

EDUCAÇÃO PERMANENTE PEP 2024-2027

PLANO ESTADUAL
DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE



Núcleo Estadual de Educação Permanente
do Sistema Único da Assistência Social
de Mato Grosso do Sul

SEAS
Secretaria Executiva
de Assistência Social

SEAD
Secretaria de Estado
de Assistência Social e
dos Direitos Humanos



GOVERNO DE
**Mato
Grosso
do Sul**

EDUARDO CORREA RIEDEL
Governador

PATRÍCIA ELIAS COZZOLINO DE OLIVEIRA
Secretária de Estado de Assistência Social e dos Direitos Humanos

ANDERSON CHADID WARPECHOWSKI
Secretário-Adjunto de Estado de Assistência Social e dos Direitos Humanos

TACIANA AFONSO SILVESTRINI ARANTES
Secretária-Executiva de Assistência Social

KAMILLA TEREZINHA FLORÊNCIO NUNES
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

CREUSA DO NASCIMENTO SOUZA
Coordenadora da Proteção Social Especial

CRISTINA BARROS DE MIRANDA
Coordenadoria de Gestão do SUAS e Vigilância Socioassistencial

ALESSANDRA GOMES DA SILVA NERY
Coordenadora da Proteção Social Básica

LEIZELANE APARECIDA TENÓRIO CAMPAGNA
Coordenadora do Núcleo Estadual de Educação Permanente de Mato Grosso do Sul

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

FICHA TÉCNICA

Coordenação Técnica

Patrícia Borges Tenório Noleto

Elaboração

Édea Ferreira Batista Carmona
Gizele Augusta de Abreu Gomes
Givaldo Valério de Lima
Leizelane Aparecida Tenório Campagna
Luciana Pauli
Maria Eleusa Freires da Silva
Patrícia Borges Tenório Noleto

Colaboração

Daciene Izabel Silva
Claudinéia Bastos de Marcos

Redação

Daciene Izabel Silva
Édea Ferreira Batista Carmona
Gizele Augusta de Abreu Gomes
Givaldo Valério de Lima
Leizelane Aparecida Tenório Campagna
Luciana Pauli
Maria Eleusa Freires da Silva

Análise dos Dados

Édea Ferreira Batista Carmona
Givaldo Valério de Lima
Gizele Augusta de Abreu Gomes
Luciana Pauli

Revisão e Formatação

Célia Regina Cavalcanti Mortari
Daciene Isabel Silva
Givaldo Valério de Lima

SUMÁRIO

1. Apresentação	5
2. Deliberação CEAS/MS nº. 475 de 11 de julho de 2024	6

3. Resolução CIB/MS nº 503 de 07 de novembro de 2024	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	10
6.1 Supervisão Técnica	11
7. Ações de Formação	11
7.1 Percursos Formativos	12
8. Objetivo Geral do PEP	12
8.1 Objetivos Específicos	13
9. Público-Alvo Direto	13
9.1 Público-Alvo Indireto	13
10. Área de Abrangência	13
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 Programas de Capacitação Continuada em Mato Grosso do Sul - CapacitaSUAS e Conexão SUAS	17
13. Diagnóstico do Perfil dos Trabalhadores do Suas, Estado de Mato Grosso do Sul	18
13.1 Perfil Estadual	18
13.2 Perfil Municipal	23
13.2.1 Unidades de serviços socioassistenciais	28
14. Pesquisa de Levantamentos de Temas para Capacitações	42
15. Metas e Financiamento	46
16. Monitoramento e Avaliação	47
16.1 Operacionalização e Planejamento de Cursos	47
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 Assistência Social e dos Direitos Humanos (**SEAD**) e Secretaria Executiva de Assistência Social (**SEAS**), 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 quatro 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). 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 de 2024 a 2027. 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 2027. Sua construção ocorreu coletivamente e contou com participação ativa do Núcleo Estadual de Educação Permanente (NEEP/SUAS-MS).

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. DELIBERAÇÃO¹ CEAS/MS nº 475, de 11 de julho de 2024.

Dispõe sobre a aprovação do Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul no período de 2024 a 2027.

O CONSELHO ESTADUAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE MATO GROSSO DO SUL - CEAS/MS reunido em assembleia ordinária presencial, no dia 11 de julho de 2024, e no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº. 4.902, de 2 de agosto de 2016 e pelo Regimento Interno do CEAS/MS - Deliberação CEAS/MS nº 424, de 14 de dezembro de 2021,

DELIBERA:

Art. 1º Aprovar o Relatório da Comissão de Política de Assistência Social e da Comissão de Legislação e Normas da Assistência Social - CEAS/MS sob o Parecer nº185/2024 do Processo nº 375/CEAS/MS/2024.

Art.2º Aprovar o Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul, período de 2024 a 2027.

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

Campo Grande-MS, 11 de julho de 2024.

CRISTINA BARROS DE MIRANDA
Presidente do Conselho Estadual de Assistência Social
de Mato Grosso do Sul - CEAS/MS

¹ Diário Oficial Eletrônico n. 11.559 18 de julho de 2024 Página 16

RESOLUÇÃO² CIB/MS Nº 503, DE 07 DE NOVEMBRO DE 2024

Dispõe sobre a aprovação do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS de Mato Grosso do Sul, no quadriênio 2024/2027.

A COMISSÃO INTERGESTORES BIPARTITE DE MATO GROSSO DO SUL - 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, de 2 de agosto de 2016, em reunião ordinária realizada no dia 31 de outubro de 2024, 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), a 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 Mato Grosso do Sul, no quadriênio de 2024/2027.

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

Campo Grande-MS, 07 de novembro de 2024.

PATRÍCIA ELIAS COZZOLINO DE OLIVEIRA
Coordenadora da CIB/MS

JULIANE DOS SANTOS BONETTI
Presidente do COEGEMAS/MS

² Diário Oficial Eletrônico n. 11.680 29 de novembro de 2024 Página 111

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

PARECER Nº **005/2024**

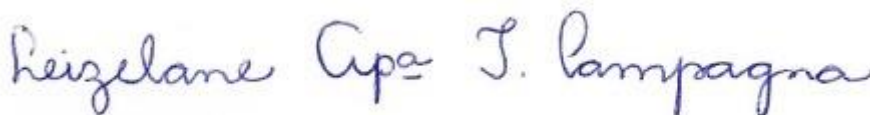
ASSUNTO:

Aprovação do Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul, vigência 2024 a 2027.

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 2024 a 2027, conforme Ata da 6ª Reunião Extraordinária realizada remotamente no dia 1º de março de 2024 (anexo I).

NEEP/SUAS-MS

Campo Grande, 1º de março de 2024



LEIZELANE APARECIDA TENÓRIO CAMPAGNA

Coordenadora do Núcleo Estadual de Educação Permanente
de Mato Grosso do Sul NEEP/SUAS-MS

4. 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 133 Centros de Referência da Assistência Social (CRAS). Destes, dois são unidades indígenas, sendo todos responsáveis pela execução dos serviços de proteção básica em seu território; ainda, conta com 75 unidades de Centros de Referência Especializados da Assistência Social (CREAS), em 73 municípios, com 5 unidades de Centro de

Referência Especializado para Pessoas em Situação de Rua (POP) em cinco 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 – 2013³, às 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)

Para a PNEP/SUAS (BRASIL, 2013, p.30), a Educação Permanente no SUAS deve buscar não apenas desenvolver habilidades específicas, mas problematizar os pressupostos e os contextos dos processos de trabalho e das práticas profissionais realmente existentes. Via pela qual se buscará desenvolver a capacidade crítica, a autonomia e a responsabilização das equipes de trabalho para a construção de soluções compartilhadas, visando mudanças necessárias no contexto real das práticas profissionais e processos de trabalho.

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.

³Resolução nº 06, de 13 de abril de 2016. Política Nacional de Educação Permanente – SUAS/ 2016.

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 I) 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)⁴ que a elas digam respeito, conforme as descrições a seguir²: a) aperfeiçoamento I; b)

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

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 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 às determinações da PNEP/SUAS, PNAS, PEAS⁵, 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 e 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

⁵Política de Assistência Social – PEAS/MS

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 e
- ✓ Fomentar a capacitação abrangendo trabalhadores da sociedade civil organizada, especialmente de serviços de alta complexidade.

9. PÚBLICO-ALVO DIRETO

Trabalhadores/as do SUAS estaduais, 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 Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul (NEEP-SUAS/MS), instância colegiada, de caráter consultivo, 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.

A estruturação desse locus de Educação Permanente nas esferas de governo permite a descentralização de atribuições relacionadas à realização de diagnósticos de necessidades de qualificação e à oferta e implementação de ações de formação e capacitação. (PNEP/SUAS/2013: 48)

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 e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades no SUAS.

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 SEAD que desenvolvem suas atividades na SUPAS, por representantes do Conselho Estadual de Assistência Social, conselhos de classe e trabalhadores da área; representantes de Instituições de Ensino Superior (IES); representantes do Colegiado Estadual de Gestores Municipais de Assistência Social de MS (COEGEMAS) e representantes do Fórum Estadual de Usuários do SUAS de Mato Grosso do Sul (FEUSUAS).

Entre os anos de 2020 a 2023 foram realizadas 09 reuniões ordinárias e 02 extraordinárias. Dentre os trabalhos desenvolvidos nesses quatro anos de mandato, destacam-se: Pesquisa de Temas para capacitação dos trabalhadores municipais do SUAS; participação das Instituições de Ensino Superior na construção do Observatório; contribuição dos componentes na atualização do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS 2016-2019; posse dos membros do NEEP mandato 2020-2022; discussão da necessidade de realização de cursos na modalidade ead em razão da pandemia da covid 19; apresentação e aprovação do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS 2020-2023; exposição de proposta de curso de Pós Graduação Lato Sensu em Gestão do SUAS com ênfase em Vigilância Socioassistencial e Supervisão Técnica, tendo como público alvo servidores públicos estaduais e municipais que atuam na política de Assistência Social em MS,

sendo a execução realizada pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul; apresentação de proposta de ofertas de cursos de formação continuada com temáticas específicas do SUAS em MS aos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social, por meio do Programa Conexão SUAS; aprovação das propostas dos cursos e da utilização dos recursos remanescentes do programa CapacitaSUAS; posse dos membros do NEEP mandato 2022/2024; constituição de Grupos de Trabalho para a revisão do regimento interno do NEEP/SUAS-MS e outro para atualização do Plano estadual de Educação Permanente que encerrará a sua vigência em 2023.

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 DE 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.

Programas de Capacitação Continuada em Mato Grosso do Sul - CapacitaSUAS e Conexão SUAS

O Programa Nacional de Capacitação (CapacitaSUAS) em Mato Grosso do Sul (MS) foi iniciado no ano de 2014. Foram realizados três termos de aceite, com o governo do estado de MS estabelecendo responsabilidades e compromissos para oferta de cofinanciamento federal, com o objetivo de garantir oferta de formação e capacitação continuada para trabalhadores, conselheiros da Assistência Social.

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.

O estado de Mato Grosso do Sul obteve Metas concluídas nas versões praticadas em 2014, 2016 e 2018/2019. O CapacitaSUAS representou um marco no processo de formação no âmbito do SUAS pela quantidade de certificados emitidos, ao todo 3.703. Bem como, pelos avanços que ocorreram no Sistema em MS.

O processo de formação oferecido pela Secretaria de Estado de Assistência Social até o ano de 2016, ocorreu com a participação ativa e proativa das equipes técnicas das coordenadorias das

proteções sociais e gestão do SUAS.

Com o objetivo de estruturar as capacitações implementadas pelas coordenadorias propostas no Plano Estadual de Educação Permanente e desenvolver capacitações nos moldes proposto pelo governo federal, dentro de uma lógica sequencial e progressiva, em 2017 foi implantado o **Programa Conexão SUAS** em âmbito estadual. Este Programa foi desenvolvido por técnicos estaduais, atendendo as demandas latentes das coordenadorias, em parceria com Instituições de Ensino Superior componentes do Núcleo Estadual de Educação Permanente- NEEP.

As primeiras turmas ocorreram na modalidade presencial e, posteriormente, na modalidade EAD, com o curso Introdutório em Gestão do SUAS, em parceria com a UCDB e Escola de Governo. Até 2022, foram emitidas 993 certificações, com recursos oriundos do Estado de MS.

Por ter sido implementado a última etapa do Programa CapacitaSUAS em Mato Grosso do Sul em 2019 e com o propósito em dar continuidade no processo formativo com temáticas periclitantes e específicas do nosso estado, foi solicitado e aprovado pelo Ministério da Cidadania e demais instância de consulta, controle e pactuação da Assistência Social (Núcleo de Educação Permanente, Comissão Intergestora Bipartite e Conselho Estadual de Assistência Social) a utilização de parte do saldo remanescente do referido Programa para oferecimento de cursos nas modalidades presencial e EaD - Ensino a Distância. Bem como para a oferta de curso de Pós-Graduação na área da Assistência Social.

Em 2023, em convênio com a UEMS e parceria com o Governo Federal, com recursos do CAPACITASUAS, o Programa Conexão SUAS expande a oferta de 1.020 vagas em cursos na modalidade presencial e 1.800 na modalidade EaD, distribuídas em 15 cursos para atender trabalhadores e gestores de nível médio e superior. Nesse ano foram emitidas 414 certificações e, em 2024, com a implementação dos cursos nas duas modalidades, encerraremos o ano com quase 3 mil certificações somente nesse Programa.

Realização do Curso de Pós-graduação Lato Sensu em Gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), com ênfase em Vigilância Socioassistencial e supervisão técnica. Sendo ofertadas 200 vagas para servidores públicos estaduais e municipais que atuam na política de Assistência Social em MS. A execução foi realizada pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul- por meio de termo de cooperação, e utilização do recurso remanescente do programa CAPACITASUAS.

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

Este diagnóstico baseia-se nos dados coletados pelo Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, por meio do Censo SUAS⁵/2022 e dados do Cadastro do REDE SUAS/2023. 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 255 trabalhadores estaduais da Assistência Social, sendo 106 lotados na sede da Secretaria Estadual (Órgão Gestor) e 149 nas unidades executoras de serviços de execução direta (Tabelas I e II). Dos trabalhadores lotados na Sede, a maior parte é formada por servidores estatutários (73) o que corresponde a 74,53%. Já os trabalhadores com vínculo comissionados (28) representam 26,42%, não há trabalhadores celetistas e outros vínculos (5), representam 4,72%. Evidencia-se que no PEEP/SUAS/MS-2019/2021 constava o total de 387 trabalhadores, havendo um decréscimo de 132 trabalhadores.

Tabela I

Trabalhadores lotados na sede – MS				
Tipo de Vínculo por Escolaridade	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Superior	TOTAL
Estatutários	2	19	52	73
Celetistas	0	0	0	0
Comissionados	0	4	24	28
Outros Vínculos	0	0	5	5
TOTAL	2	23	81	106

Fonte: MC, Censo SUAS/2022.

Tabela II

Serviços Regionalizados	
Casa Abrigo para mulheres	44
Residência Inclusiva/ Campo Grande	37
Residência Inclusiva/ Dourados	36
Residência Inclusiva/ Três Lagoas	32
TOTAL	149
Fonte: Rede Suas MS 2023	

Atualmente, as Residências Inclusivas Regionalizadas de Dourados e Campo Grande são administradas por meio das Organizações da sociedade Civil (OSC), quanto a Unidade de Campo Grande, pela “Cotolengo Sul-Mato-Grossense” e a Unidade de Dourados pela “Associação Brasileira Assistencial” (ABA). E em Três Lagoas, devido a uma medida emergencial, o serviço é executado pela empresa Leituga.

As parcerias são firmadas por meio de Chamamento Público, que tem a finalidade de seleção de proposta para a celebração de parceria com o Estado de Mato Grosso do Sul, por intermédio da Secretaria de Estado de Assistência Social e dos Direitos Humanos– SEAD, por meio da formalização de Termo de Colaboração, para a consecução de finalidade de interesse público e recíproco que envolve a transferência de recursos financeiros à Organização da Sociedade Civil – OSC.

⁵ O 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

O procedimento de seleção rege-se pela Lei Federal n. 13.019, de 31 de julho de 2014, pelo Decreto Estadual n. 14.494, 02 de junho de 2016 e Resolução SEFAZ n. 2.733, de 06 de junho de 2016. O Termo de Colaboração terá por objeto a concessão de apoio do Estado do Mato Grosso Sul para a execução de atividade referente aos serviços da Proteção Social Especial de Alta Complexidade – Serviço de Acolhimento Institucional para Jovens e Adultos com Deficiência.

Compete à Secretaria de Estado, de Assistência Social e dos Direitos Humanos, o planejamento das ações pertinentes à Política de Abrigamento e metodologia de acompanhamento referente às execuções dos Serviços de Residências Inclusivas Regionalizadas, como segue:

- Coordenar, articular e avaliar o planejamento e o processo de execução das ações dos serviços;
- Assegurar a oferta dos serviços nos padrões de qualidade exigidos pelas normativas nacionais e estaduais que regulamentam a Política Nacional de Assistência Social (PNAS);
- Estabelecer diretrizes para organização e estruturação da oferta dos serviços regionalizados;
- Constituir uma equipe técnica especializada de assessoramento à gestão das unidades de Residências Inclusivas Regionalizadas, para prestar apoio e assessoria técnica, a fim de:
 - Acompanhar, monitorar e avaliar periodicamente as ações realizadas nas unidades, como parte do processo de implementação do Serviço Regionalizado, com a finalidade de acompanhar a realização dos objetivos propostos, por meio de:
 - Análise de dados da execução das ações desenvolvidas nos serviços, coletados através de instrumentos específicos, por meio físico ou através de informações telefônicas, meio eletrônico, via postal e outros;
 - Visitas técnicas *in loco*, previamente agendadas, ou não;
 - Reuniões de monitoramento, individuais e/ou coletivas;
 - Estratégias de avaliação dos serviços junto aos usuários.
 - Financiar o serviço.

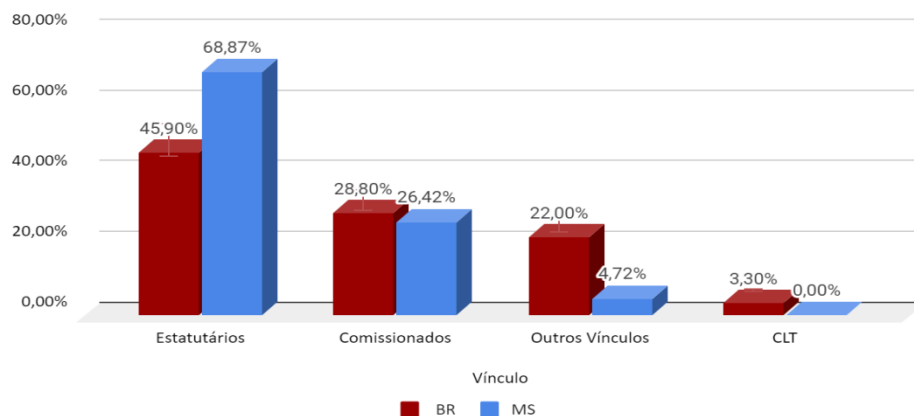
Além disso, a **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**, que dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências, estabelece em seu artigo 3º:

Consideram-se entidades e organizações de assistência social aquelas sem fins lucrativos que, isolada ou cumulativamente, prestam atendimento e assessoramento aos beneficiários abrangidos por esta Lei, bem como as que atuam na defesa e garantia de direitos.

Ademais, ressaltamos que Residência Inclusiva Regionalizada de Mato Grosso do Sul oferta Serviço de Acolhimento Institucional executado pelo Estado, no âmbito da Proteção Social Especial

de Alta Complexidade do SUAS, para jovens e adultos de 18 a 59 anos com deficiência, em situação de dependência, que não disponham de condições de autossustentabilidade ou de retaguarda familiar, em sintonia com a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais.

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



Fonte: MDS, Censo SUAS 2022.

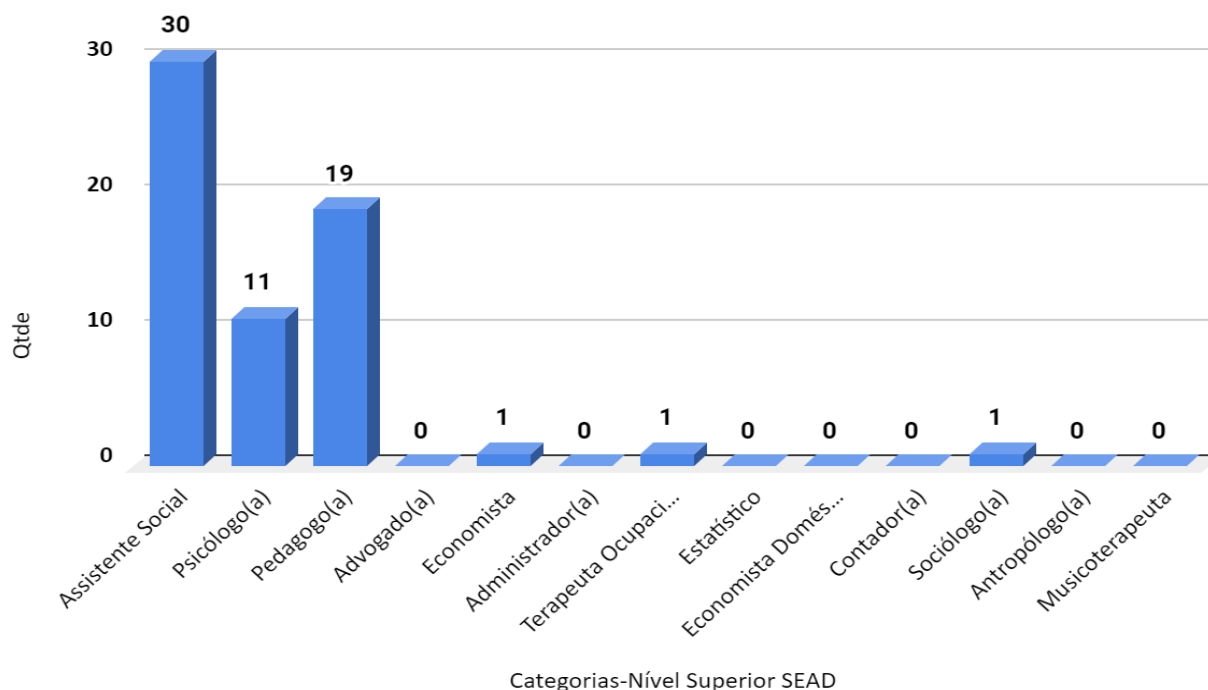
O Estado de Mato Grosso do Sul, apesar de apresentar percentual de trabalhadores do SUAS com vínculo estatutário 68,87% acima da média nacional, 45,90%, em análise aos dados, tanto para a média nacional quanto para a estadual, a proporção de servidores efetivos na gestão pública por meio de concurso 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 – Trabalhadores de nível superior com formação correspondente às equipes de referência dos serviços socioassistenciais e da gestão – Estado (MS) – SUPAS/SEAD 2022



Fonte: MDS, Censo SUAS 2022

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 2).

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, ainda não conta com nenhum antropólogo nos seus quadros, sob qualquer vínculo de contratação.

Vale ressaltar que em 2022 foi realizado um 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, em consonância com a Resolução do CNAS nº17/2011, na expectativa de suprir as defasagens ao longo de 20 anos sem realização de concursos no Estado.

Entretanto, o objetivo não foi atingido em sua plenitude, uma vez que várias vagas não foram preenchidas adequadamente, pois não houve a aprovação de candidatos suficientes ou não

assumiram o concurso, como foi o caso da vaga de antropólogo.

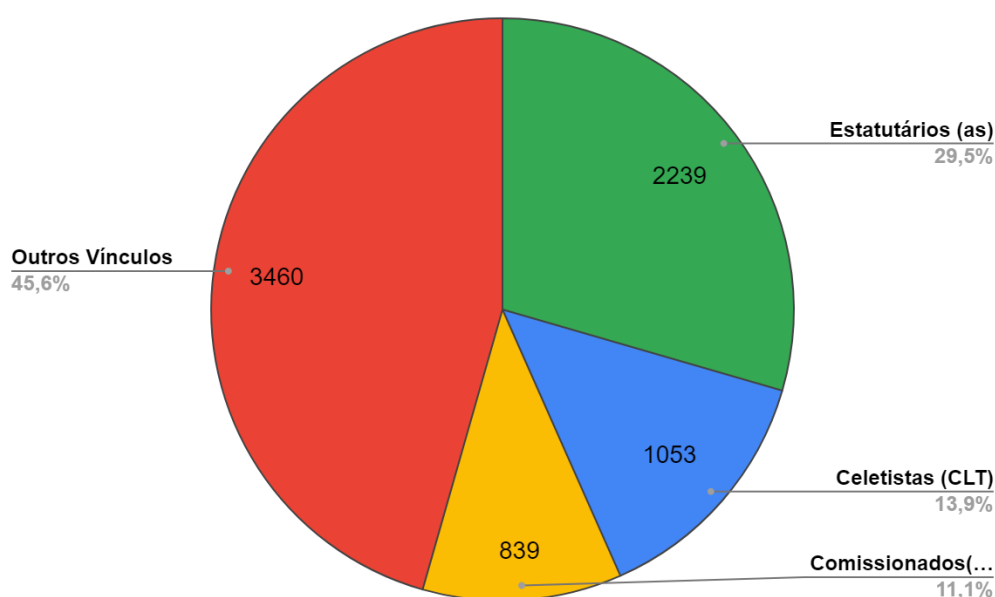
Conforme edital N° 002/2022⁶ – SAD/SEDHAST, as categorias profissionais afins identificadas na Resolução nº 17/2011, constam: Assistente Social, Psicólogo, Pedagogo, Terapeuta Ocupacional, Antropólogo e Sociólogo.

Fonte: MC, Censo SUAS.

13.2 Perfil municipal

As gestões municipais da Política de Assistência Social dos 79 municípios do Estado de Mato Grosso do Sul contam com 7.591 trabalhadores, considerando, inclusive, os que estão lotados nas unidades públicas e privadas que ofertam serviços socioassistenciais. Em comparação com o quantitativo de trabalhadores apresentados no Censo 2019, que contava com 7.080 trabalhadores à época, verificamos que houve um aumento de 511 trabalhadores municipais em 2022.

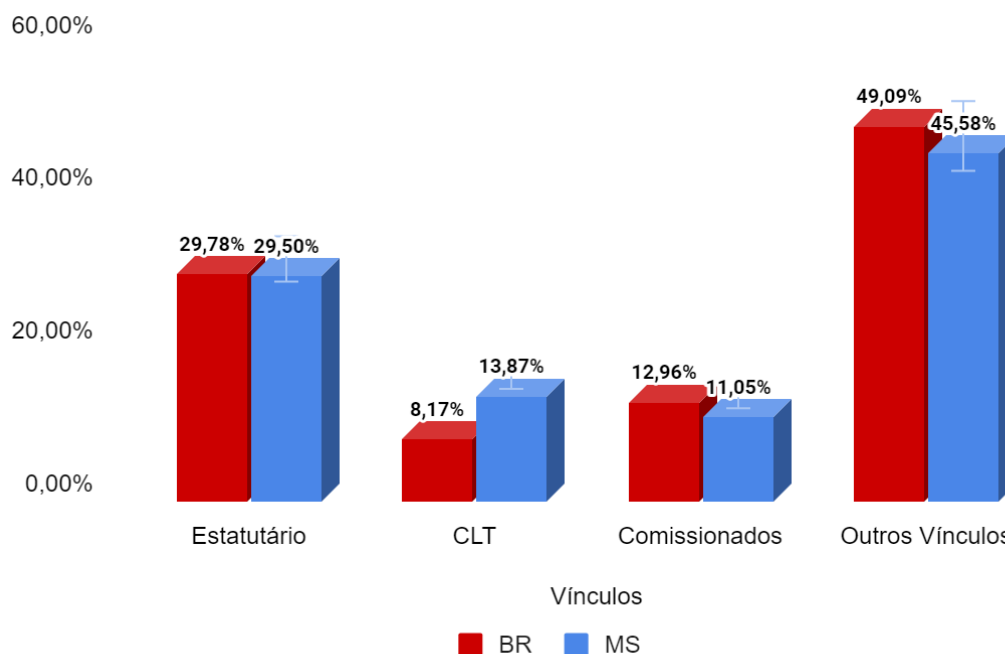
Gráfico 3 – Trabalhadores do SUAS por vínculo de trabalho segundo os municípios de Mato Grosso do Sul – 2022



Fonte: MDS, Censo SUAS 2022. 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 29,50%, muito próximo à média nacional que é de 29,78% de trabalhadores com este vínculo (Gráfico 4).

Gráfico 4 – Percentual de trabalhadores do SUAS nos municípios – Brasil e Mato Grosso do Sul



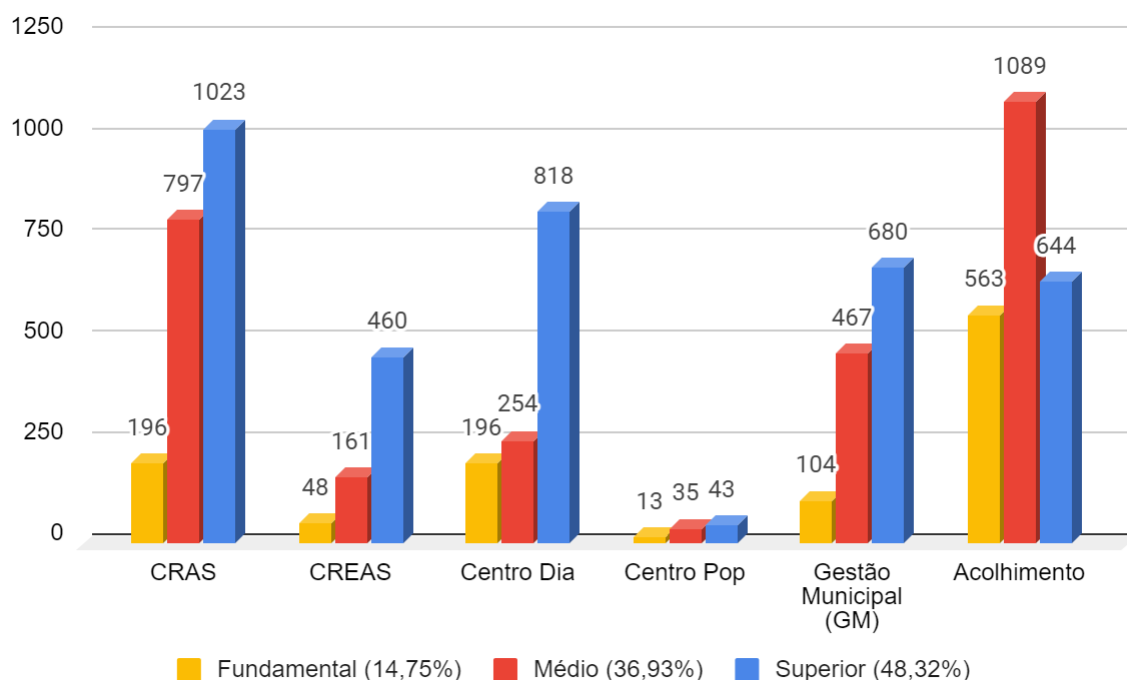
Fonte: MDS, Censo SUAS 2022.

O percentual de trabalhadores estatutários nos municípios sul-mato-grossenses constatado no Censo SUAS 2022, ainda se configura muito aquém da meta prevista no II Plano Decenal da Assistência Social (2016-26), que objetiva alcançar 80% dos profissionais efetivados na gestão pública da Assistência Social. Identificamos também, semelhança nos percentuais dos municípios do Estado, em relação aos servidores municipais do Brasil, os trabalhadores municipais efetivos brasileiros representam 29,78% e em MS correspondem a 29,50%.

Destaca-se no gráfico que, em Mato Grosso do Sul, o número de trabalhadores empregados públicos celetistas aumentou significativamente em comparação ao PEEP/SUAS/MS-2021/2023 que passou de 7,21%. para 13,87%. Entre os trabalhadores do SUAS, Comissionados, nos municípios do Estado, representam 11,05%, o menor percentual entre os trabalhadores,

Verificamos que os trabalhadores classificados de outros vínculos, embora tenham diminuído, continuam representando o maior percentual 45,58% dos trabalhadores nos municípios sul-mato-grossenses. Em relação aos demais trabalhadores do SUAS dos Estados da federação no Brasil, percebemos que este vínculo diminuiu de 60,29% para 49,09%. 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 4).

Gráfico 5 – Percentual de trabalhadores do SUAS nos municípios de Mato Grosso do Sul, por escolaridade.



Fonte: MDS, Censo SUAS 2022

No que se refere à escolaridade dos trabalhadores do SUAS nos municípios de Mato Grosso do Sul, dos 7.591 trabalhadores, 1.120 possuem nível fundamental, 2.803 possuem nível médio e 3.668 possuem nível superior, cujas proporções se distribuem, respectivamente, em 14,75%; 36,93% e 48,32%. Destacamos que o maior contingente de trabalhadores é de nível superior, seguido de nível médio.

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 5).

Realização de concurso Público nos níveis de escolaridades médio e superior nos anos de 2020-2023

Os dados do Censo SUAS 2022 mostra que houve apenas um município no Estado que ofereceu 2 vagas através de concurso público. 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.

Tabela- Número aproximado de trabalhadores capacitados nos cursos EAD do Portal da Escola de Governo/MS nos últimos 3 anos – Municípios de Mato Grosso do Sul

ANO	INSCRITOS	CERTIFICADOS
2021	218	53
2022	374	131
2023	461	181
TOTAL	1053	365
Fonte: Dados coletados junto à http://www.cursos.ms.gov.br/EscolaSuas - acesso em 12/2023		

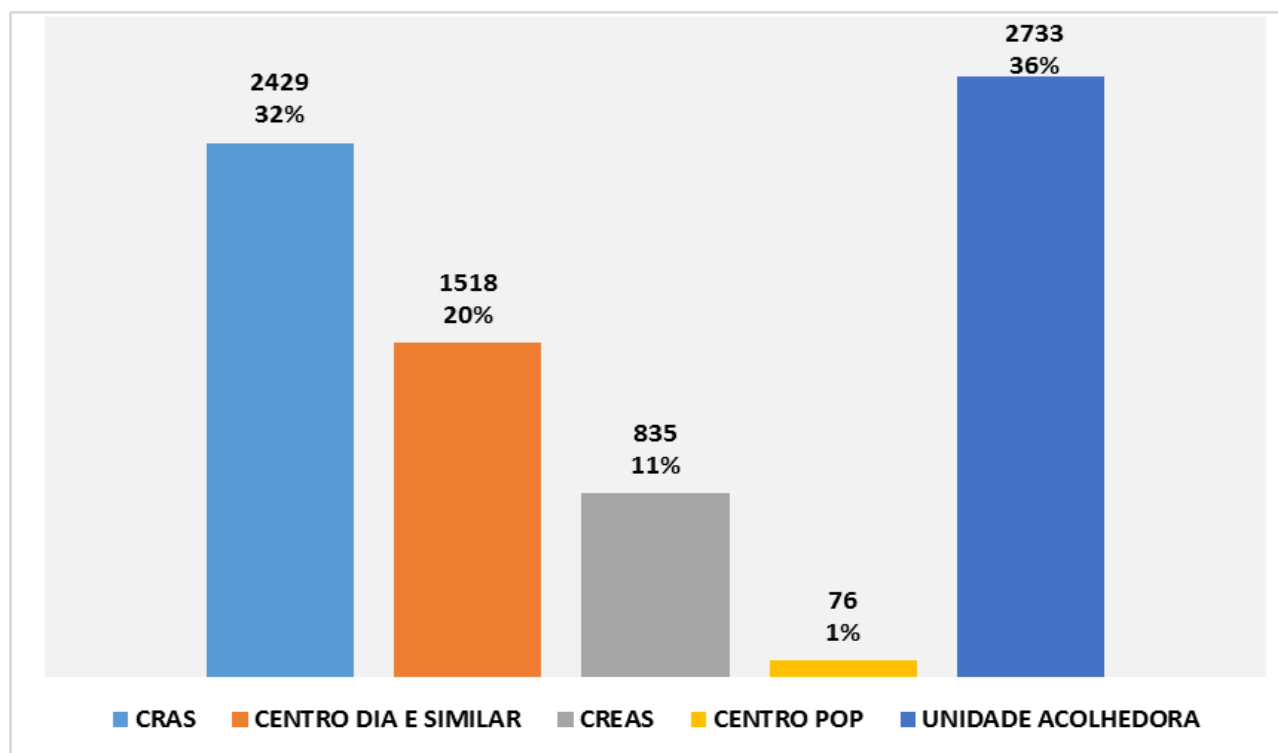
A tabela acima contém os números dos certificados emitidos aos servidores do SUASMS que acessaram a plataforma da Escola de Governo e realizaram as capacitações da SEADMS/ Escola do SUAS no triênio 2021/2023. Nota-se um aumento nas formações, fruto das divulgações e ações das gestões de educação permanente do Estado e dos municípios, sendo a “Escola do SUAS Mariluce Bittar” uma ferramenta fundamental na propagação das importantes conquistas da educação permanente como fonte da melhor ação das políticas da assistência social. Cabe salientar que no ano de 2023 a SEADMS (Secretaria de Estado de Assistência Social e dos Direitos Humanos do MS) em parceria com a UEMS (Universidade Estadual de MS) realizaram o programa Conexão SUAS, sendo ofertados cursos presenciais e também EAD, sendo a modalidade online ofertada no ano posterior, dos cursos presenciais foram certificados 414 servidores do SUAS dos municípios do MS, reconhecendo os esforços das gestões municipais em oportunizar os deslocamentos e as diárias dos seus servidores, um investimento em pessoal que tem como retorno uma administração pública mais eficiente e atualizada.

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.

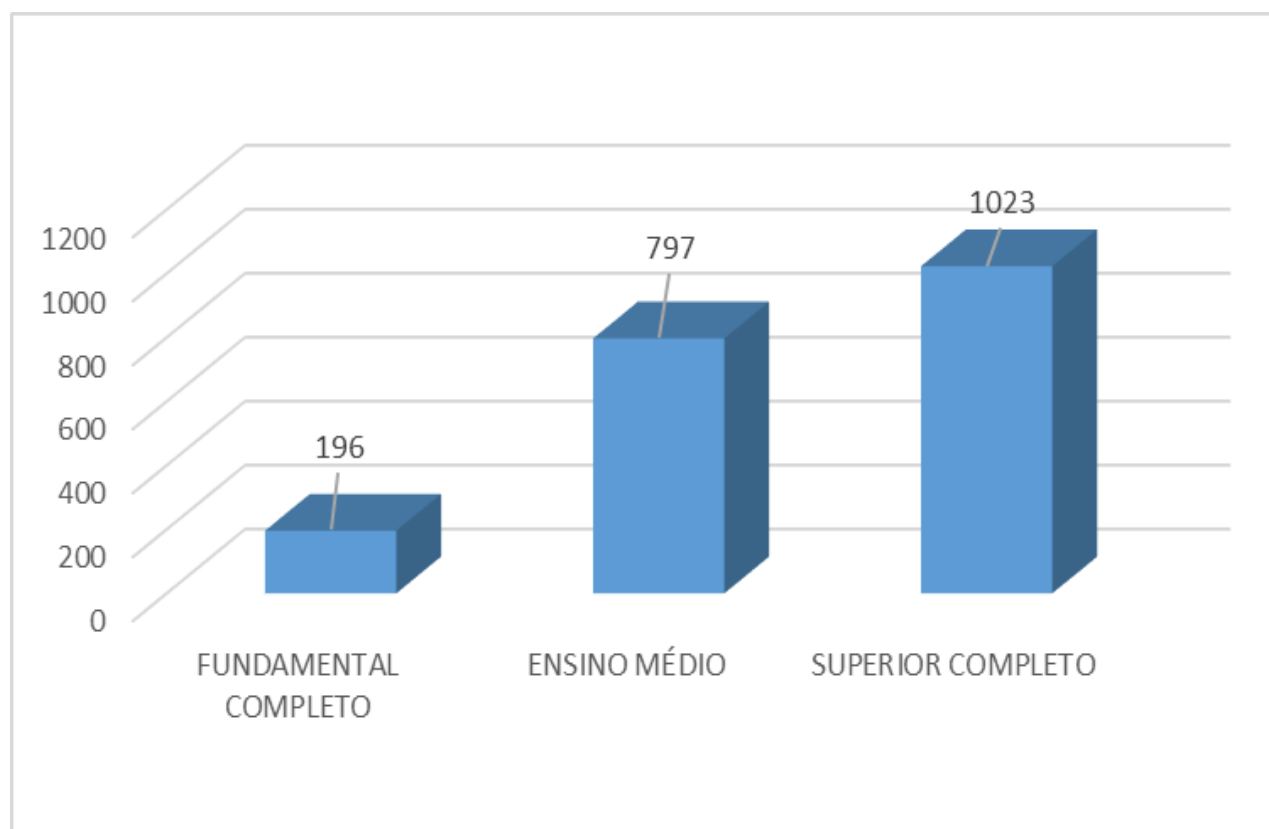
Gráfico 6– Trabalhadores por unidades de serviços Socioassistenciais – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2022



Fonte: MC, Censo SUAS.

Os CRAS são as unidades socioassistenciais que reúnem o segundo maior contingente de trabalhadores do SUAS no Estado (2429), com percentual de 32%. As Unidades de Acolhimento, governamentais e não governamentais, reúnem o maior número de trabalhadores em todo o Estado (2733), com 36%. Em terceiro lugar, figuram os Centros Dia e Similares (1518), com 20%, seguidos dos CREAS (835), com 11% e os Centros POP (76), com 1%, conforme gráfico 6.

Gráfico 7 – Trabalhadores dos CRAS por nível de escolaridade – Mato Grosso do Sul, 2022.



Fonte MDS - CENSO SUAS 2022

A maior parte dos trabalhadores dos CRAS possui formação de nível superior completo, totalizando 1023 trabalhadores, com um aumento de 51%, considerando o Censo de 2022, percentual que representa 51% dos trabalhadores dessas unidades (Gráfico 12).

O segundo nível de escolaridade mais expressivo nos CRAS é o nível médio completo (797), que configura 39% do total de trabalhadores. Somados, nível médio e superior completo, correspondem a 90% do total de trabalhadores em CRAS, nos municípios do Estado de Mato Grosso do Sul (Gráfico 7).

Gráfico 8 - Trabalhadores de CRAS, por região – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2022

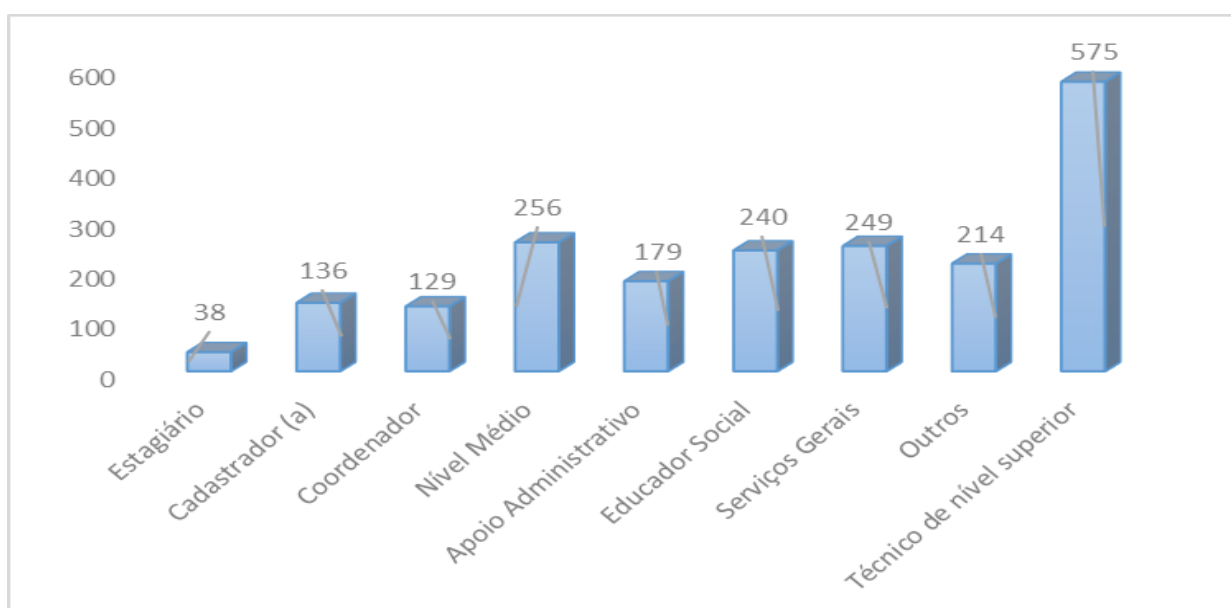


Fonte: MDS, Censo SUAS.

A distribuição de trabalhadores do CRAS, por região de planejamento, aponta para maior concentração na Região de Campo Grande, o que representa 31% do total de trabalhadores em CRAS no Estado. As regiões Bolsão e Grande Dourados, cada uma corresponde a 11% e 12% do total de trabalhadores, de modo que somadas à região de Campo Grande, concentra 54% dos trabalhadores do CRAS do Estado (Gráfico 8).

As regiões com menor concentração de trabalhadores em CRAS são Leste 6 %, Norte 6%, Sudoeste 7% e Cone Sul 7 % do total de trabalhadores em CRAS.

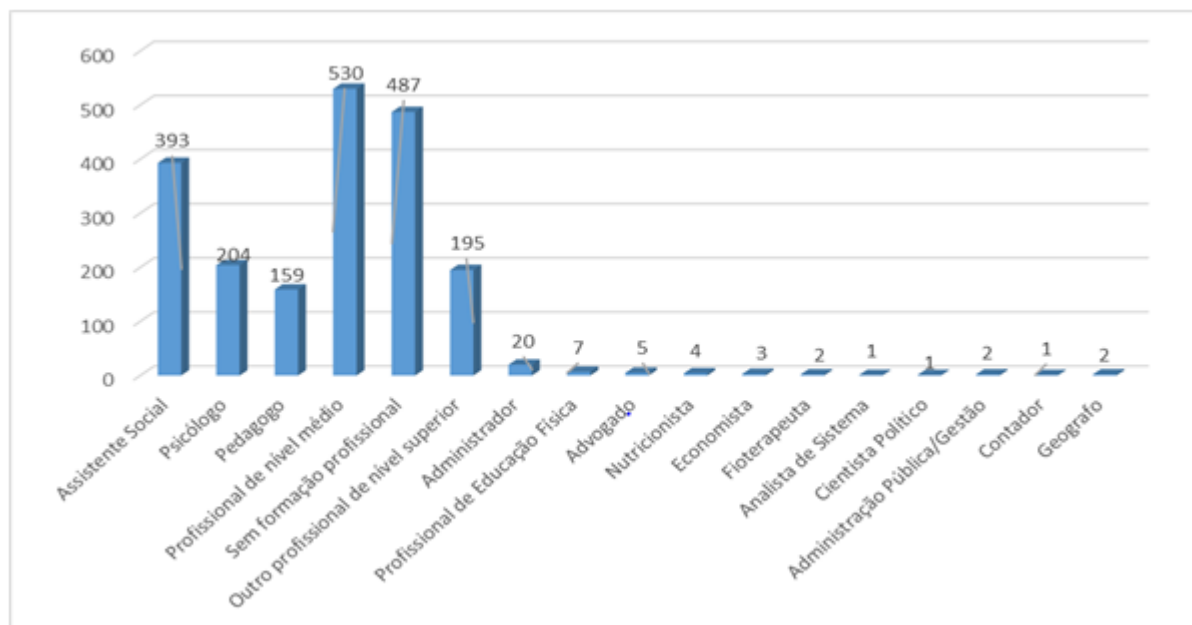
Gráfico 9 - Função dos trabalhadores dos CRAS – Municípios de Mato Grosso do Sul -2022



Fonte: MDS, Censo SUAS.

No que se refere à função exercida pelos trabalhadores dos CRAS, 575 exercem a função de técnico de nível superior, que configura 28% e Educador Social com 240 trabalhadores (Gráfico 9).

Gráfico 10- Profissão dos Trabalhadores dos CRAS-Municípios de Mato Grosso do Sul-2022

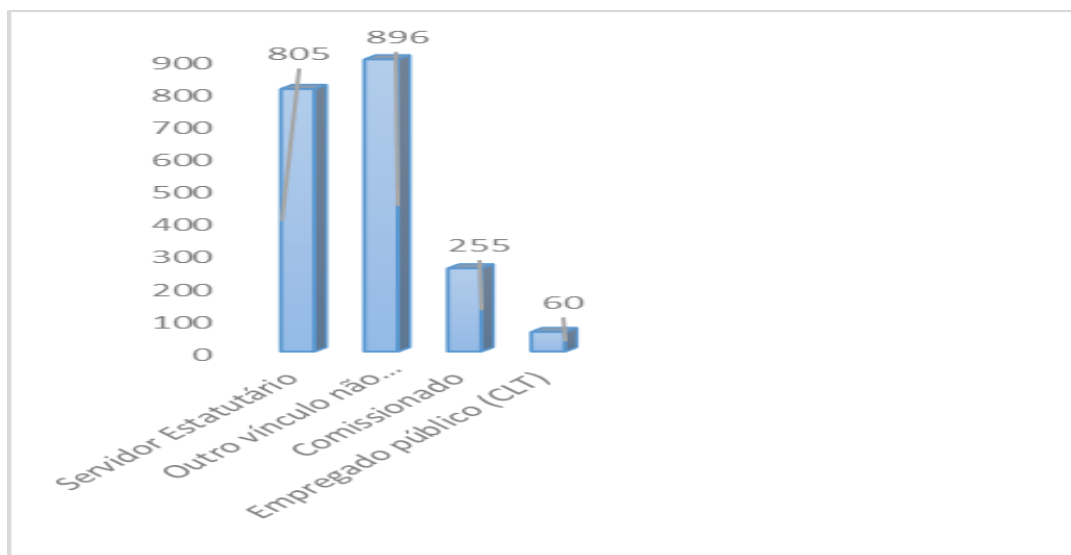


Fonte: MDS, Censo SUAS.

No que se refere às profissões dos trabalhadores dos CRAS, a maioria é formada por Assistentes Sociais (393), seguidos de Psicólogos (204) e Pedagogos (159). Entretanto, nenhum Antropólogo e Sociólogos atuam em CRAS (Gráfico 10).

Evidencia-se a falta de trabalhadores antropólogos e 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 11 – Tipo de vínculo de trabalho em CRAS – Mato Grosso do Sul – 2022.



Fonte: MDS, Censo SUAS.

Quanto ao vínculo dos trabalhadores dos CRAS, a maior parte é formada por servidores estatutários, somando 805 trabalhadores. Esse total de trabalhadores estatutários em CRAS representa 40% dos vínculos de trabalho destas unidades no Estado. Os trabalhadores comissionados (255) que configuram 13% e outros vínculos (896) representam 44%.

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 (896). Os trabalhadores com outros vínculos incluem aqueles com contratos temporários, terceirizados, cedidos e outros.

Tabela IV – Coordenadores de CRAS por função desempenhada – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2022.

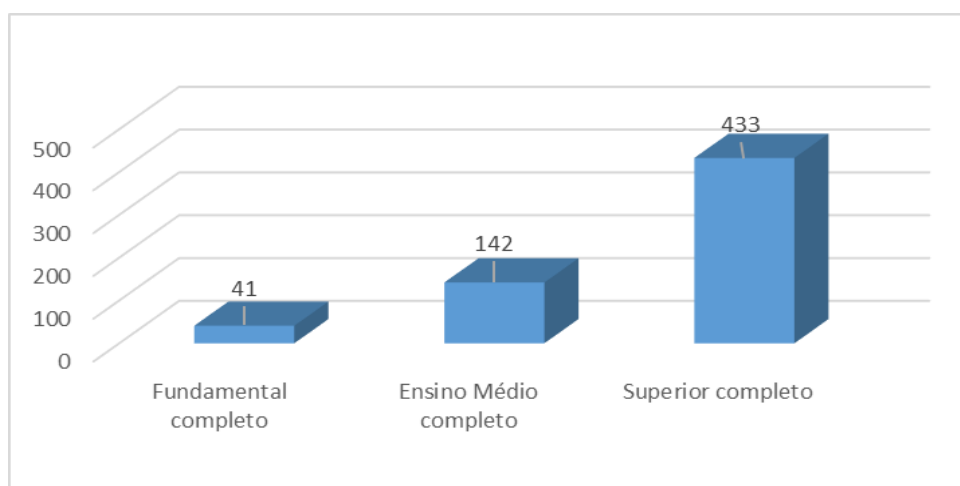
Função	Nº de unidades
Não há coordenador neste CRAS	3
Acumula as funções de coordenador com outra atividade da Secretaria Municipal de Assistência Social	2
Acumula as funções de coordenador e de técnico neste CRAS	17
Exerce exclusivamente a função de coordenador	110
	Total 132
Fonte: MDS, Censo SUAS 2022.	

No que se refere aos coordenadores de CRAS, das 132 unidades que responderam à pesquisa em 2022, 3 afirmaram não haver coordenador, em outras 110 havia um trabalhador exercendo exclusivamente a função de coordenador. Em 17 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).

Do total de Centro de Referência de Assistência Social (132) em 2022, não consta o município de Ribas do Rio Pardo, que implantou um Cras em 09.12.2022.

Gráfico 12 – Escolaridade dos trabalhadores dos CREAS – Mato Grosso do Sul -2022.

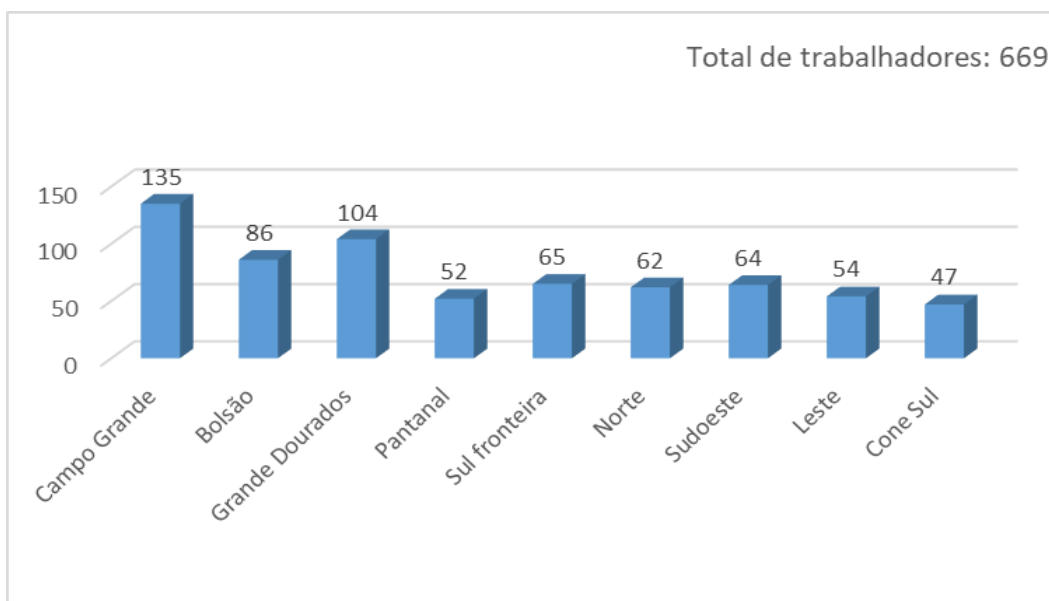


Censo SUAS.

Fonte: MC,

A maior parte dos trabalhadores dos CREAS possui nível de escolaridade superior (433), que representam 70% dos trabalhadores dessas unidades, os de nível médio, (142) trabalhadores, que configuram 23%, seguido dos de nível fundamental (41), que representam 7% do total de trabalhadores em CREAS (Gráfico 12).

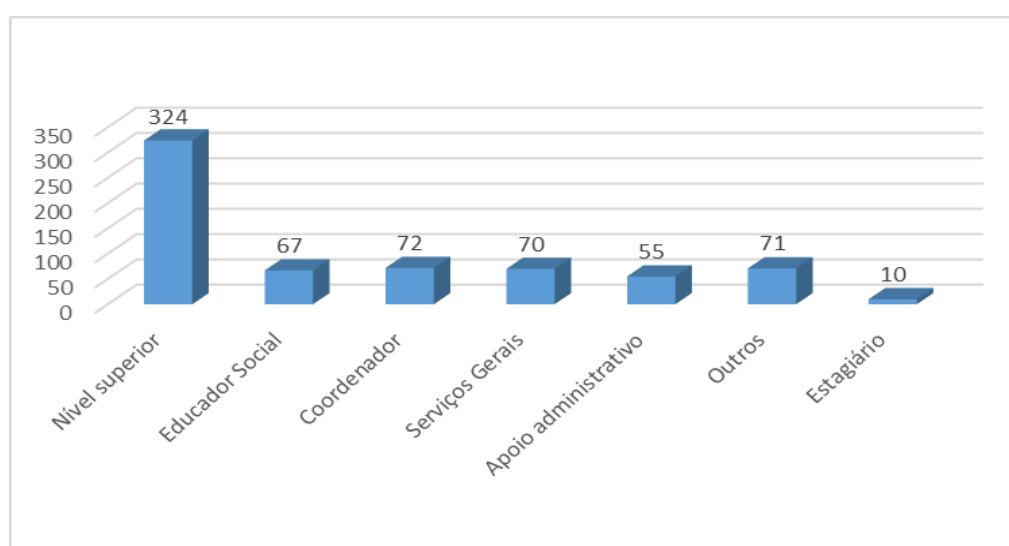
Gráfico 13 - Trabalhadores de CREAS, por região – Municípios de Mato Grosso do Sul- 2022



Fonte: MC, Censo SUAS

A distribuição de trabalhadores de CREAS, por região de planejamento, aponta as regiões de Campo Grande (135), Grande Dourados (104), Bolsão (86), Sul Fronteira (65) e Sudoeste (64) como aquelas que concentram maior número de trabalhadores, com 68% do total. As regiões que possuem menor contingente de trabalhadores são Cone Sul 7%, Pantanal 8% e Leste 8%, respectivamente (Gráfico 13).

Gráfico 14- Função dos trabalhadores dos CREAS – Municípios de Mato Grosso do Sul - 2022.

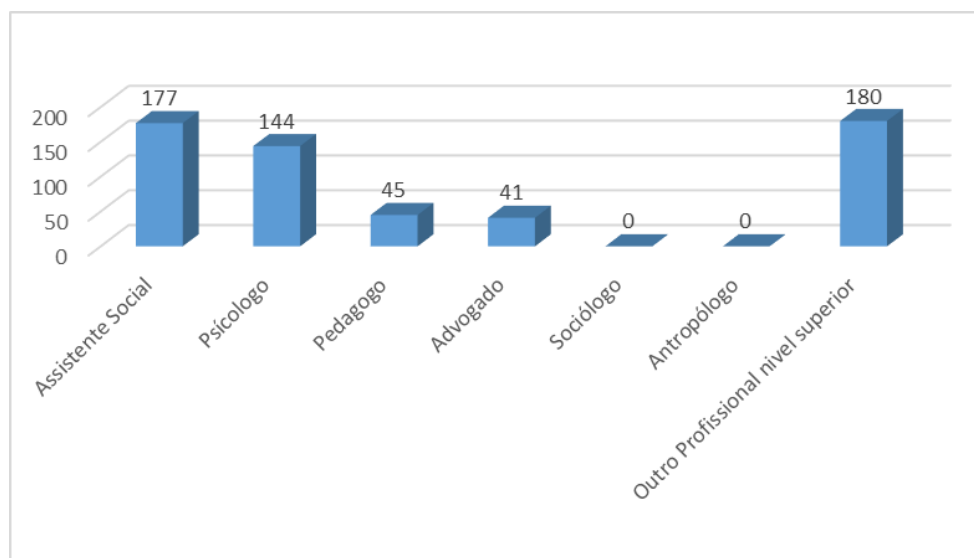


Fonte: MC, Censo SUAS.

Quanto à função dos trabalhadores nos CREAS, assim como nos CRAS, a mais expressiva em quantitativo de trabalhadores é a de técnico de nível superior, representa 49% de trabalhadores. As funções com menor número de trabalhadores são as de estagiário e apoio administrativo, que juntas

representam 10 % do total de trabalhadores (Gráfico 14).

Gráfico 15- Profissão dos trabalhadores dos CREAS – Municípios de Mato Grosso do Sul - 2022.

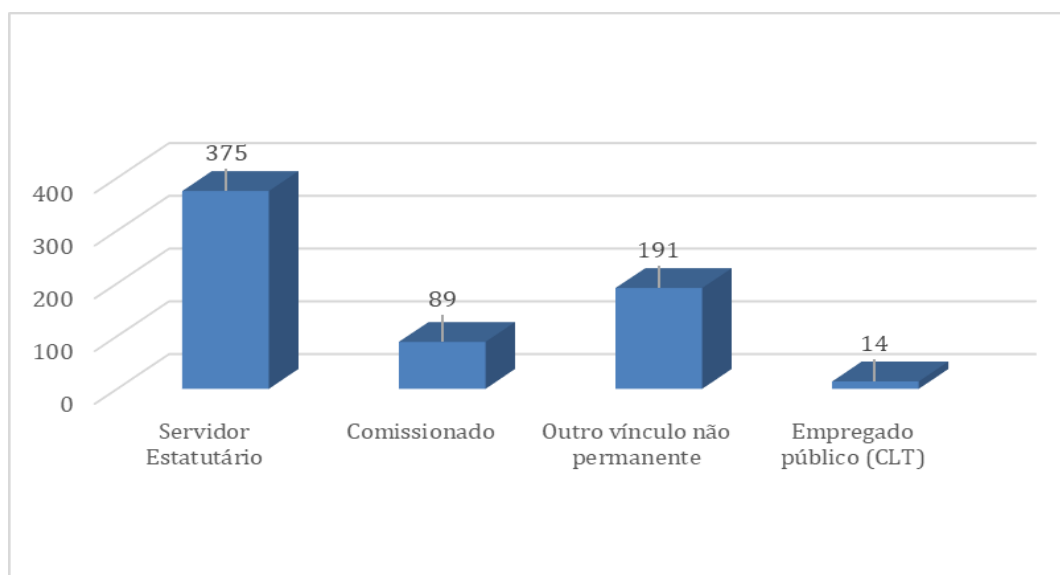


Fonte: MC, Censo SUAS.

Entre as profissões dos trabalhadores dos CREAS, a que possui maior contingente de trabalhadores é a de assistente social, com (177) representando 30% dos trabalhadores. A segunda profissão mais representativa é a de psicólogo, com (144) trabalhadores, 24%. Registra-se, ainda, 45 pedagogos e 41 advogados, que juntos representam 15% dos trabalhadores e 180 profissionais de outra profissão de nível superior, 31% (Gráfico 15).

Ressalta-se, ainda, a ausência nos CREAS do Estado de profissionais formados em antropologia e sociologia, em face às 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 16 – Tipo de vínculo de trabalho em CREAS – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2022.



Fonte: MC, Censo SUAS.

Quanto ao vínculo dos trabalhadores dos CREAS, a maior parcela deles é formada por servidores estatutários, totalizando 375 pessoas, o que representa uma participação de 56% dos trabalhadores estaduais. Considerando os servidores estatutários e empregados públicos, a representação percentual é elevada a 58% dos trabalhadores no estado.

Os trabalhadores com vínculos de trabalho mais precários e instáveis (comissionados e outros vínculos não permanentes) representam 29% 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, 2022.

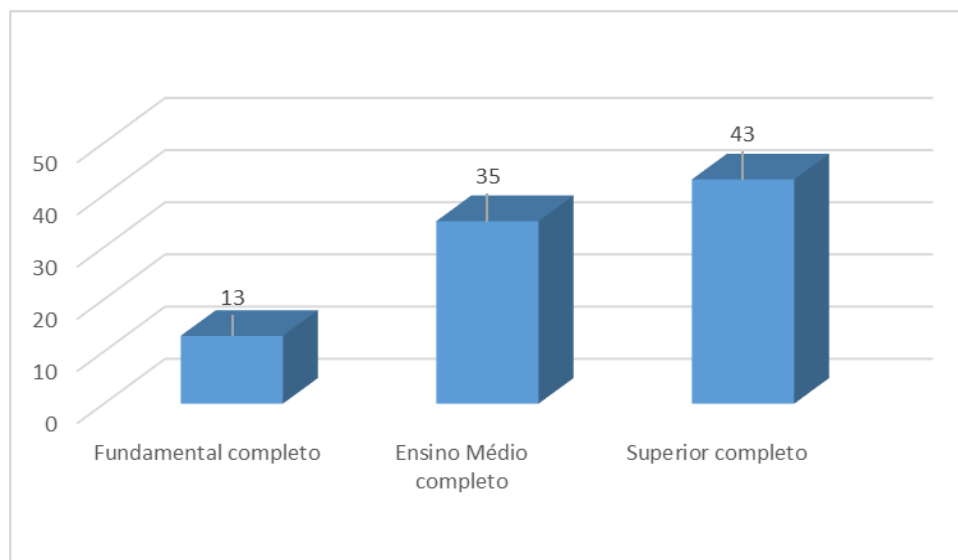
Coordenador do CREAS	
Acumula as funções de coordenador com outra atividade da Secretaria Municipal de Assistência Social	2
Não há coordenador neste CREAS	3
Acumula as funções de coordenador e de técnico neste CREAS	10
Exerce exclusivamente a função de coordenador	60
Total	75

Fonte: MC, Censo SUAS.

Quanto à função de coordenador de CREAS, 60 há coordenador que exerce exclusivamente esta função. Em 12 unidades o coordenador acumula a função com a de técnico na unidade ou outras

atividades da Secretaria. Em 3 unidades de CREAS não há coordenador (Tabela V).

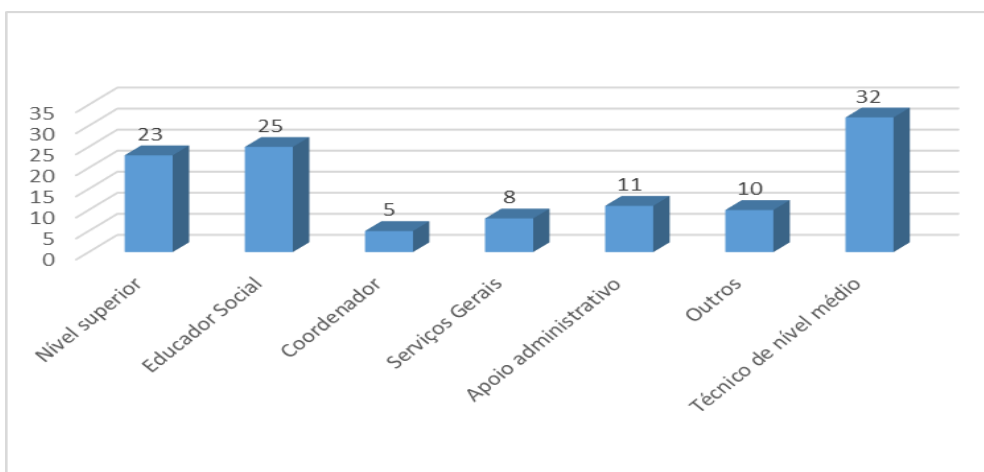
Gráfico 17 – Trabalhadores de Centros POP, por nível de escolaridade – Municípios de MS – 2022.



Fonte: MC, Censo SUAS 2022.

No Estado de Mato Grosso do Sul há cinco POP localizados nos municípios de Campo Grande, Corumbá, Dourados, Três Lagoas e Ponta Porã. Nessas unidades atuam 91 trabalhadores, dos quais 43 possuem escolaridade de nível superior completo, 35 possuem o ensino médio completo e 13 possuem nível fundamental.

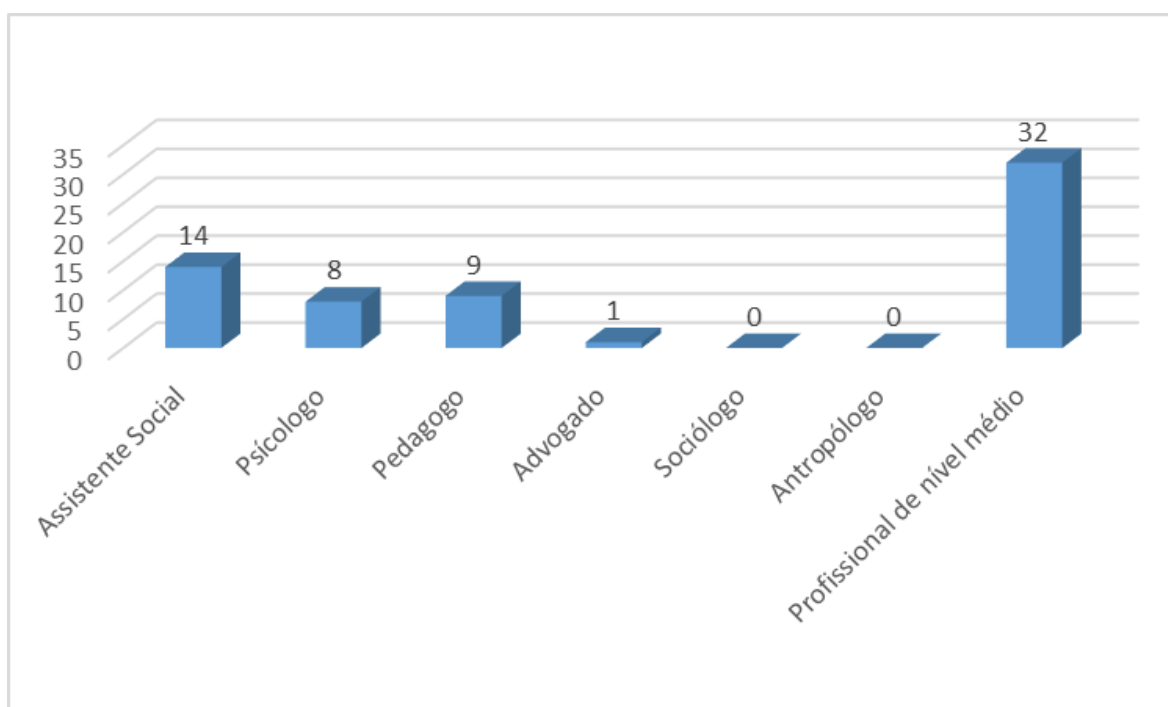
Gráfico 18 – Trabalhadores de Centros POP, por função – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2022.



Fonte: MC, Censo SUAS

Técnico de nível médio (32), correspondendo a 28% das funções dos trabalhadores do Centro Pop. As outras funções se destacam como a de maior número de trabalhadores 52% , correspondendo aos trabalhadores com contratos temporários, terceirizados, cedidos, conforme consta no (gráfico 18).

Gráfico 19 – Trabalhadores de Centros POP por profissão declarada – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2022.

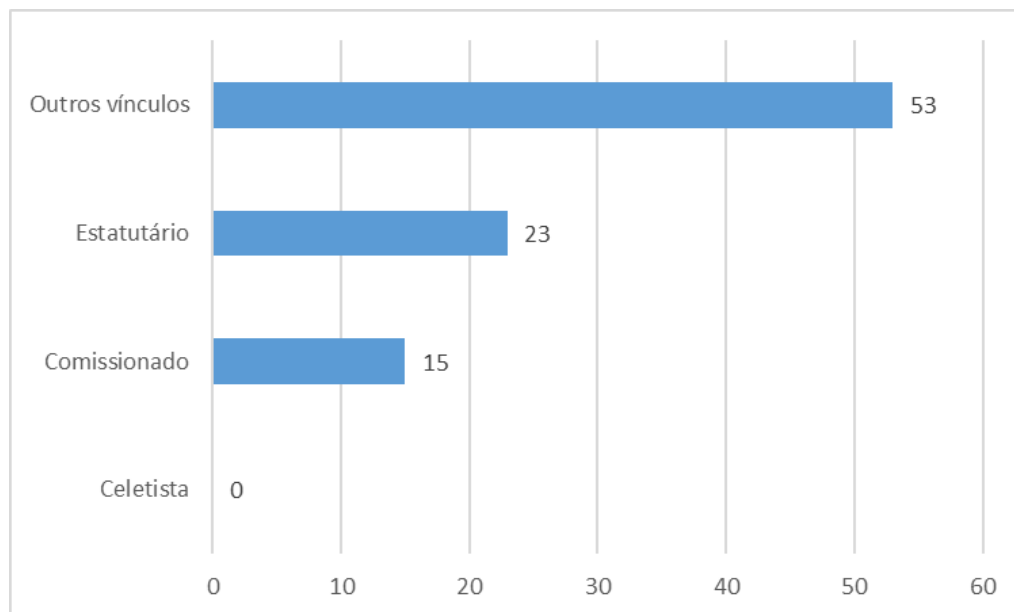


Fonte: MC, Censo SUAS.

Evidencia-se que os trabalhadores de nível superior somam 32 profissionais, o que corresponde a 50%. 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 14 pessoas (Gráfico 19).

Gráfico 20 – Trabalhadores de Centros POP, por vínculo – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2022.



Fonte: MC, Censo SUAS.

No que se refere ao vínculo de trabalho, a maioria dos trabalhadores dos Centros POP são de outros vínculos (53), correspondendo a 58% dos trabalhadores. Os servidores estatutários são (23), que configura a 25% e os comissionados são (15), que representa 17%.

Se considerarmos os trabalhadores com outros vínculos, (terceirizados, temporários, comissionados e outros vínculos não permanentes), somando aos trabalhadores comissionados, chegaremos a um total de 68 trabalhadores, o que representa 75% 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 – 2022.

Função	Nº 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	5

Fonte: MC, Censo SUAS 2022

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 – 2022.

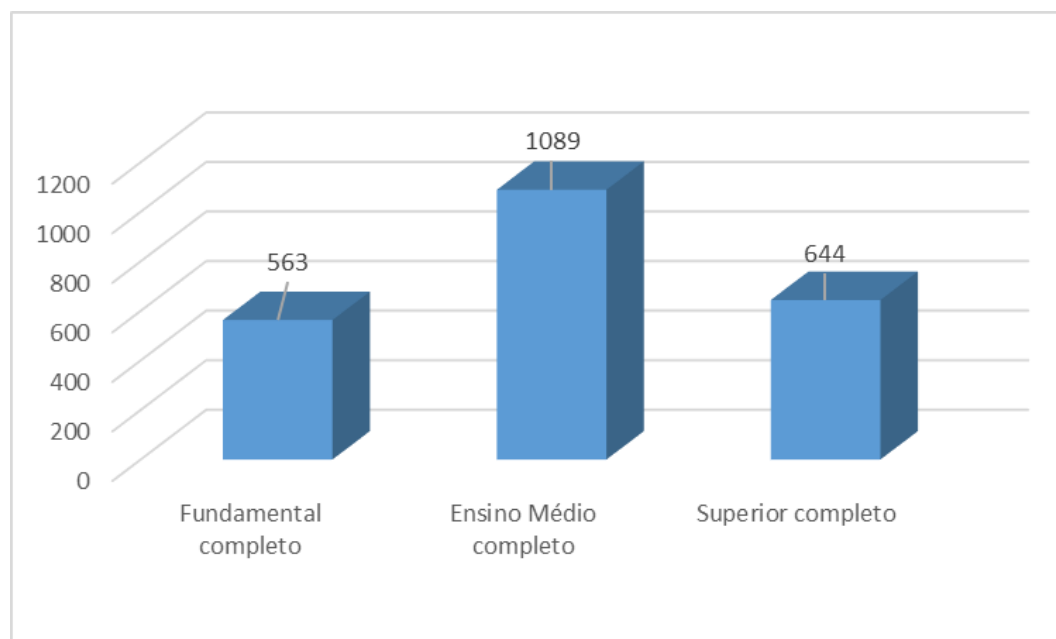
Tipo de Unidade	Quantidade
Abrigo Institucional	161
Casa de Passagem	92
Casa Lar	41
Outra	30
Programa/Serviço de Família Acolhedora	20
Residência Inclusiva	57
Total	401

Fonte: Censo SUAS 2022

O Estado de Mato Grosso do Sul possui unidades de acolhimento, sendo que a maior parte delas atua na modalidade de abrigo institucional (161), o que corresponde a 40% do total de unidades. A segunda modalidade mais representativa de abrigamento é a Casa de Passagem, seguido pela Casa Lar e Residência Inclusiva que juntas representam 9%. Os demais serviços de acolhimento representam 2% do total das unidades (Tabela VII).

O Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora (20) teve um aumento expressivo. Evidencia-se que o elevado interesse em implantar o serviço se deve às 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.

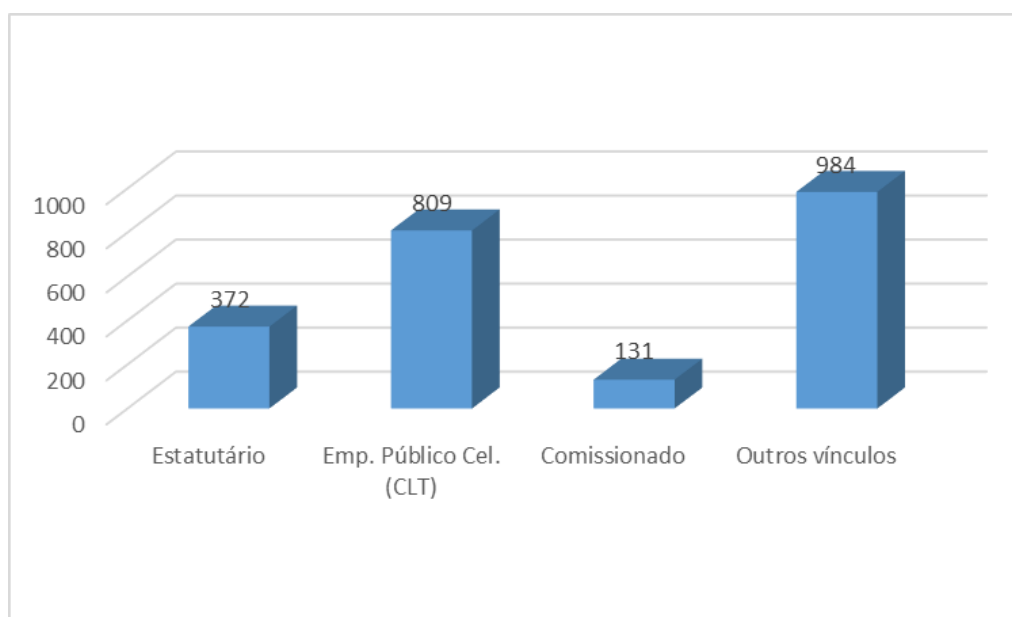
Gráfico 21 – Trabalhadores de Unidades de Acolhimento, por nível de escolaridade – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2022.



Fonte: MC, Censo SUAS 2022.

Nas unidades que ofertam Serviço de Acolhimento Institucional, atuam 2.296 trabalhadores, a maior parte possui ensino médio completo (1089), com um percentual de 47%. Os trabalhadores de ensino superior completo (644), contabiliza 28%. Com nível fundamental somam (563) que representa 25% do total de trabalhadores em unidades de acolhimento (Gráfico 21).

Gráfico 22 – Trabalhadores de Unidades de Acolhimento, por vínculo – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2022



Fonte: MC, Censo SUAS 2022.

Quanto ao vínculo de trabalho, a maioria dos trabalhadores das Unidades de Acolhimento são de outros vínculos (984), composto de trabalhadores cedidos, contratos temporários, terceirizados, correspondendo a 43% dos trabalhadores, logo, demonstra que são unidades com elevado grau de precariedade de vínculo de trabalho. Os servidores estatutários são (372), que configura a 16%, os celetistas (809), que configura 35% e os comissionados são (131), que representa 6% (Gráfico 22).

14. PESQUISA DE LEVANTAMENTOS DE TEMAS PARA CAPACITAÇÕES

Em 2019, em parceria com Núcleo Estadual de Educação Permanente, 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 Percurso 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%; * Temática inserida no Conexão SUAS
- ✓ 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%;* Temática inserida no Conexão SUAS
- ✓ 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%; * Temática inserida no Conexão SUAS
- ✓ 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. Houveram temas apresentados na pesquisa, os quais estão com asterisco, que já foram contemplados no Programa Conexão SUAS, que foram realizados na modalidade presencial, no final deste quadriênio e para os próximos anos também serão oferecidos na modalidade EAD.

NECESSIDADES DE AÇÕES DE CAPACITAÇÕES

Como toda política pública, a Assistência Social necessita de planejamento e, no que se refere à Educação Permanente, seus pressupostos irão se materializar a partir dos Planos de Educação Permanente, os quais devem estar integrados aos Planos de Assistência Social, contribuindo efetivamente para a implantação da Educação Permanente no SUAS.

A Política Nacional de Educação Permanente PNEP/SUAS representa um grande avanço na direção da instituição da cultura da Educação Permanente no âmbito do SUAS, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios necessários à sua operacionalização e efetivação.

Conforme preconiza a PNEP/SUAS os entes federados poderão ofertar quaisquer Percursos Formativos e tipos de ação de formação e capacitação estabelecido na Política e, em consonância com os normativos do SUAS assumem as responsabilidades compartilhadas e específicas.

No Estado de Mato Grosso do Sul por intermédio da Coordenadoria de Assistência Social (COESAS) e da equipe da Unidade de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS, no ano de 2018 iniciou reuniões técnicas presenciais, online, contatos via WhatsApp, etc., com as equipes de referência municipal responsáveis pela Gestão do Trabalho e Educação Permanente Municipal dos 79 municípios, exercendo um dos objetivos da PNEP/SUAS no que tange a gestão compartilhada *“Estruturar e/ou fortalecer suas áreas de Educação Permanente, implementando Planos de Capacitação, em conformidade com as diretrizes da PNEP/SUAS.*

Com a pactuação no Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS) da Deliberação CEAS/MS Nº 435, de 9 de junho de 2022, a qual dispõe sobre a aprovação do **Pacto pela Gestão do SUAS MS**, estabelecendo metas e prioridades para a Gestão Estadual e Municipal da Política de Assistência Social de MS. E quanto as metas da Gestão do Trabalho e Educação Permanente duas delas são:

I- Elaborar o Plano de Educação Permanente do SUAS no primeiro ano do mandato, com validade de 4 anos, correspondente ao período do Plano Orçamentário e

II- Instituir o Núcleo de Educação Permanente do SUAS nos Municípios de Grande Porte e Metrópole, ou congênere (Comissão e/ou Núcleos Regionais) em caso de Municípios de médio, pequeno porte I e II.

Por meio do Sistema Estadual de Informação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), denominado Rede SUAS MS, consta a postagem de 65 municípios do estado ter Planos municipais de Educação Permanente, o que corresponde a 82,27%.

Como já faz parte da gestão compartilhada os municípios de MS tem implementado e /ou implantado seus PMEP, capacitando seus servidores e a Rede Socioassistencial local. No quadriênio (2024/2027) as metas do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS PEP/SUAS abrangerá

ações macro de formação regionalizada com as equipes municipais em Vigilância Socioassistencial, com palestras, oficinas, workshop, seminário e colóquio para construção de diagnósticos e ações de busca ativa com temáticas voltadas para os grandes impacto e mudanças no desenvolvimento do Estado, tais como: **Rota biomecânica, Empreendimentos, Fronteira, Povos tradicionais e especificidades dos municípios de pequeno Porte.**

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 2024 a 2027, foram indicadas em meta por ano.

Ações	2024	2025	2026	2027	Fontes Financiadoras
•Pós-Graduação voltada aos trabalhadores/as Estaduais	X		X		RECURSO ESTADUAL E 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	X	RECURSO ESTADUAL E FEDERAL
•Portal Autônomo da Escola do SUAS para inscrições, certificações e ambiente moodle para capacitações na modalidade EAD.				X	RECURSO ESTADUAL
•Aquisição e instalação do estúdio de webtv		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	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
•Autonomia orçamentária da Escola do SUAS				X	RECURSO ESTADUAL
•Modernização do Observatório de Gestão do SUAS		X			RECURSO ESTADUAL E FEDERAL

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 IV**, a fim do desenvolvimento de cursos, eventos, seminários, oficinas, 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/metass (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 modalidades 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** e **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.

_____. Deliberação CEAS/MS Nº 435, de 9 de junho de 2022 -Dispõe sobre a aprovação do Pacto pela Gestão do SUAS MS, que estabelece metas e prioridades para a Gestão Estadual e Municipal da Política de Assistência Social de Mato Grosso Do Sul.

_____. 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 6ª Reunião Extraordinária do NEEP/SUAS-MS realizada remotamente no dia 1º/03/ 2024
- II. Resolução nº 6, de 13 de abril de 2016 - Supervisão técnica;
- III. Deliberação CEAS – Programa Conexão SUAS;
- IV. Instrumental de coleta de dados de demandas de Cursos – NEEP/SUAS-MS e
- V. Roteiro de Projetos

Anexo I

ATA DA 6ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO NEEP/SUAS-MS					
Data	01/03/2024	Horário de início	14h	Horário de término	15h
Local:	Escola do SUAS- Google Meet https://meet.google.com/whz-hrgt-qgv				
Participantes:	NEEP/SUAS-MS: Leizelane Aparecida Tenório Campagna; CGSUAS: Luciana Pauli; CPSE: Gizele Augusta de A. Gomes; CPSB: Maria Elda M. Dutra COEGEMAS: Josilene Rodrigues Rosa; CEAS: Laíza Paiva Mazaro IES: Celi Corrêa Neres (titular/ UEMS) e Conrado Neves Sathler (suplente/ UFGD) e Fórum Estadual dos Usuários e/ou Beneficiários do SUAS/MS: Leide Buenos da Silva				
Pauta:	1. Aprovação do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS de MS - 2024-2027				

Discussões da Pauta 1

PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE – PEEP 2024/2027: O plano apresentado na última reunião do NEEP foi finalizado e encaminhado aos membros para apreciação. O PEEP é a base para implementação da Educação Permanente do SUAS, norteia tanto o processo de formação para os trabalhadores estaduais e fornece indicativos para a construção do plano municipal.

A reunião iniciou-se com a fala da Coordenadora Leizelane dando as boas vindas aos participantes e apresentando a pauta que norteou o trabalho da 6ª reunião extraordinária do NEEP/SUAS-MS. O técnico Givaldo Valério fez uma breve apresentação das partes que compõe o PEEP e na sequência a Coordenadora da Escola de Assistência Social Mariluce Bittar Senhora Patrícia Borges Tenório Noletto fez um relato sobre o 3º plano estadual em Educação Permanente do SUAS, falou de como foi esse processo de construção dos PEP e a existência da Escola do SUAS nesse cenário e como foi o passo-a passo na construção dos percursos da Educação Permanente PEEP/SUAS-MS. Apresentou as metas previstas no quadriênio do plano (2024/2027). Falou da existência do Observatório do SUAS, sua construção, referência para a Região Centro Oeste, conversa que terá com a Secretaria Nacional da Política de Assistência Social – SNAS com as possíveis reestruturações que o Observatório terá. Divulgação da pesquisa voltadas para a Política de Assistência Social e a importância da autonomia da Escola do SUAS nesse movimento. Professor Conrado falou sobre o envolvimento das Universidades no Observatório do SUAS – de repente ter um Observatório de Fronteira. Enfatizou a carencia que a Universidade vem tendo com a falta de academicos nos cursos de mestrado e doutorado na area de Antropologia e Sociologia.

A professora Celi Corrêa Neres questionou como ocorre as capacitações para Pessoas com deficiência.

Todos os membros presentes online aprovaram, sem ressalvas, o Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul, com vigência 2024/2027.

A coordenadora Leizelane encerrou a 6ª reunião extraordinária do NEEP/SUAS-MS. Eu, Maria Eleusa, técnica da COESAS, lavrei a presente Ata que será assinada 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 n.º 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 n.º 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 perspectiva da 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 a 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 - RENEPSUAS 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 PNEPSUAS, 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

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)

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 compõem o SUAS. 4 técnicos de nível 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 Percurso Formativo. Clique abaixo nos temas que, na sua opinião, deveriam estar presentes nas capacitações a serem oferecidas para trabalhadores (as). Percurso 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 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 V

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 coordenadoria 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. Intérprete de Libras:

☐ Sim

☐ Não

13. 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.