaugurada a Escola de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul Profa. Mariluce Bittar, criada pelo decreto nº 14.096 em 2014. Sua implantação deu-se obedecendo à exigência constitucional de prestação de serviços públicos com qualidade e eficiência, atendendo a necessidade de contínua capacitação e qualificação do quadro de pessoal da administração pública estadual, especificamente da Assistência Social.

Pioneira no cenário nacional traz no bojo de suas finalidades:

- I - Promover a capacitação, o treinamento e a especialização dos gestores, trabalhadores e conselheiros de assistência social;
- II - Desenvolver estudos e pesquisas sobre temas relacionados ou de interesse da Política de Assistência Social;
- III - Promover o aprimoramento da gestão e a progressiva qualificação dos serviços e dos benefícios socioassistenciais.

Para tanto, o artigo 2º de seu decreto prevê o cumprimento de suas finalidades por meio da promoção de cursos de aperfeiçoamento; seminários, congressos, workshops, simpósios e demais eventos relacionados à Política de Assistência Social; cursos de especialização (latu sensu ou stricto sensu).

Localizada no município de Campo Grande/MS, possui área construída de 1.419,96 m², com infraestrutura adequada aos fins que se propõe.

É um equipamento de inovação social no âmbito da Educação Permanente do SUAS e sua estruturação, cujo funcionamento e instrumentais são construídos a partir das experiências vivenciadas pela equipe. As capacitações ocorridas na Escola atendem aos parâmetros da PNEP e PEP/SUAS, que vão desde as ações de formação até eventos que não demandam aprovação e análise prévia do NEEP/MS, por se tratar de treinamentos, seminários, orientações técnicas, colóquios, etc.

12.2 Programa CapacitaSUAS em Mato Grosso do Sul

A Resolução nº 08, de 16 de março de 2012, do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), instituiu o Programa Nacional de Capacitação (CapacitaSUAS), tendo como marco as demandas ocasionadas do desenvolvimento da Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993 – alterada pela Lei 12.435, de 2011 – e da Política Nacional de Assistência Social (PNAS), com a finalidade

de investir na qualidade da gestão do SUAS, por meio da capacitação e formação dos trabalhadores.

O Programa CapacitaSUAS em Mato Grosso do Sul (MS) foi iniciado no ano de 2012, para vigência de 2012 a 2014, com a aprovação do Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS) e pactuação pela Comissão Intergestores Bipartite (CIB) de MS, com o objetivo de atender às necessidades do Estado, em torno de suas temáticas específicas.

O conteúdo dos cursos seguiu a matriz pedagógica fornecida pelo então Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e teve como foco os cursos de introdução e atualização, com 40 horas/aula cada, conforme indicado a seguir:

1. Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria;
2. Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS;
3. Atualização em Indicadores para Diagnóstico e acompanhamento do SUAS e do BSM.

Dando continuidade à execução da educação permanente em MS, no ano de 2014 foi realizado o aceite do CapacitaSUAS/2013, com a meta de capacitar 1.640 alunos pelo programa, nos 79 municípios.

A segunda etapa do CapacitaSUAS no Estado de Mato Grosso do Sul (MS), iniciou em 2016 e foi pactuada pela Comissão Intergestores Bipartite (CIB), em 30 de agosto de 2015, na ASSOMASUL. Os conteúdos foram abordados em oito cursos, apontados na sequência:

1. Introdução ao exercício do Controle Social do SUAS;
2. Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS;
3. Atualização em Indicadores para Diagnóstico e acompanhamento do SUAS e do BSM – Brasil sem Miséria;
4. Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS;
5. Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social;
6. Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria-BSM;
7. Atualização sobre reordenamento dos serviços de Proteção Social Básica do SUAS;
8. Atualização sobre reordenamento dos serviços de Proteção Social Especial.

A implementação do terceiro termo de aceite (Anexo III e IV) do Programa ocorreu nos anos de 2018 e 2019. Ao todo foram 1.499 inscritos, destes 1.029 aprovados. Os cursos oferecidos nesta etapa foram:

1. Atualização de Planos de Assistência Social;
2. Atualização em Gestão Orçamentária e Financeira do SUAS;
3. Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS;
4. Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial;
5. Atualização sobre Especificidades e Interfaces da Proteção Social Básica no SUAS;
6. Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento do SUAS e Estratégias de Enfrentamento à Pobreza;
7. Introdução ao Controle Social do SUAS;
8. Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS.

O CapacitaSUAS representou um marco no processo de formações no âmbito do SUAS pela quantidade de certificados emitidos, ao todo 3.703. Podemos afirmar que muitos avanços que ocorreram e ocorrem na operacionalização deste sistema em MS, devem-se especialmente à implementação deste programa nacional de capacitação continuada.

12.3 Programa Estadual de Educação Continuada em Mato Grosso do Sul – Conexão Suas

O processo de formação oferecido pela Sedhast, até o ano de 2016, ocorreu com a participação ativa e proativa das equipes técnicas das coordenadorias das proteções sociais e gestão do SUAS. Estas eram responsáveis desde a identificação de espaço físico, mobilização, inscrição, realização do curso, certificação e armazenamento de documentos relacionados à ação.

Este período possibilitou, graças ao esforço e comprometimento técnico, a *expertise* no desenvolvimento de capacitações, especialmente no campo da operacionalização de serviços, programas e benefícios, além de temáticas relacionadas à gestão, tais como: monitoramento e avaliação, vigilância socioassistencial, instrumentais de gestão, plano de assistência social, controle social, etc.

Em 2015 foi inaugurada a Escola de Assistência Social Prof.^a Mariluce Bittar, que significou um avanço para o Estado, uma vez que foi a primeira implantação deste equipamento no país. Esta conquista foi fruto do clamor de gestores (as), trabalhadores (as) e conselheiros (as)

por um espaço específico desta política pública, na produção e compartilhamento de conhecimento e metodologias.

A Política de Educação Permanente estava se consolidando por meio do Programa CapacitaSUAS e dos esforços do Ministério do Desenvolvimento Social à época, para que os estados elaborassem seus planos de educação permanente e implantassem seus respectivos núcleos de educação permanente.

Em 2016 houve a elaboração e implantação do Plano Estadual de Educação Permanente - PEP/SUAS e seu respectivo Núcleo que em Mato Grosso do Sul é denominado NEEP – Núcleo Estadual de Educação Permanente.

Embora houvesse a junção desses quatro elementos importantes, Política Nacional, Escola, Plano e Núcleo, não estava estruturado o processo de retroalimentação destes e sua correlação com as capacitações, implementadas pelas coordenadorias da Superintendência da Política de Assistência Social.

Em 2017 é implantado o Programa de Educação Continuada Conexão Suas, atendendo as demandas latentes das coordenadorias, em parceria com Instituições de Ensino Superior – IES componentes do NEEP. (Anexos V).

O Programa, ação da Coordenadoria da Escola de Assistência Social – COESAS, contou com a colaboração e apoio de todas as coordenadorias que trabalharam em 20h/a questões relacionadas à gestão do SUAS, visando atender conselheiros, gestores e trabalhadores recém-chegados à Política de Assistência Social.

Este programa foi o ponto de ressonância entre os elementos citados acima, pois uniu as coordenadorias na discussão de matriz pedagógica única, a qual passou pela apreciação e aprovação no núcleo de educação permanente e, por fim, a parceria com as universidades cadastradas na Rede Nacional de Educação Permanente - RENEP/SUAS, especialmente a Universidade Católica Dom Bosco - UCDB, que proferiram palestras e certificaram os participantes das primeiras turmas do programa.

A partir deste ponto, a equipe da Coesas dedicou-se ainda mais na compreensão dos patamares formativos preconizados pela PNEP/SUAS e PEP/SUAS, vislumbrando as possibilidades de capacitações no âmbito de cada percurso.

No período de 2017 a 2019 foram emitidos 436 certificados em cursos que complementaram a oferta do Programa CapacitaSUAS⁴, implementado em 2018 e 2019.

⁴ Termo de Aceite 2014

- Gestão do SUAS - Introdutório / 4 turmas;
- Atualização - Práticas Metodológicas de Atendimentos no Serviços da Proteção Social Especial Turma 1 - Serviços, Programas Sociais e Benefícios;
- Atualização - Práticas Metodológicas de Atendimentos nos Serviços da Proteção Social Especial Turma 2 - Serviços, Programas Sociais e Benefícios;
- Atualização – Trab. Social com Famílias e Atendimento Integral à Família PAIF T1;
- Atualização – Trab. Social com Famílias e Atendimento Integral à Família PAIF T2;
- Gestão do SUAS - Curso de Atualização para Secretária Executiva/CMAS T1;
- Gestão do SUAS - Curso de Atualização para Secretária Executiva/CMAS T2 .

13. DIAGNÓSTICO DO PERFIL DOS TRABALHADORES DO SUAS NO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Este diagnóstico baseia-se nos dados coletados pelo Ministério da Cidadania por meio do Censo SUAS⁵/2019 e dados do Cadastro do REDE SUAS/2020. As informações produzidas foram usadas com a finalidade de orientar o planejamento e aprofundar conhecimentos sobre a realidade sul-mato-grossense, no que se refere ao perfil dos trabalhadores do SUAS.

O diagnóstico foi dividido em duas partes: a primeira trata dos trabalhadores/as do SUAS que atuam no Governo do Estado de Mato Grosso do Sul e a segunda dos trabalhadores/as que atuam nos 79 municípios do Estado.

Foram considerados para a análise a totalidade dos trabalhadores do SUAS, ou seja, tanto aqueles que atuam nos órgãos gestores municipais e estadual quanto aqueles que atuam na execução dos serviços socioassistenciais. No âmbito dos municípios, além da totalidade dos trabalhadores, a análise ocorreu também para aqueles que atuam nas unidades que ofertam estes serviços: CRAS, CREAS, Centros POP e Unidades de Acolhimento.

13.1 Perfil estadual

O Estado de Mato Grosso do Sul possui 257 trabalhadores estaduais da Assistência Social, sendo 118 lotados na sede da Secretaria Estadual (Órgão Gestor) e 139 nas unidades executoras de serviços de execução direta (Tabelas I e II). Dos trabalhadores lotados na Sede, a maior parte é

⁵O Censo Suas é um processo de monitoramento que coleta dados, por meio de um formulário eletrônico preenchido pelas secretarias e conselhos de Assistência Social. Realizado desde 2007, o Censo SUAS tem por objetivo produzir informações relevantes sobre as estruturas físicas e de gestão, os recursos humanos e a oferta de serviços e benefícios propiciada pelos diferentes equipamentos da assistência social presentes no território nacional.

formada por servidores estatutários (87) o que corresponde a 73,72%. Já os trabalhadores com vínculo comissionados (19) representam 16,10%, trabalhadores celetistas (11), totalizando 9,32%. Evidencia-se que no PEEP/SUAS/MS-2016/2019 constava o total de 387 trabalhadores, havendo um decréscimo de 130 trabalhadores.

Tabela I

Trabalhadores lotados na sede - MS				
Tipo de Vínculo por Escolaridade	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Superior	TOTAL
Estatutários	1	22	64	87
Celetistas	0	0	1	1
Comissionados	0	3	16	19
Outros Vínculos	0	1	10	11
TOTAL	1	26	91	118

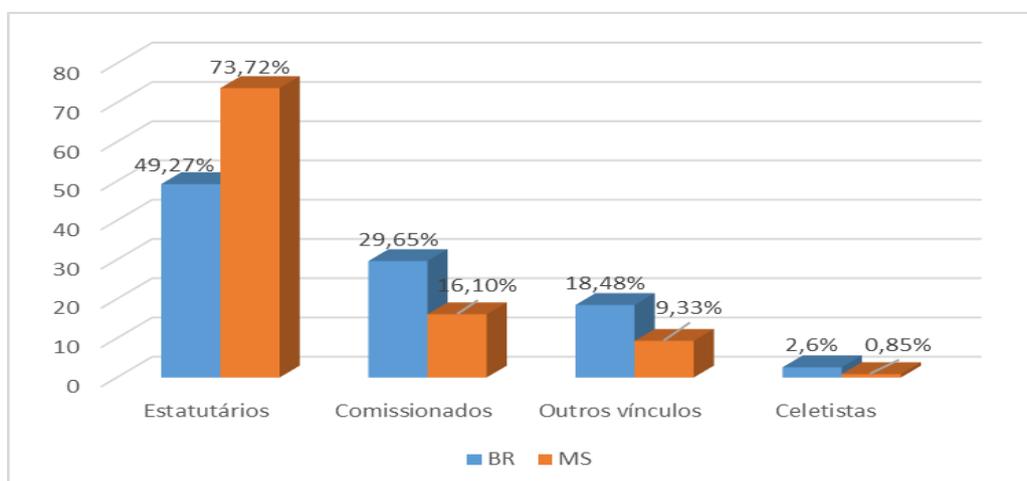
Fonte: MC, Censo SUAS/2019.

Tabela II

Serviços Regionalizados	
Casa Abrigo para mulheres	34
Residência Inclusiva/ Campo Grande	31
Residência Inclusiva/ Campo Grande /Anexo	14
Residência Inclusiva/ Dourados	30
Residência Inclusiva/ Três Lagoas	30
TOTAL	139

Fonte: Rede Suas MS 2020

Gráfico 1 – Percentual de trabalhadores do SUAS por vínculo – Brasil e Mato Grosso do Sul



Fonte: MC, Censo SUAS.

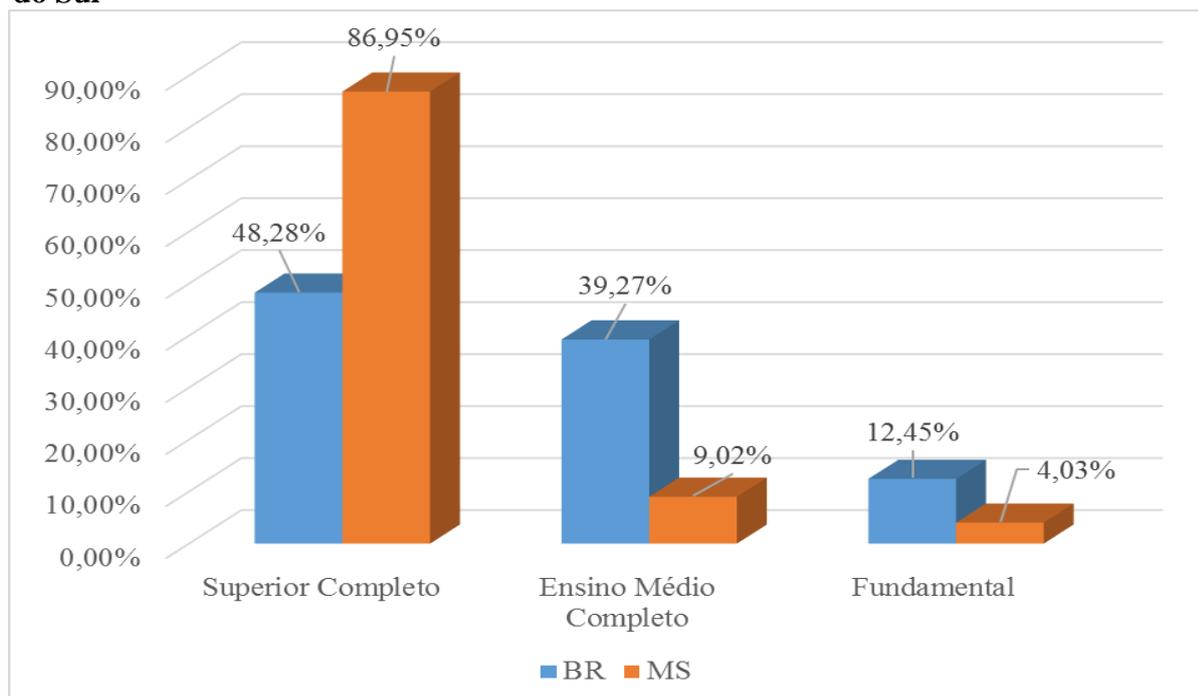
O Estado de Mato Grosso do Sul, apesar de apresentar percentual de trabalhadores do SUAS com vínculo estatutário 73,72% acima da média nacional, 49,27%, em análise aos dados, tanto para a média nacional quanto para a estadual, a proporção de servidores efetivos na gestão pública por meio de concurso público é inferior à meta estabelecida pelo II Plano Decenal da Assistência Social (2016/2026) – “Proteção Social para todos/as os/as brasileiros/as”, que prevê alcançar 80% de servidores efetivos na gestão pública da assistência social nos próximos 10 anos. Verifica-se que Mato Grosso do Sul, assim como o conjunto dos Estados brasileiros, deverão empreender esforços para atingir o patamar definido.

O Plano Decenal Nacional é um balizador para as metas dos Estados e tem como uma das suas diretrizes o contínuo aperfeiçoamento profissional do SUAS, sendo um dos objetivos estratégicos:

2.1.1. Garantir a profissionalização na política de assistência social nas diferentes esferas de governo, por meio de estratégias de apoio aos entes para a realização de concursos públicos, ampliação das equipes de referência, estruturação e qualificação das condições de trabalho no SUAS e valorização dos profissionais; (II PLANO DECENAL DA ASSISTÊNCIA SOCIAL- 2016-2026 “Proteção Social para todos/as os/ os brasileiros/as” pag. 25)

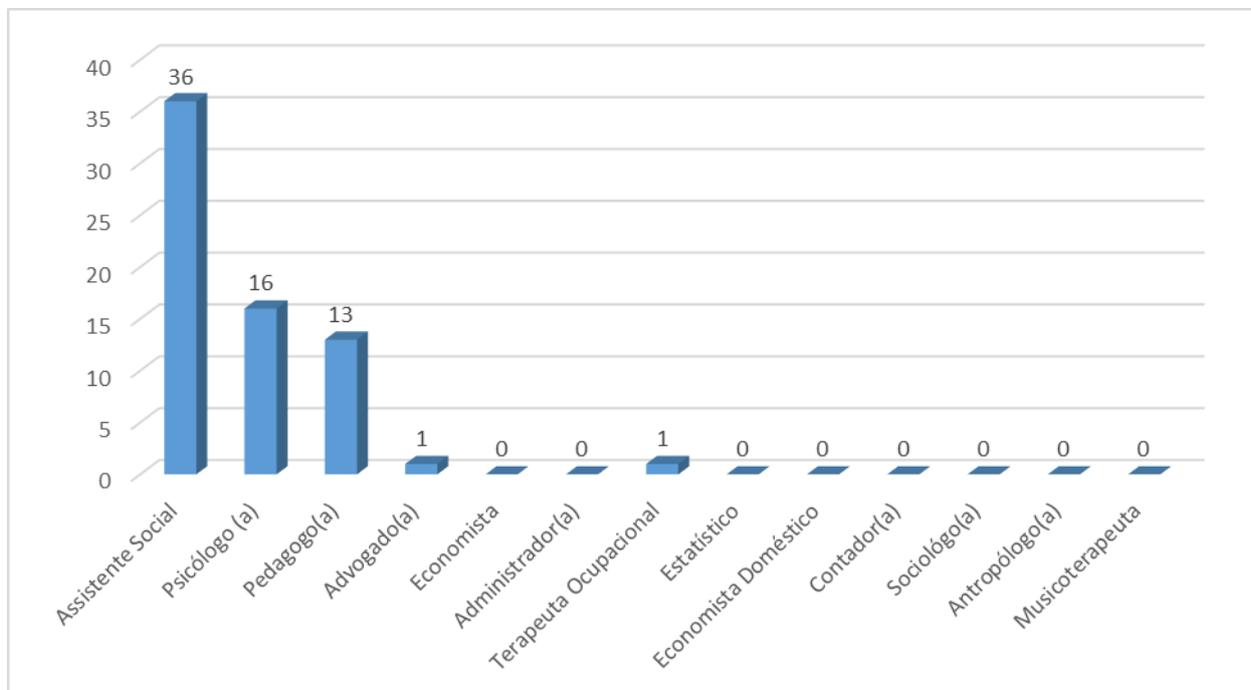
Evidencia-se que questões como, concursos públicos e remuneração digna, por exemplo, ainda que estejam descritas nas normas operacionais, em metas de planejamentos, requerem avanços na prática.

Gráfico 2 – Percentual de trabalhadores do SUAS por escolaridade – Brasil e Mato Grosso do Sul



Fonte: MC, Censo SUAS

Gráfico 3 – Trabalhadores de nível superior com formação correspondente às equipes de referência dos serviços socioassistenciais e da gestão – Municípios (MS) – 2019



Fonte: MC, Censo SUAS

No quadro de trabalhadores do SUAS da esfera estadual, identifica-se o descompasso e a falta de conformidade com a Resolução nº 17, do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), de 20 de junho de 2011. Essa Resolução ratifica a equipe de referência definida pela NOB-RH/SUAS e reconhece as categorias profissionais de nível superior para atender às especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do SUAS (Gráfico 3).

Com base na Resolução nº 17/2011, evidencia-se a desproporção entre os trabalhadores no Estado de Mato Grosso do Sul e o perfil definido nesse documento. O Estado, mesmo possuindo a segunda maior população indígena do País, não conta com nenhum antropólogo ou sociólogo nos seus quadros, sob qualquer vínculo de contratação.

Vale ressaltar que a realização do concurso público de provas e títulos para o quadro de pessoal do órgão gestor estadual de Assistência Social, com vagas para diferentes categorias profissionais de nível superior ocorreu no ano de 2002, nove anos antes da referida Resolução, não apresentando vagas para diversas profissões apontadas nesta Resolução do CNAS.

Conforme edital N° 001/02⁶ – SEGES/SASCT/AGEPEN-MS, as categorias profissionais afins identificadas na Resolução nº 17/2011, constam: Assistente Social, Psicólogo, Pedagogo, Terapeuta Ocupacional, Administrador e Economista.

A NOB–SUAS/2012 dispõe sobre a instituição e implementação do Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação e o inclui às ações relativas à valorização do trabalhador.

Tabela III – Atualização dos Planos Estaduais de Capacitação - Estados da Federação – 2019

Ano da Última Atualização	Quantidade	Estados
2012	6	AP/AL/SE/BA/ES/MT
2015	2	DF/MG
2016	1	MS
2017	13	AC/RR/PA/TO/MA/PI/CE/PE/RJ/SP/SC/RS/GO
VAZIAS	4	RO/AM/RN/PR
TOTAL	26	

Fonte: MC, Censo SUAS.

A última atualização do Plano Estadual de Educação Permanente de Mato Grosso do Sul ocorreu no ano de 2016 (Quadro 1), e 84,6% dos Estados da federação apresentaram ter este documento atualizado.

Em análise à execução das ações propostas no PEEP/SUAS/MS-2016/2019, foi identificado que a maioria das metas foram cumpridas, tais como:

- Proporcionar a execução de programas de capacitações e educação permanente (Programa CONEXÃO SUAS);
- Desenvolver e executar capacitações, com aprovação e certificação do NEEP/SUAS-MS;
- Desenvolver eventos formativos, tais como palestras, *Workshop*, oficinas, abordando temas que são afetos à Assistência Social;
- Realizar instrumental *online* para diagnóstico das demandas de educação permanente e o nível de formação dos técnicos trabalhadores, em âmbito municipal;
- Incentivar a participação das organizações socioassistenciais não governamentais no processo de capacitação dos trabalhadores da Assistência Social;
- Implantar e implementar o processo de certificação de inscrição de todas as modalidades de formação;

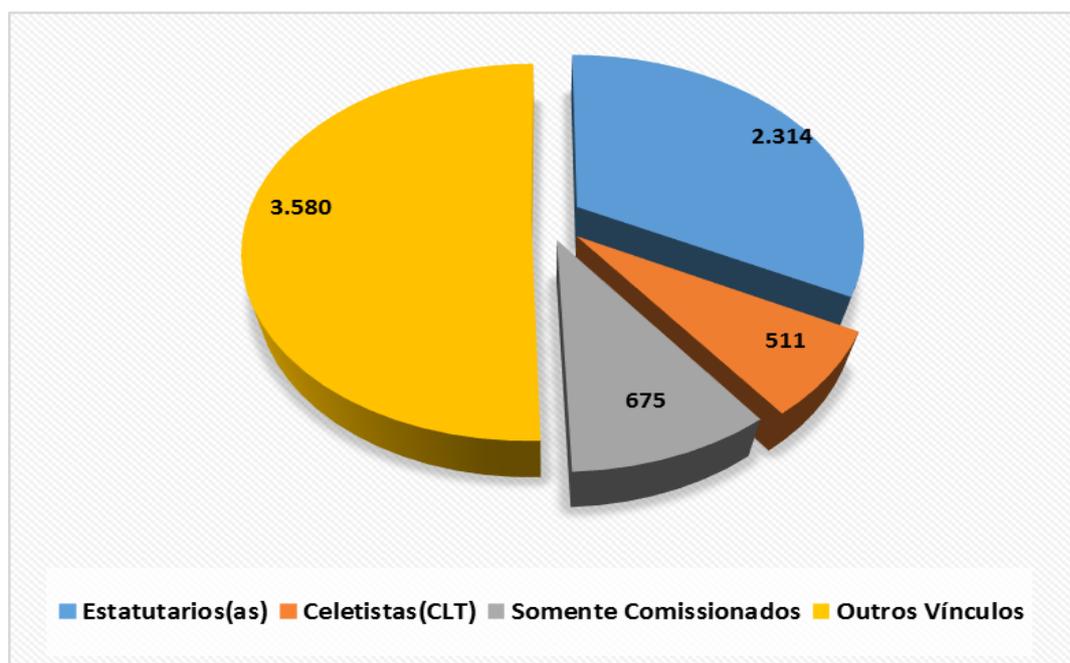
⁶ Diário Oficial nº 5686, de 05 de fevereiro de 2002, pág.13

- Acompanhar e assessorar a implantação dos Núcleos de Educação Permanente nos Municípios do Estado de Mato Grosso do Sul e;
- Capacitar Gestores municipais, técnicos, conselheiros e secretários (as) executivos (as).

13.2 Perfil municipal

As gestões municipais da Política de Assistência Social dos 79 municípios do Estado de Mato Grosso do Sul contam com 7.080 trabalhadores, considerando, inclusive, os que estão lotados nas unidades públicas e privadas que ofertam serviços socioassistenciais.

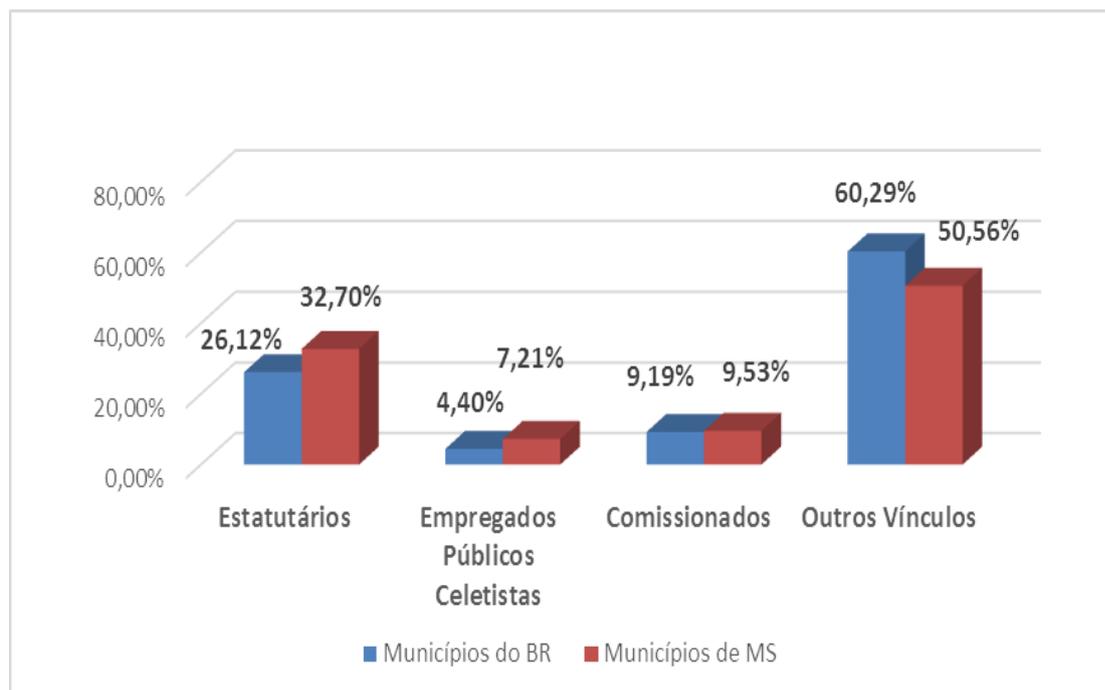
Gráfico 4 – Trabalhadores do SUAS por vínculo de trabalho segundo os municípios de Mato Grosso do Sul – 2019



Fonte: MC, Censo SUAS. Nota: total dos trabalhadores lotados no órgão gestor e nos serviços

Ao comparar-se o quantitativo de trabalhadores do SUAS dos órgãos gestores e das unidades ofertantes de serviços socioassistenciais dos municípios de Mato Grosso do Sul, com os municípios brasileiros como um todo, evidencia-se que, no Estado, o percentual de trabalhadores estatutários é de 32,70%, resultado superior à média nacional que é de 26,12% de trabalhadores com este vínculo (Gráfico 5).

Gráfico 5 – Percentual de trabalhadores do SUAS nos municípios – Brasil e Mato Grosso do Sul



Fonte: MC, Censo SUAS.

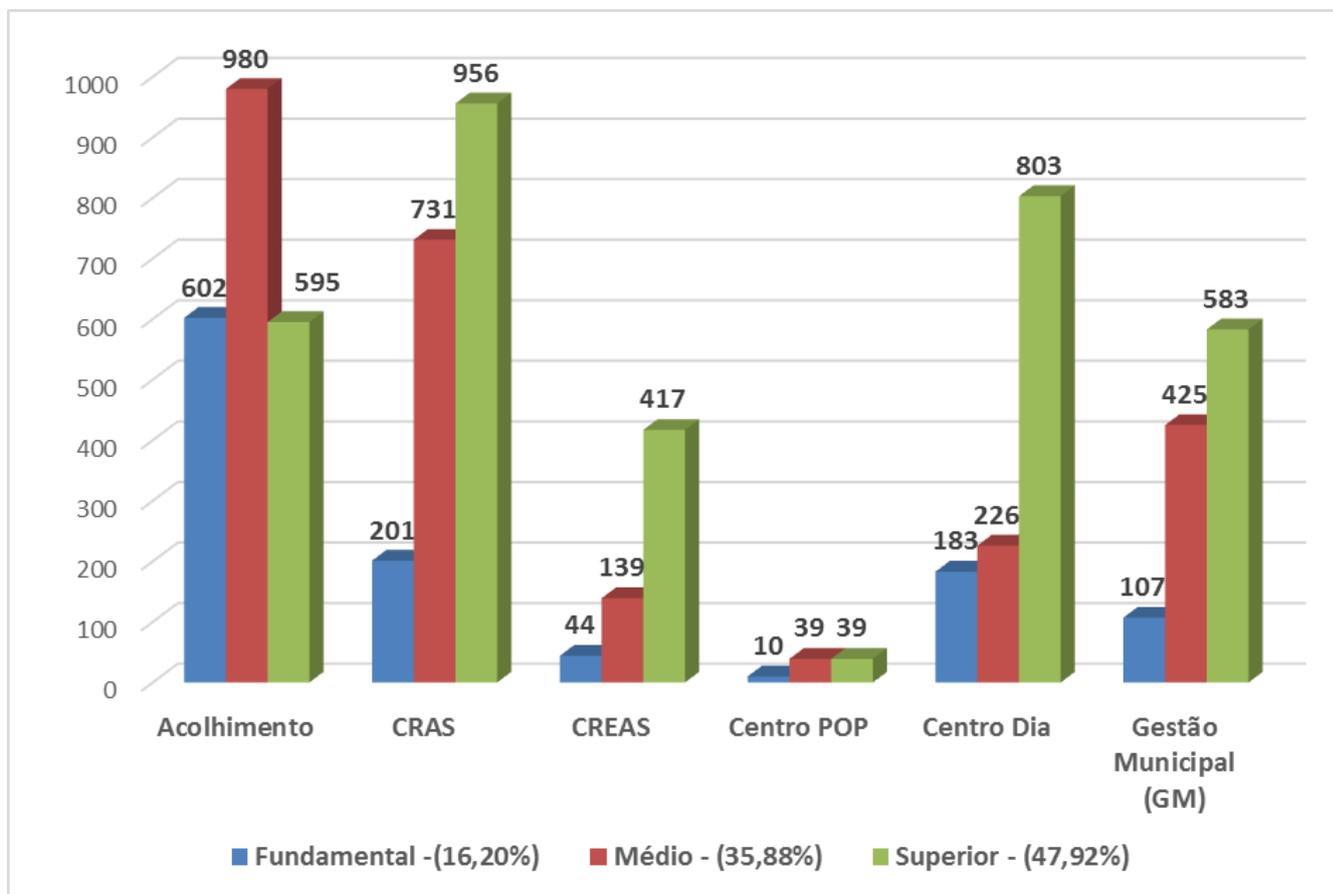
A média de trabalhadores estatutários nos municípios sul-mato-grossenses configura-se menor que a meta prevista no II Plano Decenal da Assistência Social (2016-26), que objetiva alcançar 80% dos profissionais efetivados na gestão pública da Assistência Social.

Os trabalhadores do SUAS, empregados públicos celetistas, nos municípios do Estado, representam 7,21%, o menor percentual entre os trabalhadores, apresentando queda em comparação ao PEEP/SUAS/MS-2016/2019. Entre os trabalhadores comissionados também houve queda, agora representam 9,19%.

Já os trabalhadores classificados de outros vínculos, representam o maior percentual 50,56% dos trabalhadores nos municípios sul-matogrossenses. Identifica-se que nos demais Estados da federação, este vínculo atinge maior percentual, com 60,29% dos trabalhadores do SUAS no Brasil. De toda forma, esse resultado é ainda distante do preconizado nos objetivos e diretrizes da NOB/SUAS-RH e das metas estabelecidas no Plano Decenal 2016-2026 (Gráfico 5).

Identifica-se ainda no Gráfico 5, semelhança nos percentuais dos municípios, em relação aos servidores com cargos comissionados, os municípios brasileiros representam 9,19% e municípios de MS correspondem a 9,53%.

Gráfico 6 – Percentual de trabalhadores do SUAS nos municípios de Mato Grosso do Sul, por escolaridade.

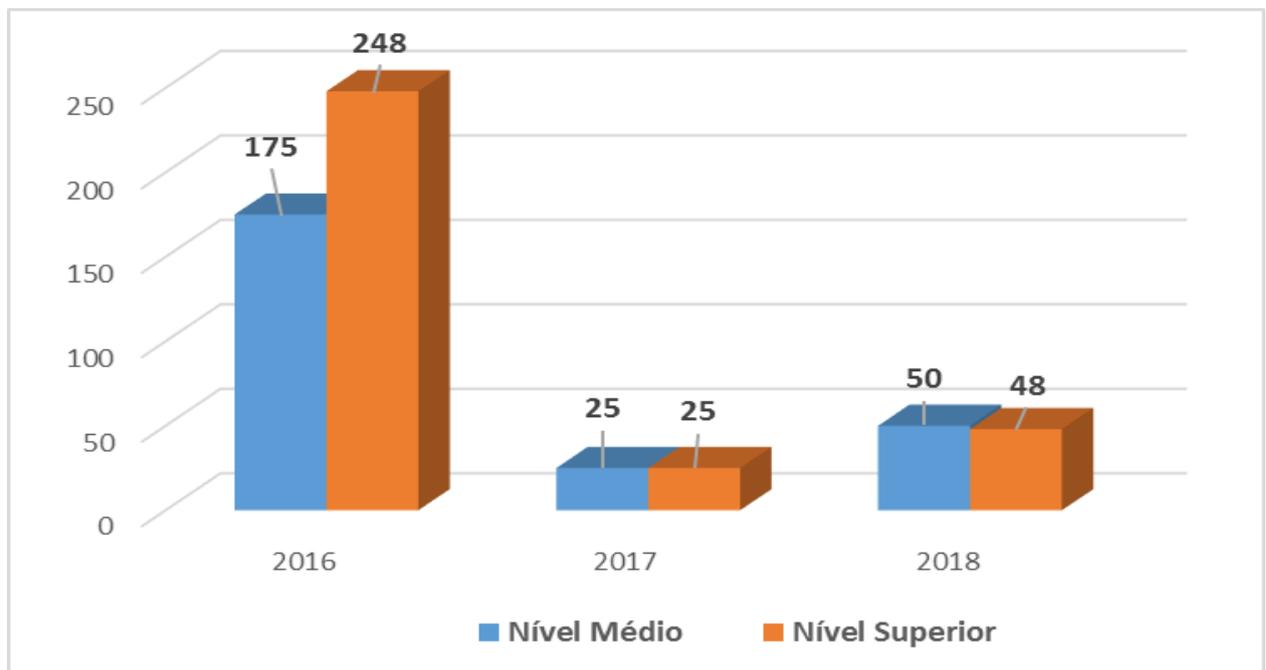


Fonte: MC, Censo SUAS.

No que se refere à escolaridade dos trabalhadores do SUAS nos municípios de Mato Grosso do Sul, dos 7.080 trabalhadores, 1.147 possuem nível fundamental, 2.540 possuem nível médio e 3.393 possuem nível superior, cujas proporções se distribuem, respectivamente, em 16,21%; 35,87% e 47,92%.

Entre os trabalhadores de nível fundamental, médio e superior que compõem as equipes do SUAS, o maior percentual de nível fundamental e médio encontra-se nos serviços de Acolhimento. O maior percentual de nível superior atua no CRAS, Centro dia e Gestão Municipal. (Gráfico 6)

Gráfico 7 - Realização de concurso Público nos níveis de escolaridades médio e superior nos anos de 2016-2018

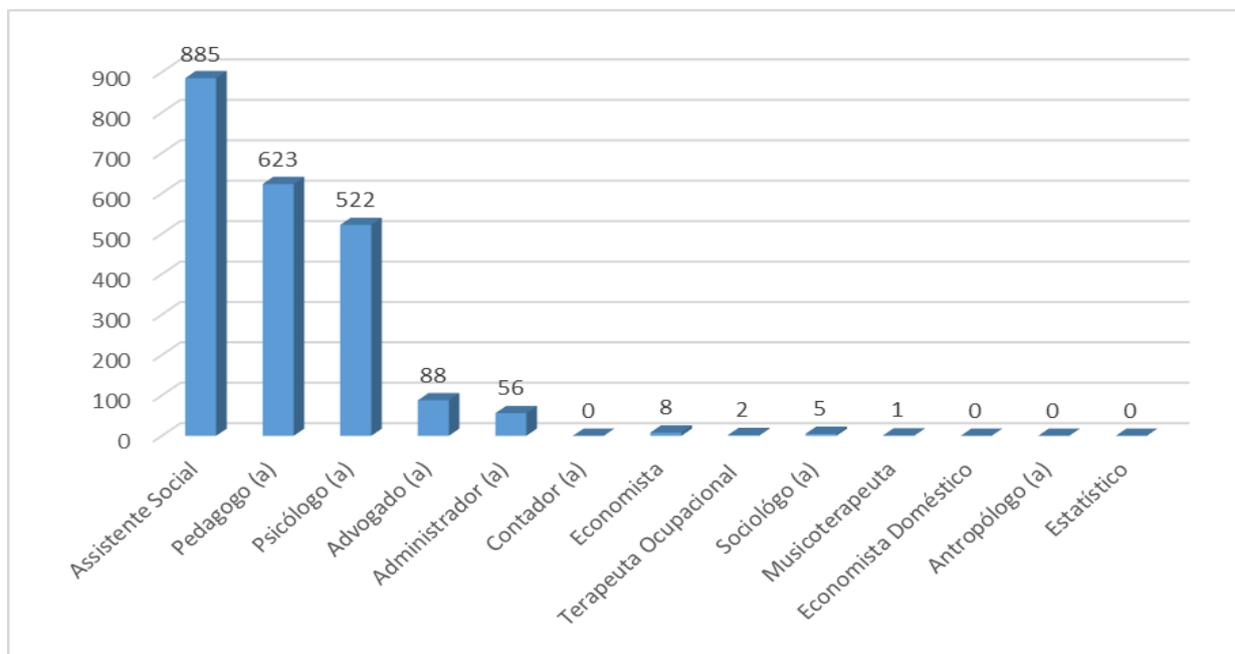


Fonte: MC, Censo SUAS.

O dado nos revela uma realidade vivenciada por trabalhadores e trabalhadoras da Assistência Social. A presença inexpressiva de concursos públicos abre margem para contratos temporários, que são muito úteis em situações esporádicas e de exceção, porém fragiliza o SUAS quando torna-se a única forma de vínculo contratual.

Cabe destacar que o concurso público como forma de acesso à carreira é uma diretriz da NOB/SUAS-RH, sendo atribuição dos entes federal, estaduais e municipais planejar o ingresso de pessoal, com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público, em consonância com as necessidades existentes.

Gráfico 8 – Trabalhadores de nível superior com formação correspondente às equipes de referência dos serviços socioassistenciais e da gestão – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2019



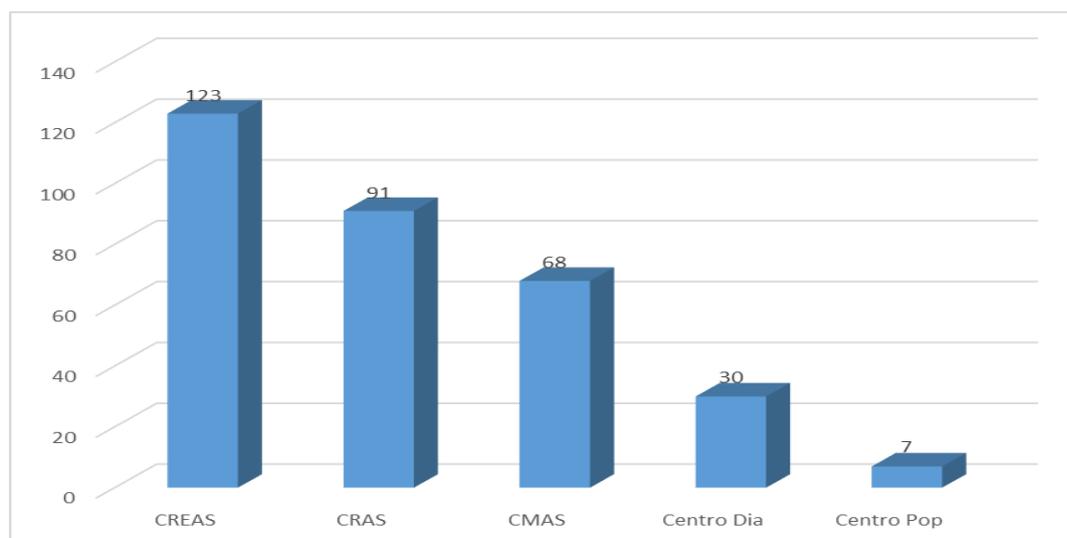
Fonte: MC, Censo SUAS.

Entre os profissionais referenciados na Resolução Nº 17/2011, com maior percentual está o Assistente Social, seguido do Pedagogo e do Psicólogo, em percentual bem menor identifica-se o advogado e economista (Gráfico 8).

Ainda, no que se refere aos trabalhadores do SUAS nos municípios de Mato Grosso do Sul, quando se observa a escolaridade dos profissionais, nota-se que dos 7.080 trabalhadores dos SUAS, 3.393 possuem nível superior e, entre estes, 2.190 possuem formação correspondente ao perfil de referência de trabalhadores do SUAS.

Constata-se a ausência de trabalhadores com formação em antropologia e conta com apenas 5 em sociologia, categorias profissionais de extrema relevância nas equipes municipais, tendo em vista as peculiaridades estaduais, tais como, populações tradicionais, quilombolas, ribeirinhos e indígenas no Estado de Mato Grosso do Sul.

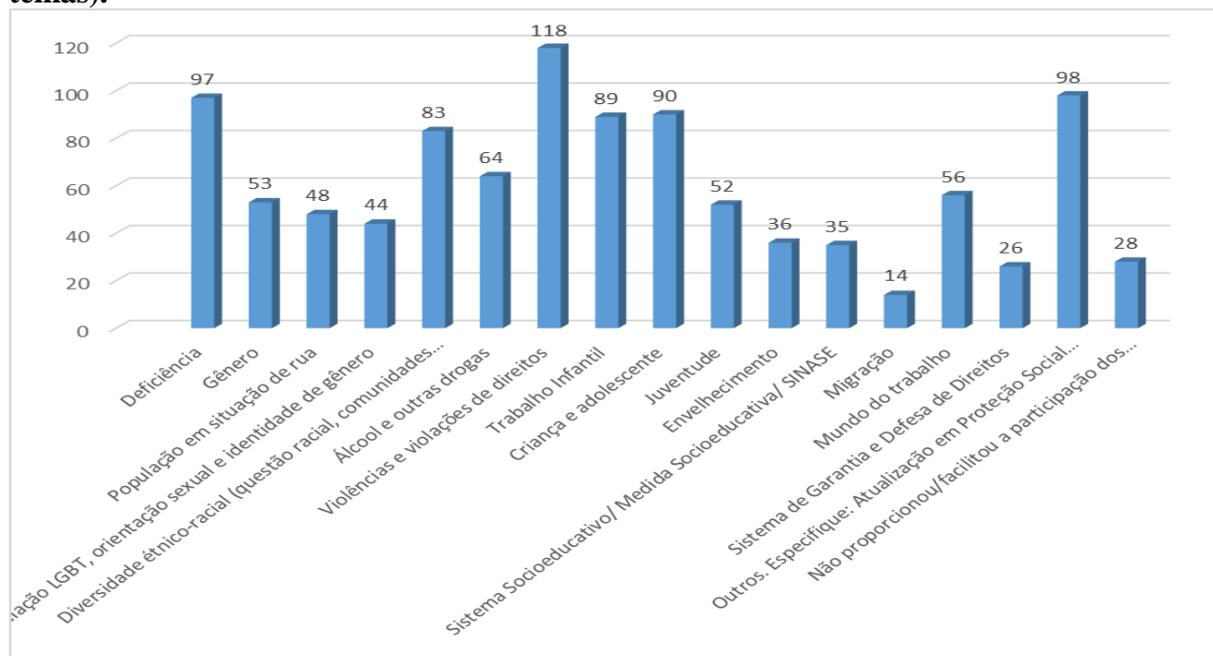
Gráfico 9 - Número aproximado de trabalhadores capacitados nos cursos presenciais do Programa CapacitaSUAS nos últimos 12 meses – Municípios de Mato Grosso do Sul



Fonte: MC, Censo SUAS/2019

Quanto ao acesso dos trabalhadores municipais da Assistência Social em cursos presenciais do Programa CapacitaSUAS, de acordo com os dados do Censo SUAS 2019,⁷ houve a participação de 319 trabalhadores, sendo 38,55% dos CREAS; 28,52% dos CRAS; 21,31% dos CMAS; 9,40% dos Centro dia e 2,19% dos Centro Pop (Gráfico 9).

Gráfico 10 - Áreas temáticas dos cursos de capacitação realizados - Municípios de Mato Grosso do Sul 2019. (Nos últimos 12 meses, a unidade proporcionou ou facilitou a participação das (os) suas(seus) profissionais em capacitação sobre os seguintes temas).



Fonte: MC, Censo SUAS.

⁷ Os dados são construídos a partir de posturas auto declaratórias de responsabilidade do ente municipal.

Entre as questões do Censo que buscam identificar o crescimento profissional e laboral do trabalhador por meio da participação em capacitações e eventos, foi questionado sobre as temáticas dos cursos de capacitações realizados, dos quais a Unidade proporcionou ou facilitou a participação dos seus profissionais, elencando temas para múltipla escolha.

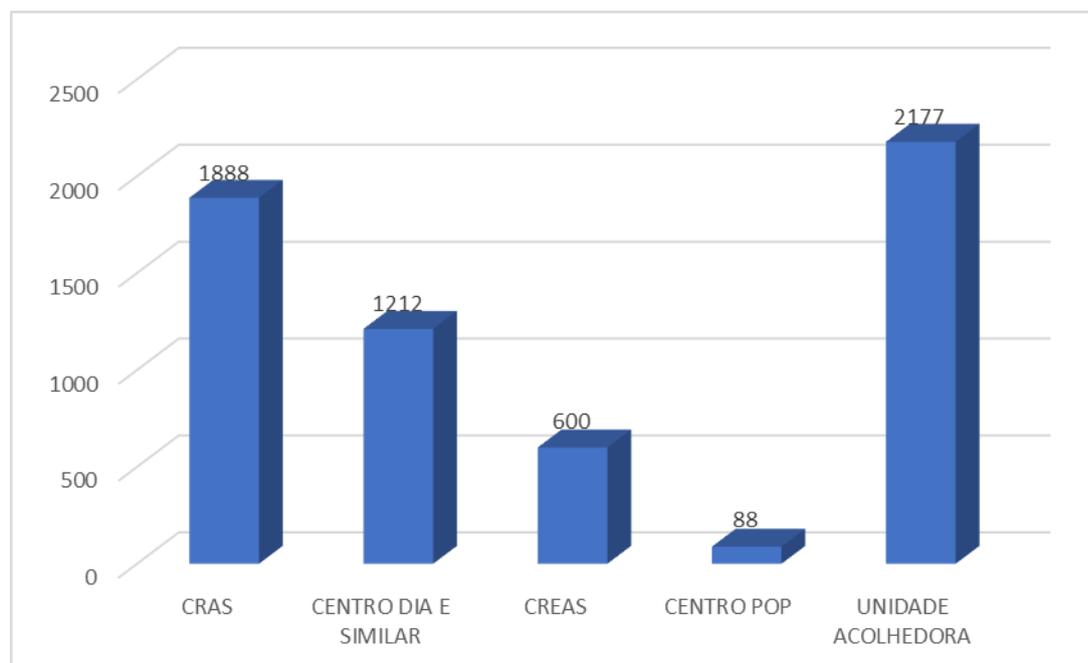
Com maior incidência de resposta foram eleitas: Violências e violações de direitos; Atualização em Proteção Social Especial; Deficiência; Diversidade étnico-racial (questão racial, comunidades indígenas, povos e comunidades tradicionais, entre outros (Gráfico 10).

13.2.1 Unidades de serviços socioassistenciais

A Política de Assistência Social se materializa por meio da oferta de serviços e benefícios socioassistenciais. Os serviços socioassistenciais se configuram em respostas às desigualdades socioeconômicas manifestadas por uma série de privações que levam famílias e indivíduos às situações de pobreza e/ou vulnerabilidade. Esses serviços são prestados por uma rede de serviços socioassistenciais.

Nesta etapa do diagnóstico, o perfil dos trabalhadores do SUAS dos Municípios do Estado de Mato Grosso do Sul será analisado pelas unidades socioassistenciais: CRAS, CREAS, Centro Dia e Similares, Centro POP e Unidades de Acolhimento.

Gráfico 11 – Trabalhadores por unidades de serviços Socioassistenciais (CRAS) – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2019

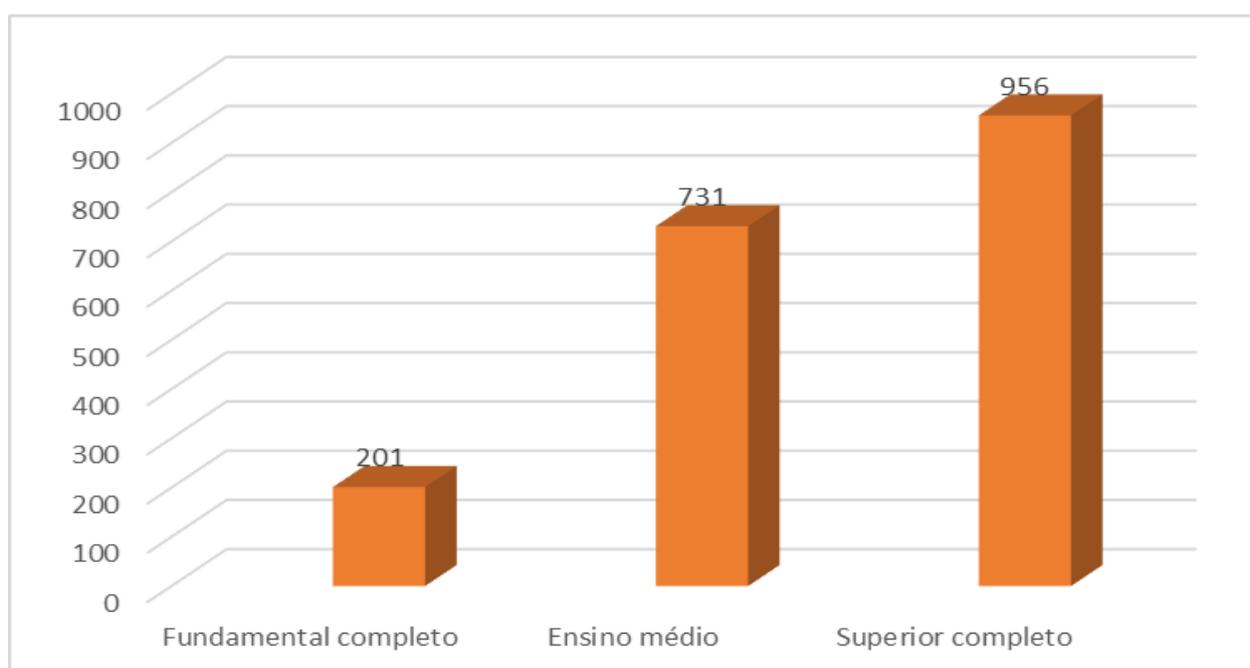


Fonte: MC, Censo SUAS.

Os CRAS são as unidades socioassistenciais que reúnem o segundo maior contingente de trabalhadores do SUAS no Estado (1.888), considerando o Censo de 2015 (1.802), houve um

aumento de trabalhadores de 4,78%. As Unidades de Acolhimento, governamentais e não governamentais, reúnem o maior número de trabalhadores em todo o Estado (2.177), com um aumento de 11,46%, considerando o Censo/2015 (1.953). Em terceiro lugar, figuram os Centros Dia e Similares (1.212), seguidos dos CREAS e os Centros POP (688), conforme gráfico 11.

Gráfico 12 – Trabalhadores dos CRAS por nível de escolaridade – Mato Grosso do Sul, 2019

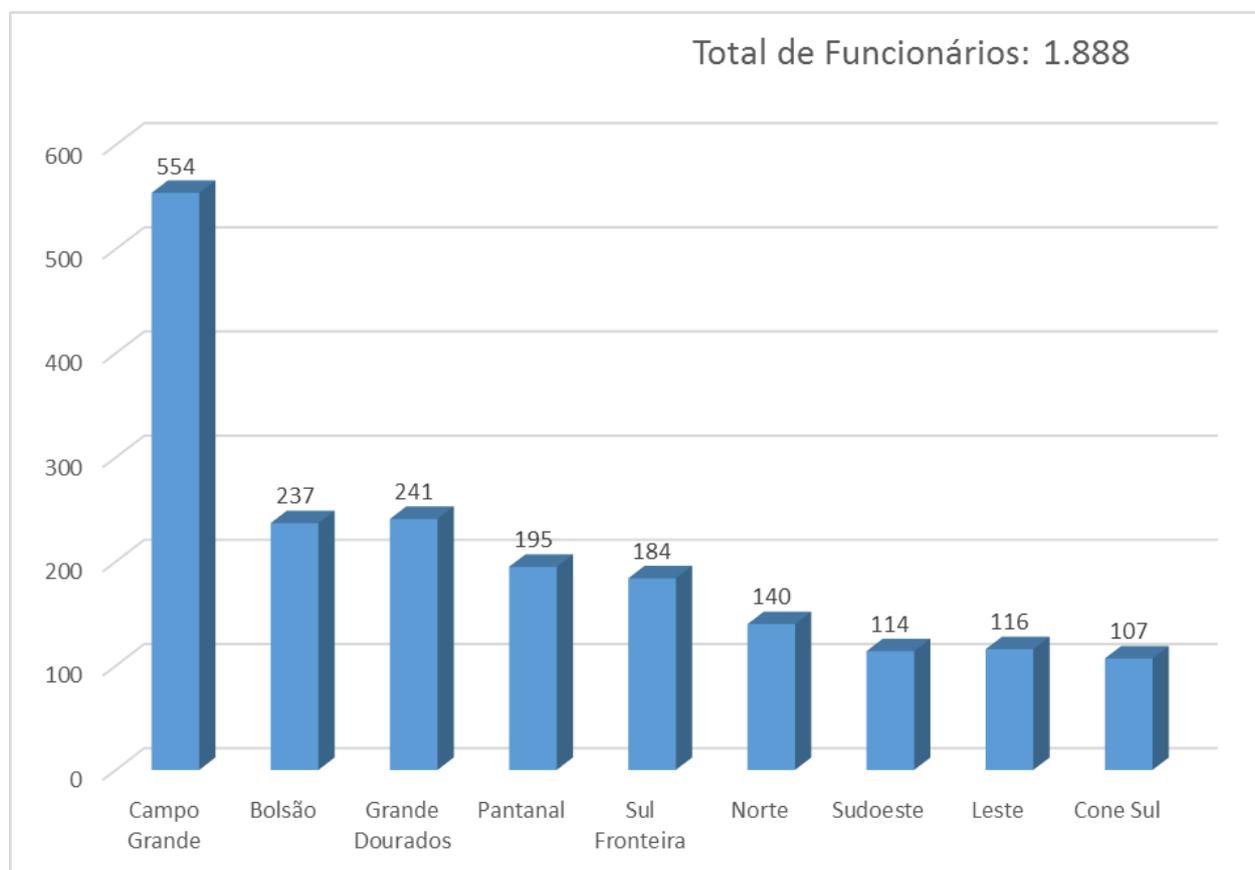


Fonte: MC, Censo SUAS

A maior parte dos trabalhadores dos CRAS possui formação de nível superior completo, totalizando 956 trabalhadores, com um aumento de 26,62%, considerando o Censo de 2015 (755), percentual que representa 50,63% dos trabalhadores dessas unidades (Gráfico 12).

O segundo nível de escolaridade mais expressivo nos CRAS é o nível médio completo (731), que configura 38,72% do total de trabalhadores. Somados, nível médio e superior completo, correspondem a 89,35% do total de trabalhadores em CRAS, nos municípios do Estado (Gráfico 12).

Gráfico 13 - Trabalhadores de CRAS, por região – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2019

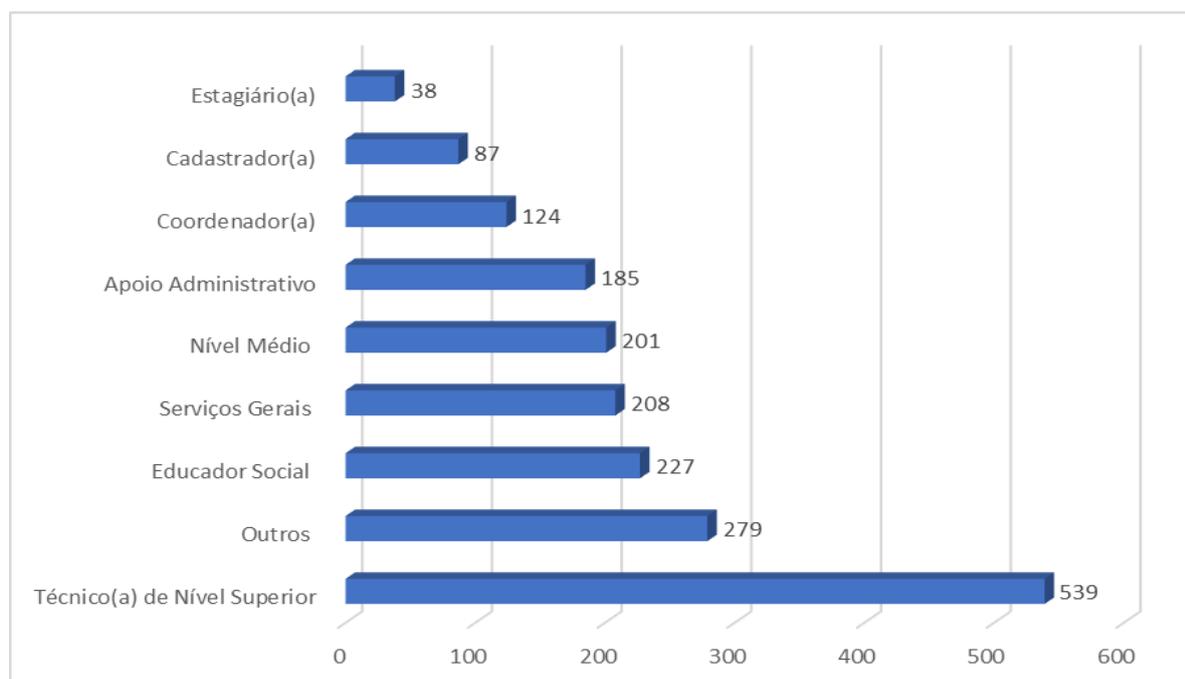


Fonte: MC, Censo SUAS.

A distribuição de trabalhadores de CRAS, por região de planejamento, aponta para maior concentração na Região de Campo Grande, o que representa 29,34% do total de trabalhadores em CRAS no Estado. As regiões Bolsão e Grande Dourados, cada uma correspondem a 12,55% e 12,76% do total de trabalhadores, de modo que somadas à região de Campo Grande, concentram 54,66% dos trabalhadores de CRAS do Estado (Gráfico 13).

As regiões com menor concentração de trabalhadores em CRAS são Leste 6,14 %, Sudoeste 6% e Cone Sul 5,66 % do total de trabalhadores em CRAS.

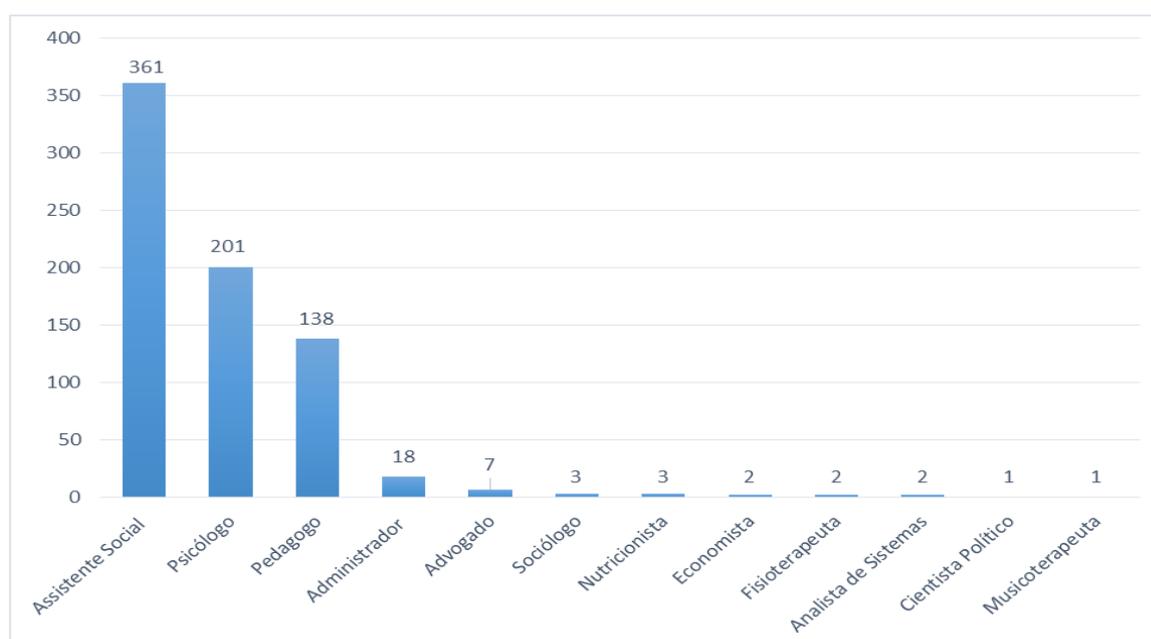
Gráfico 14 - Função dos trabalhadores dos CRAS – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2019



Fonte: MC, Censo SUAS.

No que se referem à função exercida pelos trabalhadores dos CRAS, 539 exercem a função de técnico de nível superior, que configura 28,54%, seguidos de outros (terceirizados, contratos temporários, trabalhadores cedidos) com 279 trabalhadores e Educador Social com 227 trabalhadores (Gráfico 14).

Gráfico 15 - Profissão dos trabalhadores dos CRAS – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2019

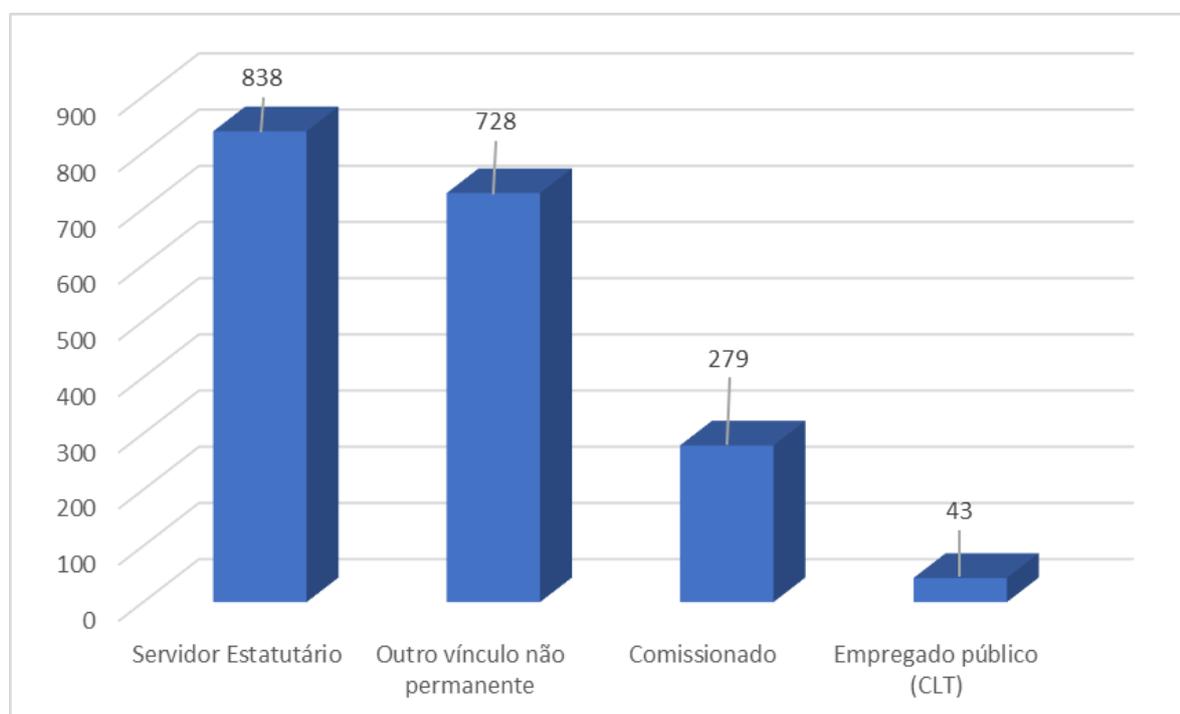


Fonte: MC, Censo SUAS.

No que se refere às profissões dos trabalhadores dos CRAS, a maioria é formada por assistentes sociais (361), seguidos de psicólogos (201) e pedagogos (138). Entretanto, nenhum antropólogo atua nessas unidades, apenas três sociólogos atuam em CRAS (Gráfico 15).

Evidencia-se a falta de trabalhadores antropólogos e sociólogos (apenas 3 sociólogos), profissionais de extrema relevância para auxiliar na percepção e entendimento dos povos e comunidades tradicionais, fortalecendo as discussões sobre o SUAS, e concomitante, a prevenção de riscos sociais, o fortalecimento das famílias e comunidades e revitalização das tradições culturais dos povos indígenas, comunidades quilombolas, comunidades ribeirinhas, povos ciganos, e outros.

Gráfico 16 – Tipo de vínculo de trabalho em CRAS – Mato Grosso do Sul – 2019.



Fonte: MC, Censo SUAS.

Quanto ao vínculo dos trabalhadores dos CRAS, a maior parte é formada por servidores estatutários, somando 838 trabalhadores. Esse total de trabalhadores estatutários em CRAS representa 44,38% dos vínculos de trabalho destas unidades no Estado. Os trabalhadores comissionados (279) que configuram 14,77% e outros vínculos (728) representam 38,55%.

Entre os trabalhadores com vínculos não estáveis, o mais expressivo é formado por outros vínculos, que apresentam como o segundo vínculo de trabalho mais presente em CRAS (728). Os trabalhadores com outros vínculos incluem aqueles com contratos temporários, terceirizados,

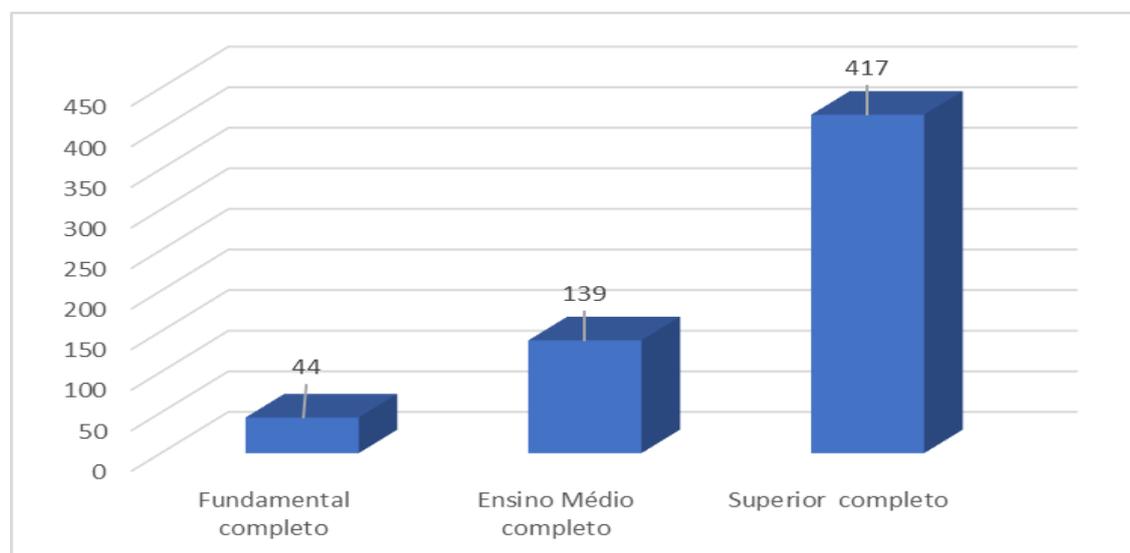
cedidos e outros. Em seguida, aparecem os servidores comissionados (279) e os de vínculo celetistas/empregado público (43), conforme demonstra (Gráfico 16).

Tabela IV – Coordenadores de CRAS por função desempenhada – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2019.

Função	Nº de unidades
Não há coordenador neste CRAS	6
Acumula as funções de coordenador com outra atividade da Secretaria Municipal de Assistência Social	7
Acumula as funções de coordenador e de técnico neste CRAS	13
Exerce exclusivamente a função de coordenador	96
	Total 122
Fonte: MC, Censo SUAS.	

No que se refere aos coordenadores de CRAS, das 122 unidades que responderam à pesquisa em 2019, 6 afirmaram não haver coordenador, em outras 96 havia um trabalhador exercendo exclusivamente a função de coordenador. Em 20 unidades de CRAS, todavia, os coordenadores acumulavam funções, seja com outras atividades da Secretaria Municipal de Assistência Social, seja com funções de técnico no próprio CRAS (Tabela 4).

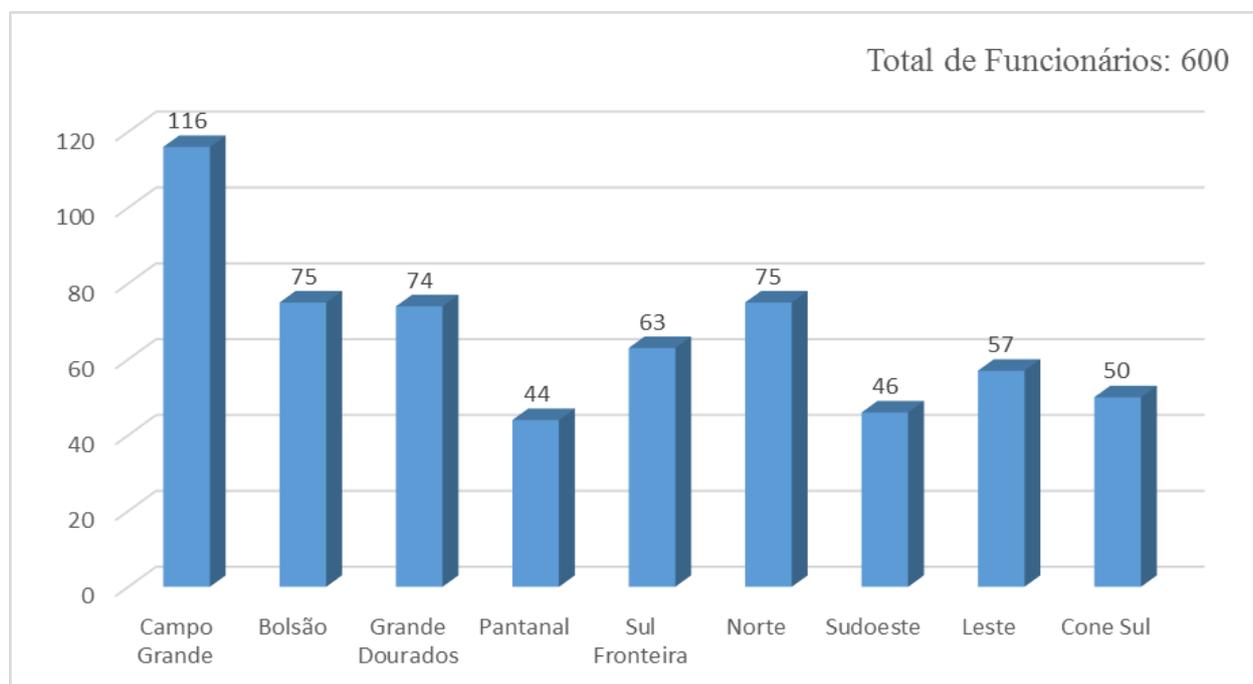
Gráfico 17 – Escolaridade dos trabalhadores dos CREAS – Mato Grosso do Sul, 2019.



Fonte: MC, Censo SUAS.

A maior parte dos trabalhadores dos CREAS possui nível de escolaridade superior (417), que representam 69,5% dos trabalhadores dessas unidades, os de nível médio, (139) trabalhadores, que configuram 23,16%, seguido dos de nível fundamental (44), que representam 7,33% do total de trabalhadores em CREAS (Gráfico 17).

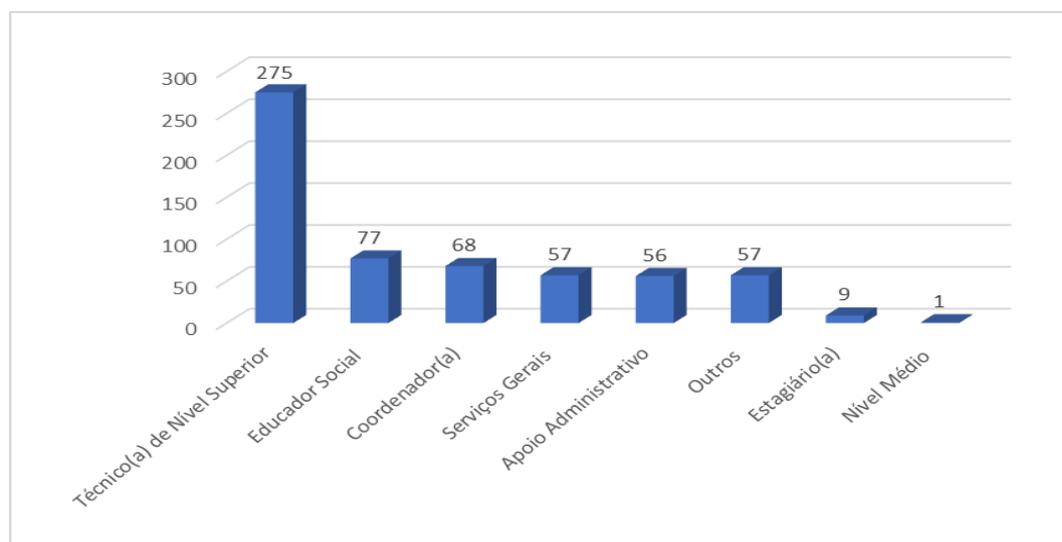
Gráfico 18 - Trabalhadores de CREAS, por região – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2019



Fonte: MC, Censo SUAS

A distribuição de trabalhadores de CREAS, por região de planejamento, aponta as regiões de Campo Grande (116), Bolsão (75) e Norte (75) como aquelas que concentram maior número de trabalhadores, com 44,33% do total. As regiões que possuem menor contingente de trabalhadores são Pantanal 7,33%, Sudoeste 7,66% e Cone Sul 8,33%, respectivamente (Gráfico 18).

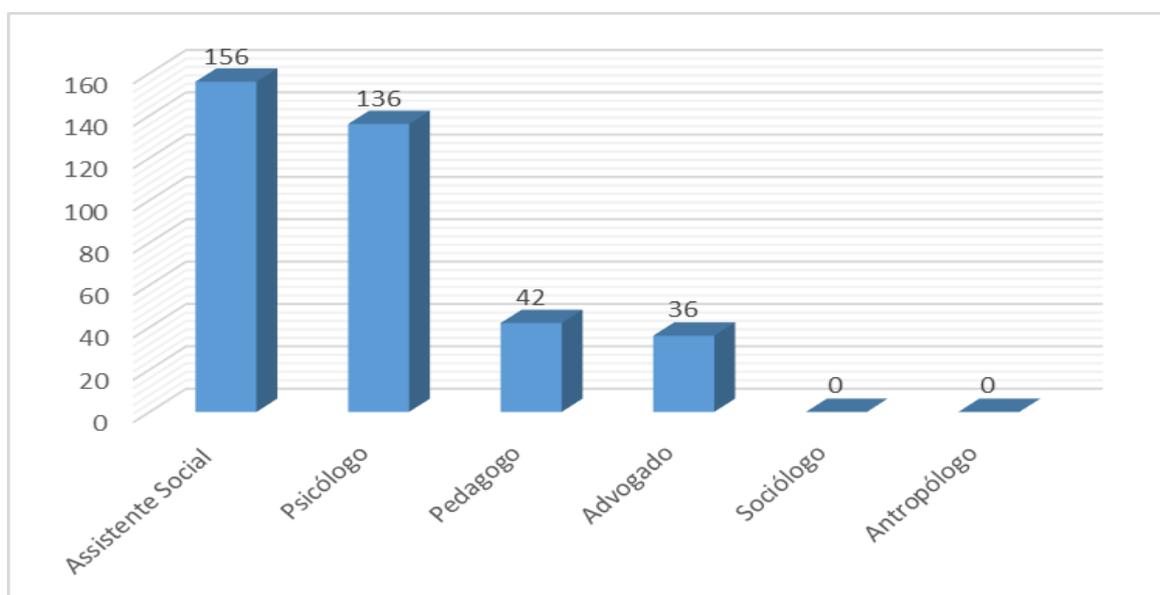
Gráfico 19- Função dos trabalhadores dos CREAS – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2019.



Fonte: MC, Censo SUAS.

Quanto à função dos trabalhadores nos CREAS, assim como nos CRAS, as duas funções mais expressivas em quantitativo de trabalhadores são a de técnico de nível superior e a de educador social, cada uma representa 45,16% e 12,83% do total de trabalhadores, respectivamente. As funções com menor número de trabalhadores são as de trabalhadores de nível médio e estagiário, que juntas representam 1,66 % do total de trabalhadores (Gráfico 19).

Gráfico 20- Profissão dos trabalhadores dos CREAS – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2019.

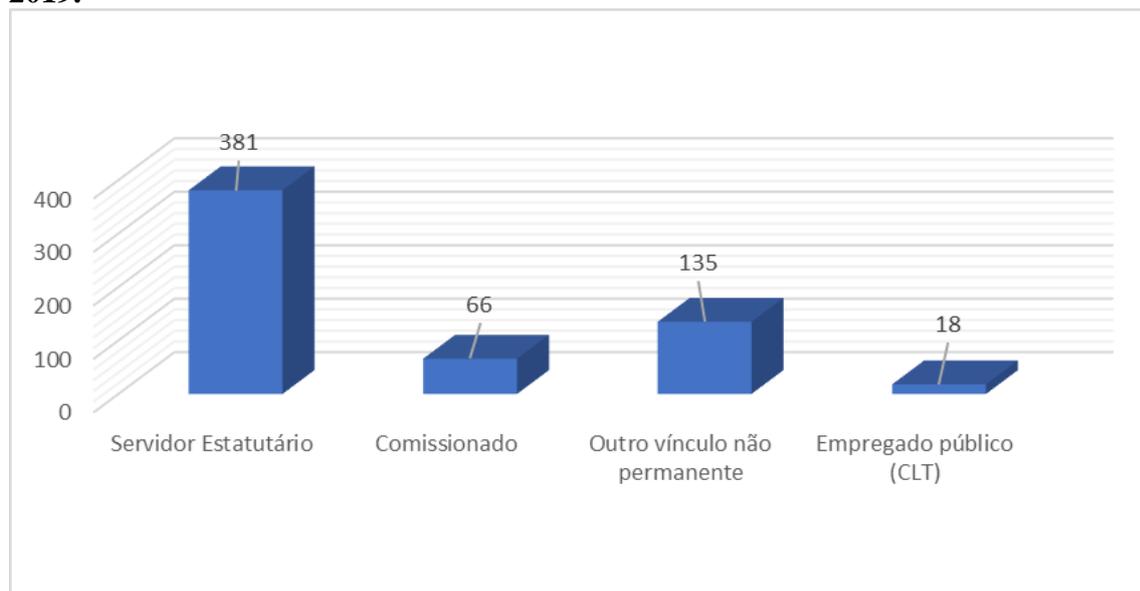


Fonte: MC, Censo SUAS.

Entre as profissões dos trabalhadores dos CREAS, a que possui maior contingente de trabalhadores é a de assistente social, com (156) representando 26% dos trabalhadores. A segunda profissão mais representativa é a de psicólogo, com (136) trabalhadores, 22,66%. Registra-se, ainda, 42 pedagogos e 36 advogados, que juntos representam 13% dos trabalhadores (Gráfico 20).

Ressalta-se, ainda, a ausência nos CREAS do Estado de profissionais formados em antropologia e sociologia, em face as especificidades estaduais marcadas pela presença de povos e comunidades tradicionais, reconhecidamente mais vulneráveis à pobreza e outras vulnerabilidades e, portanto, público das unidades que atendem a população em situação de violação de direitos.

Gráfico 21 – Tipo de vínculo de trabalho em CREAS – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2019.



Fonte: MC, Censo SUAS.

Quanto ao vínculo dos trabalhadores dos CREAS, a maior parcela deles é formada por servidores estatutários, totalizando 381 pessoas, o que representa uma participação de 63,50% dos trabalhadores estaduais. Considerando os servidores estatutários e empregados públicos, a representação percentual é elevada a 66,50% dos trabalhadores estaduais.

Os trabalhadores com vínculos de trabalho mais precários e instáveis (comissionados e outros vínculos não permanentes) representam 33,50% do total de trabalhadores em CREAS, em todo o Estado de Mato Grosso do Sul. O que aponta para uma das principais dificuldades enfrentadas na oferta de serviços socioassistenciais, a alta rotatividade dos trabalhadores nas unidades em função da instabilidade do vínculo de trabalho.

Tabela V – Coordenadores de CREAS por função desempenhada – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2019.

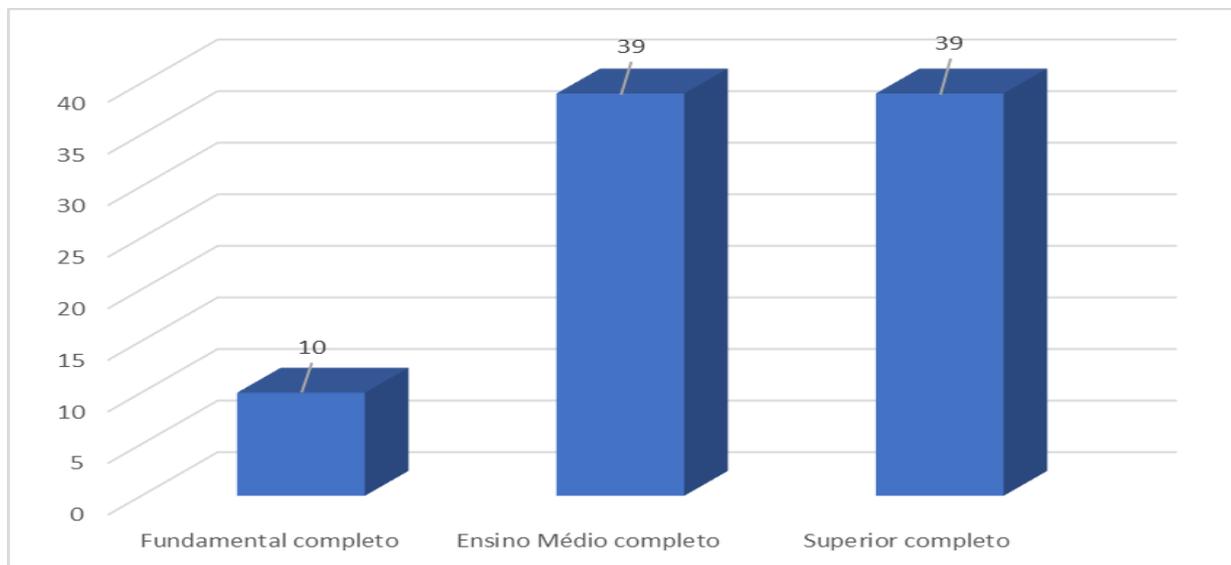
Coordenador do CREAS	
Acumula as funções de coordenador com outra atividade da Secretaria Municipal de Assistência Social	4
Não há coordenador neste CREAS	5
Acumula as funções de coordenador e de técnico neste CREAS	17
Exerce exclusivamente a função de coordenador	46
Total	72

Fonte: MC, Censo SUAS.

Quanto à função de coordenador de CREAS, das 72 unidades que responderam ao Censo, em 46 há coordenador que exerce exclusivamente esta função. Em 21 unidades o coordenador

acumula a função com a de técnico na unidade ou outras atividades da Secretaria. Em 5 unidades de CREAS não há coordenador (Tabela V).

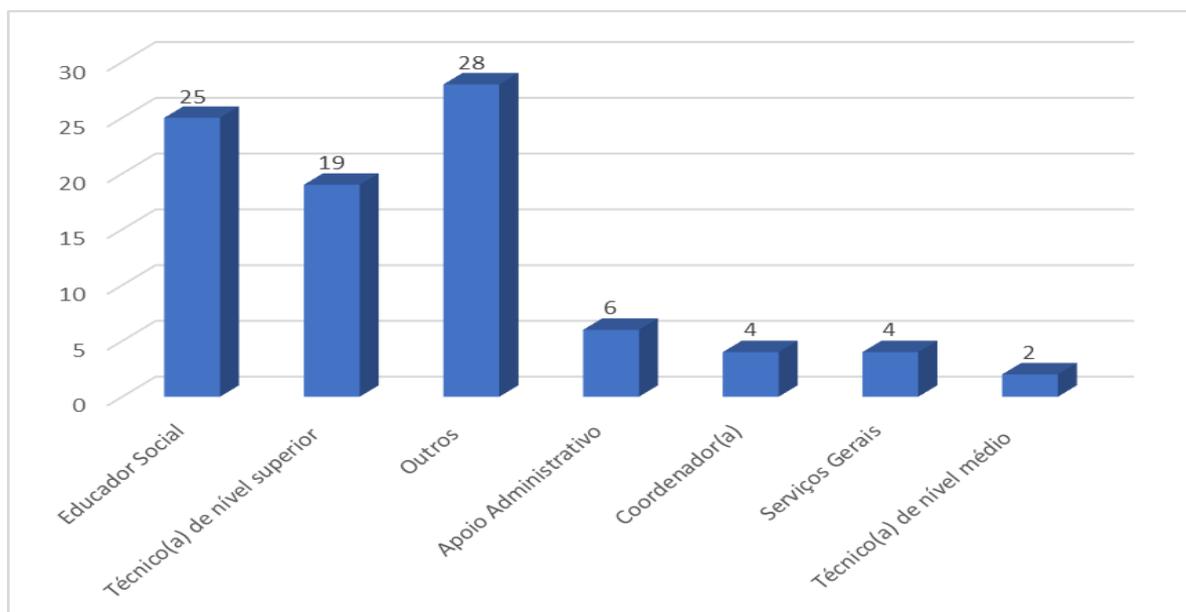
Gráfico 22 – Trabalhadores de Centros POP, por nível de escolaridade – Municípios de MS – 2015.



Fonte: MC, Censo SUAS 2019.

No Estado de Mato Grosso do Sul, há quatro Centros POP localizados nos municípios de Campo Grande, Corumbá, Dourados e Três Lagoas. Nessas unidades atuam 88 trabalhadores, dos quais 39 possuem escolaridade de nível superior completo, 39 possuem o ensino médio completo e 10 possui nível fundamental.

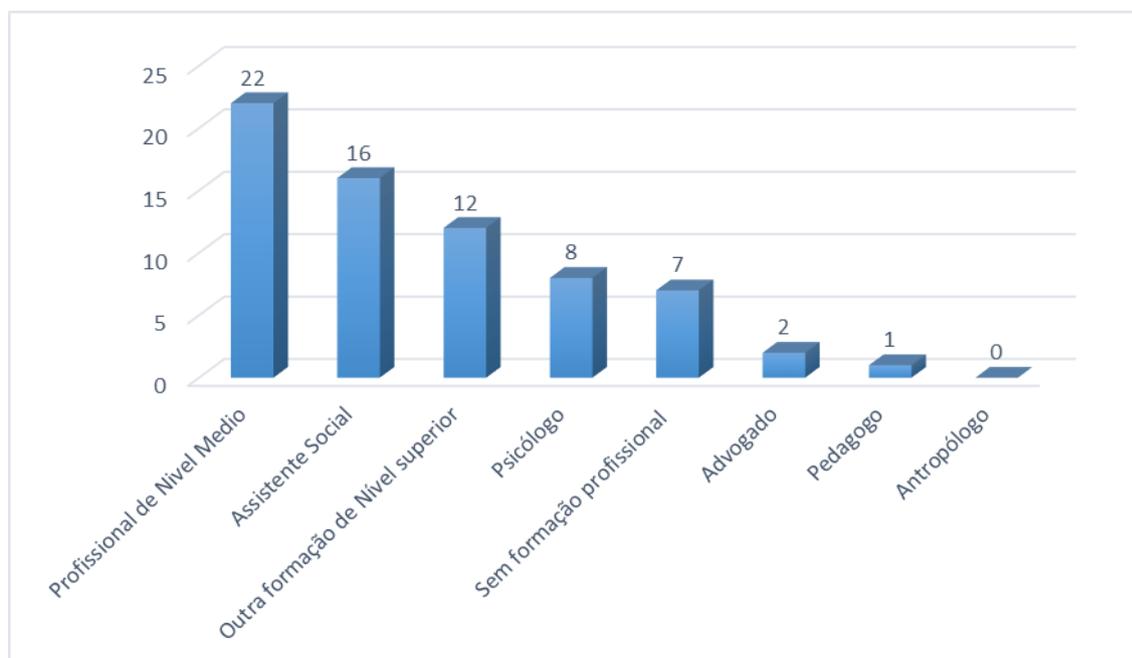
Gráfico 23 – Trabalhadores de Centros POP, por função – Municípios de Mato grosso do Sul – 2019.



Fonte: MC, Censo SUAS.

Dissemelhante dos CRAS e CREAS, a função de Educador Social (25), seguido do Técnico de nível superior (19), correspondendo a 50% das funções dos trabalhadores do Centro Pop. As outras funções se destacam como a de maior número de trabalhadores, correspondendo aos trabalhadores com contratos temporários, terceirizados, cedidos (28), conforme consta no (gráfico 23).

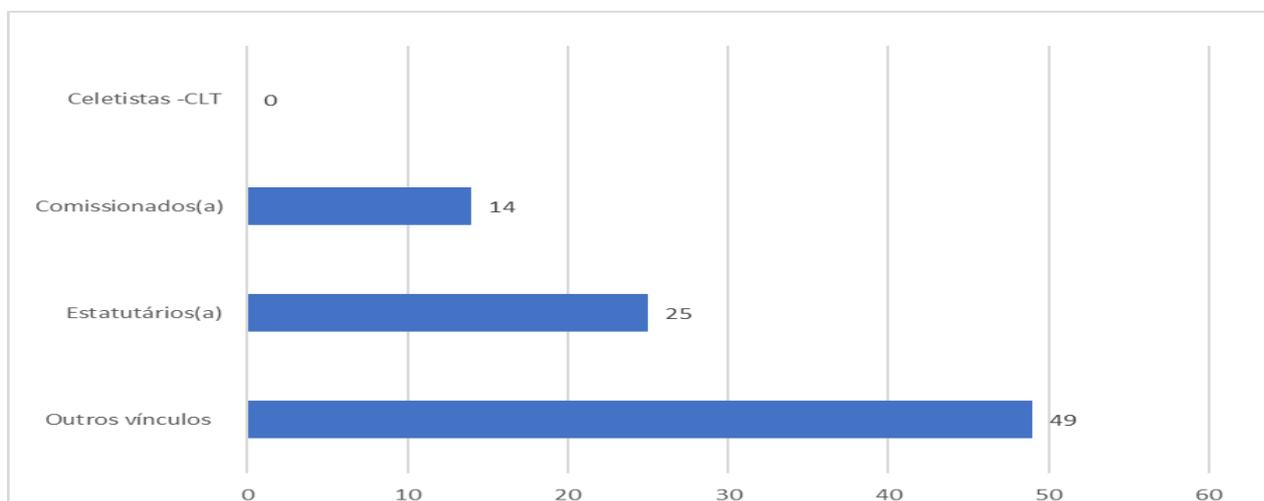
Gráfico 24 – Trabalhadores de Centros POP por profissão declarada – Municípios de Mato grosso do Sul – 2019.



Fonte: MC, Censo SUAS.

Evidencia-se que os trabalhadores de nível superior somam 46 profissionais, o que corresponde a 64%. Quando comparamos as profissões, os trabalhadores com nível médio são mais numerosos que os assistentes sociais, que ocupam a segunda posição no quantitativo de trabalhadores por profissão, totalizando 22 pessoas (Gráfico 24).

Gráfico 25 – Trabalhadores de Centros POP, por vínculo – Municípios de Mato grosso do Sul – 2019.



Fonte: MC, Censo SUAS.

No que se refere ao vínculo de trabalho, a maioria dos trabalhadores dos Centros POP são de outros vínculos (49), correspondendo a 55,68% dos trabalhadores. Os servidores estatutários são (25), que configura a 28,40% e os comissionados são (14), que representa 15,90%.

Se considerarmos os trabalhadores com outros vínculos, (terceirizados, temporários, comissionados e outros vínculos não permanentes), somando aos trabalhadores comissionados, chegaremos a um total de 63 trabalhadores, o que representa 71,59% dos trabalhadores em Centros POP do Estado de Mato Grosso do Sul. Dessa forma, evidencia-se que os Centros POP são as unidades com maior precariedade de vínculo de trabalho, quando comparado aos CRAS e CREAS.

Tabela VI – Coordenadores de CENTROS POP por função desempenhada – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2019.

Função	N^a de unidades
Acumula as funções de coordenador com outra atividade da Secretaria Municipal de Assistência Social ou do DF	0
Exerce exclusivamente a função de coordenador	4

Fonte: MC, Censo SUAS 2019

Quanto à coordenação dos Centros POP, todas as unidades apontaram que o trabalhador exerce exclusivamente a função de coordenador da unidade. (Tabela VI).

Tabela VII - Unidade de Acolhimento Institucional por tipo - Municípios de Mato Grosso do Sul – 2020.

Tipo de Unidade	Quantidade
Abrigo Institucional	110
Casa de Passagem	17
Casa Lar	20
Outra	4
Programa/Serviço de Família Acolhedora	14
Residência Inclusiva	9
Total	174

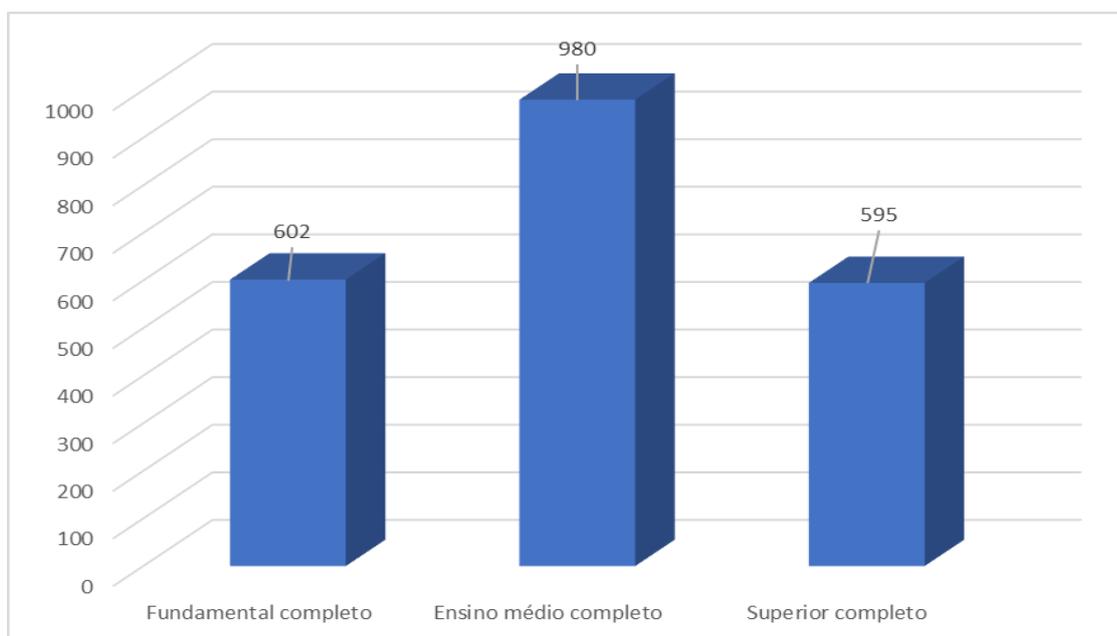
Fonte: Censo SUAS 2019

O Estado de Mato Grosso do Sul possui (174) unidades de acolhimento, sendo que a maior parte delas atua na modalidade de abrigo institucional (110), o que corresponde a 63,21% do total de unidades. A segunda modalidade mais representativa de abrigamento é a Casa Lar, com 20 unidades, seguido da Casa de Passagem, com 17 unidades, que juntas

representam 21,26%. Os demais serviços de acolhimento representam 15,51% do total das unidades (Tabela VII).

O Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora (14) teve um aumento expressivo de 46,66%, com relação ao Censo SUAS 2015 (3). Evidencia-se que o elevado interesse em implantar o serviço se deve as alterações da Lei 8.079/1990, trazidas pela denominada Lei da Adoção (Lei n. 12.010 de 3 de agosto de 2009), que eleva o Acolhimento Familiar ao grau prioritário em detrimento ao Acolhimento Institucional, (Art. 34, § 1º) que regulamenta a preferência de programas de acolhimento familiar em detrimento do institucional.

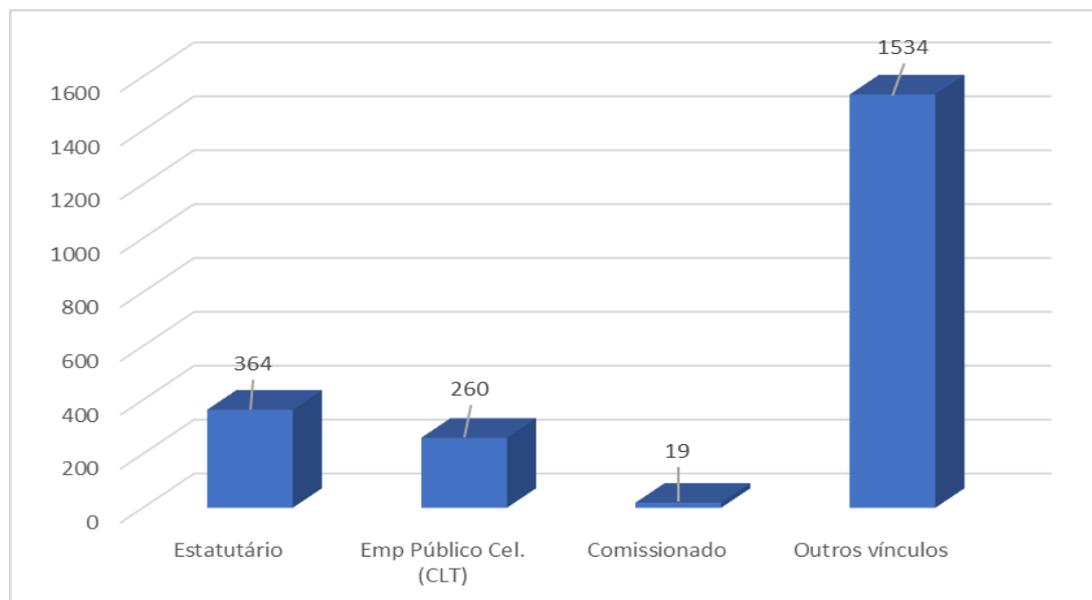
Gráfico 26 – Trabalhadores de Unidades de Acolhimento, por nível de escolaridade – Municípios de Mato grosso do Sul – 2019.



Fonte: MC, Censo SUAS 2019.

Nas 174 unidades que ofertam Serviço de Acolhimento Institucional, atuam 2.177 trabalhadores, a maior parte possui ensino médio completo (980), com um percentual de 45%. Os trabalhadores de ensino superior completo (595), contabiliza 27,33%. Com nível fundamental somam (602) que representa 27,65% sob o total de trabalhadores em unidades de acolhimento (Gráfico 26).

Gráfico 27 – Trabalhadores de Unidades de Acolhimento, por vínculo – Municípios de Mato grosso do Sul – 2019



Fonte: MC, Censo SUAS 2019.

Quanto ao vínculo de trabalho, a maioria dos trabalhadores das Unidades de Acolhimento são de outros vínculos (1.534), composto de trabalhadores cedidos, contratos temporários, terceirizados, correspondendo a 70,46% dos trabalhadores, logo, demonstra que são unidades com elevado grau de precariedade de vínculo de trabalho. Os servidores estatutários são (364), que configura a 16,72%, os celetistas (260), que configura 11,94% e os comissionados são (19), que representa 0,87% (Gráfico 26).

14. PESQUISA DE LEVANTAMENTOS DE TEMAS PARA CAPACITAÇÕES

Em 2019, em parceria com Núcleo Estadual de Assistência Social, foi aplicada pesquisa com metodologia de resposta espontânea via *Google forms*, com objetivo de levantar temáticas para capacitações e perfil do público a ser atendido. Ao todo foram recebidas 525 respostas de formulários de 50 municípios do Estado, abrangendo todas as regiões. (Anexo VI).

No que tange ao perfil do público, além das já explicitadas acima destacamos outros dados que nos subsidiam para escolha mais acertada dos processos formativos.

Boa parte do público, 64,2% dos entrevistados, tem entre 1 e 10 anos de trabalho na política de Assistência Social, sendo a alternativa de 1 a 5 anos em maior quantidade, 37,9%. Isso demonstra um público recente, que atuaram na Assistência Social organizada em formato de Sistema, com a compreensão de serviços e programas continuados de Estado.

Quando indagados se os municípios possuem Plano Municipal de Educação Permanente, 70,9% afirmam que sim. O que corresponde a quantidade de Planos recebidos e postados no Rede SUAS, 72,15%. Cabe ressaltar aqui a importância deste documento, pois a exemplo do que ocorria anteriormente em âmbito estadual, os processos formativos antes do plano são pensados de maneira estanque atendendo a demandas pontuais, não havendo planejamento prévio para sua implementação. Com a elaboração coletiva dos documentos é possível planejar estas ações a partir da realidade do território, público e demandas dos serviços.

Os principais motivos para fazer uma capacitação são com maior frequência o desejo de adquirir mais e novos conhecimentos, que somados aparecem nas respostas de 90,3% dos entrevistados.

Outro dado que nos chama a atenção diz respeito aos motivos para não participar de capacitações quando lhes são oferecidas, 45% dos entrevistados alegam que as vagas não são direcionadas para o serviço em que atua, seguido de datas incompatíveis com sua agenda 14,9% e limitação de número de vagas 9,1%.

Os entrevistados também responderam sobre temas que gostariam que fossem trabalhados nas capacitações por Percorso Formativo, admitiu-se até dez marcações.

Gestão do SUAS:

- ✓ Tipificação dos Serviços Socioassistenciais do SUAS – 331 – 63%;
- ✓ Trabalho em Rede – 320 – 61%;
- ✓ Redes de Atendimento e sua Articulação – 265 – 60,5%;
- ✓ Sistema Único de Assistência Social – 268 – 51%;
- ✓ Planejamento Social - 245 – 46,7%;
- ✓ Sistema de garantias de direitos – 242 – 46,1%;
- ✓ Cidadania e Direito Social – 241 – 45,9%;
- ✓ Busca ativa e metodologias para abordagem social – 231 – 44%;
- ✓ Política Nacional de Assistência Social – 225 – 42,9%;
- ✓ Gestão de Projetos e Processos - 222 – 42,3%;
- ✓ Controle Social – 1 – 0,2%.

Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS

- ✓ Violências e Violações de Direitos – 311 - 59,2%;
- ✓ Metodologias de trabalhos com famílias – 242 – 46,1%;
- ✓ Álcool e outras drogas – 234 – 44,6%;
- ✓ Trabalho em rede – 220 – 41,9%;
- ✓ Pessoa com Deficiência – 201 – 38,3%;

- ✓ População em situação de rua – 188 – 35,8%;
- ✓ Envelhecimento – 181 – 34,5%;
- ✓ Infância e Juventude – 178 – 33,9%;
- ✓ Violência Urbana e Violência Intrafamiliar – 154 – 29,3%;
- ✓ Lei Maria da Penha - 151 – 28,8%.

Ao ser solicitadas outras temáticas de cursos foram apontadas:

- ✓ Prontuários, Laudos e Pareceres no SUAS – 240 – 50%;
- ✓ O Papel da Assistência Social frente a Complexidade do Suicídio – 186 – 38,8%;
- ✓ Metodologias de trabalhos com famílias – 170 – 35,4%;
- ✓ Escuta especializada no SUAS – 166 – 34,6%;
- ✓ Atribuições da Equipe de Referência do SUAS e o desafio da Interdisciplinaridade – 165 – 34,4%;
- ✓ Relação entre o SUAS e os Órgãos do Sistema de Justiça – 164 – 34,2%;
- ✓ Oratória – 145 – 30,2%;
- ✓ Violência no Contexto Doméstico – 145 – 30,2%;
- ✓ Benefícios Socioassistenciais do SUAS – 144 – 30%;
- ✓ Redação Oficial com foco na elaboração de documentos – 141 – 29,4%.

A modalidade preferida de ensino é a presencial seguida da semipresencial e por fim a distância. Note-se, porém, que a pesquisa fora aplicada antes da pandemia, em 2019.

15. METAS E FINANCIAMENTO

As ações a serem desenvolvidas pela Coordenadoria da Escola do SUAS MS Prof^a Mariluce Bittar, no âmbito da Educação Permanente em Mato Grosso do Sul, para o período de 2020 a 2023, foram indicadas em meta por ano.

Ações	2020	2021	2022	2023	Fontes Financiadoras
•Pós-Graduação voltada aos trabalhadores/as estaduais		X			GOVERNO FEDERAL
•Processos Formativos de trabalhadores estaduais	X	X	X	X	RECURSO ESTADUAL
•Implementação dos cursos no Programa Conexão SUAS módulos Introdutório e Atualização para trabalhadores de nível médio e superior nos Percursos Formativos: Gestão do SUAS, Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais e Controle Social		X	X	X	RECURSO ESTADUAL E FEDERAL

•Portal Autônomo da Escola do SUAS para inscrições, certificações e ambiente <i>moodle</i> para capacitações na modalidade EAD.			X		RECURSO ESTADUAL
•Aquisição e instalação do estúdio de <i>webtv</i>		X			RECURSO ESTADUAL
•Realização bienal do Prêmio Mariluce Bittar		X		X	RECURSO ESTADUAL
•Contratação de TI para Escola do SUAS		X			RECURSO ESTADUAL
•Implantação de Núcleos municipais e regionais	X	X	X	X	RECURSO ESTADUAL
•Publicação bienal da Revista Impacto SUAS com espaço para publicação de artigos científicos de trabalhos acadêmicos que tratam de temas afetos a política de Assistência Social		X		X	RECURSO ESTADUAL
•Estruturação do Programa Conexão SUAS na modalidade EaD		X	X	X	RECURSO ESTADUAL
•Realização de evento para valorização dos/as trabalhadores/as do SUAS	X	X	X	X	RECURSO ESTADUAL
•Manutenção e infraestrutura da Escola do SUAS	X	X	X	X	RECURSO ESTADUAL
•Acompanhamento e assessoramento e da implantação e implementação dos Planos Municipais de Educação Permanente	X	X	X	X	RECURSO ESTADUAL
•Realização de reuniões ordinárias do NEEP	X	X	X	X	RECURSO ESTADUAL

16. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento e a avaliação constituem-se em um processo contínuo de acompanhamento. A COESAS é responsável pelo acompanhamento das capacitações realizadas na Escola do SUAS, implantação e implementação dos Planos de Educação Permanente do Estado e Municípios.

16.1 Operacionalização e Planejamento de Cursos

Os eventos afetos ao SUAS, independente se são de educação continuada ou permanente, são submetidos à elaboração de projetos que lhes asseguram o planejamento da ação. É necessário que todos os eventos que ocorram no âmbito da Superintendência da Política de Assistência Social (SUPAS), sejam certificados. Para tanto, descrevemos abaixo a operacionalização deste processo:

1. Elaboração do projeto;
2. Apoio didático e pedagógico às equipes responsáveis pela capacitação;
3. Lançamento em Plataforma de capacitação;
4. Abertura de inscrições;
5. Mobilização do público envolvido;
6. Realização do evento com controle de lista de frequência;

7. Acompanhamento dos cursos;
8. Certificação;
9. Aplicação da avaliação de reação;
10. Levantamento de demandas de melhorias para capacitações posteriores;
11. *Feedback* aos responsáveis pelas capacitações.

O Projeto de Capacitação deverá reunir um conjunto de dados, **conforme anexo VII**, a fim do desenvolvimento de cursos, eventos, seminários, colóquios, orientações técnicas e capacitações, contendo dados de identificação do Setor/Coordenadorias (CPSB, CPSE, COESAS e CAGSUAS) e ou Programas ou Benefícios, temática a ser trabalhada, objetivos, data prevista para a realização, público alvo/metás (com número de participantes por município), quantitativo de municípios participantes e/ou região do estado a serem alcançadas.

O indicador de satisfação dos cursistas será levantado por meio da avaliação de reação em todos os níveis e modalidade da capacitação, dando parâmetro para verificar se foi possível atender aos objetivos e metas propostas para cada formação.

Para a operacionalização do processo de monitoramento e da avaliação, será elaborado instrumental específico para cada patamar e/ou evento formativo, de acordo com o estabelecido a seguir:

- Para as Capacitações, Cursos, Orientações Técnica, Seminários, Colóquios e eventos em geral, será aplicado um formulário de avaliação de reação, para levantamento das informações sobre desempenho do cursista e do facilitador/instrutor, temática, didática, condições físicas, material e infraestrutura.

É válido ressaltar que para emissão de certificado, o aproveitamento e frequência deverá ser igual ou superior a 75% de frequência nas atividades formativas.

Os períodos para apresentação de projetos a exemplo do explicitado no Plano anterior permanecem e devem ser observados por cada coordenadoria proponente:

- 1º semestre de cada ano: deverão ser encaminhados entre os meses de **outubro a novembro** do ano anterior.
- 2º semestre: as propostas deverão ser enviadas entre os meses de **maio a junho** do ano corrente.

O fluxo de organização dos projetos de capacitações na esfera da Assistência Social e seus respectivos responsáveis, obedecem a seguinte ordem:

- a) Avaliação da viabilidade e aprovação da proposta pela Superintendência – 5 dias úteis (SUPAS e Coordenadoria proponente).

- b) Envio do projeto, via *google forms*, para análise da equipe Coesas (Coordenadoria Proponente).
 - b.1) Análise didático Pedagógica do Projeto – 30 dias (COESAS - Período concomitante).
 - b.2) Devolutiva técnica do projeto - 30 dias (COESAS - Período concomitante).
 - b.3) Lançamento em portal e divulgação – 30 dias (COESAS - Período concomitante).
- c) Certificação, Avaliação e elaboração de relatórios – 50 dias (A contar da data do envio do Projeto).

16.2 Acompanhamento, Monitoramento dos Planos Municipais de Educação

Os acompanhamentos dos planos municipais serão realizados por meio do Rede SUAS. A equipe estadual e o Núcleo Estadual de Educação Permanente estarão em contato constante com as equipes e núcleos municipais para auxiliar no processo de implantação e implementação

O principal instrumento para análise avaliativa serão os planos municipais de educação permanente, sua implementação e instrumentais de verificação de efetividade, eficácia e eficiência das formações oferecidas pelo município. Outra ferramenta importante são os relatórios anuais de implementação das ações de Educação Permanente e de funcionamento dos Núcleos de Educação Permanente. O NEEP/SUAS–MS será parceiro em todo processo.

17. REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004**. Aprovada a Política Nacional de Assistência Social – PNAS, 2014.

_____. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006**. Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS, 2006.

_____. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **RESOLUÇÃO Nº 08, de 16 de março de 2012**. Institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS –CAPACITASUAS, 2012.

_____. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **RESOLUÇÃO n. 17, de 20 de junho de 2011**. Ratificar a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS e Reconhecer as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, 2011.

_____. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013**. Institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social PNEP/SUAS, 2013.

_____. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução nº 06, de 13 de abril de 2016**. Estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP/SUAS.

_____. Conselho Nacional de Assistência Social. **Resolução CNAS, nº 07 de 18 de maio de 2016**. Aprova o II Plano Decenal da Assistência Social (2016/2026).

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

_____. Decreto Nº 14.318, de 23 de novembro de 2015 **Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul/Campo Grande - Nº 9.051, de 24 de novembro de 2015** - Cria o Núcleo Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul NEEP/SUAS-MS, 2015.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Censo Demográfico 2010**.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica. NOB/SUAS**. Brasília, DF, 2012.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Assistência Social. PNAS**. Brasília, DF, 2004.

_____. Ministério do Desenvolvimento social e Combate à Fome. **Resolução do CNAS nº 130, de 15 de julho de 2005**. Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social, 2005.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais**. Brasília, DF, 2ª impressão. 2013.

_____. **Política de educação e desenvolvimento para o SUS: caminhos para a educação permanente em saúde.** Polos de Educação Permanente em Saúde / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão da Educação na Saúde. – Brasília: Ministério da Saúde, 2004. 68 p. – (Série C.Projetos, Programas e Relatórios), 2004.

_____. Presidência da República. **Lei Orgânica de Assistência Social.** Lei nº 7.742, de 7 de dezembro de 1993.

_____. Presidência da República. **Lei nº12.435, de 6 de julho de 2011.** Altera a Lei nº8742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social.

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

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

CRUS, J. Gestão do Trabalho e Vigilância Socioassistencial: integração e possibilidades. In: **Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta.** Org. CRUS, J. F. da. et. al. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS 1ª. Ed. Brasília, 2014.

KOGA, D. Gestão do Trabalho e Vigilância Socioassistencial: inovação na gestão pública da Assistência Social. In: **Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta.** Org. CRUS, J.F.da. et. al. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.1ª. Ed. Brasília, 2014.

MATO GROSSO DO SUL. Decreto Nº 14.096, de 8 de dezembro de 2014. **Diário Oficial Estado de Mato Grosso do Sul, nº 8.817, de 10 de dezembro de 2014** - Cria a Escola de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências.

_____. Lei Nº 4.640, de 24/12/2014. **Diário Oficial Estado de Mato Grosso do Sul, em 26 dezembro de 2014.** Reorganiza a Estrutura Básica do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências, 2014.

_____. Edital Nº 001/02 – SEGES/SASCT/AGEPEN-MS. **Diário Oficial Estado de Mato Grosso do Sul, de 05 de fevereiro de 2002,** pag. 03. Concurso Público de provas e títulos para os quadros de pessoal da Secretaria de Estado de Assistência Social, Cidadania e Trabalho e para a Agência Estadual de Administração do Sistema Penitenciário de Mato Grosso do Sul.

_____. **Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul, 2016-2019.** Campo Grande/MS, dezembro de 2016.

18. ANEXOS

- I. Ata da 3ª Reunião Extraordinária do Núcleo Estadual de Educação Permanente NEEP/SUAS-MS;
- II. Supervisão técnica;
- III. Resolução CIB/MS nº 430, de 26 de julho de 2018;
- IV. Deliberação CEAS/MS N.325, de 15 de agosto de 2018;
- V. Deliberação CEAS – Conexão;
- VI. Instrumental de coleta de dados de demandas de Cursos – NEEP/SUAS-MS e
- VII. Roteiro de Projetos.

Anexo I

ATA DA 4ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO NEEPSUAS/MS					
Data	23/06/2021	Horário de Início	8h30m	Horário Término	de 11h
Local	Google Meet				
Participantes	<ul style="list-style-type: none">• NEEPSUAS/MS: Tanea M Mariano da Silva Martins, Patrícia Borges T. Noleto;• CGSUAS: Edilene Linda dos Santos;• CPSE: Sílvia R. Nakamatsu, Gisele Cristina F. da Costa Camacho;• CPSB: Kamilla T. Florêncio Nunes, Édea Ferreira Batista Carmona• FET/SUAS TRABALHADORES da Área: Gizele Augusta A. Gomes;• IES: Sanyo Drumond Pires				
Pauta	<ol style="list-style-type: none">1. PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE;2. PÓS-GRADUAÇÃO;3. INFORMES GERAIS.				

Discussões da Pauta 1

PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE - PEEP 2020/2023: O plano apresentado na última reunião do neep foi finalizado e encaminhado aos membros para apreciação. Houve mudança no formato do documento, buscou-se inserir o novo processo, da compreensão da gestão do trabalho e da educação permanente no âmbito da escola, como um equipamento de inovação social, assim como; a forma de capacitação oferecida e, o processo de organização da capacitação continuada na ed. permanente. Verificou-se que o diagnóstico sobre indicadores em relação ao público, território e etc., consta no plano estadual de assistência social, dessa forma, foi feita apenas uma citação no PEEP sobre esta referência. Foi inserido apenas dados de demandas por capacitação, das condições dos trabalhadores do Suas e alguns números que retratam a relação de vínculos trabalhistas, quantidade de trabalhadores por unidade e serviço. As informações do censo Suas foram sistematizadas e inseridas no plano estadual de educação permanente. O PEEP é a base para implementação da Educação Permanente-EP do Suas, norteia tanto a o processo de formação para os trabalhadores estaduais e fornece indicativos para a construção do plano municipal. Os municípios possuem autonomia para construir o próprio plano, considerando o território, condições de trabalho e demandas por capacitação, o plano tem esse papel de dar as coordenadas. O programa de capacitação Conexão Suas no módulo introdutório, modalidade EAD autoinstrucional, provavelmente será viabilizada através da plataforma da Escolagov. Foi autorizada a realização do II Prêmio Mariluce Bittar para este ano. Todos os membros presentes aprovaram, sem ressalvas, o Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul, vigência 2020/2023.

✓ Discussões da Pauta 2

PÓS-GRADUAÇÃO: A proposta de curso de Pós-Graduação Lato Sensu será em GESTÃO DO SUAS com ênfase em Vigilância Socioassistencial e Supervisão Técnica. O Público-alvo: servidores públicos estaduais e municipais de nível superior lotados na Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho/SEDHAST e nos órgãos gestores municipais que atuam na execução, gestão e provisão dos serviços do Sistema Único de Assistência Social/SUAS. Serão ofertadas 200 vagas (40 para técnicos estaduais e 160 técnicos municipais) na modalidade EAD, a execução está prevista para o ano de

2022/2023. O processo seletivo será realizado pela IES vencedora que priorizará o trabalhador concursado que atua com capacitação e que busque o processo de conhecimento. O recurso utilizado será do governo federal, remanescente do programa capacita Suas que cumpriu todos os termos de aceite no estado. O ministério da cidadania - MC autorizou a utilização do valor, o critério para a escolha da Instituição de Ensino Superior - IES executora, será via licitação de melhor técnica e menor custo. O termo de estudo técnico preliminar (ETP) encontra-se em fase final de elaboração para a abertura do processo licitatório. A proposta foi apreciada pela CIB e pelo CEAS e para dar continuidade ao andamento deverá ser analisada pelo Neep/SUAS-MS. A carga horária será de 360 horas, sendo 20% por cento presenciais.

O Curso de Pós-Graduação Lato Sensu será em GESTÃO DO SUAS com ênfase em Vigilância Socioassistencial e Supervisão Técnica e seus conteúdos deverão seguir as diretrizes pedagógicas presentes no edital:

Estado e Políticas Públicas	16h
Seguridade e Proteção Social Brasileira	10h
Assistência Social – Aspectos históricos e contemporâneos	20h
Proteções Afiançadas (básica e especial) e Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos	40h
Gestão do SUAS – Instrumentais de Gestão	38h
Gestão do Trabalho e Educação Permanente no SUAS	40h
Vigilância Socioassistencial	60h
Direitos e Programas Socioassistenciais	10h
Controle Social no SUAS	30h
Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS	40h
Pesquisa Social e metodologia de Pesquisa	16h
Elaboração de Trabalho de conclusão de curso	40h
TOTAL	<u>360h</u>

A proposta da pós-graduação foi aprovada pelo núcleo, como também a utilização do recurso remanescente do CapacitaSuas para este fim.

INFORMES GERAIS: A próxima reunião ordinária do neep está agendada para o dia 13 de agosto. A equipe técnica da COESAS está programando a realização de um Seminário remoto para outubro, voltado para os trabalhadores do SUAS e pretende convidar o Prof^o Psic. **Sanyo** Drumond para ser um dos palestrantes, com tema na área da saúde mental.

- ✓ Todos aprovaram a ata da 25ª reunião ordinária. Concluídos os assuntos da pauta, a coordenadora **Tanea** encerrou a 4ª reunião extraordinária do NEEP/SUAS-MS. Nada mais havendo a tratar, eu, **Selma** Teruya Hirokawa, lavrei a presente que após aprovada será assinada por mim e pelos membros presentes à reunião.

Anexo II

CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL RESOLUÇÃO Nº 6, DE 13 DE ABRIL DE 2016

Estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP/SUAS.

O CONSELHO NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL CNAS, em reunião ordinária realizada nos dias 11, 12 e 13 de março de 2016, no uso da competência conferida pelo art. 18 da Lei nº8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, e

CONSIDERANDO a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social - LOAS;

CONSIDERANDO a Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004, do CNAS, que aprova a Política Nacional de Assistência Social- PNAS;

CONSIDERANDO a Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006, do CNAS, que aprova a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social - NOBRH/SUAS;

CONSIDERANDO a Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009, do CNAS, que aprova a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais;

CONSIDERANDO que a Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011, do CNAS, que ratificou a equipe de referência definida pela NOB-RH/SUAS e reconheceu as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social - SUAS;

CONSIDERANDO a Resolução nº 33, de 12 de dezembro de 2012, do CNAS, que aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/SUAS;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução nº 04, de 13 de março de 2013, do CNAS, que aprova a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP/SUAS;

CONSIDERANDO a Resolução nº 9, de 15 de abril de 2014, do CNAS, que ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, em consonância com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOBRH/SUAS; resolve:

Art. 1º Estabelecer parâmetros nacionais para implementação, desenvolvimento e certificação da Supervisão Técnica, como ação de capacitação do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, em consonância com os princípios e diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP/SUAS.

Art. 2º Na qualidade de ação de capacitação, compreendida no âmbito da Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB-SUAS, aprovada pela Resolução nº 33, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Assistência Social -

CNAS, e da Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social - PNEP/SUAS/2013, aprovada pela Resolução nº 04, de 13 de março de 2013, do CNAS, a Supervisão Técnica deve ser orientada e efetivada a partir das suas diretrizes e princípios, atendendo à perspectiva político-pedagógica da educação permanente com foco:

I - na centralidade dos processos de trabalho e práticas profissionais;

II- na interdisciplinaridade;

III - na aprendizagem significativa;

IV - na historicidade, na diversidade sociocultural e territorial;

V - no desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

Art. 3º Entende-se por Supervisão Técnica no SUAS um tempo na organização do trabalho que deve mobilizar gestores e trabalhadores para reflexão e estudo coletivo acerca de questões relacionadas aos seus processos cotidianos de trabalho, às suas práticas profissionais, às articulações com o território, na perspectiva institucional e intersetorial.

Art. 4º A Supervisão Técnica tem por objetivo geral fornecer subsídios teóricos, metodológicos, técnicos, operativos e éticos para a construção crítica e criativa de novas alternativas de intervenção aos trabalhadores do SUAS e elevar a qualidade do provimento dos serviços, programas, projetos, benefícios socioassistenciais e transferência de renda e da gestão do Sistema, contribuindo para a ressignificação das ofertas da Assistência Social e potencializando o pleno cumprimento de suas funções e seguranças afiançadas, na perspectivada garantia de direitos.

§1º São funções do SUAS: Proteção Social, Vigilância Socioassistencial e Defesa de Direitos.

§2º As Seguranças Socioassistenciais afiançadas pelo SUAS são: Acolhida; Renda; Convívio ou Vivência familiar, comunitária e social; Desenvolvimento de autonomia; Apoio e auxílio.

Art. 5º São objetivos específicos da Supervisão Técnica no SUAS:

I. promover um espaço de escuta e de diálogo entre membros da(s) equipe(s);

II. contribuir para o aperfeiçoamento profissional, técnico e ético-político dos trabalhadores do SUAS, buscando, de forma contínua e permanente, a qualidade e a efetividade no exercício de suas atribuições;

III. fomentar entre os trabalhadores do SUAS à reflexão e o estudo conjunto das questões relacionadas ao seu cotidiano de trabalho e práticas profissionais, na perspectiva de melhor desenvolver capacidades e competências coletivas;

IV. produzir subsídios para a proposição de novas práticas e técnicas profissionais, metodologias e novos processos e rotinas de trabalho, visando a superação de desafios, limitações e dificuldades enfrentadas pelas equipes profissionais do SUAS;

V. aprofundar e aprimorar os conhecimentos teóricos e práticos sobre os fenômenos, contextos e dinâmicas sociais dos territórios, de forma a superar visões reducionistas da realidade brasileira e dos sujeitos destinatários dos direitos sociais;

VI. promover processos de reflexão e autorreflexão que contribuam para o rompimento com práticas preconceituosas, assistencialistas e estigmatizadoras, e para a ampliação da percepção sobre si e seu papel, sobre o outro e sobre a sociedade brasileira, na perspectiva do direito e do respeito à diversidade;

VII. desenvolver capacidade de trabalho colaborativo, horizontal e interdisciplinar entre os membros da(s) equipe(s), proporcionando o compartilhamento de experiências e conhecimentos entre as diferentes equipes profissionais do SUAS;

VIII. estimular a construção de ações voltadas ao território como meio de ampliar o conhecimento sobre as necessidades, demandas sociais e potencialidades da população e do território para o fortalecimento do vínculo comunitário e de sua capacidade protetiva.

Art.6º A Supervisão Técnica é sempre uma estratégia de formação coletiva, que pode ser desenvolvida com base em diferentes abordagens e técnicas, devendo ser orientada pelas necessidades da(s)equipe(s) participante(s) e propiciada ampla participação.

§ 1º A Supervisão Técnica configura-se como ação contínua de qualificação profissional que deve ser estruturada por um período de, no mínimo, 06 (seis) meses.

§ 2º Devem ser previstas, no mínimo, 04 (quatro) horas mensais para Supervisão Técnica para cada grupo de trabalho, com no máximo 20 profissionais, com periodicidade, preferencialmente, quinzenal.

§ 3º A Supervisão Técnica poderá ser considerada interna, quando o supervisor integrar o quadro de profissionais da Assistência Social; ou, externa, quando requerer especialistas externos em temáticas relacionadas ao trabalho desenvolvido pela(s) equipe(s) profissional do SUAS.

§ 4º As Instituições de Ensino integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS - RENEPS/SUAS podem ser mobilizadas por meio de termo de fomento, termo de cooperação ou consórcios, para apoiar e operacionalizar as atividades de Supervisão Técnica.

Art. 7º A Supervisão Técnica pode ser oferecida em:

I. âmbito local: compreendendo equipes profissionais de um Município e do Distrito Federal;

II. âmbito regional: compreendendo equipes profissionais demais de um Município, coordenada em âmbito estadual ou por meio de consórcios intermunicipais ou termo de cooperação ou de fomento.

III. âmbito estadual: compreendendo a equipe estadual, responsável pelas funções de gestão e pela execução dos serviços de caráter regional.

IV. âmbito nacional: compreendendo a equipe do Governo Federal, responsável pela gestão e coordenação nacional da PNAS.

Art. 8º A implementação das ações de Supervisão Técnica no SUAS deve estar respaldada no diagnóstico de problemas e levantamento de necessidades de capacitação e de formação identificados no Plano de Educação Permanente de cada ente federado e, ainda, terá como base um roteiro específico, do qual deverá constar:

I. diagnóstico, contendo, dentre outros:

a) equipes de profissionais envolvidas;

b) trabalho social desenvolvido;

c) atribuições das equipes de profissionais;

d) local de trabalho das equipes de profissionais;

e) limitações, dificuldades e desafios ao trabalho das equipes de profissionais;

f) potencialidades e habilidades que favorecem o trabalho social das equipes de profissionais.

II. meios e recursos necessários para a construção coletiva de superação e respostas aos desafios diagnosticados.

III. formas de acompanhamento da aplicação das respostas formuladas e de avaliação e monitoramento dos resultados alcançados.

§1º O supervisor é o responsável pela sistematização do processo.

§ 2º O órgão gestor deve apoiar a(s) equipe(s) de profissionais da gestão e do provimento dos serviços, programas, projetos, benefícios - Benefício de Prestação Continuada - BPC e Benefícios Eventuais, e transferência de renda - Programa Bolsa Família, na implementação e reformulação dos processos de trabalho cuja necessidade for identificada na Supervisão Técnica, por meio da Gestão do Trabalho do SUAS.

Art. 9º O público das ações de Supervisão Técnica é composto pelos trabalhadores do SUAS integrantes das equipes profissionais ou grupos de trabalho da gestão, do provimento dos serviços, programas, projetos, benefícios - Benefício de Prestação Continuada -

BPC e Benefícios Eventuais - e transferência de renda - Programa Bolsa Família, e do Controle Social do SUAS, e deve reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação, quando estes compartilharem de um mesmo campo de responsabilidades.

Art. 10 A Supervisão Técnica será certificada pela Instituição de Ensino - IE credenciada na Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS ou pelo Núcleo de Educação Permanente.

§1º A Supervisão Técnica compõe o percurso formativo dos trabalhadores do SUAS, portanto, deve ser considerada na sua progressão funcional.

§ 2º Os critérios para certificação das práticas serão definidos de forma descentralizada pelos entes federados, considerando os parâmetros estabelecidos por esta Resolução.

Art. 11 O planejamento e execução das ações de Supervisão Técnica no SUAS devem ser coordenados pela Gestão do Trabalho do SUAS, com a participação do Núcleo de Educação Permanente, e, quando houver, articulados e integrados com os cursos disponíveis no âmbito do Programa Nacional de Capacitação do SUAS - CapacitaSUAS.

Art.12 Na seleção do supervisor interno ou externo, deve-se considerar os seguintes perfis:

I - supervisor interno:

- a) ser trabalhador da assistência social, preferencialmente efetivo, com mais de cinco anos de atuação na política de Assistência Social e experiência na gestão e no provimento de serviços e benefícios;
- b) dominar conhecimentos teóricos sobre as ações cotidianas, tais como legislações e orientações técnicas;
- c) apresentar perfil de liderança democrática de equipe;
- d) apresentar capacidade de escuta qualificada e compartilhamento de experiências;
- e) apresentar capacidade de promover a organização dos processos, pelo diálogo e levantamento de situações do cotidiano a serem superados coletivamente.

II - supervisor externo:

- a) ser profissional com expertise sobre determinada área, preferencialmente integrante de Instituições de Ensino credenciada na Rede Nacional de Educação Permanente do SUAS - RENEPSUAS, convidado a partir das necessidades de aprendizagem identificadas pela equipe;
- b) apresentar capacidade de identificar e propor soluções para superação de problemas e dificuldades, visando ao aprimoramento dos processos de trabalho;
- c) possuir experiência prática e pedagógica articulada com conhecimento teórico;
- d) ser especialista sobre determinado tema do cotidiano dos processos de trabalho, incluindo questões de natureza educacional, psicológica, interrelacional e técnica.

Art. 13 Outras ações de capacitação e de formação, que integram os percursos formativos estabelecidas pela PNEP/SUAS, devem estar articuladas e integradas com a Supervisão Técnica no SUAS.

Art. 14 Outras ações e estratégias educativas podem ser realizadas, de forma articulada e complementar às ações de Supervisão Técnica, tais como:

- I. seminários;
- II. mesas redondas;
- III. jornadas;
- IV. oficinas.

§1º São ações articuladas e complementares àquelas realizadas de forma a compor um processo de formação, buscando qualificá-lo e aprimorá-lo.

§2º Para efeitos desta Resolução compreende-se por:

I - seminário: aula, encontro didático ou reunião especializada para debate e estudo aprofundado sobre tema específico com apoio de um especialista. Deve ter duração mínima de 3 (três) horas;

II- mesa redonda: reunião intermediada por um coordenador para debate de um tema de estudo, pesquisa ou prática, compartilhado pelos profissionais. Deve ter duração mínima de 3 (três) horas;

III - jornada: evento que reúne os profissionais da área em torno de temas e atividades de ensino, pesquisa e extensão que envolva a Assistência Social, por meio de apresentação de projetos de pesquisa, de extensão e relatos de experiência. Pode ser aberto ao público com objetivo de mobilizar e divulgar pesquisas e práticas profissionais no âmbito da Assistência Social. Deve ter duração mínima de 1 (um) dia, compreendendo 8 (oito) horas de duração;

IV - oficina: exposição presencial dialogada e trabalhos grupais, mediada por profissional(s), visando auxiliar os participantes na apreensão conceitual que fundamenta a abordagem dos temas e conteúdos, e na incorporação dos instrumentos de gestão, por meio do estabelecimento de relações dinâmicas entre a reflexão teórico-prática, a leitura da realidade em diferentes escalas (nacional/regional/estadual/local), contemplando as particularidades e diversidades socioculturais de contexto e desigualdades socio territoriais, as experiências e os conhecimentos trazidos pelos sujeitos do processo. Deve ter duração mínima de 2 (duas) horas.

Art. 15 Esta Resolução entra em vigor a partir da data de sua publicação.

EDIVALDO DA SILVA RAMOS

Presidente do Conselho

Anexo III

RESOLUÇÃO CIB/MS Nº 430, DE 26 DE JULHO DE 2018.

DISPÕE SOBRE APROVAÇÃO DA EXECUÇÃO DA III FASE DO PROGRAMA CAPACITASUAS.

A Comissão Intergestores Bipartite – CIB/MS, no uso das atribuições que lhe conferem a Norma Operacional Básica do Sistema Único da Assistência Social de 2012 (NOB/SUAS/2012) e a Lei Estadual nº 4.902/2016, de 2 de agosto de 2016, em reunião ordinária realizada dia 26 de julho de 2018,

RESOLVE:

Art. 1º Pactuar a execução da III fase do Programa CapacitaSUAS, no período de 14 de junho de 2018 a 20 de agosto de 2019.

Art. 2º A III fase do programa CapacitaSuas tem como meta atingir 1.142 capacitandos.

Parágrafo único: Poderão se inscrever os trabalhadores governamentais e os não governamentais, com prioridade para os trabalhadores do governo.

Art. 3º Serão ofertados os cursos de Introdução ao Exercício do Controle Social do SUAS, Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS, Atualização em Indicadores para Diagnóstico e acompanhamento do SUAS e do BSM, Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS, Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social, Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS, Atualização sobre reordenamento dos serviços de Proteção Social Básica do SUAS e Atualização sobre reordenamento dos serviços de Proteção Social Especial.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor na data de sua aprovação, revogadas as disposições em contrário.

CAMPO GRANDE-MS, 26 DE JULHO DE 2018.

SALETTE MARINHO DE SÁ
Coordenadora Adjunta da CIB/MS

SÉRGIO WANDERLY SILVA
Presidente do COEGEMAS/MS

DELIBERAÇÃO CEAS/MS N.325, DE 15 DE AGOSTO DE 2018

Dispõe sobre a oferta de vagas para a terceira edição do CapacitaSuas, exercício 2018, a serem oferecidas, prioritariamente, para trabalhadores governamentais e representantes dos Conselhos Municipais e Estadual, com destinação das vagas remanescentes para a rede privada, com vínculo SUAS, integrantes da rede socioassistencial.

O Plenário do **CONSELHO ESTADUAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE MATO GROSSO DO SUL (CEAS/MS)** reunido em assembleia ordinária realizada na Escola do SUAS “Mariluce Bittar”, no dia 15 de agosto de 2018, e no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº. 4.902, de 02 de agosto de 2016, que altera a Lei nº. 1.633, de 20 de dezembro de 1995, e pelo Regimento Interno do CEAS/MS,

DELIBERA:

Art. 1º. Dispor sobre as vagas para a terceira edição do CapacitaSuas, exercício 2018, a serem oferecidas, prioritariamente, para trabalhadores governamentais e representantes dos Conselhos Municipais e Estadual, com destinação das vagas remanescentes à rede privada, com vínculo SUAS, integrantes da rede socioassistencial.

Art. 2º. Esta Deliberação entra em vigor na data de sua aprovação, revogadas as disposições em contrário.

Campo Grande-MS, 15 de agosto de 2018.

SALETTE MARINHO DE SÁ
Presidente do Conselho Estadual de Assistência Social de
Mato Grosso do Sul (CEAS/MS)

Anexo V

DELIBERAÇÃO CEAS/MS N. 317 DE 14 DE MARÇO DE 2018

Dispõe sobre a aprovação do Programa Estadual de Capacitação em Assistência Social de Mato Grosso do Sul “CONEXÃO SUAS”.

O Plenário do **CONSELHO ESTADUAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE MATO GROSSO DO SUL (CEAS/MS)** reunido em assembleia ordinária no miniauditório da Escola do SUAS “Mariluce Bittar”, no dia 14 de março de 2018, e no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº. 4.902, de 02 de agosto de 2016 e pelo Regimento Interno do CEAS/MS,

DELIBERA:

Art. 1º. Aprovar o Programa Estadual de Capacitação em Assistência Social de Mato Grosso do Sul “CONEXÃO SUAS”.

Art. 2º. Esta Deliberação entra em vigor na data de sua aprovação, revogadas as disposições em contrário.

Campo Grande-MS, 14 de março de 2018.

SALETTE MARINHO DE SÁ

Presidente do Conselho Estadual de Assistência Social de
Mato Grosso do Sul (CEAS/MS)

Anexo VI

INSTRUMENTAL DE LEVANTAMENTO DE TEMAS PARA CAPACITAÇÕES DOS TRABALHADORES MUNICIPAIS DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL EM MS

A Secretaria de Estado Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho (Sedhast), por meio da Superintendência da Política de Assistência Social (Supas), apresenta aos Trabalhadores Municipais da Política de Assistência Social, o Instrumental de levantamento de temas para capacitações dos Trabalhadores Municipais da Política de Assistência Social em MS, concursados e comissionados dos Órgãos Gestores, das unidades públicas estatais (CRAS e CREAS) e da rede socioassistencial do Sistema Único da Política de Assistência Social em Mato Grosso do Sul.

O Instrumental de levantamento de temas para capacitações dos Trabalhadores Municipais da Política de Assistência Social em MS subsidiará a proposição e planejamento das ações da equipe estadual da Unidade Gestão do Trabalho e Educação Permanente, permitindo o conhecimento das necessidades do (a) trabalhador (a) do SUAS no exercício de suas competências e responsabilidades, implicando diretamente na valorização e qualificação do trabalhador (a) e na qualidade dos serviços socioassistenciais, considerando a importância da consolidação e aperfeiçoamento do SUAS, assim como a institucionalização da cultura da Educação Permanente na qualificação da profissionalização dos trabalhadores.

O Instrumental será realizado por meio de plataforma on-line e está voltado para os Trabalhadores Municipais dos Órgãos Gestores, unidades públicas estatais (CRAS e CREAS) e da rede socioassistencial do Sistema Único da Política de Assistência Social em Mato Grosso do Sul.

A coordenação deste instrumental, será realizada pelos membros representantes do Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS MS (NEEP/SUAS-MS) e técnicos da Unidade de Gestão do Trabalho e Educação Permanente da Coordenadoria da Escola do Sistema Único de Assistência Social (Coesas). Os dados obtidos por meio das respostas dos Trabalhadores do SUAS nos 79 municípios serão compilados, sistematizados, tabulados e analisados, sendo garantida a privacidade das informações de forma individualizada. A divulgação do resultado do instrumental tratará do conjunto dos Trabalhadores do SUAS em âmbito Municipal, de forma a não permitir a identificação dos Trabalhadores.

Caso haja dúvidas quanto ao preenchimento do instrumental, elas poderão ser esclarecidas por meio dos telefones: (67) 3314-6022/6023.

1 - IDENTIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SUAS

1. Município: _____

2. Nome: _____

3. Sexo biológico:

- Feminino
- Masculino
-

4. Gênero:

- Feminino
- Masculino

- Outros:

5. E-mail: _____

6. Informe seu vínculo com o Órgão Gestor da Assistência Social:

- Concursado
- Contrato por tempo determinado
- Comissionado
- Cedido
- Terceirizado
- Celetista
- Outros:

7. Informe a sua escolaridade:

- Ensino Fundamental completo
- Ensino Fundamental incompleto
- Ensino Médio completo
- Ensino Médio incompleto
- Ensino Superior completo
- Ensino Superior incompleto
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

8. Se possui formação superior, qual sua formação? *

- Assistente Social
- Psicóloga(o)
- Pedagoga(o)
- Advogada(o)
- Músico terapeuta
- Antropóloga(o)
- Socióloga(o)
- Terapeuta ocupacional
- Contador(a)
- Administrador(a)
- Economista
- Economista doméstico
- Estatístico(a)
- Outro:

9. Informe o ano de sua última formação (Ex.: 2010):

10. Informe seu cargo:

- Trabalhador(a) de nível fundamental
- Trabalhador(a) de nível médio
- Trabalhador(a) de nível superior
- Coordenador/diretor
- Gestor da Política de Assistência Social
- Outro:

11. Informe a sua área de atuação na Política de Assistência Social: *

- Proteção Social Básica
- Proteção Social Especial de Média Complexidade
- Proteção Social Especial de Alta Complexidade
- Gestão do SUAS
- Controle Social
- Gestão de Benefícios Regulação do SUAS
- Gestão Financeira e Orçamentária
- Gestão do Trabalho e Educação Permanente
- Vigilância Socioassistencial, Monitoramento e Avaliação
- Outro:

12. Informe sua carga horária semanal:

- 20 horas
- 30 horas
- 40 horas
- Outro:

13. Informe o tempo de atuação na Política de Assistência Social (em anos): *

- Abaixo de 1 ano
- Entre 1 e 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Entre 10 e 20 anos
- Entre 20 e 30 anos
- Acima de 30 anos

2 – EDUCAÇÃO PERMANENTE EM ÂMBITO MUNICIPAL

14. Existe uma política de capacitação permanente para os trabalhadores da Assistência Social no município? (OBS: Em caso de dúvida consultar o órgão gestor).

- Sim
- Não

15. O município tem Plano de Educação Permanente do SUAS? *

(OBS: Em caso de dúvida consultar o órgão gestor).

- Sim
- Não

16. A Rede de Atendimento Socioassistencial privada da Organização da Sociedade Civil (OSC) é capacitada pelo município?

- Sim
- Não

17. Em seu município, os trabalhadores são capacitados por outras esferas de governo?

- Estadual
- Federal
- Outro:

18. A Gestão do Trabalho e Educação Permanente foram contempladas no Plano Municipal de Assistência Social?

- Sim
- Não
- Não tenho conhecimento

19. O município dispõe de Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos Trabalhadores da Política de Assistência Social?

- Sim
- Se sim, é específico para a assistência social
- Se sim, na carreira geral da prefeitura
- Não tem PCCS
- Não tenho conhecimento

20. O número de profissionais do CRAS e CREAS do seu município, está de acordo com a NOB-RH/SUAS, conforme especificação abaixo?

CRAS: Pequeno Porte I Até 2.500 famílias referenciadas 2 técnicos de nível superior, sendo um profissional assistente social e outro preferencialmente psicólogo. 2 técnicos de nível médio.

Pequeno Porte II Até 3.500 famílias referenciadas 3 técnicos de nível superior, sendo dois (2) profissional assistente social e outro preferencialmente psicólogo.3 técnicos de nível médio.

Médio, Grande, MetrÓpole e DFA cada 5.00 famílias referenciadas 4 técnicos de nível superior, sendo dois (2) profissional assistente social, um (1) psicÓlogo e um (1) profissional que compÕe o SUAS.4 técnicos de nível de médio.

CREAS: Porte: Pequeno Porte I e II e Médio - Nível de gestão: Gestão inicial, básica ou plena e Capacidade de Atendimento/ Acompanhamento: Capacidade de atendimento de 50 pessoas/ indivíduos Equipe de Referência: 1 Coordenador 1 Assistente Social 1 PsicÓlogo 1 Advogado 2 Profissionais de nível superior ou médio (abordagem dos usuÁrios) 1 Auxiliar administrativo.

Porte: Grande Porte, MetrÓpole e DF - Nível de gestão: Gestão inicial, básica ou plena Capacidade de Atendimento/ Acompanhamento: Capacidade de atendimento de 80 pessoas/ indivíduos Equipe de Referência:1 Coordenador, 2 Assistentes Sociais, 2 PsicÓlogos, 1 Advogado,4 Profissionais de nível superior, ou médio (abordagem dos usuÁrios) e 2 Auxiliares Administrativos

- Sim
- Não
- Parcialmente contemplada
- Não tenho conhecimento

21. A Equipe Técnica no Órgão Gestor de seu município, contempla a Pactuação da Resolução CIB/MS nº 445, de 25 de julho de 2019 e a Deliberação CEAS/MS nº 357, de 7 de agosto de 2019 (publicada no Diário Oficial Eletrônico nº 9969 de 21/08/2019 página 17), conforme especificação do quadro abaixo?

Porte: Pequeno I-A Nº Habitantes: Até 10 mil Nº Técnicos: 3. Porte: Pequeno I-B Nº Habitantes: De 10.001 a 20 mil Nº Técnicos: 5. Porte: Pequeno II-A Nº Habitantes: De 20.001 a 35 mil Nº Técnicos: 6. Porte: Pequeno II-B Nº Habitantes: De 35.001 a 50 mil Nº Técnicos: 8. Porte: Médio Nº Habitantes: De 50.001 a 100 mil Nº Técnicos: 10. Porte: Grande A Nº Habitantes: De 100.001 a 500 mil Nº Técnicos: 30. Porte: Grande B Nº Habitantes: De 500.001 a 900 mil Nº Técnicos: 70. Porte: MetrÓpole Nº Habitantes: Acima de 900 mil Nº Técnicos: 90

- Sim
- Não
- Parcialmente contemplada
- Não tenho conhecimento

22. Já participou de alguma capacitação, curso e/ou treinamento para o desempenho de sua função?

- Sim
- Não

23. Qual o seu principal motivo para fazer uma capacitação, curso e/ou treinamento?

- Conseguir um emprego melhor
- Progredir no emprego atual
- Adquirir mais conhecimento
- Atualização do conhecimento
- Não pretendo participar de capacitação ou treinamento

24. Quando foi a última vez que participou de uma capacitação, curso, treinamento e/ou evento que tratava de algum tema da Política de Assistência Social?

- 03 meses
- 06 meses
- 01 ano
- 01 ano e meio
- 02 anos
- Mais de dois anos

25. Participou de capacitações ofertadas pelo Estado e/ou pelo Governo Federal (Ex: Conexão SUAS MS ou Capacita SUAS)?

Sim (Responda a 25.1)

Não (Responda a 25.2)

25.1. Se se Sim, qual? _____

25.2. Se não, indique um dos motivos abaixo:

- Por falta de recursos
- Por falta de planejamento
- Não foi direcionado para o seu Serviço
- Não foi autorizado (a) a frequentar o curso
- Calendário de datas incompatível
- Não houve número de vagas suficientes
- Não houve divulgação para os servidores
- Outro:

26 Identificação de demandas de Temas para Capacitação: Temas por Percorso Formativo. Clique abaixo nos temas que, na sua opinião, deveriam estar presentes nas capacitações a serem oferecidas para trabalhadores (as). Percorso Formativo - Gestão do SUAS: (Admite até 10 marcações).

- 1- Introdução às Políticas Sociais
- 2- Histórico da Proteção Social no Brasil
- 3- Cidadania e Direitos Sociais
- 4- Política Nacional de Assistência Social
- 5- Sistema Único de Assistência Social (SUAS)
- 6- Financiamento da Assistência Social

- 7- Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (PAIF, SCFV, PAEF, LA PSC, etc.)
- 8- SUAS: integração de serviços, benefícios e transferência de renda
- 9- Redes de Atendimento e sua Articulação
- 10- Introdução ao Monitoramento e Avaliação
- 11- Gestão de Projetos e Processos
- 12- Introdução ao diagnóstico socio territorial
- 13- Trabalho em rede
- 14- Sistema de Garantia de Direitos
- 15- Território e Redes Sociais
- 16- Planejamento Social
- 17- Violência
- 18- Cidadania, Participação e Controle Social
- 19- Busca ativa e metodologias para abordagem social
- 20- Atendimento ao público
- 21- Noções Introdutórias de Direitos Humanos
- 22- Vigilância Socioassistencial
- Outro:

27. Clique abaixo nos temas que, na sua opinião, deveriam estar presentes nas capacitações a serem oferecidas para trabalhadoras(es). Percurso Formativo Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS: (Admite até 10 marcações)

- 1 - Pessoa com deficiência
- 2 - Gênero
- 3 - População em situação de rua
- 4 - População de Comunidades Tradicionais (indígenas, quilombolas, ribeirinhos, extrativistas, dentre outros)
- 5 - Álcool e outras drogas
- 6 - Violências e violações de direitos
- 7 - Lei Maria da Penha
- 8 - Trabalho Infantil
- 9 - Infância/ Juventude
- 10 - Envelhecimento
- 11 - Sistema Socioeducativo/ Medidas Socioeducativas / SINASE
- 12 - Trabalho em rede

- 13 - Cuidados específicos no Serviço de Acolhimento para crianças e adolescentes com deficiência ou necessidades específicas de saúde
- 14 - Metodologia de trabalho com famílias
- 15 - Sistema de Garantia de Direitos
- 16 - Território e Redes Sociais
- 17 - Violência Urbana e Violência Intrafamiliar
- 18 - Metodologias Aplicadas ao Atendimento a Mulheres em Situação de Violência
- 19 - Metodologias de Trabalho com Povos e Comunidades Tradicionais
- 20 - Metodologia de Busca Ativa de Beneficiários
- 21 - Metodologias Aplicadas ao Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosa
- 22 - Metodologias de Atendimento Especializado à Famílias e Indivíduos
- 23 - Metodologias Aplicadas ao Serviço Especializado em Abordagem Social
- 24 - Metodologias Aplicadas ao Serviço de Proteção Social a adolescentes em cumprimento de MSE de Liberdade Assistida e de Prestação de Serviços à Comunidade
- 25 - Metodologias Aplicadas ao Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias
- 26 - Metodologias aplicadas ao Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua.
- 27 - Metodologias aplicadas ao Serviço de Acolhimento em República
- 28 - Serviço de Acolhimento Institucional
- 29 - Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências.
- 30 - Trabalho interdisciplinar e gerenciamento de conflitos em equipe.
- 31 - Planejamento Social
- 32 - Noções básicas de Cidadania e Participação Social
- 33 - Noções Básicas de Direitos Humanos
- 34 - Dignidade Humana
- 35 - Direitos sociais
- 36 - Migração e fronteira
- 37 - Movimentos por conquistas por direitos
- 38 - Convenções Internacionais
- 39 - Constituição e Legislações referentes a direitos de segmentos (criança e adolescente, idoso, pessoa com deficiência, população negra, população de rua, população indígena, população quilombola, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, dentro outras)
- 40 - Noções de trabalho com grupos

- 41- Noções do trabalho com grupos conforme especificidades (por ciclo de vida, faixa geracional, gênero, pessoas com deficiência, étnica e outras)
- 42 - Metodologias participativas
- 43 - Conhecimentos básicos para realização de entrevistas
- 44 - Técnicas e instrumentos de registro de informações
- 45 - Busca ativa e metodologias para abordagem social
- 46 - Elaboração de relatórios
- 47 - Atendimento ao público
- 48 - Introdução ao conhecimento sobre o Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família - PAIF
- 49 - Introdução ao conhecimento sobre o Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos - PAEFI
- 50 - Metodologias aplicadas ao Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora
- Outro:

28. Qual a preferência de modalidade para próximas capacitações:

Modalidades	Muita	Pouca	Nenhuma
Presencial	()	()	()
Semipresencial	()	()	()
À distância (EaD)	()	()	()

29. Trabalhador (es) de nível superior deixe (m) sua (s) sugestão (ões) de temas para capacitações, cursos, colóquios, eventos e ou treinamentos que julgar necessário para o desenvolvimento de seu trabalho. (Admite até 10 marcações)

- 1-Não sou trabalhador de nível superior
- 2-Gestão Orçamentária e Financeira dos Recursos da Assistência Social
- População em Situação de Rua e o SUAS
- O Papel da Assistência Social frente a Complexidade do Suicídio
- Orientações Técnicas sobre o Serviço de Medidas Socioeducativas em Meio Aberto
- Benefícios Socioassistenciais do SUAS
- Oratória
- Proteção Social Especial no Contexto de Emergência e Calamidade Pública
- Atribuições da Equipe de Referência do SUAS e o desafio da Interdisciplinaridade
- Atuação da Política de Assistência Social no Contexto dos Fluxos Migratórios
- Atendimento Socioassistencial para Povos Indígenas e Comunidades Tradicionais
- Violência no Contexto Doméstico

- Metodologias Ativas aplicadas à Assistência Social
- Relação entre o SUAS e os Órgãos do Sistema de Justiça
- Prontuários, Laudos e Pareceres no SUAS
- Programa Primeira Infância na esfera do Sistema Único de Assistência Social
- Espaços de Negociações, Pactuações, Deliberações e Controle Social no SUAS
- Orientações Técnicas sobre Escuta Especializada no âmbito do SUAS
- Atualização sobre os Serviços de Proteção Social Especial de Média Complexidade
- Atualização sobre os Serviços de Proteção Social Especial de Alta Complexidade
- Atualização sobre os Serviços de Proteção Social Básica
- Atualização e Acompanhamento dos Sistemas Rede SUAS/MS e CAD-SUAS
- Gestão do Trabalho e Educação Permanente no SUAS
- Vigilância Socioassistencial, Planejamento, Avaliação e Monitoramento para o aprimoramento do SUAS
- Diretrizes para a implementação do Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS)
- Metodologia de Trabalho com Famílias
- Metodologias Aplicadas ao Atendimento a Mulheres em Situação de Violência
- Metodologias de Trabalho com Povos e Comunidades Tradicionais
- Metodologias Aplicadas ao Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas
- Cuidados específicos no Serviço de Acolhimento para crianças e adolescentes com deficiência ou necessidades específicas de saúde
- Metodologias de Atendimento Especializado à Famílias e Indivíduos
- Metodologias Aplicadas ao Serviço Especializado em Abordagem Social
- Metodologias Aplicadas ao Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de MSE de Liberdade Assistida e de Prestação de Serviços à Comunidade
- Metodologias Aplicadas ao Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias
- Metodologias Aplicadas ao Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua
- 36-Metodologias Aplicadas ao Serviço de Acolhimento Institucional em Repúblicas
- Metodologias Aplicadas aos Serviços de Acolhimento em Família Acolhedora
- 38 - Escuta especializada no SUAS
- 39- Trabalho interdisciplinar e gerenciamento de conflitos em equipe
- 40- Redação Oficial com foco na elaboração de documentos
- 41- Orientação para acesso ao mundo do trabalho. (Acessuas)
- Outro:

Anexo VII

Roteiro do Projeto para Processo Formativo EaD.

E-mail _____

1 - Dados de Identificação do Evento/Curso.

1.1 Título do Evento/Curso: (Máximo 90 caracteres)

1.2 Inserir arte para publicação no portal da Escola de Governo: (São dois arquivos de imagem, um grande 1028 x 515 e um pequeno 345 x 200)

1.3 Nome do Setor ou Órgão: _____

1.4 Coordenador(a) do Projeto: _____

1.5 Telefone da Coordenadoria: _____

1.6 E-mail da Coordenadoria: _____

1.7 Fonte Pagadora: _____

1.8 Tipo de Evento

- Curso
- Palestras
- Fórum
- Oficinas
- Workshop*
- Simpósio
- Webinário*
- Reunião Remota/*Online*
- Videoconferência
- Live
- Outros:

1.9 Data do Evento: _____

1.10 Carga horária: (OBS: Os acordos e mudanças eventuais da programação prevista deverão ser comunicados antecipadamente por e-mail para a coordenadoria da Escola).

1.11 Número estimado de participantes (vagas):

1.12 Parceria:

- Sim
- Não

1.12.1 Parceria:

Quais? _____

2. Justificativa: (Máximo 500 caracteres)

3. Público-alvo: _____

4. Anexar Matriz Pedagógica.

5. Inserir Material utilizado no curso, para disponibilização no portal da Escola:

(OBS: O material só será disponibilizado no portal da escola após o término do curso).

6. Abrangência: _____

7. Programação: (OBS: Os acordos e mudanças eventuais da programação prevista deverão ser comunicados antecipadamente por e-mail para a coordenação da Escola).

8. Convidados e Composição de Mesa: _____

8.1 Nome completo dos Palestrantes/Facilitadores com as respectivas temáticas trabalhadas.

9. Demais Custos: _____

10. Materiais a serem transportados: (Notebook das coordenadorias, extensão, caixa de som e microfone, Material, Quantidade, Retirar onde, falar com)

11. Certificação:

- NEEP
- ESCOLA

12. Release: _____

Roteiro do Projeto para Processo Formativo. (Presencial)

E-mail _____

1 - Dados de Identificação do Evento/Curso.

1.1 Título do Evento/Curso: (Máximo 90 caracteres)

1.2 Inserir arte para publicação no portal da Escola de Governo:

1.3 Nome do Setor ou Órgão: _____

1.4 Coordenador(a) do Projeto: _____

1.5 Telefone da Coordenadoria: _____

1.6 E-mail da Coordenadoria: _____

1.7 Fonte Pagadora: _____

1.8 Tipo de Evento

- Curso
- Palestras
- Seminário
- Fórum
- Oficinas
- Workshop*
- Simpósio
- Outros:

1.9 Data do Evento: _____

1.10 Carga horária: (OBS: Os acordos e mudanças eventuais da programação prevista deverão ser comunicados antecipadamente por e-mail para a coordenadoria da Escola).

1.11 Número estimado de participantes (vagas): _____

1.12 Parceria:

- Sim
- Não

1.12.1 Parceria (s):

Quais? _____

2. Justificativa: (máximo 500 caracteres)

3. Público-alvo: _____

4. Anexar Matriz Pedagógica: _____

5. Inserir Material utilizado no curso, para disponibilização no portal da Escola:

(OBS: O material só será disponibilizado no portal da escola após o término do curso).

6. Abrangência: _____

7. Programação: _____

(OBS: Os acordos e mudanças eventuais da programação prevista deverão ser comunicados antecipadamente por e-mail para a coordenadoria da Escola).

8. Convidados e Composição de Mesa: _____

8.1 Nome completo dos Palestrantes/Facilitadores, com as respectivas temáticas trabalhadas.

9. Materiais de Expediente: _____

10. Coffee Break

- Sim
- Não

11. Demais Custos: _____

EX: Passagem aérea, passe de ônibus urbano, pró-labore, diária em hotel etc.

12. Materiais a serem transportados:

Notebook das coordenadorias, extensão, caixa de som e microfone. (Material, Quantidade, Retirar onde, falar com)

13. Certificação:

- NEEP
- ESCOLA

14. Precisar de Cerimonial:

- Sim
- Não

14.1. Intérprete de Libras:

- Sim
- Não

15. Release: (máximo 1000 caracteres)

IMPORTANTE: O proponente deverá providenciar: Equipe para credenciamento, cerimonial, intérprete de libras, materiais de consumo, conforme a quantidade de participantes.