



Escola do **SUAS**
Simone Albuquerque

Orientações para a implementação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS

Consultor: Dr. Everaldo Lauritzen Lucena Filho



MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,
FAMÍLIA E COMBATE À FOME



Ficha Técnica

Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome

Wellington Dias

Ministro de Estado do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome

André Quintão Silva

Secretário Nacional de Assistência Social

Clara Carolina de Sá

Diretora do Departamento de Gestão do Sistema Único de Assistência Social

Marcílio Marquesini Ferrari

Coordenador-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

Elaboração

Consultor: Everaldo Lauritzen Lucena Filho

Revisão

Marcílio Marquesini Ferrari

Colaboração Técnica

Camila Pinheiro Medeiros

Cinthia Barros dos Santos Miranda

Kelvia de Assunção Ferreira Barros

Equipe gestora do contrato de consultoria:

Suelene Henrique Gomes

Marcílio Marquesini Ferrari

Este produto foi elaborado no âmbito do contrato: Inter-American Development Bank

Projeto: Supervisão técnica - Assistência BID (Cooperação Técnica BR-T1550)

Data de início: Maio 2024,

Data de Término: Janeiro 2025

Brasília-DF

Projeto gráfico e diagramação

Wanderson Venâncio

Orientações para a implementação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS

Brasil, 2024

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APT – Apoio Técnico
CF – Constituição Federal
CGGTEP - Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente
CNAS - Conselho Nacional de Assistência Social
CRAS – Centro de Referência de Assistência Social
CREAS – Centro de Referência Especializado de Assistência Social
LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social
MDS – Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome
NOB/RH/SUAS - Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS
NOB/SUAS – Norma Operacional Básica do SUAS
NUEP – Núcleo Estadual de Educação Permanente
NUNEP - Núcleo Nacional de Educação Permanente
PEP – Plano de Educação Permanente
PNAS – Política Nacional de Assistência Social
PNEP/SUAS – Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social
PP – Projeto Pedagógico
PSB – Proteção Social Básica
PSE - Proteção Social Especial
SCFV – Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos
SNAS – Secretaria Nacional de Assistência Social
SVT - Supervisão Técnica
SUAS – Sistema Único de Assistência Social

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	06
1. HISTÓRICO DOS PROCESSOS DE SUPERVISÃO TÉCNICA	09
2. DEFINIÇÃO DA SVT NO ÂMBITO DO SUAS	16
3. CARACTERIZAÇÃO DOS PROCESSOS DE SUPERVISÃO	22
4. CARACTERIZAÇÃO DA SUPERVISÃO TÉCNICA NA PNEP DO SUAS (2013)	27
5. PERSPECTIVAS PEDAGÓGICAS DA PNEP (2013) E DA SUPERVISÃO TÉCNICA	31
5.1 Processos de trabalho	32
5.2 Interdisciplinaridade	35
5.3 Aprendizagem Significativa	39
5.4 O princípio da Historicidade	40
5.5 Desenvolvimento de Capacidades e Competências requeridas pelo SUAS	42
6. DOS OBJETIVOS DA SUPERVISÃO TÉCNICA	46
7. DO DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS E LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO E DE FORMAÇÃO	56
8. DO SUPERVISOR	63
8.1 Supervisor interno	63
8.2 Supervisor externo	65
9. CICLO DE IMPLEMENTAÇÃO DE SUPERVISÃO TÉCNICA	68
9.1 Etapas e Ações Preliminares	68
9.1.1 Do Plano de Educação Permanente	68
9.1.2 Da certificação	69
9.1.3 Tempo de duração	70
9.1.4 Dos participantes	71
9.2 Da oferta da Supervisão Técnica	72
9.2.1 Da fase preparatória para implementação de uma ação de Supervisão Técnica	73
9.2.1.1 A Produção do Projeto Pedagógico	76
9.2.1.2 Das reuniões estratégicas na fase de preparação e evento de abertura	77
9.2.2 Fase de Execução	77
9.2.3 Fase de conclusão	80
10. PROCESSOS DE MONITORAMENTO	81
11. AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM	82
12. DO QUE NÃO PODE SER CONSIDERADO COMO AÇÃO DE SUPERVISÃO TÉCNICA NO ÂMBITO DO SUAS	84
13. CONSIDERAÇÕES	87
14.REFERÊNCIAS	89
15. APÊNDICE - DAS CONSIDERAÇÕES PARA PUBLICAÇÃO A RESOLUÇÃO Nº 6, DE 2006, DO CNAS	96

APRESENTAÇÃO

O (a) trabalhador (a) ou gestor (a) do SUAS que esse documento está lendo, possivelmente, teve uma caminhada de atuação pela assistência social anterior a esse momento. Não se trata, a presente escrita, de um dos primeiros documentos a serem lidos pelo (a) trabalhador (a) ou gestor (a) do SUAS. Outras normativas sobre a Assistência Social, que aqui serão elencadas, se fazem necessárias o contato inicialmente.

Contudo, a apesar de não ser um dos primeiros documentos a ser lido, definitivamente, não será um dos menos importantes, uma vez que se propõe a abordar uma ferramenta muito valiosa para a efetivação dos objetivos da Política Pública de Assistência Social e do SUAS.

A sinalização do possível perfil de leitor desse documento, como alguém que já teve contato anteriormente com outras orientações técnicas ou normativas, para a implementação de alguma ação do SUAS, é feita aqui para destacar que a sua vivência e as suas experiências, como trabalhador (a) e/ou gestor (a) da Assistência Social, são ferramentas muito potentes para a implementação de uma ação de Supervisão Técnica (SVT), tema desse documento.

Não se propõe a presente escrita ser destinada a um público específico de trabalhador (a) e/ou gestor (a) da Assistência Social, mas para todos (as) os (as) que tiverem interesse de compreender sobre a caracterização dessa ação de Educação Permanente.

Há uma valorização aqui das vivências e das experiências de quem executa o SUAS, em qualquer âmbito, porque elas são forjadas em processos de trabalho, no cotidiano do SUAS, no “chão” do CRAS, do CREAS ou de qualquer lugar aonde esteja uma intervenção da Política Nacional de Assistência Social acontecendo.

Assim, tais vivências e experiências ganham lugar privilegiado em uma ação de Supervisão Técnica. Por tanto, são bem vindas! Ou melhor, são também necessárias.

O trabalho árduo na Assistência Social de promoção de proteção social e defesa de direitos, demanda a articulação de competências ao (à) operador (a) dessa política. Tais competências são propostas pela PNEP (2013) como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes imprescindíveis ao desenvolvimento das funções e atribuições profissionais que buscam a atender os objetivos, princípios e diretrizes do SUAS.

Nesse contexto, a Política de Educação Permanente do SUAS, torna-se necessária para o norteamento de como podem acontecer os processos de formação e capacitação de Gestores (as), Trabalhadores (as) e Conselheiros (as) da Assistência Social. Sua importância se dá pela necessidade de profissionalização das práticas no SUAS executadas, para a garantia dos objetivos da PNAS.

Apesar de sua definição na PNEP/SUAS (2013), tivemos um hiato de três anos sem nenhuma normativa a ser apontada como norteadora para a implementação dessa ação de Educação Permanente. Apenas com a publicação da Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, vemos a determinação dos parâmetros nacionais para implementação, desenvolvimento e certificação da Supervisão Técnica, como ação de capacitação do SUAS.

Após essa Resolução, consubstanciada, mas sem novas normativas que lhe orbitassem, vemos, desde então, um silêncio marcado por ínfimas publicações de âmbito científico-acadêmico sobre a temática e nenhum novo norteamento, em âmbito nacional, sobre como podem essas ações acontecerem.


As presentes orientações não carregam a pretensão de esgotar todas as dúvidas sobre a implementação de uma ação de SVT, mas, aposta na sua compreensão, a partir de um breve passeio por contextos históricos e de uma abordagem de definições sobre os processos, legislações e normativas que tecem o cenário propício para essa implementação.

Longe de tentar se materializar como uma receita, o que gravemente fragilizaria a implementação da Supervisão Técnica, busca-se com esse documento caracterizar uma ação de supervisão no âmbito do SUAS, perfilando o que foi considerado para sua paramentação e o que deve ser garantido para sua efetivação, de acordo com os parâmetros nacionais.

Relembrando a importância do já vivenciado no cotidiano das práticas profissionais no SUAS, e em nome de honrar a importância que tem as experiências vividas pelos trabalhadores (as) e gestores (as), em muitos instantes dessas orientações técnicas, serão compartilhadas experiências que foram realizadas por entes federados (estados e Distrito Federal), na tentativa de implementar alguma ação de SVT. Essas ações foram mapeadas pela Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS (CGGTEP) do Departamento de gestão do SUAS (DGSUAS) da Secretaria Nacional de Assistência Social (SNAS) em 2024, no contexto de reconstrução da agenda do trabalho e educação permanente do SUAS.

Tal compartilhamento, sempre que for apresentado, como subtópico do que está sendo discutindo, será chamado de Caminhos já trilhados, uma vez que mediante a constatação de que poucas ações dessa natureza foram realizadas em território nacional, entender o que já foi feito, por quem tentou se arriscar, nesse caminho pouco conhecido da Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, pode servir como “bússola norteadora” de para “aonde” ir, na implementação dessa ação.

Ao final desse documento, será sugerido um ciclo para a implementação de uma ação de Supervisão Técnica, sendo apresentadas as ações que antecedem a implementação, bem como podem ser executadas as fase preparatória, fase de execução e fase de conclusão. Tão proposição foi sendo influenciada pelas experiências de quem realizou ações de SVT e conseguiu ter êxito nos resultados. Também serão apresentados os processos de monitoramento da ação e avaliação de aprendizagem.



O caminho para a implementação de uma ação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS é longo e desafiador, mas bastante fértil também. Nele as experiências relacionadas aos processos de trabalho e práticas profissionais, agenciadas no cotidiano do SUAS são, ao mesmo tempo, local de nascedouro da SVT, espaço privilegiado para reflexões críticas e matriz de possibilidades de produção de novas formas de enfrentamento dos problemas que atravessam esse caminho. Avante!

Histórico dos Processos de Supervisão Técnica



Para compreendermos como pode ser implementada uma ação de SVT no âmbito do SUAS, precisamos entender como essa ação de capacitação no trabalho se originou, como foi atravessada pelos processos históricos e como ela ganhou corporeidade, nas normativas do SUAS, que a paramenta, caracteriza e distingue de outras ações.

Pelo o que será exposto, podemos perceber que o processo de implementação de ações de Supervisão Técnica, no âmbito do SUAS, merece ser abordado como desdobramento dos processos de supervisão de práticas profissionais, desenvolvidas na história da humanidade.

Ao nos lançarmos nessa odisseia de busca histórica das raízes da SVT no âmbito do SUAS, vemos no campo da produção científica sobre o tema algum norte, ainda que sejam poucas as publicações sobre a temática.

Nessa caminhada, a primeira questão que se apresenta como basilar é pensar sobre os processos de supervisão, no geral, como produtores de saberes e fazeres laborais. Com Cariaga e Silva (2016), professoras e pesquisadoras de processo de supervisão, somos levados até a Grécia antiga, na qual, segundo essas autoras, já havia momentos de ensino profissional em moldes parecidos com o que aqui chamamos de supervisão.

De acordo com essas autoras, essa modalidade de capacitação se fez presente em práticas laborativas na Idade Média, ganhando contornos distintos e atravessando o período histórico conhecido no ocidente como Idade Moderna, chegando até os tempos atuais.

Podemos pensar que a história dos processos de supervisão aponta para a plasticidade dessa ação de produção de aprendizagem profissional, uma vez que ela vai ganhando formas distintas a partir do cenário social de cada época e de cada área profissional na qual ela é materializada. Saraiva e Nunes (2007) propõem que a Supervisão seria uma das vias mais antigas de promoção de aprendizagem de atuação profissional. Estamos discutindo então, um tipo de ação educativa destinada exclusivamente para a atuação profissional.

No ano de 1974, Jose Augusto Dela Coleta, discutindo sobre a aprendizagem do fazer profissional, afirmava que nessa época, já havia a clareza da necessidade de desenvolvimento de ações educativas dentro do trabalho. Essas ações demandavam estudos preliminares, programações rigorosamente determinadas e, principalmente, processos de observação e experimentação, que pudessem contribuir para a produção de norteamientos operacionais, potencializadoras dos fazeres laborativos.

Tais estudos deveriam se debruçar, segundo ele, sobre as diferentes atividades executadas pelos trabalhadores, sobre as interrelações do trabalhador no exercício da sua profissão, bem como sobre as tarefas e os instrumentos utilizados por esses trabalhadores.

Contudo, a verdade é que ainda temos pouco estudos sobre os processos de supervisão no geral, especialmente, sobre sua execução no âmbito do SUAS. A respeito da realização de pesquisas, estudos ou produção científica sobre o tema da Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, Maira Ribeiro de Souza (2022,) nos alerta para a carência de produção sobre o tema em geral, sobretudo de pesquisas que se debrucem sobre a materialização da SVT, a ser realizada no SUAS.

Se temos poucas publicações sobre o tema, podemos pensar que poucas ações de SVT podem estar sendo realizadas junto às equipes operacionalizadoras do SUAS ¹, que por sua vez vivem cotidianos de trabalho atravessados ou mesmo forçados pelos problemas sociais e pelas manifestações da questão social².

SAIBA MAIS 1: Um dado relevante que reafirma a proposição de que poucas ações de SVT podem estar sendo realizadas é apontado no Mapeamento de SVT no âmbito do SUAS realizado por consultoria à CGGTEP/DGSUAS/SNAS. Segundo esse estudo dos 26 e Distrito Federal do Brasil, 70,3% não desenvolveu nenhuma ação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, e a justificativa predominante para a não realização foi a necessidade de mais conhecimento sobre o tema.

SAIBA MAIS 2: O conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura, que têm uma raiz comum: a produção social é cada vez mais coletiva, o trabalho torna-se mais amplamente social, enquanto a apropriação dos seus frutos se mantém privada, monopolizada por uma parte da sociedade. (IAMAMMOTO, 1999, p. 27).

Souza (2022), descrevendo o cenário vivenciado por aqueles (as) que podem se beneficiar com a participação em algum processo de SVT na Assistência Social, ou seja os (as) trabalhadores (as) do SUAS, nos chama a atenção para a necessidade de tais profissionais de lidar com a escalada da pauperização em massa e para as diversas insurgências advindas da exclusão social.

Esse cenário, de acordo com essa psicóloga e estudiosa da SVT no âmbito da PSB, demanda dos (as) profissionais articulações coletivas para o agenciamento de intervenções que extrapolem o viés assistencialista, marcado pelas ações paliativas, mitigadoras da promoção de cidadania e autonomia das famílias, comunidades e pessoas que da Assistência Social necessitam.

Segundo Rachele Ferrari (2009), psicóloga, no geral, na Assistência Social, quando não realizamos ações de SVT podemos ir testemunhando nas equipes, sem essa modalidade de capacitação, a produção de análises aquém da realidade das famílias, advindas de informações insuficientes, que subsidiarão intervenções arbitrárias e não efetivas mediante seus próprios objetivos.

Indo ao encontro do que está sendo discutido acima, Carmina Puig i Cruells (2011), professora da Universidad Rovira i Virgili de Tarragona, na Espanha, nos lembra que os modelos de intervenção e atenção às famílias e comunidades necessitam estar sendo refletidos e problematizados, justamente pelos novos fatores emergentes da questão social que se impõem às populações.

Nesse sentido, frente a essas constantes mudanças, o profissional necessita de apoio para o desenvolvimento de suas atividades. Pois, se os (as) profissionais experimentam a sensação de desamparo da instituição na qual atuam, isso pode reverberar fazendo-a repercutir nos serviços prestados à população.

Cruells (2011), discorrendo sobre as origens históricas dos processos de supervisão de trabalhadores (as) que atuam com populações em vulnerabilidade social, afirma que, exatamente esse cenário de necessidade de enfrentamento dos problemas vivenciados por essas populações, produziu a necessidade de realização de supervisão junto à assistentes sociais e outros profissionais, no início do século XX, nos Estados Unidos.

De acordo com a pesquisadora acima citada, a evolução e o desenvolvimento da supervisão como prática de capacitação estariam ligados ao avanço teórico e prático do serviço social nos EUA.

Mas, é importante pontuar que muitas vezes, segundo Flavia Vieira (2009), do Instituto de Educação e Psicologia da Universidade de Braga – Portugal, no domínio educacional os processos de supervisão têm uma herança histórica de intervenções de inspeção e controle, a qual podemos arriscar que tais perspectivas de produção de supervisão pode algum eco na Assistência Social ressoar.

Cabendo como antídoto para que tais perspectivas não se façam presentes aonde quer que aconteça a SVT no âmbito do SUAS, o proposto por essa autora é que a ação de supervisão seja de orientação e emancipatória, ancorada nos valores de responsabilidade social.

Gaspar, Seabra e Neves (2012), acreditam que as discussões atuais sobre os processo de supervisão tem produzido alterações nela, possibilitando a saída de intervenções de inspeção para ações com fundamentos epistemológicos, paramentados na observação, acompanhamento, orientação, avaliação e liderança.

Silva (2013), discutindo sobre a supervisão como elemento constitutivo da formação continuada do educador social, nos lembra das influências da supervisão pedagógica, nesse tipo de supervisão, destinada a esse profissional. Mas, ainda que, reconhecendo tal reverberação, propõe esse pesquisador que não devemos pensar que nela deve haver apenas uma transposição da primeira para o outro âmbito de atuação laborativa, uma vez que no contexto socioeducativo as demandas são diversas.

As provocações trazidas por Silva (2013), fazem nos perceber como a história da supervisão ainda está sendo inscrita no âmbito das atividades socioeducativas, ações essas apontadas pela própria PNAS (2004) como ferramenta da política pública de Assistência Social. Ao que nos faz refletir que, a supervisão não mereça ganhar contornos messiânicos, exatamente, mediante às exigências de trabalhos tão complexas postas ao contexto socioeducativo e ao SUAS.

Ora, é nesse cenário de objetivos tão complexos e audaciosos de promoção de Proteção Social, provimentos de mínimos sociais e de garantia de seguranças socioassistenciais que o SUAS tentar promover o enfretamento das situações de vulnerabilidades e riscos sociais promovidas pelas manifestações da questão social.

Entender os processos históricos que atravessam e tecem a SVT, no âmbito do SUAS, demanda compreender suas influências advindas das práticas de supervisão no âmbito da Psicologia, do Serviço Social, da Pedagogia e dos ecos advindos dessas práticas em serviços de Assistência Social nos Estados Unidos, Inglaterra e França, para compreender o que de melhor dessas práticas podemos extrair.

Contudo, a SVT no âmbito do SUAS vai sendo construída através das normativas próprias que dão sustentação a esse sistema que operacionaliza a PNAS (2004). Anterior até mesmo da promulgação da Política Nacional de Assistência Social (2004), os direitos que são por elas afiançados já vão sendo afirmados desde a Constituição Federal de 1988, determinadas a operacionalização de ações, que os garantam, na Lei Orgânica de Assistência Social (1993) e a sua sistematização com a implantação do SUAS (2005).

Assim, para que os objetivos da Assistência Social sejam alcançados um complexo sistema de ações será engendrado, paramentado legal, orçamentária e normativamente. Mas, para que os serviços prestados, os benefícios concedidos e as ações realizadas no SUAS ganhem potência e alcancem seus objetivos é necessário, de maneira perene, a produção de situações e ações que mobilizem aprendizagens necessárias ao desenvolvimento de competências profissionais pertinentes aos (às) trabalhadores (as) e gestores (as) da Assistência Social no nosso país.

Não por acaso, na esteira de produção de normativas e orientações sobre como deve ser operacionalizado o SUAS, vemos em 2013 a publicação da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, que norteia e sistematiza os princípios e diretrizes a serem considerados nos processos de capacitação desenvolvidos junto às equipes operadoras da PNAS.

A PNEP (2013) se firma como uma tentativa de produção de contribuições para o aprimoramento da gestão do Sistema Único da Assistência Social e da qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. Entendemos então que, não adianta apenas termos leis, previsões orçamentárias, benefícios a serem concedidos, se não tivermos trabalhadores (as) prontos (as) para atuar no enfretamento das situações de vulnerabilidade e risco social. Precisamos de pessoas capacitadas, para executarem suas ações, porque são pessoas que operacionalizam a Assistência Social para pessoas que dela precisam.

Maria Riberio de Souza (2022), afirma que a evolução das bases normativas que paramentam o SUAS aponta para o imperativo de construção de uma agenda política e institucional sólida, baseada em princípios éticos e técnicos, na tentativa de concretização da assistência social como um direito.

Para essa autora, isso demanda do SUAS a realização de ações de qualificação e aprimoramentos de suas intervenções, através orientações qualificadas e efetivas ao trabalho social com as famílias que nesse sistema acontece.

Vemos na publicação da PNEP do SUAS (2013), uma via de colaboração junto aos (às) trabalhadores (as), conselheiros (as) e gestores (as) para a construção de ações que promovam atuais conhecimentos, habilidades e atitudes ancorados em um projeto emancipatório da sociedade e que serão assim concretizados através da oferta dos serviços e benefícios socioassistenciais.


Na PNEP do SUAS (2013) vemos a descrição de ações de capacitação e entre elas, especificamente na página 44 (quarenta e quatro), é apresentada a Supervisão Técnica como como uma das ações de capacitação.

“Sob essa denominação poderão ser concebidas e realizadas ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais.

A Supervisão Técnica, especialmente voltada para as equipes ou grupos de trabalho, deverá reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Deverá ser realizada por meio da mobilização e participação dos gestores e das equipes de trabalho para estudo e reflexão acerca de questões ou problemas relacionados aos processos de trabalho e práticas profissionais, visando à formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas e questões motivadoras.”

Três anos depois dessa caracterização do que seria a SVT na Assistência Social, testemunhamos a publicação da Resolução, nº 6, do CNAS, de 13 de abril de 2016, que traz os parâmetros nacionais para implementação, desenvolvimento e certificação da Supervisão Técnica, como ação de capacitação do SUAS, em consonância com os princípios e diretrizes da PNEP/SUAS.

Nesse documento encontramos diretrizes e princípios que buscam atender à perspectiva político-pedagógica da PNEP do SUAS (2013) como: a centralidade dos processos de trabalho e práticas profissionais, a interdisciplinaridade, o fomento de aprendizagem significa, as reflexões sobre a historicidade, a diversidade sociocultural e territorial a serem consideradas e a busca pelo desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS.



De semelhante maneira, nessa resolução, são apresentados os objetivos da SVT, sua caracterização quanto a duração e periodicidade, suas formas de execução, o perfil profissional que o supervisor deve ter, a necessidade de que ela esteja respaldada no diagnóstico de problemas e levantamento de necessidades de capacitação e de formação identificados no Plano de Educação Permanente, o público alvo dessas ações e a caracterização de outras ações e estratégias educativas que podem ser realizadas, de forma articulada e complementar às ações de Supervisão Técnica.

Contudo, ainda que tenhamos esse aparato normativo que se propõe ser norteador para a execução de ações de SVT, no âmbito do SUAS, temos poucas ações dessas acontecendo em território nacional, como foi possível ser evidenciado pelo mapeamento de realização de ações de SVT no âmbito do SUAS promovido pela CGGTEP, no ano de 2024.

Podemos pensar que, apesar de termos clareza sobre a importância dessa ação de capacitação para, e no trabalho, a sua implementação ainda é atravessada por obstáculos e desafios, alguns advindos da gestão em políticas públicas e muitos outros mediante a necessidade de mais orientações sobre a temática.

Apesar da história da supervisão no geral, não ser nova, a SVT no âmbito do SUAS é recente, atravessada por muitos desafios, mas constituída por um solo fértil de possibilidades de execução. Logo, quem no SUAS está ainda pode a ele e a SVT qualificar, já que estamos escrevendo nesse instante, a história da Assistência Social e da SVT nesse âmbito. Sigamos, produtores (as) da história!

Definição da SVT no âmbito do SUAS



No tópico anterior, buscamos compreender quais movimentos normativos, teóricos, técnicos e históricos foram determinantes para a produção da necessidade e da paramentação da Supervisão Técnica, como ação de capacitação da Educação Permanente do SUAS para qualificar a oferta dos serviços e benefícios, bem como a própria gestão do SUAS.

Ainda que breve, o resgate histórico, acima proposto, pode evidenciar que, algumas influências se mostraram constituintes dessa ação de capacitação no âmbito do SUAS e, exatamente por isso, para podermos então definir o que seria a Supervisão Técnica, no âmbito do SUAS, precisamos nos aproximar de algumas definições sobre o que aqui, nesse documento, é conceituado como supervisão. Afinal, de qual supervisão estamos falando?

Tentando ao final desse tópico definir o que seria então, a SVT no âmbito do SUAS, vamos iniciar com a conceituação do que seria supervisão no Dicionário de Língua Portuguesa Michaelis (2020), que define supervisão como ato ou efeito de supervisionar, sendo esse verbo enunciado nessa mesma obra como dirigir ou inspecionar um trabalho.

Quando pensamos em inspecionar, verbos análogos a esse, nessa obra que utilizamos inicialmente para pensar sobre as conceituações da supervisão, são examinar, observar e vistoriar.

Gaspar, Seabra e Neves (2012), pesquisadoras da Universidade Aberta de Portugal, sobre os significados da supervisão apontam para as raízes etimológicas latinas do termo: “super”, como sinônimo de sobre e vídeo, referente a ver. A princípio então, vemos a supervisão como uma visão de cima o que agenciou, junto a outras variáveis a correlação de ações de supervisão relacionadas à inspeção, fiscalização, controle, avaliação e imposição.

Propõem as autoras que, a supervisão merece ser compreendida, não como uma visão de cima, mas aprofundada e baseada na reflexão, com o intuito de qualificar a ação na qual se debruça. Defendem as autoras, uma supervisão como mediação na edificação de conhecimentos, necessários para o fazer profissional.

É possível afirmar que a supervisão, como via de produção de conhecimento para a atuação no mundo do trabalho, pode acontecer ainda no processo de formação inicial de categorias profissionais, especialmente as conclamadas a atuar no SUAS, como poderíamos exemplificar as supervisões de estágio na formação em Serviço Social, em Psicologia, em Pedagogia, em Direito, etc.

Para Alves (2008), a supervisão pode ser definida como uma interface comunicativa de aprendizagens, mais do que uma orientação, ela seria uma interação implicada, que busca identificar e resolver problemas aonde ela aconteça. Com a presente autora vemos que sim, a supervisão está relacionada ao campo de produção de aprendizagem, ou seja, cabe perceber ela como ação de capacitação e, propõe a autora, que ela tem uma perspectiva resolutiva, ou pelo menos, mitigadora de desafios que se possam se impor ao cenário aonde ela se realiza.

Matumoto et al (2005), discutindo supervisão de equipes em ações de atenção à famílias e comunidades, afirmam que ela é uma ferramenta para o fomento à grupalidade e para a produção de reflexão, entre as equipes, sobre suas práticas e sobre resultados alcançados com elas. Propõem os autores que, a supervisão no trabalho é para produção de autoanálise e autogestão.

Bartella, Fonseca e Delabrida (2012), nos lembram que definir supervisão não é fácil, dada à multiplicidade de interferências e interveniências na sua concretização. Mas, afirmam as autoras que há nesse, e, através desse processo, a produção de competências, ou seja, é objetivo da supervisão o desenvolvimento, ensino e aprendizagem da prática em um contexto organizacional específico.

Vemos até o presente que a supervisão vai sendo alocada no lugar de uma ação técnica profissional que tem o objetivo de fomento de conhecimentos, habilidades e atitudes para atuação em dado contexto profissional, junto às equipes supervisionadas.

Cruells (2011), se aproximando mais do âmbito no qual estamos tentando problematizar a supervisão, afirma que ela é a ação de análise da prática profissional, que executam os trabalhadores em contextos de intervenção psicossociais. É um trabalho sobre o trabalho, uma meta trabalho que se constitui entre a aprendizagem, a educação e o apoio em uma organização ou instituição.

Ainda para essa estudiosa do assunto, a supervisão de intervenções em comunidades é um processo que tem por intuito revisar o trabalho profissional e os sentimentos atrelados a ele, ação que ajuda a pensar sobre os marcos teóricos e conceituais aplicados ao cotidiano de trabalho.

De ante mão, vemos com essa autora, que a supervisão acontece dentro do trabalho para pensar sobre o cotidiano de trabalho, sendo por ela acrescentada a possibilidade de se refletir sobre as reverberações emocionais vivenciadas pelos trabalhadores no seu dia a dia de atuação.

Segundo Silva (2013), a supervisão é o tipo de intervenção que possui marcas próprias que culminam na tentativa de oferta de norteamiento, de práticas de apoio às equipes profissionais, perante os desafios postos ao cotidiano de trabalho. Nesse autor, vemos a busca na supervisão o agenciamento de intervenções que colaborem para o fortalecimento da criticidade frente à ação laborativa nos participantes dessa intervenção.

A marca maior dessa ação, é para Silva (2013), a sua produção de momentos de reflexão sobre a prática, e, na prática, o que possibilitará a mitigação das rotinas mecanizadas, impulsionando o trabalhador para a formulações de novas vias de agir sobre seu fazer profissional, compartilhando saberes para a construção de novos saberes. Na visão desse autor, a supervisão necessita da escuta e do acolhimento.

Caparrós, Beneyto e Soto (2013), do Departamento de Trabalho Social e Serviço Social da Universidade de Alicante, na Espanha, propõem que a supervisão pode ser definida como um espaço de promoção de aprendizagem produzido por reflexões a respeito das relações entre teoria e prática profissional. Nesse tipo de ação, o participante é estimulado a pensar em soluções para as dificuldades que enfrenta no seu trabalho, fomentando o surgimento de competências para o exercício profissional.

Nesse mesmo ano no Brasil, vemos a publicação da PNEP do SUAS (2013) que, a princípio apresenta a Supervisão Técnica como uma ação de capacitação, ou seja, uma atividade promotora de aprendizagem, sendo distinguida das demais por sua realização em serviço.

Há uma outra expressão distinta ou inédita na definição da Supervisão Técnica, descrita na PNEP do SUAS (2013), quando comparadas as outras modalidades de capacitação apresentadas nesse documento, as saber: **as equipes de trabalho**.

Afirma a PNEP do SUAS (2013), que a Supervisão Técnica tenha por finalidade **apoiar e acompanhar as equipes de trabalho**. As outras modalidades de capacitação³ destinam-se aos trabalhadores, conselheiros, gestores que atuam no SUAS. Mas quando se define a SVT e a distingue das demais ações de capacitação, o público acima citado é redefinido e representado nesse instante de classificação, de público alvo da ação de capacitação, como equipes de trabalho. Exatamente por ser esse o lugar destinado, o lugar privilegiado de surgência e insurgência do que será posto a ação de supervisão.

SAIBA MAIS 3: Tipos de ação de capacitação de acordo com a PNEP do SUAS (2013)

“Capacitação Introdutória: Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação com carga horária entre 20 e 40 horas/aula de duração, que tenham por finalidade promover o nivelamento de competências basilares ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas.

Capacitação de Atualização: Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação com carga horária entre 40 e 100 horas/aula de duração, as quais tenham por finalidade atualizar e manter as competências necessárias ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas. Não obstante, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.

O que de fato surge no trabalho parece ser componente importante para o desenvolvimento dessa ação de capacitação, talvez, dentro dessa perspectiva ela possa ser uma via de compreensão da distância e da complementaridade entre o Trabalho Real e o Trabalho Prescrito.

Gerin et al (2001), apontam a proposição de trabalho real como aquele determinado, anteriormente, pela organização e posto ao trabalhador para a execução.

Mas, no cotidiano de trabalho, o trabalhador encontra-se com o trabalho real, aquele que acontece a partir das possibilidades e dos desafios reais de sua execução. Esses autores, e outros que compartilham dessa proposição acredita que em muitas situações o trabalho prescrito e o trabalho real podem ser bem diferentes um do outro. Compreender o que distancia essas duas dimensões do trabalho pode contribuir para sua própria qualificação, isso pode acontecer em situações de reflexão sobre o cotidiano de trabalho.

A PNEP do SUAS (2013), institui a definição do que seria SVT, realizada no âmbito do SUAS, e a diferencia das demais quando, contundentemente, afirma que ela é voltada para equipes e grupo de trabalho, devendo ela agrupar profissionais de distintas funções e níveis de formação que compartilhem de um mesmo campo de responsabilidade nas funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.


Ao final da descrição da SVT no âmbito do SUAS, empreendida na PNEP do SUAS (2013), vemos novos sinais de sua peculiaridade, ela é constituída por momentos de reflexão sobre os desafios e problemas que atravessam os processos de trabalho e o fazer profissional, mas com uma lógica de utilidade, não apenas refletir para a produção de momentos políexos, e sim para promover agenciamentos e tentativas de alternativas possíveis para ultrapassagem dos desafios e questões que motivaram a execução da SVT.

No dia 13 de abril, de 2016, é publicada pelo Conselho Nacional de Assistência Social a Resolução Nº6, na qual são apresentados os parâmetros nacionais para implementação, desenvolvimento e certificação da Supervisão Técnica, como ação de capacitação do SUAS, em consonância com os princípios e diretrizes da PNEP/SUAS.

Em tal documento, vemos uma definição do que seria a SVT, a ser realizada no âmbito do SUAS: a ação que estruturada em um tempo na organização do trabalho para a mobilização de gestores e trabalhadores com o intuito de promover reflexões e estudos coletivos sobre o que atravessa e constitui os seus processos cotidianos de trabalho, as suas práticas profissionais, as articulações com o território, na perspectiva institucional e intersetorial.

A resolução, que aqui utilizamos para compreender o que seria a SVT no âmbito do SUAS, a define então como uma ação de capacitação no trabalho que objetiva fornecer subsídios teóricos, metodológicos, técnicos, operativos e éticos para a produção de novas possibilidades de intervenção aos (às) trabalhadores (as) e gestores (as) do SUAS no provimento dos serviços, programas, projetos, benefícios socioassistenciais e transferência de renda. Tudo isso para a qualificação das ofertas da Assistência Social e efetivação da garantia de direitos.

Em um mapeamento realizado no ano de 2024 pela CGGTEP sobre a realização da SVT no âmbito do SUAS, os representantes dos 26 estados e do Distrito Federal, responsáveis pelas ações de Gestão do Trabalho e Educação Permanente foram convidados a tentar definir a partir de suas percepções o que seria a SVT.



Dos representantes dos estados que não realizaram a SVT, metade deles elenca a expressão processos de trabalho para relacionar com a ação de SVT. Ela estaria para eles articulada, produzida e executada a partir de situações e ações próprias do cotidiano de trabalho na Assistência Social.

A SVT é também representada como modalidade de capacitação relacionada a processos de trabalho, para a representante do estado que executou ação de SVT, de acordo com as normativas do SUAS e a qual serviu de inspiração para a proposição do quadro de fases de implementação da SVT, como será apresentado posteriormente. Contudo, outros representantes de outros estados, quando tentam definir o que seria a SVT no âmbito do SUAS, descrevem ela como constituídas de ações que ganham características diferentes das propostas pelas normativas para a implementação dessa ação de educação permanente.

Podemos pensar o quão complexo é o trabalho de definir o que seria SVT no âmbito do SUAS, mas se aproximar da compreensão das particularidades e características dos processos de supervisão e principalmente dos parâmetros postos pela Resolução Nº 6, de 2016 ,do CNAS, pode contribuir para tal intento.

Caracterização dos processos de supervisão



Como um guia que se propõe ser esse documento de orientação sobre a execução de ações de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, necessita ele, de alguma maneira apontar possibilidades de direcionamentos, assinalar sentidos, propor “rotas”.

Contudo, é perceptível que, pela complexidade dessa ação de capacitação, não podemos falar de um caminho, mas de diversos percursos e itinerários que confluem para o surgimento e a execução dessa ação, como vimos no breve apanhado histórico sobre o tema, bem como no reconhecimento da fertilidade de vias para sua execução.

Nesse sentido, buscando entender esses trajetos, evidenciamos algumas influências históricas e nos aproximamos de algumas possíveis definições sobre o que seria supervisão e o que conceituaria a Supervisão Técnica, no âmbito do SUAS.

No presente instante da rota proposta por essas orientações, apresentar as características dos processos de supervisão e da SVT, podem contribuir para entendermos sua paramentação, seus objetivos, e os elementos importantes na boa execução dessa ação.

Matumoto et al (2005), nos ajudam a entender essa ação quando afirmam que processos de supervisão de equipes no trabalho são caracterizados pelo planejamento, organização e avaliação de serviços que são prestados por uma equipe que dela participe, almejando a supervisão o controle dos processos e resultados a serem obtidos, de acordo com as normativas e padrões postos a esses serviços. Apostam os autores na autoanálise e fomento à vias de autogestão como marca da supervisão de equipe em trabalho.

As características da supervisão como promotora de aprendizagem, segundo Alves (2008), vão a encontro da proposição acima, quando a autora afirma que ela tem etapas e precisa de planejamento, observação e avaliação, bem como sendo ela atravessada pelos processos de questionamentos e de autoregulação da equipe.

Ainda de acordo essa investigadora, na supervisão vemos interações que produzem conhecimentos profissionais. Também Gaspar, Seabra e Neves (2012) discutindo a supervisão, a caracteriza como marcada por etapas de planejamento, organização, apoio, formação e avaliação.

Para Vieira (2009), a supervisão é caracterizada pela possibilidade de promover questionamentos críticos para a produção de novas teorias e práticas locais, ou seja, ela seria produtora de saber profissional.

Barreto e Barletta (2010), no âmbito da supervisão clínica em psicologia, prática que exerce forte influência sobre os processos de supervisão na Assistência Social, afirmam que ainda não há uma padronização de práticas de supervisão, mas sim uma escassez de pesquisa no tema.

No geral, de acordo com as autoras, a maneira como ela pode ser executada apresenta variações advindas de contextos culturais diferentes. Isso pode nesses âmbitos, gerar uma pluralidade de métodos, muito mais paramentada em compreensões pessoais de quem executa a supervisão, do que a ancorada em suportes científicos ou normativos da área. Contribuem, ricamente as instigadoras, quando alertam que a supervisão não deve ser apenas reflexões sobre teoria e prática, mas que ela deve ajustar o fazer profissional às demandas sociais postas à prática profissional.

As influências da supervisão na formação em serviço social são muitas na constituição da SVT em Assistência Social e, cabe, no presente momento, compreendermos o que de lá se diz sobre essa via de produção de aprendizagem.

Para Alzira Maria Baptista Lewgoy e Maria Lúcia Amaral (2006) a supervisão deve ser caracterizada como trabalho coletivo, no qual há a produção de reflexões que estruturam e fomentam habilidades e competências profissionais. Qualificam a supervisão, essas autoras, como um processo de aprendizagem flexível e dinâmico, possibilitador de conquistas, de superação, de solidariedade, de criatividade e liberdade, a partir de problematizações do trabalho.

Segundo Cruells (2011), se caracterizam as supervisões como ações que garantem oportunidades de reflexão sobre o contexto no qual acontece a intervenção profissional, uma vez que ela deve favorecer a capacidade análise e detecção de recursos, na tentativa de solucionar os problemas enfrentados no serviço. Propõe a autora que as intervenções sociais ou socioeducacionais são complexas mediante os problemas aos quais enfrentam, logo, precisam ser refletidas pelos profissionais que as executam.

Ainda de acordo com essa autora, as ações de supervisão junto às equipes que trabalham com tais intervenções, objetivam a qualificação das ações profissionais, através da reflexão coletiva, da produção participativa, do conhecimento crítico, buscando aprender com o que está sendo feito, aperfeiçoando a habilidade de intervenções sociais. Segundo ela, a supervisão pode contribuir para o reconhecimento de conflitos na execução do trabalho e para fomento à busca por vias de resolução satisfatória para os envolvidos.

Cruells (2011), afirma que com a supervisão prevenimos os riscos de realização de ações improvisadas frente à temas tão complexos, próprios de trabalhadores que atuam com manejo de relações interpessoais. Há aqui uma contribuição muito importante dessa autora sobre a caracterização das ações de supervisão. Segundo ela, é marca da supervisão não apenas possibilitar a construção e estratégias de ação profissional, mas também contribuir para a redução de tensão emocional que o trabalho pode oferecer.

Assim, é importante para a produção de uma supervisão que seja efetiva em seus objetivos, que se leve em consideração as expectativas daqueles que serão público alvo da ação, uma vez que há muitos elementos presentes em tais expectativas que merecem ser considerados, já que temos diferentes profissionais que comporão essas equipes.

Por fim, vemos em Cruells (2011), também uma confluência de ideias sobre como se caracteriza a supervisão, ou seja, de acordo com os autores já citados, a supervisão é designada como via de análise, reflexão, metatrabalho sobre as dificuldades enfrentadas na vida profissional diária.

Ao termos contato com produções teóricas que discutem supervisão, junto a equipes que desenvolvem ações que podem acontecer no âmbito do SUAS, percebemos que muito do dito anteriormente se repete, mas outras questões também aparecem como distintas e constituintes da SVT no âmbito do SUAS.

Silva (2013), traz a supervisão como uma ação que pode contribuir para o desenvolvimento de potencialidades do educador social, atuante em medidas socioeducativas, através de ações que promovam reflexões sobre suas ações profissionais cotidianas.

Ela se caracteriza, segundo o autor, como um vias de compartilhamento das experiências do grupo de trabalho, que possam contribuir para à reflexão crítica e a produção de novas possibilidades de atuação e aprimoramento dos processos de construção das ações profissionais, que fujam do lugar de intervenções robotizadas.

Busca a supervisão nesse âmbito, ainda de acordo com Silva (2013), o fomento de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao bom desempenho das ações, através da compreensão nos participantes de suas limitações pessoais, mas também da equipe e da própria Assistência Social.

Uma boa ação de supervisão precisará ser definida por objetivos claros, produção de reflexão crítica, periodicidade pelo menos quinzenal, proporcionar o contato com subsídios teóricos sobre o tema, concretizar-se como espaço de acolhimento para as manifestações emocionais do trabalhador e promover o compartilhamento de responsabilidade, afirma Silva (2013).

Podemos conjecturar, com o dito até então pelos autores, que nos apontam características de processos de supervisão no geral, em espaços aonde são executadas ações socioeducativas e no âmbito do SUAS, que a supervisão pode melhorar o desempenho do trabalhadores, que ela está focada no dia a dia da equipe supervisionada e pode ofertar algum nível de apoio aos (às) trabalhadores (as) na execução de ações. Bem como, ela acontece em intervalos regulares e delineados para possibilitar o planejamento das ações frente às situações complexas do cotidiano de trabalho. Novas práticas podem surgir da supervisão, novos produtos ou processos de trabalho podem surgir na SVT, realizada no âmbito do SUAS.

Ferrari (2009), caracteriza a SVT, no âmbito do SUAS, como capaz de produzir aportes metodológicos, teóricos, operativos e éticos inéditos necessários à produção de soluções possíveis para os desafios enfrentados pelos (as) trabalhadores (as) do SUAS. Intenta essa ação, segundo a autora, qualificar a oferta dos serviços, as concessões dos benefícios socioassistenciais e a gestão do Sistema.

Ainda na tentativa de caracterização da SVT, especialmente o âmbito do SUAS, Maria Ribeiro de Souza (2022) afirma que é marca dessa ação de capacitação apresentar e agenciar a formação de ferramentas cognitivas para o enfrentamento dos obstáculos próprios do fazer profissional no SUAS, bem como estimular a construção de identidades profissionais, a partir da estimulação ao (à) trabalhador (a) à análise do contexto de sua atuação, no combate às manifestações da questão social.

A partir dos apontamentos trazidos até então, fica evidente a complexidade dessa ação de capacitação e a necessidade de maiores estudos que contribuam para o entendimento de sua formatação e adaptação aos diferentes contextos nos quais estão inseridas (os) os (as) trabalhadores (as) e sobre os quais necessitam atuar.

Oficialmente, temos a PNEP do SUAS (2013) e a Resolução do CNAS, nº 6, de 2016, como os documentos que descrevem e caracterizam os parâmetros de execução de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, logo um guia de orientação sobre a temática precisa ir ao encontro dessas normativas, para delas extrair ancoragem e norteamento.

É usando esses documentos como bússolas, bem como visitando as experiências elencadas em mapeamento sobre a realização de STV no âmbito do SUAS realizado pelo MDS (2024) junto aos estados e Distrito Federal, que nesse instante podemos encontrar elementos concretos possibilitadores do entendimento de sua execução, bem como instrumentos, ferramentas, metodologias possíveis de serem adaptadas a distintos contextos, de atuação do SUAS, em todo território nacional. Sigamos!

Caracterização da Supervisão Técnica na PNEP do SUAS

04

Como o presente documento busca caracterizar-se com um guia de orientações técnicas para a realização de ações de supervisão técnica, no âmbito do SUAS, intentaremos, a partir desse instante, apresentar os elementos que a compõem, sempre na prerrogativa de tentar apreende-los e prospectar como podem ser garantidos e adaptados em futuras ações.

Se no tópico anterior, o presente documento buscou caracterizar os processos de supervisão, para entendermos os contornos da Supervisão Técnica, a partir de então, focaremos nas normativas da Política de Assistência Social que descrevem, caracterizam, paramentam e norteiam, especificamente, como devem ser executadas as ações de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS.

De início, é muito importante lembrar que o nascedouro da expressão Supervisão Técnica, em normativas da Assistência Social, em nosso país se dá com a publicação da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, no ano de 2013. Esse documento, fruto dos debates desenvolvidos em Conferências de Assistência Social, sobre o trabalho e valorização dos (as) trabalhadores (as), se fez presente em muitas deliberações.

Desde a I Conferência Nacional de Assistência Social, realizada em 1995 a temática aparece através de solicitações de “treinamento de pessoal”. Nas conferências subsequentes, as deliberações vão ganhando contornos mais conciso de demandas de ações permanentes de capacitação, de acordo com as concepções da Assistência Social, como política pública de direitos.

Pedidos de implantação de política nacional de capacitação vão cada vez mais se mostrando presentes até que na VIII Conferência Nacional de Assistência Social em 2011, surge o debate que se materializa em demanda de implantação de uma política de educação continuada e permanente.

Sendo publicada pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome em 2013, a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social, tem como objetivo:

“Institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação.” (PNEP do SUAS, 2013, p. 27).

O objetivo desse documento, segundo Pinho (2024), é orientar como pode se dar o processo de qualificação das ações dos (as) trabalhadores (as), gestores (as) e conselheiros (as) do SUAS. De acordo com a autora, a PNEP do SUAS propõe que as capacitações ofertadas, neste âmbito, devem buscar adotar o conceito de competência e sua tridimensionalidade,

“observando questões técnicas (habilidades e metodologias), éticas (conhecimentos e conceitos) e políticas (postura adequada e atitudes). Esse aspecto é fundamental para que os processos de capacitação não ocorram descolados da realidade e dos contextos históricos e políticos que perpassam as situações atendidas por essa política.” (p.88)

Acesse aqui a PNEP do SUAS:

https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf

É no instante no qual é definido os tipos de capacitação que podem acontecer, no âmbito do SUAS, que vemos a primeira vez o nome Supervisão Técnica sendo utilizado e descrito como ação de política pública da Assistência Social.

Na PNEP (2013), a SVT é descrita primeiramente como ação de capacitação **EM** serviço. A utilização da preposição EM, ou seja, dessa palavra gramatical, imutável, que conecta os dois elementos dessa frase, quer dizer, capacitação e serviço, estabelece uma relação entre eles, indica um lugar de acontecimento. Mas, qual? No serviço. Essa expressão abre a possibilidade de entender que ela pode acontecer no local do serviço e/ou no tempo, ou horário do serviço, ou seja, do trabalho.

O tempo/local de trabalho é o locus privilegiado para que essa ação ganhe distinção das demais ações de capacitação, ganhe concretude, potência e efetividade. Nenhuma outra ação de capacitação na PNEP do SUAS (2013) aponta para um lugar de realização como a SVT. Lembrar dessa característica, e garanti-la, é marca primeira da SVT no âmbito do SUAS.

Ainda na primeira frase de definição da SVT na PNEP (2013) surge uma outra característica dessa ação que estamos a tentar compreender, e, aqui orientar, para sua execução. A SVT deve apoiar e acompanhar as equipes de trabalhadores (as) no seu cotidiano de trabalho. Há uma marca de realização dela ao longo de um espaço temporal, uma vem que há a qualificação de estar junto por um período ou por um trajeto, ao que naturalmente demanda tempo.

A temporalidade da realização da SVT técnica na PNEP (2013) não é estabelecida, apenas três anos mais tarde é na Resolução do CNAS, nº 6, de 2016, que temos essa dimensão sendo melhor descrita. Já chegaremos nessa parte, por agora, merece ser evidenciado para a construção dessas orientações técnicas, qual demanda está posta a Supervisão Técnica durante o acompanhamento da equipe. Não só acompanhar, mas acompanhar para apoiar, ou seja, amparo, firmamento ou mesmo ajuda para execução das atividades laborativas no trabalho.

Novamente cabe aqui evidenciar que nas descrições das outras ações de capacitação da PNEP do SUAS (2013), não há o apelo ao acompanhamento das equipes e fornecimento de apoio a elas, como expostos na definição do que é Supervisão Técnica. Ou seja, orienta-se que em todo o tempo de acompanhamento da equipe com a qual será realizada a SVT, precisamos lembrar que ela deve fornecer apoio a esses (as) trabalhadores (as).

Seguindo na descrição do que seria SVT, a PNEP do SUAS (2013), a caracteriza como sendo

“voltada para as equipes ou grupos de trabalho, deverá reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.” (p. 44).

As outras ações de capacitação são destinadas a públicos que vão sendo chamados de trabalhadores, gestores e conselheiros. Contudo, nas ações de SVT, não se fala e conselheiros nesse documento, nem na Resolução acima citada, talvez por não ser essa função reconhecida como uma categoria profissional.

Outra distinção da SVT se dá ainda no campo da característica do seu público alvo. Vemos na PNEP a troca da expressão trabalhadores pela terminologia equipes ou grupos de trabalho. Não devendo ela ser efetivada apenas para uma categoria profissional, mas devendo coadunar na mesma ação a presença e participação de profissionais de diferentes funções.

Segundo Pinho (2024, p.89) a realização de supervisões técnicas se dá junto à “profissionais de diferentes funções e níveis de formação para viabilizar o aproveitamento de sua experiência e seus conhecimentos, bem como promover sua integração.” Tal característica possibilita a garantia da efetivação da perspectiva político-pedagógica da PNEP (2013) da intersectorialidade, que será um pouco mais tarde aqui discutida.

Podemos pensar, até o presente instante, que o foco das ações de SVT no âmbito do SUAS descentra-se da lógica apenas do trabalhador e lança luz para os processos de trabalho, que poderão ser refletidos, criticados e reorganizados, pela problematização das equipes que agenciam esses processos de trabalho. Assim, no planejamento das ações de SVT no âmbito do SUAS, devemos orientarmo-nos para que ela seja realizada com equipes que compartilham de situações e demandas postas aos serviços nos quais atuam no SUAS.

**Perspectivas
Pedagógicas da
PNEP (2013) e da
Supervisão Técnica**

05

5.1 Processos de trabalho

O desenvolvimento de uma ação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS pode ganhar efetividade quando nela fazemos garantir que as perspectivas pedagógicas propostas pela PNEP do SUAS (2013) se façam presentes.

A centralidade nos processos de trabalho e nas práticas profissionais, é, no documento acima citado, a primeira dimensão a ser evidenciada nessas ações de capacitação. De acordo com a PNEP (2013), na SVT em Assistência Social, o cenário do trabalho é ao mesmo tempo solo fértil para o planejamento das ações e espaço obrigatório no qual deve ser executada a Supervisão.

Freitas et al (2019), afirmam que é característica da espécie humana a possibilidade de reflexão a respeito dos processos de trabalho por ela desenvolvidos em seu cotidiano, sendo o grau de complexidade de execução dos processos de trabalhos proporcional a dificuldade de reflexão sobre ele. As reflexões sobre o desenvolvimento de ações de trabalho se debruçam sobre a maneira como realizamos nossas atividades laborativas, ou seja, sobre o aparelhamento de metodologias e estratégias através das quais a humanidade, utilizando de ferramentas, atua sobre algo e o transforma, na tentativa de nele forjarem alguma utilidade para a vida ou para as relações sociais.

Segundo o STJ (2016) para entendermos o que seriam os processos de trabalho, precisamos defini-los como as ações técnicas e gerenciais pensadas por indivíduos e realizadas de maneira sistematizada, conectada e norteada para a produção de resultados previamente planejados, utilizando para tal, ferramentas e conhecimentos. No âmbito da Assistência Social, devemos levar em consideração os componentes ético-políticos do SUAS para a compreensão dos processos de trabalho na PNAS.

Podemos pensar que os processos de trabalho e práticas profissionais, que devem se tornar centrais na produção de ações de Educação Permanente no SUAS, estão relacionados com os fluxos estabelecidos, com os procedimentos executados e as ações desenvolvidas na Assistência Social.

É importante destacar que tomar os processos de trabalho e as práticas profissionais como centrais no desenvolvimento de ações de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, demanda considerar também a existência de instrumentos de trabalho e de finalidades dos mesmos. Tal ideia é defendida por Paula (2014), quando ela afirma que instrumentos de trabalho são ferramentas de ação que devem garantir finalidade às intervenções dos profissionais. Logo, pensar a centralidade dos processos de trabalho em ações de SVT é compreender, também, que a discussão sobre os instrumentais e ferramentas de trabalho necessitarão fazer parte das discussões sobre as práticas profissionais, que venham a ser tema de SVT.

Assim, necessitamos em nossas supervisões, criticamente, nos perguntarmos quais as competências necessárias para o agenciamento de ações efetivas no âmbito da política pública de Assistência Social e quais os instrumentos e ferramentas que disponibilizamos para, de maneira inédita, produzir tais ações.

Paralelo ao reconhecimento da importância do uso das ferramentas laborais como parte essencial na discussão a respeito dos processos de trabalho, necessitamos ter clareza sobre o conhecimento do “objeto” desses processos.

Descrevendo ainda os componentes do cotidiano laborativo, Faria et al (2019), também apontam para noção de que todo processo de trabalho se debruça sobre algum objeto, nele intervém, e alteração de seu estado lhe proporciona. Como é proposto ao SUAS que as ações de Proteção Social devem ser empreendidas com base na matricialidade sociofamiliar, acreditamos que as relações entre os indivíduos, a família e as comunidades são objetos privilegiados de intervenção da PNAS.

Faria et al (2019), fazendo eco de autores especialistas no tema, propõem didaticamente a existência de elementos que compõem os processos de trabalho. Um desses elementos é a noção de que todo trabalho é executado para uma finalidade ou objetivo, ou seja, busca-se atingir um propósito com a ação laborativa. Na realização de ações de SVT no SUAS, necessitamos constantemente nos perguntarmos sobre quais os objetivos das ações desenvolvidas nesses espaços, a quem interessa a realização desses objetivos e quais as finalidades de sua realização.

De semelhante maneira é entendido que os processos de trabalho são sempre agenciados por sujeitos ou agentes de execução de práticas laborais (FARIA ET AL, 2019), no nosso caso, são os (as) trabalhadores (as) e os (as) gestores (as) os (as) agentes de execução de tais práticas.

Todas essas dimensões, acima discutidas, devem ser, constantemente, consideradas ao longo do desenvolvimento das ações de supervisão técnica, no âmbito do SUAS, e tornarem-se a base de fomento de competências nessas intervenções.

Podemos pensar que as ações de SVT na Assistência Social deve então, proporcionar reflexões críticas sobre quais os objetivos das intervenções realizadas no SUAS, sobre quais as suas finalidades frente ao cenário político estrutural no qual estão inseridas, sobre à quais propósitos servem essas ações, quais os meios disponíveis para a realização dessas práticas profissionais, sobre o que, ou a respeito de que, irão os processos de trabalho intervirem e quem os agenciarão.

Tomar os processos de trabalho como centrais na produção de ações de SVT no âmbito do SUAS tem o propósito de garantir que elas não estejam desconectadas do real do trabalho desenvolvido pelos (as) profissionais e de que se distanciem dos processos herdeiros das práticas assistencialistas e produtoras de subalternidade, destinadas ao longo da história para os que da Assistência Social necessitam.

É evidente que a perspectiva pedagógica da centralidade nos processos de trabalho está muito relacionada ao desenvolvimento de capacidades e competências necessárias ao SUAS, que será logo adiante discutido, contudo nesse instante merece ser evidenciado o que propõe a PNEP do SUAS.

“Essa centralidade resulta do papel que os processos de trabalho e as práticas profissionais desempenham como principais mediadores da gestão descentralizada e participativa do SUAS e da concretização dos serviços e benefícios ofertados” (PNEP, 2013, p. 35).

Assim, podemos propor que a centralidade nos processos de trabalho e nas práticas profissionais devem alicerçar o planejamento, a execução, o monitoramento e avaliação das ações de SVT no âmbito do SUAS, na tentativa de dar respostas aos problemas e dificuldades do dia a dia de trabalho e de produzir a constante reflexão crítica sobre a concretização dos princípios da LOAS (1993).

Aqui inauguramos, nessas orientações técnicas sobre a implementação de SVT, o compartilhamento de ações já empreendidas pelos entes federativos (estados e DF) na execução de ações de SVT. Sempre que aparecer a expressão **Caminhos já trilhados**, é sinal que estamos compartilhando alguns relatos dessas experiências.

Caminhos já trilhados para garantir a centralidade dos processos de trabalho: Escuta de demandas e desafios postos à realização dos trabalhos no SUAS, por meio da realização de diagnósticos de necessidades de capacitação, como proposto pelo artigo 8, da resolução ,n.º 6, de 2016, do CNAS, sobre a parâmetros da SVT, ou levantamento de temas pertinentes à execução do trabalho de acordo com os participantes da SVT; Realização de reuniões, rodas de conversa, grupos focais, visitas técnicas, uso de indicadores nos sistemas do ente federativo, dados advindos da vigilância socioassistencial, oficinas de levantamento de necessidades de capacitação, a produção de formulários eletrônicos que evidenciem os temas a serem trabalhados, questionários e roteiros de entrevistas e caracterização do perfil dos profissionais que compõem a equipe participantes da SVT. Na análise dos dados obtidos com as ferramentas mencionadas, diversas foram as metodologias utilizadas para a categorização desses dados, como por exemplo a produção de tabelas, análise fatorial, análise temática, a análise de Conteúdo de Bardin, o uso da Metodologia *Design Thinking*⁴, *feedbacks*, a observação de relatórios e de atividades que podem ajudar nessa etapa.

SAIBA MAIS 4: metodologia de estimulação ao surgimento de ideias sobre possíveis resoluções de problemas ou proposições de novas soluções para os desafios enfrentados pelas equipes de trabalho. Nessa metodologia os trabalhadores se aproximam de um problema e discutem sua compreensão e resolução, a partir dos mais diferentes pontos de vista que deverão ser de semelhante maneira considerados.

5.2 Interdisciplinaridade

O princípio da interdisciplinaridade, como elemento constituinte da perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente do SUAS, garante a ela e também à Supervisão Técnica, o distanciamento de modelos tradicionais de aprendizagem pautados na divisão de saberes e no loteamento de conhecimentos.

Tal princípio, que deve estar presente em atividades de Supervisão na Assistência Social, se mostra ser fruto de uma concepção tecida em um momento histórico de crise de paradigmas das Ciências Sociais e agenciado pelo surgimento de severas depreciações às demasiadas especializações do processo de construção de conhecimento, como afirma Rozoni (2019). Para essa autora, a interdisciplinaridade é caracterizada pela tentativa de articulação e fomento à conexão de distintas visões de mundo, de homem e de conhecimento.

Apontar a conceituação da interdisciplinaridade pode ser uma atividade muito difícil, mas segundo Freitas (2023) ela tem seu nascedouro nas tentativas de explicação sobre a ocorrência dos fenômenos a partir de modelos que vão de encontro a uma abordagem disciplinar.

Ainda que não seja fácil definir o que seria a interdisciplinaridade, podemos contar com a contribuição de Araujo (2019) que nos propõe que o sentido etimológico da expressão, interdisciplinaridade faz referência a relação existente entre os campos de produção de saber, apontando para uma perspectiva de interligação entre as diferentes disciplinas no entendimento dos fatos. Em um espectro de nível de interação entre as áreas do conhecimento, o referido autor propõe que as disciplinas podem comunicar uma à outra ideias e enunciados, bem como podem produzir a integração de conceitos.

Rozoni (2019), argumentando sobre a polissemia do termo, nos afirma sobre a existência desse conceito na Europa, especialmente na França, aonde a interdisciplinaridade é compreendida como um fim em si mesmo, ou seja, nessa percepção a produção do conhecimento interdisciplinar é defendida pelo ato de conhecer, ancorando a interdisciplinaridade no âmbito epistemológico e na produção de “saberes”.

Contudo, em outros locais como nos Estados Unidos, a interdisciplinaridade vai sendo delimitada como um meio, segundo a autora acima citada. Nesse sentido a produção do conhecimento interdisciplinar se configuraria como uma ferramenta para a obtenção de um determinado objetivo, ou seja, na produção de “fazeres”. Essa concepção pode, por vezes, gerar equívocos quando o conhecimento interdisciplinar ganhar contornos meramente de ferramenta, sem grandes reflexões críticas, como nos exorta a autora.

Por fim, nos propõe Rozoni (2019), a existência de uma via de apreensão latino-americana da interdisciplinaridade, aqui caracterizada como uma forma de realização humana, o conhecimento interdisciplinar se agencia no, e para, o crescimento e emancipação humana, na perspectiva de produção de “saber-ser”.

É importante pontuar, especialmente em um contexto de orientações técnicas para a realização de ações de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, que não deve haver a pretensão de, a partir de um posicionamento epistemológico ou metodológico interdisciplinar, de produzir um saber que à todas as situações postas ao cotidiano dos (as) trabalhadores (as) do SUAS possa responder.

Rozoni (2019), de maneira muito sagaz, nos traz uma valiosa contribuição sobre a interdisciplinaridade, quando nos lembra que ela não será capaz, mesmo com suas integrações, de produzir um saber universal e superior aos conhecimentos das disciplinas fragmentadas ou mesmo propor um método e um modelo teórico que sirva a todas as áreas de produção de conhecimento. Nos alerta a autora, que devemos sempre considerar que a concepção de Interdisciplinaridade é atravessada por distintas cosmovisões e marcadas também por ideologias.

Quando a PNEP do SUAS (2013), e a Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, trazem o princípio da interdisciplinaridade, como constituinte da Supervisão Técnica, é na tentativa de qualificar as ações de equipes formadas por profissionais de distintas áreas de conhecimento e disciplinas. Esse cenário organizacional torna-se espaço fértil para as reflexões críticas sobre o cotidiano da Assistência Social e também sobre como ela pode se tornar arena de disputa disciplinar e fazer profissional.

Araujo (2019), a partir de sua análise sobre diversos autores especialistas no tema, afirma que um dos grandes obstáculos postos ao cotidiano de trabalho de uma equipe interdisciplinar se dá pelo desafio de garantir o diálogo entre perspectivas distintas de conhecimento e visão de homem, na tentativa de produzir uma compreensão mútua dos fenômenos e processos, promovendo ajustes coletivos de ordem técnico-operacionais e ético-políticos.

Quando pensamos na interdisciplinaridade no âmbito do SUAS, Rizzotti (2014), nos ajuda a compreender que é no reconhecimento da multidimensionalidade dos fatos que estão postos à Assistência Social e com os quais ela terá que intervir que vemos a necessidade da interdisciplinaridade, uma vez que a partir da compreensão advinda de diferentes conhecimentos, a respeito de uma realidade, que poderemos ter a produção de intervenções coadunadas, conjuntas e partilhadas.

Contribuindo a essa discussão, podemos pensar que, de acordo com Ivani Fazenda:

“O que se pretende na interdisciplinaridade não é anular a contribuição de cada ciência em particular, mas apenas uma atitude que venha a impedir que se estabeleça a supremacia de determinada ciência, em detrimento de outros aportes igualmente importantes. (FAZENDA, 2011, p.59)”

Nessa perspectiva, podemos contar com a contribuição de Freitas (2023), que afirma que a interdisciplinaridade é vista como uma via de compreensão e abordagem de certos problemas, fundamentando-se ele no que Hilton Japiassu, um dos grandes nomes da temática, propunha ser a interdisciplinaridade, não apenas um conceito teórico, mas uma prática, uma ação, uma atitude.

Freitas (2023), contribui para pensar a interdisciplinaridade também como prática “política”, já que ela pode se concretizar pela negociação entre distintas visões para a abordagem do fato. Rizzotti (2014), afirma que o próprio avanço da luta pelos direitos sociais e as transformações ocorridas no mundo científico vão demandando a articulação entre áreas de produção de conhecimento e distintas categorias profissionais na tentativa de compreensão da realidade social com a qual o SUAS tem que atuar.

As discussões interdisciplinares podem e devem contribuir para a construção de alternativas de intervenção cada vez mais voltadas para o “todo”. É com esse todo que a Supervisão Técnica e a Assistência Social tem que se haver, para a ele compreender, distanciando-se de explicações advindas da fragmentação disciplinar.

É exatamente discutindo sobre a Educação Permanente no SUAS que vemos em Rizzotti (2014), uma defesa do trabalho em equipe e multidisciplinar, como via de produção de reflexões mais próximas do que verdadeiramente acontece na realidade local e de produção de possibilidades de modificações e enfrentamentos às necessidades advindas dessa realidade.

Podemos dizer, a partir de Rizzotti (2014), que a SVT, como atividade de capacitação, deve então analisar as maneiras como esses trabalhadores do SUAS se integram nesse cotidiano, e fomentar momentos de reflexão crítica para contribuir para a qualificação dos serviços, a partir da reorganização da dinâmica do trabalho coletivo, tomando como norte a produção de objetivos comuns aos (às) trabalhadores (as).

Através de interdisciplinaridade no SUAS, materializada por meio das ações dos (as) trabalhadores (as) que exercem suas profissões, poderemos fomentar a emancipação social dos usuários da Assistência Social, de acordo com Rozoni (2019). Ainda que as discussões sobre interdisciplinaridade sejam anteriores à Política de Assistência Social, por meio da estruturação do SUAS e de sua composição profissional apresentada pela NOB RH/SUAS, vemos com muita clareza sua necessidade para a concretização dos objetivos da própria PNAS (2004).

É com o auxílio do princípio da interdisciplinaridade que poderemos, em uma Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, nos aproximar da compreensão da integralidade das necessidades sociais e do enfrentamento de problemas sociais complexos, fenômenos postos às equipes da Assistência Social, como propõe Rozoni (2019).

Contudo, se as reflexões e as ações pautadas na interdisciplinaridade forem agenciadas fora das determinações estruturantes nas quais se operacionaliza o SUAS, como o lugar dessa política no cenário contemporâneo, elas recairão em um discurso esvaziado de sentido e simplista, através da qual determina-se à equipe uma missão messiânica, como se apenas do interesse de mudar a realidade, por parte da equipe, dependessem as verdadeiras transformações que necessitam nossos usuários, como advoga sagazmente Rizzotti (2014).

Para essa autora, sendo a vulnerabilidade multidimensional, a proteção social a ser garantida pelo SUAS também deverá ser. Em sua opinião, uma Proteção Social não é feita de uma política pública, muito menos de uma única categoria profissional ou um único trabalho técnico. Não por acaso vemos na NOB-RH/SUAS a caracterização de equipes técnicas operadoras do SUAS compostas por Assistentes Sociais, Psicólogas, advogados, pedagogas, sociólogas, entres outras categorias profissionais. Logo, torna-se explícito a necessidade de integração de equipes multidisciplinares ancoradas na defesa da assistência social, como direito de quem dela necessita.

Fazenda (2011), em síntese de análise sobre como garantir um cenário que possibilite o fluir de relações dinâmicas entredistintas áreas de saber sobre os problemas da sociedade, propõe que em processos de aprendizagem a interdisciplinaridade deve estar presente em três dimensões: em nível curricular, a partir do estabelecimento elos de complementaridade entre diferentes componentes curriculares; em nível didático, no planejamento das ações, articulando os conteúdos que estão no currículo e via de fomento de aprendizagem; e, em nível pedagógico, ou seja nos instantes de pôr em prática as estratégias e ações delineadas no nível didático.

Essa contribuição do autor nos ajuda a perceber que também nas ações de Supervisão Técnica, no âmbito do SUAS, podemos assim fazer esse princípio ser concretizado, tendo clareza de como ela pode se apresentar.

Para Almeida (2023), a interdisciplinaridade ganha relevância no fomento de competências profissionais na medida acontecem as discussões, viabilizadas por diferentes disciplinas, haveria nessa instância a produção de aprendizagem e o surgimento de possibilidades de intervenção em situações futuras.

Caminhos já trilhados a respeito da interdisciplinaridade: a participação de equipe multidisciplinar promove contribuições, a garantia de que a equipe supervisora também seja multidisciplinar. Promoção de discussões sobre os papéis das equipes; Promoção de reflexões sobre o Trabalho Social com Famílias. Utilização de diferentes aportes teóricos para a compreensão dos temas trabalhados.

5.3 Aprendizagem Significativa

Para entendermos como o princípio da Aprendizagem Significativa pode orientar a construção de uma ação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS precisamos compreender que ele surge de uma teoria, produzida pelo psicólogo norte-americano David Paul Ausubel, professor emérito da Universidade de Columbia, Nova York, referência em psicologia educacional. Segundo Kunzler (2024), o interesse dessa teoria era propor que a aprendizagem de algo novo, depende, no geral, daquilo que o sujeito já possui de entendimento, chamado nessa teoria de conhecimento prévio ou subsunções.

Tavares (2004), afirma que, na década de 1960, Ausubel enfatizava a aprendizagem de conceitos como a mais importante para a Humanidade, pois seria na partilha de significado que haveria o compartilhamento da essência do conteúdo. Podemos pensar que a aprendizagem de conteúdos se daria pelo desejo das pessoas construírem seus conhecimentos, através das articulações entre o que elas já entendem como o que pretendem apreender de novo.

Nessa teoria vemos que os saberes que já internalizamos estimulam a assimilação de novos conhecimentos (Silva, Lima e Pontes, 2023). Assim, podemos pensar que nas ações de Supervisão Técnica que visam a promoção de aprendizagens de conteúdos e o fomento de competências necessárias a qualificação dos processos de trabalho, o reconhecimento dos saberes prévios que os (as) trabalhadores (as) portam do seu cotidiano podem servir de dispositivos de reflexão crítica e alcance dos objetivos da SVT.

De acordo com Kunzler (2024), na teoria da Aprendizagem Significativa existiriam dois tipos de aprendizagem: aprendizagem por recepção e por descoberta, sendo a primeira a que ocorre quando o aprendente internaliza um conhecimento explicitado através de processo de verbalizações ou por ferramentas didáticas. Já a aprendizagem por descoberta, concretiza-se pelas ações de encontro, organização e transformação de conteúdo. Nessas duas modalidades de aprendizagem pode ocorrer a produção de aprendizagem significativa, uma vez que não se promova a passividade do aprendente.

Kunzler (2024), também nos lembra a proposição de Ausubel sobre o que é chamado em sua teoria de aprendizagem mecânica. Ela se dá quando o aprendente não consegue estabelecer relações entre as definições que lhe são apresentadas com outras pré-existentes em sua vida, o que acontece nessas situações é uma mera memorização, que posteriormente será esquecida.

Tavares (2024), chama essa aprendizagem de memorística e reafirma a lógica acima advogada sobre a aprendizagem mecânica e, propõe que para o pai da Teoria da Aprendizagem Significativa apenas usaremos da aprendizagem memorística nas situações nas quais não existirem ideias prévias que possibilitem a ancoragem.

O que podemos pensar até então, a partir do que propõem os autores especialistas no princípio da Aprendizagem Significativa, é que, no caso de uma Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, os participantes usarão de seus conhecimentos prévios no instante que se depararem com novas informações sobre as ações realizadas na Assistência Social.

Kunzler (2024), advoga que três são as condições para a promoção de uma aprendizagem significativa: 1) material potencialmente significativo, ou seja, no nosso caso, quando o supervisor possibilitar uma organização de conteúdos que potencializem a aprendizagem dos (as) trabalhadores (as), partindo de conceitos mais gerais até os mais específicos, a partir de um processo de diferenciação progressiva das definições. 2) disponibilidade de conhecimentos prévios e 3) predisposição do participante em aprender, uma vez que sem ele não teremos mais do que aprendizagem mecânica.

A aprendizagem de novos conteúdos e o fomento de competências em processo de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, para que possam ser efetivas e significativas, podem e devem se ancorar nos próprios processos de trabalho que fazem parte do cotidiano dos participantes dessa modalidade de capacitação. É pertinente que em cada instante da supervisão, em cada etapa dela, no desenvolvimento de cada oficina, de cada aula, o supervisor ou facilitador deva ter claro didaticamente quais as estratégias pedagógicas que serão utilizadas para promover o resgate dos conteúdos já aprendidos pelos participantes e as vias de produção de conexão com o que se pretende aprender.

Caminhos já trilhados para a promoção de aprendizagem significativa: produção de resumos, resenhas, mapas mentais podem ajudar nessa intencionalidade, estudos de casos, rodas de conversa e ações de simulação realísticas também podem contribuir.

5.4 O princípio da Historicidade

Quando a PNEP do SUAS (2013), delineia os princípios político-pedagógicos, que merecem ser caracterizados como elementos fundantes e marcadores, para a oferta de momentos de capacitação e formação, traz a Historicidade como um desses princípios.

Podemos perceber com a descrição desse princípio, no documento acima citado, que nas ações de capacitação e na Supervisão Técnica, há um apelo para que se considere a leitura de que estão os (as) profissionais, gestores (as), conselheiros (as) e usuários (as) do SUAS mergulhados em circunstâncias produzidas pelo espaço temporal e circunstâncias históricas concretas que os (as) localizam e os (as) atravessam no cotidiano de suas relações sociais.

A partir desse princípio, somos exortados a compreender que o “chão desenhado” para atuação do SUAS e para a concretização da Política Nacional de Assistência Social não era, não é e nunca será um “solo de cimento fresco”. Pelo contrário, há “pegadas”, marcas de interesses na PNAS (2004), na PNEP do SUAS (2013) e também na própria Resolução nº 6, do CNAS, de 2016, que paramenta a STV. Interesses que muitas vezes podem ser usados, por pessoas, como antagonísticos entre relações institucionais, entre as relações de Estado e Sociedade e especialmente entre nosso sistema econômico e os usuários da Assistência Social.

Buscando exatamente a fuga das “abordagens pragmáticas, fixadas estritamente na transmissão técnica, instrumental, dogmática do conhecimento” (PNEP, 2016, p. 34) o princípio da Historicidade aqui, em uma ação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, aponta para a leituras do mundo, do permanente movimento das coisas, das transformações agenciadas por tais movimentos, das alterações epistemológicas e paradigmáticas advindas desses câmbios, bem como para a leitura de si, por parte do participante da SVT, nela inserido e atravessado pelos processos de trabalho na Assistência Social.

Figueiredo (2016), pode nos ajudar na compreensão da importância das reflexões propostas por esse princípio, quando nos afirma que precisamos entender que as práticas são socialmente sustentadas. Interesses as norteiam e alguém delas extrai benefícios, seja na sua continuidade ou na sua interrupção. Propõe o autor, que precisamos exercitar a crítica e o engajamento reflexivo mediante tal cenário.

Quando reportamos isso ao âmbito do SUAS, vemos no dia a dia dos equipamentos da Assistência Social práticas ali concretizadas, tecidas por interesses que podem mitigar a potência dos princípios da LOAS e dos objetivos do PNAS. E é, exatamente, esse cotidiano de atuação profissional que interessa ser elemento base para a produção de reflexões críticas e aprendizagem significativa nas ações de STV.

As ações de Supervisão na Assistência Social podem se concretizar como espaços temporais localizados no continente laborativo, nas quais quem dela participa pode beneficiar-se de instantes metacognitivos para avaliação do cenário de suas intervenções profissionais. Logo, é na possibilidade de leitura do território, dos serviços lá disponibilizados, concretizadores de política sociais construídas de aparatos ideológicos, que possamos compreender a realidade sócio-histórica dos indivíduos, famílias e comunidade que do SUAS necessitam.

Ao longo da SVT podemos revisitar, reapresentar e reinterpretar os fatos e circunstâncias históricas que tecem os elementos de trabalho na Assistência Social e as vidas de quem envolvido com o SUAS está.

Através do princípio da Historicidade, podemos perceber que os instrumentos/processos de trabalho não são objetivos e imparciais e sim produções sociais que reverberam interesses, por vezes contrários. Nesse sentido, devemos ter o cuidado, como propõe Figueiredo (2016) para não cair em processo de análises estáticas e que promovem pragmatismo de rotinas orientadas apenas para fins racionais, alienadas do seu contexto sociocultural.

Levando em consideração esse princípio, percebemos, como ao longo da história, a Assistência Social foi sendo caracterizada como prática de atenção aos pobres, aos doentes, aos miseráveis e aos necessitados, promovendo, como propõem Silva e Oliveira (2015), a substituição do direito à Assistência Social por diferentes vias de subalternização de quem dela necessitasse. Tais práticas agenciam muitas reverberações até o presente momento.

De acordo com as autoras acima citadas, para superação desses ecos dominadores, a Assistência Social deve ser contrária aos assistencialismos, uma vez que a PNAS, objetiva garantir a proteção social como direito de cidadania e responsabilidade do Estado.

Podemos pensar, a partir do que foi apresentado, que o princípio da Historicidade se mostra como uma sólida base para a promoção de ações de SVT, efetivas no processo de promoção da garantia dos direitos afiançados na LOAS e PNAS.

Caminhos já trilhados para a garantia da historicidade: Falar sobre a história da cidade e território. Falar sobre a história da Assistência Social. Discutir sobre a história de vida do participante. Uso de dados dos municípios. Produzir reflexões sobre a história do equipamento.

5.5 Desenvolvimento de Capacidades e Competências requeridas pelo SUAS

Finalizando o capítulo referente a Perspectiva Político-Pedagógica da Educação Permanente no SUAS, a PNEP (2013) apresenta o preceito do Desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

“No intuito de promover melhorias na qualidade da gestão, do controle social e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, a Educação Permanente se destina à formação e ao desenvolvimento das competências e capacidades requeridas pelo SUAS.” (p.39)

Importante lembrar que na Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, que caracteriza como deve acontecer uma ação de Supervisão Técnica, é proposto em seu Artigo 2º que ela deva ser orientada e efetivada a partir das suas diretrizes e princípios, atendendo à perspectiva político-pedagógica da educação permanente com foco nos princípios acima citados e no desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

Para compreendermos o que está sendo aqui colocado como dimensão essencial no desenvolvimento de ações de capacitação e formação no SUAS, em especial na Supervisão Técnica é válido alguns apontamentos.

De início, podemos pensar, a partir da contribuição de autores pesquisados por Brandão e Guimarães (2001), que a expressão competência, no geral, foi utilizada até o final da Idade Média no universo linguístico do âmbito jurídico para delegar ao tribunal o poder de tomar decisões para a mitigação de problemas. Segundo esse pesquisador, com o passar do tempo a expressão extrapolou os muros do mundo jurídico, sendo apropriado pela Educação e pelo mundo do trabalho.

Chiapinoto (2022), afirma que a discussão sobre as competências passa a ganhar força nas teorias sobre gestão do trabalho nas últimas décadas do século XX e início do século XXI, alternando essas teorias seu foco entre competências das organizações, dos grupos ou indivíduos.

Segundo Brandão e Guimarães (2023), o termo competência no mundo do trabalho é, inicialmente, abordado pelo psicólogo americano David Clarence McClelland, nas suas pesquisas sobre processos seletivos profissionais e o padrão de desempenho.

Segundo Almeida (2023), mediante a complexidade do fenômeno, teríamos distintas vias de abordarmos o tema, advindas dos diversos campos de produção de conhecimento. Tal pluralidade de contribuições científicas sobre o assunto produziu, segundo o autor citado, o surgimento de três abordagens sobre as competências no âmbito do trabalho: a americana, a do Reino Unido, e a francesa, também adotada na Alemanha e na Áustria.

Ainda de acordo Almeida (2023), a partir da corrente teórica, vemos a descrição de competência de maneira distinta. Na primeira abordagem, a norte americana a competência é constituída de atributos individuais que garante o bom desempenho das atividades laborativas. Seria, segundo autor, pensarmos a competência como um conjunto de propriedades existente no trabalho constituído de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA).

Segundo Santos (2022), é o conjunto dos CHA que promovem o bom desempenho, dessa perspectiva teórica, que marca a competência como via de mobilização desses recursos pessoais.

A segunda abordagem teórica define competência a partir da apresentação de comportamentos predefinidos para a realização dos processos de atuação profissional. São as necessidades do trabalho que apontariam quais comportamentos seriam executados pelos profissionais competentes à sua realização.

Na perspectiva da corrente inglesa, vários autores definem competência como um comportamento individual abrangente que inclui conhecimento, habilidades e resultados de um indivíduo vinculados às necessidades de mercado (ALMEIDA, 2023).

De acordo com o autor acima citado, há uma tentativa, nessa corrente teórica de promover reflexões sobre a necessidade de compreensão dos contextos de trabalho para garantirmos a centralidade dos referenciais de competências pré-estabelecidos. Nesse contraponto, proposto por Almeida (2023), a abordagem do Reino Unido se mostra centrada na organização, enquanto a dos Estados Unidos o foco é no indivíduo.

Santos (2022), nos ajuda na compreensão da terceira abordagem sobre competência, a francófona, na qual descentra-se as reflexões do indivíduo e tenta se aproximar da ação, do contexto profissional e de suas dimensões.

Para Almeida (2023), nessa vertente a competência é perfilada como um conjunto de habilidades pessoais, sociais e cognitivas que contribuem para efetivação do objetivo do trabalho.

Ainda de acordo com Almeida (2023), nessa vertente é evidenciado a complexidade de combinações entre saberes e ação, mediada por valores que constituem a competência. Ela estaria articulada com contextos, sendo manifestada no cotidiano de trabalho, não havendo então a possibilidade de pensar em competências desconsiderando o espaço de desenvolvimento de trabalho.

Santos (2022), nos afirma que na corrente teórica francesa sobre as competências o trabalhador é percebido no contexto mais amplo do trabalho, com seus coletivos de trabalhadores e gêneros profissionais.

As considerações trazidas por essas correntes teóricas podem contribuir para o reconhecimento das competências a serem fomentadas nas ações de SVT no âmbito do SUAS, justamente pela diversidade de definições que ela apresenta e por ela carregar a plasticidade de ser aplicada tanto a indivíduos como a grupos de trabalho.

Martins (2019) nos lembra que competência também está articulada com à aplicação produtiva de um conhecimento, expressa através do saber fazer, ou seja, o uso do conhecimento em uma ação.

Na PNEP do SUAS (2013) são propostas três dimensões constituintes das competências a serem nas ações de capacitação estimuladas na Assistência Social: técnica, ética e política. Busca-se com o reconhecimento dessa tridimensionalidade promover ações que oportunizem a aquisição dos conhecimentos necessários ao qualificado desempenho de suas funções laborais, a partir da produção de novos conhecimentos que façam surgir reflexões nos (as) trabalhadores (as) sobre as habilidade e atitudes subjacentes às suas práticas profissionais no SUAS.

Para a conclusão dessa discussão é importante ser evidenciado que as competências socioprofissionais requeridas pelo SUAS são apresentadas nos projetos pedagógicos dos cursos do Programa CAPACITASUAS e devem ser consideradas na implementação de uma ação e SVT. Podemos contempla-las no quadro abaixo:

COMPETÊNCIAS SOCIOPROFISSIONAIS REQUERIDAS PELO SUAS	
COMPETÊNCIAS INSTITUCIONAIS OU SISTÊMICAS	Conhecimentos, habilidades e atitudes:
	Relacionadas ao cumprimento da missão e objetivos do Sistema. Relacionadas ao funcionamento processual da arquitetura organizacional do SUAS: relações federativas, entre diferentes órgãos, instâncias, unidades e equipamentos que compõem o sistema ou implicados na sua implementação.
COMPETÊNCIAS PARTICIPATIVAS	Relacionadas à participação em conselhos, conferências e nos serviços, ao exercício do controle social das políticas públicas e à compreensão do papel desempenhado pelas organizações da sociedade e pelos movimentos sociais na efetivação dos direitos socioassistenciais (participação nos serviços).
COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS	Relacionadas ao desempenho da função e atribuição que cada profissional desempenha no processo de trabalho de uma dada organização.
COMPETÊNCIAS GERENCIAIS	Relacionadas ao gerenciamento de órgãos, unidades, equipamentos, serviços, e equipes de trabalho, planejamento de serviços e ações.
COMPETÊNCIAS COLETIVAS	Relacionadas ao desenvolvimento do trabalho em equipe. Resulta da articulação ou combinação sinérgica das competências individuais para consecução de um mesmo objetivo.

Caminhos já trilhados para a produção do levantamento das competências necessárias ao desenvolvimento das ações de trabalho que foram temas da STV: utilização de questionários, entrevistas semiestruturadas de maneira individual ou em grupo, grupos focais, Reuniões com as equipes, Rodas de conversa, Aulas, videochamadas e encontros virtuais mediados pelo uso de recursos audiovisuais, oficinas para discutir estratégias de planejamento no trabalho, *Design Thinking*, Dinâmicas de grupo, Visitas aos equipamentos, Estudo de casos, Estratégias de mobilização, Acolhida aos municípios, Elucidação sobre os temas, Construção de plano operacional, Metodologias participativas, metodologia do Carro Veloz e o precipício, World café, Mapa mental.

Caminhos já trilhados para o fomento das competências: Seminários, mesas redondas, realização e jornadas, oficinas, Trabalho com os temas geradores, embasamento nas normativas da PNAS, uso de ações virtuais, uso de diagnóstico, estabelecimento de carga horária, produção de cronograma, o diferencial do supervisor, produção de cartilha, cursos, estudo de caso, vídeo, uso do técnico de referência do município, negociação entre a equipe contratante e executora.

Dos Objetos da Supervisão Técnica



Uma vez que esse documento busca fornecer subsídios técnicos para a sistematização e a execução de ações de Supervisão Técnica do SUAS, bem como promover a caracterização dessas ações, houve uma tentativa de compreender como as definições de supervisão foram tecendo as dimensões que incidem na execução dessa ação.

Ao longo do presente documento foram elencadas as características dos processos de supervisão, em especial no SUAS, os documentos que foram considerados para a parâmentação de ações de SVT e foi evidenciado à perspectiva político-pedagógica da educação proposta para a execução da SVT. A partir dessa caminhada, podemos agora tentar compreender os objetivos dessa ação de capacitação e exemplificar ações desenvolvidas por quem já se arriscou no desenvolvimento de ações de Supervisão Técnica.

É objetivo geral da SVT: segundo o artigo 4º, da Resolução nº 6, de 2016, do CNAS:

“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.”

Vemos de início uma intencionalidade de que, mediante a execução de uma ação de supervisão técnica no SUAS, seja agenciada uma oferta de elementos, contribuições e aparatos teóricos, mas não apenas isso. Há paralela a oferta dos elementos intelectuais, um chamado à ferramentas de operacionalização instrumental e/ou técnica, ancoradas em processo de compromisso ético político das profissões e da execução do SUAS.

Novas formas de atuar sobre o que lhe é responsabilidade, parecer ser um benefício que espera ser extraído dessa ação de capacitação. No nosso caso, é na direção da garantia de direitos, que as ações de SVT devem se concretizar como vias de qualificação na prestação dos serviços, programa, projetos e benefícios.

O artigo 5º, da Resolução nº6, de 2016, do CNAS, apresenta, através de oito parágrafos, os objetivos específicos da SVT.

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

Tudo se inicia com a promoção de um tempo, separado e protegido, para o fomento à escuta dos (as) trabalhadores (as) e dos (as) gestores (as) que operacionalizam o SUAS, que estão no “chão” dos equipamentos, executantes das ações do SUAS.

A intencionalidade dessa escuta é possibilitar o (re)encontro e compreensão dos desafios que estão postos ao trabalho real, executado pelos (as) trabalhadores (as) e gestores (as) e que escapam das definições e orientações postas no trabalho prescrito, sejam nos aportes teórico-científicos das profissões ou atos normativos do SUAS.

Importante destacar que a escuta como ferramenta de trabalho é reconhecida e valorizada nas publicações científicas e nas ações de atuação profissional no SUAS, contudo devemos evidenciar que a prática da escuta dos (as) trabalhadores (as) pode ser potencializada pelo fomento à que esses (as) e seus (suas) gestores (as) possam promover canais de escuta mútua. Afinal, se não tenho a habilidade de ouvir meus pares, possivelmente, terei dificuldades de escutar os usuários a quem presto serviço.

Paralelo ao objetivo da escuta é apresentado a promoção ao diálogo entre os membros da equipe participante da ação de SVT. Parece que a escuta que inaugura os objetivos da SVT promove, organicamente, o diálogo. Podendo surgir nesses instantes a apreciação de distintas perspectivas dos desafios postos aos processos de trabalho, no âmbito do SUAS, e possíveis negociações e pactuações que façam o novo acontecer na Assistência Social.

Merece ser considerado que o objetivo de garantir escuta e diálogos em quem participa de uma ação de SVT, no âmbito do SUAS, pode e deve atravessar todas as etapas que vão compor a execução de SVT, desde a produção dos diagnósticos de necessidades e supervisão, passando por todos os encontros e momentos até as ações de monitoramento e avaliação da ação.

Reiteramos que, no ano de 2024, a **CGGTEP/DGSUAS/SNAS** promoveu um mapeamento de realização de ações de Supervisão Técnica com estados e DF. Apesar de apenas 8 entes federativos terem realizados ações de SVT, que em alguns casos se distanciaram de algumas dimensões da paramentação na Resolução nº6, de 2016, do CNAS, é importante ser considerado a tentativa de implementação e reconhecer as contribuições que esses entes federados puderam dar para a compreensão dos desafios postos à SVT e das metodologias que eles utilizaram para a realização de suas ações, que muitas vezes podem ser replicadas em dados contextos.

Caminhos já trilhados para a promoção de espaço de escuta e de diálogo entre membros da (s) equipe (s): Reuniões entre os participantes com as mais diversas intencionalidades frente ao tema da SVT aparecem como estratégia. Promoção de momentos de Feedback nos encontros. Levamento de demandas. Estímulo à participação durante as atividades. Promoção de discussões sobre prevenção e adoecimento mental na Assistência Social e revisão em conjunto de normativas que mobilizaram a ação e SVT.

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;

O segundo objetivo específico aponta para a qualificação dos serviços e efetividade das ações profissionais desenvolvidas no SUAS, a partir da execução de Supervisão Técnica.

Temos duas dimensões distintas e profundamente complexas postas em um único objetivo que de início se mostra um tanto audacioso, quando não levadas em consideração as variáveis que nelas incidem.

No que diz respeito a promoção da qualificação dos serviços, merecem ser consideradas as normativas do SUAS como vias de responder aos desafios apresentados pelos (as) trabalhadores (as) e gestores (as), nos processos de diagnósticos de necessidade de capacitação ou de supervisão.

As ações de supervisão devem então promover, a partir da perspectiva política pedagógica que lhe sustenta, a leitura dos processos pelos quais é operacionalizado o SUAS, e fomentar a aquisição de conhecimento, habilidades e atitudes necessárias à oferta dos serviços, benefícios da gestão dos SUAS.

Paralelo aos planejamentos de como podem ser didaticamente trabalhados os conteúdos relacionados ao tema da supervisão, a estimulação da produção de soluções criativas para o enfrentamento de situações desafiadoras pode ser tornar ferramenta potente, nos encontros de supervisão, cumprido com isso outros objetivos da própria SVT.

Sobre o aperfeiçoamento profissional, técnico e ético-político dos trabalhadores do SUAS, as ações de SVT devem nortear-se pelas publicações técnico científicas, produzidas pelas áreas de saber que irão compor as equipes da supervisão, bem como por normativas técnicas produzidas pelos sistemas de conselhos de classe profissional, representantes dos trabalhadores das equipes de referência, uma vez que elas sempre serão fundamentadas em projetos éticos políticos dessas categorias profissionais.

Há nas ações, que podem materializar esse objetivo, a possibilidade de contribuições importantes surgirem a partir da utilização de fundamentações teóricas e metodologias diversas, e da utilização do foco interdisciplinar, que aqui pode contribuir com a produção de novas formas de pensar as ações profissionais e a qualificação dos serviços.

Caminhos já trilhados para perceber se a ação e SVT proporcionou qualificação dos serviços e aperfeiçoamento profissional: averiguar se houve um entendimento das atribuições técnicas, a partir da execução da SVT. Aferir os efeitos usando de reuniões periódicas de monitoramento. Atentar para que a rotatividade de trabalhadores não impacte na aferição dos resultados da SVT. Perceber se há maior integração com a equipe. Perceber se houve melhora na comunicação entre os setores que participaram da SVT e a produção de novas ações de trabalho, como efeito da SVT nas atribuições dos servidores. Perceber se a SVT promoveu um maior conhecimento da realidade do território de atuação da equipe. Realização de uma Mostra de Práticas como ação final da SVT e via de avaliação dos efeitos dela sobre a execução de serviços.

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 as capacidades e competências coletivas

O terceiro objetivo nos alerta para a necessidade de que a SVT tenha na reflexão crítica a sua grande marca, possibilitando aos participantes pensar sobre as ações desenvolvidas por eles durante sua atuação cotidiana de trabalho. Logo, é elencando os elementos que constituem o cotidiano de trabalho que pode isso acontecer.

Esse objetivo propõe que os participantes da SVT qualifiquem suas ações, a partir da reflexão sobre elas, no intuito de promover conhecimentos, habilidades e atitudes para o agir coletivo.

O levantamento das necessidades de capacitação tem uma relevância enorme para a obtenção desse objetivo da SVT. As necessidades de capacitação são coletivas e revelam quais conhecimentos são importantes serem compartilhados para qualificar os processos de trabalho, coletivo. Pensar no trabalho como tecido no coletivo, aponta para uma possibilidade de enfrentamento coletivo, do que coletivamente se expressa como produto das exclusões sociais, cotidiano, também coletivo, de trabalho do SUAS.

Dessa maneira, é muito importante que sejam utilizadas ferramentas e procedimentos metodológicos que possam, de maneira fiel, descobrir e categorizar as necessidades de temas e competências coletivas necessárias ao desenvolvimento das ações do SUAS, tema da Supervisão técnica, que está sendo pretendida sua realização.

Levantar dados, necessidades e ferramentas, parece muito necessário e, analisar esses dados demanda métodos de categorização para que possamos compreender o que nos falam os (as) trabalhadores (as) e gestores (as), sobre suas lutas diárias na efetivação do SUAS, dando efetividade ao processo de escuta das equipes, objetivo primeiro dessa ação e capacitação.

Caminhos já trilhados para o reconhecimento das aprendizagens a serem estimuladas: Realização de reuniões. A produção de formulários eletrônicos. A realização de visitas técnicas aos equipamentos. O uso de questionários. Uso de rodas de conversas. Levantamento do perfil profissional. Levantamento das dificuldades dos trabalhadores. Oficina de elaboração de diagnóstico de necessidades de supervisão. Grupos focais.

Uma vez recolhidos dados, a partir dos instrumentais e metodologias acima expostas, fica evidente a necessidade de utilização de métodos que contribuam para a categorização e análise de dados, que darão subsídios para tomadas de decisão sobre os temas que serão trabalhados.

Sob muitos aspectos o levantamento de dados nessas ações de SVT no âmbito do SUAS ganha contorno análogos ao de desenvolvimento de pesquisas sociais. Assim não só na coleta de dados, mas também na análise deles, as ferramentas próprias desse tipo de pesquisa podem contribuir para a aferição do que foi escutado das equipes.

Caminhos já trilhados A análise dos dados coletados de levantamento de necessidade e diagnósticos de supervisão. Análise dos registros das reuniões. Análise do perfil da equipe. Uso das visitas técnicas. Análise da estrutura dos equipamentos. Produção de tabelas. Categorização dos dados coletados com os instrumentais. Uso da Metodologia do *Design Thinking*. Uso do Mapa da Empatia.

Para o fomento das competências que foram elencadas como necessárias para a obtenção dos objetivos é importante pontuar que há a apresentação na Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, de ações que podem compor a SVT no âmbito do SUAS como estratégias educativas: I. seminários; II. mesas redondas; III. jornadas; IV. oficinas.

Caminhos já trilhados no fomento das competências podemos elencar: Ações planejadas com base nos levantamentos. Produção de reflexões sobre os temas. Atividades práticas. Momentos lúdicos. Estudo de caso. Ocorrência no espaço de trabalho. O uso de dinâmicas de grupo.

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

A execução de uma ação de supervisão técnica, no âmbito do SUAS, é caracterizada não apenas pela sua ocorrência no espaço de trabalho, no momento do trabalho e pensando sobre os processos de trabalho. Mas, exatamente por tais características, ela se materializa pela produção de novas formas de lidar com os desafios que são apresentados pelos operadores do SUAS, ao início da execução de uma supervisão.

Há produtos que são esperados com a execução de uma supervisão técnica. Dela **algo inédito deve sair** e abrir outras possibilidades no fazer profissional, na oferta dos serviços, nas concessões dos benefícios e na gestão do SUAS, de alguma forma.

Se é no reconhecimento dos desafios que estão postos aos trabalhadores e gestores do SUAS que se inicia um processo de supervisão, podemos pensar que é no reconhecimento das normativas técnicas, éticas e científicas na perspectiva interdisciplinar que caminhos surgirão para a produção de novas maneiras de compreender, de agir, de legislar e de manejar os desafios que a SVT alcança o seu objetivo.

A interdisciplinaridade, novamente, parece aqui ganhar destaque como foco da perspectiva político pedagógica, uma vez que o uso dessas metodologias e aportes teóricos pode contribuir para a produção de leituras mais profundadas sobre os desafios agenciados nos processos de trabalho que acontecem no SUAS.

É também no fomento às atitudes que contribuam para o trabalho colaborativo que temos a possibilidade de negociações para novas ações e novos fluxos de trabalho demandados na superação dos desafios.

Caminhos já trilhados para a proposição de novas práticas: Reflexão sobre os serviços. Produção do reconhecimento de que o trabalhador não está só. Fomento de diálogos entre gestores e técnico. Planejamento de ações realizado com a participação da gestão e controle social. Uso de metodologias colaborativas e participativas na tomada das decisões. Construção negociada de fluxos de trabalho. A constância no processo de supervisão. Aprimoramento do normativas. Produção de novos instrumentais que passam a ser utilizados pelas equipes. Adequação de instrumentais usados na gestão e provimento dos serviços e benefícios. Produção de cartilha sobre os temas da SVT.

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

A prerrogativa de realização de uma SVT no âmbito do SUAS é, em todos os documentos que dela tratam, revelada como uma capacitação que busca superar os conteúdos já prontos e preparados. Há claras intencionalidades em promover junto à equipe participante a possibilidade de se debruçar sobre os seus processos de trabalho, que promovem desafios em sua execução.

Quando vemos o delineamento de execução de uma SVT, podemos pensar que, pelo fato dela acontecer no trabalho, com as equipes que desenvolvem os processos de trabalhos e com objetivos tão complexos, percebemos que seu objetivo é fugir de todo e qualquer ação pequena, superficial e descolada da realidade do SUAS.

Uma vez que é proposto no artigo 8º, que ela deve ser respaldada no diagnóstico de problemas e levantamento de necessidades de capacitação e de formação, identificados no Plano de Educação Permanente do ente federado, compreendemos que ela deve se concretizar como vias e possibilidades de produção de reflexões profundas sobre a realidade das equipes e do que elas precisam promover de enfrentamento para a obtenção dos objetivos do SUAS.

Levando-se em consideração os parâmetros propostos na Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, e garantindo o seu cumprimento, muito provavelmente, teremos nessa ação de capacitação uma potente atividade de produção de reflexões profundas e de aprimoramentos de processo de trabalho ou de ferramentas que contribuirão para novas formas de fazer os objetivos da PNAS (2004) acontecerem.

Por fim, é importante pontuar que se nesse objetivo há um conclave ao entendimento das dinâmicas sociais dos territórios nos quais essas equipes atuam, é válido pontuar que para além dos diagnósticos de necessidades de supervisão a serem realizados ao início da ação de SVT, é importante a revisita ou a produção de diagnósticos socioterritoriais. Afinal, tais documentos auxiliam no entendimento sobre quais relações sociais e institucionais podem, nos espaços de atuação da equipe do SUAS, se configurar. Esse movimento parece fugir de leituras reducionistas da realidade na qual SVT e as ações do SUAS acontecem.

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;

As práticas apoio às pessoas e famílias que necessitassem de auxílio para garantir a sua subsistência, em nosso país, vão sendo agenciadas, ao longo da história, por instituições religiosas, inicialmente. Nelas as irmandades de misericórdia davam de comer aos que tem fome, de beber aos que tivessem sede, vestir aos nus e curar aos enfermos, como afirma Nava (2003).

Discutindo sobre as contradições e possibilidades na relação entre a Assistência Social como política pública e os seus usuários, Freitas e Guarreschi (2014), a partir de apontamento de especialistas no assunto, argumentam que, em nosso país, a assistência social foi marcada, inicialmente, por um curso fragmentado, ancorado na caridade e em ações clientelistas e na “troca de favores” para garantir a manipulação e de dominação da população pobre.

Podemos pensar que, apesar desse cenário começar a ser alterado com a promulgação da Constituição Federal (1988), com a LOAS (1993), e a PNAS (2004) garantindo a Assistência Social fundamentos de política pública pertencente a Seguridade Social e dimensionada como contributiva, não precisamos de muito tempo de contato com as ações realizadas, no âmbito do SUAS, para percebemos os ecos históricos, que insistentemente as tentam atravessar.

Yazbeck (2009), aponta que as ações da assistência social buscam promover o protagonismo dos usuários dessa política, mas muitas vezes, por uma série de variáveis que incidem sobre tal política pública, são agenciadas intervenções que podem promover a relação de dependência desses com a Assistência Social.

Na tentativa de superar essas práticas de dominação, de exercício de poder que podem em nada contribuir para que os objetivos da PNAS (2004), a partir de práticas profissionais que possam capturar a imagem do indivíduo, a família e comunidade usuária dos serviços da Assistência Social em cristalizações preconceituosas e promotoras de estigmatização a PNEP (2013), propõe que esses processos sejam discutidos em uma perspectiva crítica.

O sexto objetivo da resolução que paramenta a execução da SVT no âmbito do SUAS, aponta que as ações de supervisão em Assistência Social devem estimular a ocorrência de processos de reflexão e autorreflexão que colaborem para o fim de práticas preconceituosas e assistencialistas.

Todas as etapas, que venham a constituir uma ação de supervisão técnica, no âmbito do SUAS, devem então ser promotoras de reflexões sobre como as práticas herdeiras e reverberantes das vias de manipulação, dominação e subalternização dos usuários da Assistência Social se mostram presentes, nos processos de trabalho.

Caminhos já trilhado: As rodas de conversa. A produção de reflexões sobre as práticas profissionais. Discussão sobre interseccionalidade. Discussão sobre o tema no evento de culminância. Promoção de discussões sobre ética.

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

A garantia de concretização desse objetivo, na ação de SVT, no âmbito do SUAS, conclama a articulação com o princípio político pedagógico da interdisciplinaridade, apontada na PNEP do SUAS (2013), e na Resolução do CNAS nº 6, de 2016.

Lembremos da proposição de Rizzotti (2014), na qual a interdisciplinaridade pode nos ajudar no reconhecimento da multidimensionalidade dos fatos que estão postos à Assistência Social para a produção de intervenções coadunadas, conjuntas e partilhadas.

Na SVT devemos promover um compartilhamento horizontal de percepções e de tentativas de intervenções para garantir o reconhecimento de distintas visões sobre o cotidiano de trabalho.

Rizzotti (2014), acredita no trabalho em equipe e multidisciplinar, como via de produção de reflexões mais próximas do que verdadeiramente acontece na realidade local e na produção de possibilidades de modificações e encontros às necessidades advindas dessa realidade.


Ao nos reaproximarmos da contribuição anteriormente feita de Almeida (2023), ele nos aponta que a interdisciplinaridade ganha relevância no fomento de competências profissionais na medida que acontecem as discussões, viabilizadas por diferentes disciplinas. Propõe o autor que, haveria nessas discussões a produção de aprendizagem e o surgimento de possibilidades de intervenção em situações futuras.

Caminhos trilhados para o trabalho coletivo: A participação de equipe multidisciplinar promove contribuições. A garantia de que a equipe supervisora também seja multidisciplinar. Promovendo discussões sobre os papéis das equipes. Promovendo discussão sobre o Trabalho Social com Famílias. Utilização de diferentes aportes teóricos para a compreensão dos temas trabalhados.

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.

Vemos nesse objetivo pelo menos duas dimensões que merecem ser garantidas, a de (re)conhecimento do território, ou seja, a proposição de ações na Supervisão Técnica para a aproximação com instrumentais e documentos que habilitem o participante a compreender o desenho socioterritorial no qual ele atua.

As ações de produção de diagnóstico socioterritorial e dados advindos da vigilância socioterritorial devem compor momentos iniciais da SVT. Através de oficinas e outras modalidades pedagógicas, tais dados podem contribuir para esse instante de promoção de reconhecimento desse território.



Nada impede que esses momentos iniciais de conhecimento do território se configurem como ações de fortalecimento de vínculos entre a equipe e a comunidade, visitas ao território podem ser muito potentes nessas ações, que extrapolam a lógica de compreensão forjada apenas em gabinete.

Contudo, é importante evidenciar que outras ações podem compor a tentativa de fortalecimento de vínculos entre a equipe a comunidade agenciadas e oportunizadas pelo desenvolvimento da SVT.

Caminhos trilhados sobre o reconhecimento do território: Discussões a respeito das dinâmicas sociais desses territórios. Ações que possam contribuir para o reconhecimento da realidade local. A discussão sobre referência e contrarreferência. O incentivo à produção de um diagnóstico socioterritorial como vias de obtenção desse objetivo na SVT.

Caminhos já trilhados sobre as ações de fortalecimento de vínculos com a comunidade: as atividades para o reconhecimento da demanda da SVT. A produção de produto final da SVT como agenciadora do fortalecimento de vínculos entre a equipe e a comunidade na qual está inserida essa equipe.

7. DO DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS E LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO E DE FORMAÇÃO

O que foi apresentado até o presente momento sobre as dimensões componentes, fundantes e norteadoras de uma ação e SVT, no âmbito do SUAS, nos faz perceber a potência dessa ação, que pode qualificar os processos de trabalho na Assistência Social. Mas, é importante considerarmos nesse instante a respeito de como e por onde se inicia essa ação de capacitação.

O artigo 8º da Resolução do CNAS, nº 6, de 2016, nos afirma que

“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.”

Temos evidenciado que a SVT deve então se basear em um documento, descritor dos problemas aos quais os (as) trabalhadores (as) e os (as) gestores (as) enfrentam no seu cotidiano. E é ainda proposto, na resolução mencionada, um levantamento de necessidades de capacitação e de formação, que devem estar contidos em um Plano de Educação Permanente do ente federado.

Podemos pensar então, que ações prévias devem acontecer para que seja possível a implementação de uma ação de SVT, orientada pelas normativas da política pública de Assistência Social em nosso país. Falaremos de maneira mais detalhada sobre essas questões no tópico 10.1 (Etapas e ações preliminares para a implementação de uma SVT).

Há o apelo para a realização de uma SVT, primeiro da existência de um Plano de Educação Permanente (PEP). Mas não podemos afirmar que esse primeiro documento é garantido em todo o território nacional. Em um levantamento feito no ano 2024 pela CGGTEP/DGSUAS/SNAS a respeito de da Realização de SVT no âmbito do SUAS junto aos estados e Distrito Federal, foi evidenciado que 18 desses entes federativos afirmam possuir uma PEP e 9 afirmam que estavam a construir. Mais de um terço desses entes federativos ainda não apresentavam um documento norteador de ações de Educação Permanente, o que podemos pensar que tal realidade possa se assemelhar entre os 5.570 municípios em território nacional.

No mesmo levantamento produzido pela CGGTEP/DGSUAS/SNAS (2024), é apontado pelos entes federativos que realizaram ações de SVT, independente de sua aproximação ou distanciamento da paramentação normativa da SVT, bem como, é evidenciado pelos estados que não realizaram SVT, que a equipe reduzida nesses setores promove desafios e dificuldades para a realização de uma SVT. Podemos conjecturar que essa mesma dificuldade deva se repetir na produção de Diagnóstico de problemas e levantamento de necessidades de capacitação e de formação. Essa percepção provoca a reflexão de que em muitos lugares ainda é preciso primeiro pensar em garantir a implantação da Educação Permanente, antes de pensarmos em ações de SVT.

Um documento que intenta promover orientações técnicas sobre a realização de uma SVT não pode desconsiderar o apontamento desses desafios e, exatamente por eles fazerem parte do cotidiano do SUAS, ratifica-se a necessidade de realização de Diagnóstico de problemas e levantamento de necessidades de capacitação, merecendo tais desafios serem interpretados como dados para a sua realização.

Ainda que exista o PEP, que norteia sobre as intervenções de capacitação e de formação das equipes e existam apontamentos de temáticas ou ações que mereçam ser trabalhadas através da SVT, nada impede e, na verdade, só qualifica a realização dessa ação de capacitação se for realizado um levantamento de necessidades de Supervisão específico sobre a temática, junto aos participantes, e esse pode compor uma etapa do próprio processo de implementação da SVT, que pode aqui está concentrada na Fase Preparatória.

Mas, antes de continuarmos, merecemos considerar algumas questões. Para entendermos o porquê da realização de um Diagnóstico de problemas e levantamento de necessidades de capacitação e de formação que norteará a ação de SVT⁵, precisamos primeiro pensar o que são esses documentos.

SAIBA MAIS 5: Os elementos que devem constituir o Diagnóstico de Problemas e o Levantamento de Necessidades de Capacitação são descritos no Art. 8º da Resolução do CNAS nº 6 de 2016 e nesse documento evidenciados nas páginas 68 a 70.

Inicialmente, é válido pontuar que um diagnóstico se trata de um processo de identificação de algo ou de uma situação. Segundo de Mansur (2010), o diagnóstico é um processo do pensamento humano usado para diferenciar ou distinguir condições em meio a dados, hipóteses e possibilidades, não sendo uma tarefa simples e pautada na lógica do reducionismo.

Quando é proposto que seja realizada um diagnóstico de problemas que fazem parte do cotidiano de trabalho do SUAS para as equipes, há uma tentativa de que as ações de capacitação, e assim também a SVT, possam ser realizadas a partir de uma identificação dos desafios enfrentados pela equipe participante, abrindo então, uma possibilidade de singularização do que é próprio da realidade de quem será participante da SVT.

Tal constatação faz-nos refletir que a compreensão acima demandará um conhecimento sobre como o território no qual a equipe atua, lida ou expressa os problemas que se impõem aos seus processos de trabalho. Logo, o diagnóstico socioterritorial poderá ser revisitado nessa fase preparatória e, talvez, complementado fazendo um recorte de levantamento de dados sobre o tema a ser trabalhado na SVT.

O reconhecimento desses obstáculos agencia a compreensão a respeito de quais as competências são importantes serem fomentadas em uma ação de SVT. Assim, o levantamento das necessidades de capacitação, aqui chamados de supervisão, é trabalho fundante para o planejamento dessa ação de capacitação.

O dilema da realização de um diagnóstico de problemas, que culminará no levantamento de necessidades de capacitação se dá, inicialmente, pelo fato do que propõe Rochesso (2016), que mesmo havendo reconhecimento da importância desse tipo de diagnóstico para o planejamento de processo de formação, capacitação e treinamento, temos poucas pesquisas sobre o tema e também sua prática tem sido preterida, quando comparada a outras etapas desse processo de capacitação.

Nos alerta a autora, acima citada, que toda capacitação necessita ser desenhada e executada a partir das lacunas identificadas para a qualificação da oferta dos serviços prestados pelas equipes. O diagnóstico de problemas e o levantamento de necessidades de capacitação ganham materialidade como um estudo prévio para o dimensionamento e definição dos problemas que serão, a partir dos momentos pedagógicos, problematizados e enfrentados. Através do reconhecimento deles podemos capacitar pessoas, por meio da promoção de conhecimentos, do fomento de habilidades e da estimulação de atitudes.

O diagnóstico e levantamento se concretizam por meio de elencagem de dados, categorização e análise desses, uma vez que essas informações coletadas e compreendidas por meio de diversas estratégias e à luz de processos teóricos, possibilitam a tomada de decisões sobre quais temas, quais conteúdos e quais processos metodológicos podem ser empreendidos para a produção das aprendizagens reconhecidas como necessárias, em tal levantamento de necessidades.

Vieira e Nolasco (2022) fazem eco do proposto acima, sobre como ainda é dada pouca importância aos processos de diagnóstico de problemas e levantamento de necessidades de capacitação e sobre a relevância dessa etapa de planejamento de ações de capacitação, já que eles apontam o desempenho atual da equipe e direcionam para o desempenho ideal, esperado de tais trabalhadores.

Podemos pensar que, no processo de levantamento das necessidades de capacitação, merecem ser considerados os objetivos dos serviços prestados pelas equipes e os indicadores que podem ser utilizados como referência para o monitoramento das ações, que buscam o cumprimento desses objetivos. Assim, nos aproximamos do entendimento sobre os hiatos entre o trabalho esperado e o realizado pelos trabalhadores.

Produzir diagnóstico de problemas e levantamento de necessidades de capacitação para uma ação de SVT, no âmbito do SUAS, demanda ter clareza das normativas que direcionam os processos de trabalho das equipes. Contudo, é muito importante promover a escuta dessas equipes e, de semelhante relevância, ouvir os usuários desses serviços, pois tais momentos, podem, e muito, contribuir para a compreensão de como tais indivíduos são impactados pelas ações laborativas agenciadas pelas equipes que participarão das ações de SVT. Mas, o que podemos diagnosticar e levantar?

De acordo com o artigo 8º da Resolução do CNAS, Nº 6, de 2016, em seu inciso I, deve conter no diagnóstico de problemas e levantamento de necessidades de capacitação e de formação identificados no Plano de Educação Permanente que dará base para a produção de ação de SVT, no âmbito do SUAS, as seguintes dimensões propostas:

- a) equipes de profissionais envolvidas: nessa dimensão dos documentos devem ser levantadas informações sobre o perfil dos (das) profissionais envolvidos (as) na ação de SVT. Quem são, em qual quantidade, qual o nível de escolaridade, média de idade, gênero, etnia, religião, orientação sexual, identidade de gênero, renda salarial, tipo de vínculo de trabalho, etc. Essas informações irão contribuir para o reconhecimento de quem são as pessoas que irão se beneficiar dessa ação de capacitação, bem como, auxiliará na compreensão de como se estrutura a dimensão ligada a historicidade, que merece ser considerada em todo o processo de planejamento, execução e monitoramento da SVT.
- b) trabalho social desenvolvido: cabe aqui tomando como base a conceituação proposta pelo MDS (2016) sobre o que seria Trabalho Social com famílias, compreender quais os procedimentos efetuados pelas equipes que buscam contribuir para a convivência, o reconhecimento de direitos e as intervenções na vida social das pessoas, famílias e comunidades com as quais atuam.
- c) atribuições das equipes de profissionais: merecem ser elencadas as atividades ou tarefas que são executadas de forma sistemática pela equipe. Esse levantamento vai ao encontro de garantir a efetividade da perspectiva político pedagógica da Educação Permanente relacionada aos centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais, assim como, do desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

d) local de trabalho das equipes de profissionais: a compreensão do espaço de atuação dos participantes da ação de SVT, no âmbito do SUAS, fortalece a compreensão sobre os processos de trabalho desenvolvidos pelas equipes, logo, sobre quais os conhecimentos, habilidades e atitudes que merecem ser estimulados nessa capacitação.

e) limitações, dificuldades e desafios ao trabalho das equipes de profissionais: há aqui nessa dimensão a possibilidade de apreciação sobre quais os desafios identificados pelos (as) operadores (as) do SUAS, que poderão ser problematizados e enfrentados com esse tipo de capacitação, uma vez que parte desses problemas fugirão da governabilidade da SVT de solucioná-los. Contudo, reconhecer é o primeiro passo para tentar algo resolver.

f) potencialidades e habilidades que favorecem o trabalho social das equipes de profissionais: uma vez que novas formas de lidar com os processos de trabalho são esperados, como produtos advindos dessa ação de Educação Permanente, reconhecer as estratégias utilizadas pelos (as) trabalhadores (as), para o manejo dos problemas cotidianos do trabalho pode ser muito potente na garantia da efetivação desse objetivo da SVT, bem como na garantia da concretização do princípio da interdisciplinaridade, proposto pela Política de Educação Permanente à SVT, no âmbito do SUAS.

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.

Fica evidente que o diagnóstico de problemas e o levantamento de necessidades de capacitação irão contribuir para a análise dos recursos humanos, técnico-organizacionais e materiais que são mobilizados pelos trabalhadores no seu cotidiano de trabalho e, naturalmente, as competências que devem ser fomentadas na promoção das ações de SVT.

Tais dados poderão compor os indícios para o entendimento do cenário no qual ocorrerá a SVT, podendo incluir informações sobre os aspectos socioeconômicos do ente federativo, as vulnerabilidades e riscos sociais que incidem nos territórios, os recursos e capacidades existentes, bem como as estruturas dos órgãos gestores do município, estado ou Distrito Federal que irá realizar a SVT.

Algumas informações podem ser extraídas de diferentes instrumentos e documentos existentes, como Planos de Assistência Social, Censo SUAS, documentos produzidos pelas equipes da Vigilância Socioassistencial, bem como Portal da SAGICAD, Munic, Estadic, MOPS, CadÚnidco, CadSUAS⁶.

SAIBA MAIS 6:

Portal SAGICAD: <https://www.gov.br/mds/pt-br/orgaos/SAGICAD>

Portal Munic: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/10586-pesquisa-de-informacoes-basicas-municipais.html>

Portal Estad: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/16770-pesquisa-de-informacoes-basicas-estaduais.html>

Portal MOPS: <https://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/mops/>

Portal CadÚnico: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/consultar-dados-do-cadastro-unico-cadunico>

Portal CadSUAS:

<https://aplicacoes.mds.gov.br/cadsuas/visualizarConsultaExterna.html;jsessionid=AC5C62C5EAF34392DAC4F320814F9BCE>

Podemos pensar que esse diagnóstico e levantamento podem compor partes distintas de uma mesma análise ou se caracterizar cada um como um documento específico, tornando-se indispensáveis para a elaboração do SVT, uma vez que através deles nos aproximamos da realidade dos (as) trabalhadores (as) da assistência social.

Eles podem apontar os desafios e dificuldades colocados aos (às) trabalhadores (as) no cumprimento de suas atribuições no âmbito do SUAS, bem como as competências profissionais (conhecimentos, habilidades e atitudes) que necessitam ser desenvolvidas para atender de maneira mais efetiva as demandas sociais dos usuários.

Assim, podemos propor que, para além das fontes de dados acima anunciadas como vias de conhecimento do dia a dia desses (as) trabalhadores (as), ouvi-los (as) torna-se igualmente importante. É necessário que sejam escolhidos quais os procedimentos serão utilizados para a produção da escuta dos (as) trabalhadores (as), no sentido de produção de dados e o levantamento de necessidades de capacitação, nesse caso, de Supervisão Técnica.

Entrevistas, questionários, formulários, feedbacks dos (as) trabalhadores (as) sobre o seu cotidiano de trabalho, observações diretas do trabalho podem ser instrumentos valiosos para o levantamento de necessidades de supervisão. Contudo, para o reconhecimento de competências que serão constituintes dessa ação de Educação Permanente, normativas e orientações técnicas também devem ser consideradas para a produção de diagnóstico de necessidades de capacitação, bem como o uso de indicadores.

Caminhos já trilhados para o diagnóstico de problemas e levantamento de necessidades de capacitação: Realização de reuniões com as equipes como via de escuta de demandas. Uso de formulários eletrônicos como via de coleta de dados. As visitas técnicas se configuraram como instrumental de conhecimento da realidade das equipes que participaram das ações de supervisão. Rodas de conversa para a coleta de dados. Levantamento de perfil dos profissionais. Levantamento de dificuldades dos trabalhadores. Oficina de elaboração de diagnóstico. Uso de questionário. A Metodologia do Grupo Focal⁷ e uso de dinâmicas de grupo.

Caminhos já trilhados para análise dos dados levantados do diagnóstico de problemas e levantamento de necessidades de capacitação: A produção de tabela, análise dos instrumentais utilizados, exame do perfil da equipe e das estruturas organizacionais dos equipamentos. Uso da técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (1979) para categorização dos dados advindos das entrevistas semiestruturadas, rodas de conversa e Grupos Focais. Análise da estatística simples e inferencial. Metodologia Design Thinking, Mapa da empatia e análise de problemas são algumas técnicas postas por alguns entes federativos.

SAIBA MAIS 7: GRUPO FOCAL - Procedimento de entrevista realizado com pequenos grupos através do qual os participantes respondem a perguntas que contribuirão para caracterização das percepções, ideias e crenças desses indivíduos sobre determinado tema. (Lucena Filho, 2016)

Os dados que serão advindos dos processos de escuta das equipes devem contribuir para a determinação dos conteúdos que serão discutidos nas ações estratégicas educativas utilizadas. As normativas técnicas e as reflexões advindas de processos de promoção de saberes interdisciplinares, poderão também compor as discussões que contribuirão para o fomento das competências diagnosticadas para a implementação da SVT.

8. DO SUPERVISOR

No documento que estabelece parâmetros nacionais para implementação, desenvolvimento e certificação da Supervisão Técnica, como ação de capacitação do SUAS, em consonância com os princípios e diretrizes da PNEP/SUAS, especificamente em seu artigo 12, é apresentado a figura do supervisor.

É óbvio que a existência desse personagem dos processos de supervisão antecede a própria Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, que o descreve como elemento importante na execução dessa ação de capacitação, no âmbito do SUAS.

Refletir sobre a supervisão demanda organicamente, pensar sobre o fazer desse profissional. Saraiva e Nunes (2007), nos lembra que na história dos processos de supervisão, os supervisores, são profissionais com acúmulos intelectuais e vivências significativas sobre a área que atuam. Para os autores acima, o supervisor estimula a leitura da realidade do supervisionado e tem a habilidade de elencar desafios vivenciados no cotidiano de trabalho. De acordo com Campos e Garcia (2007), o fazer do supervisor se dá pela transmissão de sua experiência e competências profissionais.

De acordo com Cruells (2014), o supervisor promove reflexões com o grupo, trocas saberes e construção de novos conhecimentos, que qualifiquem as intervenções sociais. Fica perceptível que ele terá que ter conhecimentos sobre normativas e sobre correntes teóricas-científicas que se debruçam sobre a temática da supervisão que ele facilita, habilidades de manejo de diferentes metodologias de promoção de aprendizagem e de articulação técnica-profissional no SUAS, para além de atitudes que fomentem a compreensão da importância do trabalho colaborativo.

Na Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, são descritos características do perfil desse profissional quando na hora de uma seleção, podendo ele ser membro interno ou externo do órgão executor da ação de Supervisão Técnica.

8.1 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;**

Nessa primeira característica apresentada sobre o supervisor interno, ou seja, sobre o supervisor que é trabalhador do órgão executor da Política de Assistência Social, é demandado que ele tenha mais de cinco anos como alguém que atua ou atuou no cotidiano dos serviços, na concessão dos benefícios e na gestão deles. Merece destaque o conectivo de adição posto na descrição de que deve ter o supervisor experiência na gestão e no provimento de serviços e benefícios.

Sabemos que apesar de sermos todos os (as) trabalhadores (as) da Assistência Social, há diferenças entre as vivências profissionais experimentadas quando ocupa-se um cargo técnico e quando se ocupa um cargo de gestão, em algum âmbito do SUAS. Essas duas experiências são aqui constituintes da primeira característica do supervisor.

É válido também pontuar que o tempo demandado nessa primeira característica possibilita ao supervisor compreender minimamente sobre a realidade da Assistência Social na prática, sobre os desafios que são postos a efetivação do SUAS e sobre os contextos que atravessam o cotidiano de trabalho nessa política pública, especialmente em contexto de alta rotatividade de trabalhadores (as) imposta ao SUAS entre outras situações que podem fragilizar a Assistência Social.

b) dominar conhecimentos teóricos sobre as ações cotidianas, tais como legislações e orientações técnicas;

Há nessa característica demanda ao supervisor a possibilidade de efetivação da perspectiva político pedagógica da Educação Permanente referente a promoção de ações de capacitação ancoradas na centralidade dos processos de trabalho e nas práticas profissionais.

Para tal, deve então, o supervisor entender não só das normativas e aportes teóricos que embasam a execução da PNAS (2004), mas, também, do cotidiano laborativo, ou seja, dos processos de trabalho.

Necessitará esse supervisor de conhecimento de distintas correntes teóricas que explicam os fenômenos com os quais lidam os (as) trabalhadores (as) e gestores (as) da Assistência Social, e precisará também da habilidade de promover articulações interdisciplinares nos momentos de execução das ações de SVT e promoção das competências almejadas com essa ação de educação permanente.

c) apresentar perfil de liderança democrática de equipe;

Uma vez que objetiva a SVT a estimulação do trabalho colaborativo, ancorado na perspectiva político pedagógica da interdisciplinaridade e na busca pela produção de novas formas de atuação frente às demandas postas aos (às) trabalhadores (as) do SUAS, a condução democrática é mencionada como o tipo de liderança esperada pelo supervisor.

As reflexões críticas sobre os desafios enfrentados pelos (as) profissionais e gestores (as) do SUAS, próprias de uma ação de SVT, fazem dessa uma característica indispensável ao supervisor, mediante os momentos de tensão que podem a SVT catalisar.

d) apresentar capacidade de escuta qualificada e compartilhamento de experiências;

Sendo a SVT uma ação Educação Permanente que tem como primeiro objetivo promover um espaço de escuta e de diálogo entre membros da (s) equipe (s) necessita ela, naturalmente, que quem será facilitador dessas ações tenha a habilidade de escutar e compreender de maneira efetiva, e nas modalidades individuais, coletivas e documentais, as necessidades experimentadas pelos (as) participantes dessas ações.

Logo, poderá esse supervisor atender o terceiro objetivo da SVT, de acordo com a Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, de estimular entre os trabalhadores do SUAS reflexões e o estudo conjunto sobre seu cotidiano de trabalho e práticas profissionais, na perspectiva de melhor desenvolver as capacidades e competências coletivas. Esse objetivo pode ser efetivado através de situações que fomentem o compartilhamento de experiências de práticas profissionais.

e) apresentar capacidade de promover a organização dos processos, pelo diálogo e levantamento de situações do cotidiano a serem superados coletivamente.

Essa característica demanda do supervisor tentar efetivar diferentes objetivos, perspectivas político pedagógicas e parâmetros postos à realização de uma SVT no âmbito do SUAS.

Necessita o supervisor articular diferentes conhecimentos, habilidades e atitudes para o reconhecimento das necessidades da equipe sobre o tema da SVT, para o fomento ao diálogo interdisciplinar e do trabalho colaborativo multidisciplinar frente aos desafios e problemas enfrentados pelos (as) trabalhadores (as) e gestores (as) do SUAS.

8.2 Supervisor externo:

Quando o supervisor for externo, ou seja, não ele faz parte o quadro de trabalhadores (as) e gestores (as) da unidade de execução da Política de Assistência Social que demanda a ação e SVT, algumas características são evidenciadas.

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;

Esse tipo de supervisor não traz como marca primeira a experiência de atuação no SUAS por, no mínimo, cinco anos, como no caso do supervisor interno, aonde parece haver uma aposta na sua experiência como fator que o habilita como possível supervisor.

Aqui no supervisor externo, a aposta é na expertise dele em alguma área que atenda às necessidades de capacitação, já compreendidas pela equipe demandante.

Se no supervisor interno há uma preferência por trabalhador efetivo, no externo é que ele seja integrante da RENEPS/SUAS, mas não são fatores determinantes, o que abre possibilidades de mitigar efeitos de processos burocráticos, que se interponham na contratação e realização de uma SVT, mas também pode abrir brechas para que profissionais que sejam referências nos seus temas o sejam contratados apenas por isso, mas sem conseguir estabelecer conexões entre sua expertise e os processos de trabalho próprios do SUAS.

Cabe, posteriormente, a problematização sobre o que qualifica alguém como profissional com expertise, como proposto pela Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, e como essa expertise deve ser articulada com os contextos do trabalho no SUAS.

b) apresentar capacidade de identificar e propor soluções para superação de problemas e dificuldades, visando o aprimoramento dos processos de trabalho;

Através dessa característica, podemos ver semelhança no que é demandado do supervisor interno, no que diz respeito a ele saber articular distintos saberes, intervenções e atitudes, para a compreensão das necessidades da equipe sobre o tema da SVT, e para a promoção do trabalho colaborativo frente aos desafios enfrentados pelos (as) trabalhadores (as) e gestores (as) do SUAS.

Para tal, necessitará o supervisor de conhecer os processos de trabalho e as práticas profissionais que tecem o cotidiano do SUAS e os desafios para a efetivação dos objetivos tão audaciosos da PNAS (2004).


c) possuir experiência prática e pedagógica articulada com conhecimento teórico;

Essa característica parece complementar do que está sendo proposto na característica anterior. Podemos pensar que poderá o supervisor identificar e propor soluções para superação de problemas e dificuldades, visando ao aprimoramento dos processos de trabalho no SUAS, a partir de sua experiência prática com o tema da supervisão e, também, a partir da mobilização de distintas ferramentas metodológicas que possibilitem a aprendizagem significativa do tema da SVT e o trabalho colaborativo nos participantes da SVT.

d) ser especialista sobre determinado tema do cotidiano dos processos de trabalho, incluindo questões de natureza educacional, psicológica, interrelacional e técnica.

Uma vez que o supervisor poderá ser externo ao órgão executor da política de Assistência Social, o que o habilitará para a implementação dessa ação de Educação Permanente, é o fato dele ser reconhecido como especialista sobre determinado tema relacionado aos processos de trabalho no SUAS.

É importante que seja considerado que sua especialidade sobre o tema deva ter relação direta com as práticas profissionais que são agenciadas nos cotidianos de trabalhos na Assistência Social.



Os serviços socioassistenciais tipificados no SUAS lidam com fenômenos sociais os mais diversos e com públicos, que ainda que tenham a necessidade da Assistência Social como marca que os assemelha, são muitos distintos e atravessados por manifestações diferentes da questão social.

Assim, vários são os especialistas que podem, a partir dessa característica se sentirem habilitados a essa função exercerem, no âmbito do SUAS. Mas, é importante que não sejam desconsideradas todas as outras dimensões que são apresentadas na Resolução nº 6, de 2016, do CNAS. Dessa maneira, poderemos ter essa ação de Educação Permanente realmente forjada a partir do “chão” do SUAS que faz brotar desafios manifestos no dia a dia da Assistência Social.

Fica evidente que o supervisor precisa ter competências socioprofissionais que o habilitem a entender as legislações que fundamentam o trabalho no SUAS, propor ações educacionais que articulem aportes teóricos interdisciplinares, possibilitadores de entendimentos e produção de novos processos de trabalho, frente às situações de vulnerabilidade e risco social.

A perspectiva político pedagógica da Interdisciplinaridade proposta pela PNEP (2013), e reverberada na Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, possibilita que diferentes profissionais possam da função do supervisor se ocupar. Essa marca pode fazer da Supervisão Técnica e de seu supervisor potências na execução dessa ação de Educação Permanente.

Caminhos já trilhados: Supervisor como profissional do SUAS. Ter formação na área de humanas e/ou ciências sociais aplicadas. Ser especialista sobre determinado tema do cotidiano dos processos de trabalho.

9. CICLO DE IMPLEMENTAÇÃO DE SUPERVISÃO TÉCNICA

A explanação feita até então sobre a Supervisão Técnica, no âmbito do SUAS, nos possibilita afirmar que não é possível acreditar que essa modalidade de ação de Educação Permanente tenha que ter um único formato de implementação, bem como uma receita pronta para sua implementação seria da ordem do impossível.

Os objetivos que portam uma ação de Supervisão Técnica fazem dessa modalidade de capacitação uma intervenção de educação muito complexa e que deverá ser sempre adaptada às necessidades específicas de cada equipe que será o seu público alvo, na ocasião.

Contudo, a sua parâmentação contribui, sem sombras de dúvidas, para pensarmos que ela deverá ser composta de planejamento, materializado a partir de uma fase que podemos chamar de preparatória, uma fase de execução, constituída de diferentes ações ou estratégias educativas, e uma fase de conclusão que possibilite avaliação dos resultados promovidos pela ação de SVT. É importante pontuar que, durante todas as três fases, sejam utilizadas ferramentas que contribuam para o constante monitoramento das ações.

Nas próximas páginas o presente documento tentará apresentar como podem ser planejadas, realizadas e monitoradas as ações de Supervisão Técnica, sem deixar de sinalizar, constantemente, que tais sugestões não devem ser tomadas como estruturas rígidas, mediante a diversidade de formas que podem ganhar uma ação de SVT, no âmbito do SUAS.

9.1 Etapas e Ações Preliminares de Implementação de uma Supervisão Técnica

Antes de iniciarmos a descrição de como podem acontecer as fases de preparatória, fase de execução e fase de conclusão é importantíssimo destacar algumas situações que precisam ser garantidas, para um cenário que possibilite a unidade executora da política de Assistência Social implementar a SVT junto às equipes.

9.1.1 Do Plano de Educação Permanente

O Art. 8º da Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, afirma que 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.

Já discutimos aqui os processos de Diagnóstico de problemas e o levantamento de necessidades de capacitação, no tópico 8, como constituintes de uma ação de SVT. Sendo, inclusive, sugestionado que ainda que essa ação de capacitação responda a um diagnóstico do Plano de Educação Permanente, nada impede de que durante a execução dela própria, com sua temática bem definida, seja feito um diagnóstico de problemas e levantamento de necessidade de supervisão completamente focado para a tema dessa ação de educação permanente.

Mas, nesse momento é importante ser evidenciado o Plano de Educação Permanente. Tal plano é uma atividade que busca prever ações de capacitação e formação, buscando evidenciar os resultados desejados e as estratégias que serão utilizadas para a obtenção dos seus objetivos. Merecem ser consideradas ações de formação e capacitação que devem ser previstas nos Planos de Assistência Social e contempladas nos Planos de Educação Permanente. Logo, fica evidente que implementar uma ação de SVT no âmbito do SUAS, demanda, anteriormente, a produção de um Plano de Educação Permanente, garantido no Plano de Assistência Social do ente federativo.

Precisamos então, antes de começar uma Supervisão Técnica, garantir a construção ou revisão dos Planos de Assistência Social que contemplem a produção de Planos de Educação Permanente, através da, ampla e democrática, participação de todos os que compõem a comunidade SUAS, usuários (as), trabalhadores (as), gestores (as) e conselheiros (as).

Esse fato é muito importante, pois a não produção desses documentos e o não cumprimento dessas etapas anteriores, com certeza, fragilizarão a qualidade dessa ação, a distanciando dos parâmetros postos pela Resolução nº 6, de 2016, do CNAS.

9.1.2 Da certificação

Por mais que a certificação de participação em uma ação de Supervisão Técnica deva acontecer apenas ao final de sua realização, ou seja, na fase de conclusão, ela precisa ser pensada antes de sua execução, uma vez que o Art. 10 da Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, é proposto que ela deverá ser certificada pela Instituição de Ensino – IE credenciada na Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS (RENEP/SUAS) ou pelo Núcleo de Educação Permanente (NUEP).

A Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS deve ser formada por IES, públicas e privadas, escolas de Governo e Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, que poderão colaborar com os órgãos gestores do SUAS e demais envolvidos na implementação desta PNEP, seja na elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação, planejamento instrucional de ações de formação e capacitação, na estruturação de observatórios de práticas, na estruturação de núcleos de pesquisa dedicados a diferentes temas afetos ao SUAS, na oferta e execução de ações de formação e capacitação no SUAS.

Os Núcleos de Educação Permanente do SUAS devem ser organizados na forma de instâncias colegiadas, promovendo a elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação, bem como o planejamento e o acompanhamento de ações de Educação Permanente do órgão executor do Política de Assistência Social.

Compete, de acordo com a PNEP (2013), também aos núcleos a organização de observatórios de práticas profissionais, a organização de experiências de gestão e provimento de serviços e benefícios, a socialização e disseminação das informações e saberes constituídos, através da elaboração de fóruns, jornadas, seminários, etc. e a validação de certificados de ações de formação e capacitação, como o caso da Supervisão Técnica.

Apesar das poucas orientações de como devem funcionar os Núcleos de Educação Permanente, vemos iniciativas importantes sendo realizadas pela CGGTEP/DGSUAS/SNAS em parceria com o NUNEP para apoiar a implementação desses núcleos. Afinal, ainda na PNEP (2013), é proposto que tais núcleos sejam norteados por princípios democráticos e participativos, bem como ser constituído por representantes de gestores, trabalhadores, usuários e Instituições de Ensino Superior (IES).

A abrangência de atuação do Núcleo de Educação Permanente poderá ser em âmbito municipal, distrital, loco-regional, estadual, regional e nacional a partir das capacidades e necessidades dos entes federativos. Contudo, sem a existência de um Núcleo de Educação Permanente e sem o pleno funcionamento da RENEP do SUAS fica impossível certificarmos essas ações, de acordo os parâmetros normativos postos a elas, bem como essas ações poderão acontecer de maneiras frágeis e sem atingir os seus próprios objetivos.

Caminhos já trilhados sobre a certificação: a certificação se deu pelo cumprimento de 75% de presença nas atividades de supervisão; Certificação a partir da realização de uma ação de compartilhamento de boas práticas ao final da SVT.

9.1.3 Tempo de duração

De acordo com o parágrafo 1º, do Art. 6º, da Resolução nº 6, de 2016, do CNAS a Supervisão Técnica deve acontecer em período mínimo de 06 (seis) meses. Aqui há uma apresentação de espaço temporal marcado por meses, diferente das demais ações de capacitação que são apresentadas por carga horária.

Esse fato, possivelmente, tem relação com a intencionalidade de se promover reflexões mais aprofundadas nessa ação de capacitação sobre processos de trabalho e de poder oportunizar um monitoramento da qualificação desses processos, mediante objetivos da própria supervisão.

É objetivo da SVT promover subsídios e apoio para a proposição de novas práticas e técnicas profissionais, metodologias e novos processos e rotinas de trabalho, um período menor que seis meses seria insuficiente para tal produção e monitoramento dessas novas práticas aqui subsidiadas.

Sobre o tempo de atividade em cada um desses meses, é apontado no parágrafo segundo do artigo sexto, da resolução, que devem ser realizadas, no mínimo, 04 (quatro) horas mensais para Supervisão Técnica com periodicidade, preferencialmente, quinzenal. Ou seja, minimamente precisamos fazer encontros quinzenais de duas horas, ao que se levamos em consideração todos os objetivos próprios de uma SVT, independente de sua temática, esse espaço temporal pode ser tornar muito pequeno e corrido para sua execução efetiva.

Caminhos já trilhados a respeito do tempo de duração e periodicidade: Vemos que todos os entes federados que realizaram alguma ação de SVT a executaram entre 6 a 14 meses. Quanto à periodicidade, aconteceram ações com encontros semanais, quinzenais e mensais.

9.1.4 Dos participantes

A implementação de uma ação de Supervisão Técnica precisa ser norteada, perenemente, pela clareza de quem serão os participantes dessa ação de Educação Permanente.

A PNEP do SUAS (2013), nascedouro normativo da SVT no âmbito do SUAS, tem como público alvo das ações de formação e capacitação os (as) trabalhadores (as) do SUAS com Ensino Fundamental, Médio e Superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, os (as) gestores (as) e os (as) agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades.

Contudo, apesar de ser a Supervisão Técnica uma das ações de capacitação da PNEP do SUAS (2013), vemos sua descrição como sendo destinada a equipes profissionais, de diferentes funções e níveis de formação, desde que estejam a compartilhar de um mesmo campo de responsabilidade na gestão do SUAS e no provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Aqui não são elencados os (as) agentes de controle social como público alvo.

Na Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, é reverberado o que acima foi exposto em seu artigo 9º quando é proposto que público das ações de Supervisão Técnica é composto por trabalhadores (as) do SUAS ou grupos de trabalho da gestão do provimento, dos serviços, dos programas, dos projetos e dos benefícios. Cada grupo de trabalho, ou seja, cada turma de supervisão deve ser no máximo de 20 participantes.

Caminhos já trilhados referente ao número de participantes: houve estado que realizou SVT com três turmas de 20 participantes sobre a mesma temática, outros com turmas menores entre 6 a 14 pessoas.

Caminhos já trilhados referente ao perfil dos (as) trabalhadores (as) que participaram de SVT. Técnicos de nível superior da PSB. Técnicos de nível superior da PSE. Profissionais de nível médio e técnicos de nível médio da PSE. Gestores de órgãos de execução da política de assistência social em nível estadual e municipal.

9.2 Da oferta da Supervisão Técnica

Para a implementação, desenvolvimento e certificação da Supervisão Técnica deve ser avaliada a necessidade das equipes frente aos problemas enfrentados no seu cotidiano de trabalho, bem como as necessidades de capacitação e formação dessas equipes de execução da política de Assistência Social.

Essas considerações poderão contribuir para a tomada de decisão se a SVT será interna, tendo supervisores que fazem parte do quadro de profissionais da Assistência Social do órgão executor da política de Assistência Social, ou se será ofertada a partir da requisição de especialistas externos em temáticas relacionadas ao trabalho desenvolvido pela (s) equipe (s) profissional do SUAS.

Tal escolha norteará a compreensão de quais características devem ter o supervisor de acordo com a Resolução nº 6, de 2016, do CNAS e já aqui discutido no tópico 9.

Caminhos já trilhados: 80% dos estados que executaram alguma ação de supervisão a realizaram de maneira interna, com equipes da própria secretaria do ente federado executando essa ação. Houve estado que a executou de maneira indireta através de Instituição de Ensino Superior.

Ainda sobre a oferta da Supervisão Técnica podemos ver uma caracterização dela, a partir do seu âmbito de implementação e execução, o inciso primeiro do Art. 7º, propõe que será uma Supervisão Técnica de âmbito local aquela que tiver como público alvo equipes profissionais de um Município e do Distrito Federal.

Já o inciso segundo, propõe que será considerada uma Supervisão Técnica ofertada em âmbito regional quando tivermos equipes participantes de mais de um Município, coordenada em âmbito estadual ou por meio de consórcios intermunicipais ou termo de cooperação ou de fomento.

Nesse caso precisaremos de uma certificação dada por um Núcleo Estadual ou Regional de Educação Permanente que contribua com a construção do Diagnóstico de problemas e levantamento de necessidade de capacitação dos municípios que participarem, bem como será esse Núcleo Estadual ou Regional quem certificará tal ação.

O inciso terceiro, desse artigo, propõe que será considerada Supervisão Técnica do SUAS, em âmbito estadual, a que tiver como público alvo a equipe estadual, responsável pelas funções de gestão e pela execução dos serviços de caráter regional. E o último inciso do artigo sétimo, da Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, afirma que a SVT será em âmbito nacional quando compreender a equipe do Governo Federal, responsável pela gestão e coordenação nacional da PNAS.

Caminhos já trilhados referente à âmbito de oferta: houveram realizações em âmbito estadual, tendo os servidores da própria secretaria como alvo da SVT e realização em âmbito regional com a participação de mais de um município.

9.2.1 Da fase preparatória para implementação de uma ação de Supervisão Técnica

Uma vez realizado o Diagnóstico de Problemas e Levantamento de Necessidades que irão compor o Plano de Educação Permanente, no qual haverá a indicação de realização e Supervisão Técnica, a ser realizada com alguma equipe ou grupo de trabalho, podemos iniciar a fase preparatória.

Nessa etapa serão realizadas algumas ações que servirão de base para o planejamento de todas as intervenções que irão compor a Supervisão Técnica. Uma primeira reunião estratégica será necessária para determinar se SVT será realizada de maneira interna ou externa. A partir dessa decisão, o próximo passo é reunir a equipe que irá compor essa ação de Educação Permanente. Algumas deliberações constituirão esse primeiro encontro, quem será o supervisor, devendo sua escolha se materializar pelos requisitos postos pela Resolução nº 6, de 2016, do CNAS e aqui já apresentadas, se teremos a presença de um coordenador da ação, se teremos a presença de facilitadores que possam contribuir para as discussões das temáticas que serão abordadas na SVT, quais serão as estratégias para a realização do monitoramento da ação, em todas as suas etapas e quem por ele se responsabilizará.

Ainda que saibamos que o levantamento de problemas e o diagnóstico de necessidades de capacitação e formação já tenha sido realizado, justamente para dar subsídios na construção do Plano de Educação Permanente, no qual aparece a ação de SVT, planejada para a implementação, podemos pensar que pelo menos dois encontros com a equipe participante da SVT podem acontecer nessa fase de preparação.

Esses primeiros encontros podem ganhar contornos de oficinas⁸, com o objetivo de, em um primeiro momento, oportunizar a construção de um diagnóstico socioterritorial, no qual seja evidenciado como os problemas, que compõem o plano de educação permanente e a escolha do tema para a implementação da ação de SVT, se manifestam e ganham materialidade no território no qual atuam as equipes ou grupo de trabalho, que participarão da ação de Supervisão Técnica.

SAIBA MAIS 8: As primeiras oficinas terão temáticas como o território expressa as situações de vulnerabilidade e risco social relacionados ao tema da SVT, quais as ações que são desenvolvidas pelas equipes para lidar com as demandas relacionadas ao tema, quais desafios enfrentados e quais estratégias utilizadas pelas equipes na atuação do SUAS, relacionada à temática da SVT.

Como essas são as primeiras oficinas, com objetivos de diagnósticos e levantamento, elas podem utilizar de metodologias e estratégias que garantam aos participantes expressar sobre quais conhecimentos eles possuem do território, como eles o percebem e como avaliam seu trabalho .

Participarão dessas oficinas as equipes que serão alvo de todas as outras etapas que compõem essa sugestão de implementação de SVT.

Partindo do princípio de que o território é mais que um espaço geográfico delimitado e ocupado por uma população específica, mas constituído de disputas de forças e poderes e que nele são expressas relações sociais, culturais e econômicas, podemos pensar que é importante que nessa fase preparatória, a equipe participante possa se debruçar para refletir sobre o território aonde atua e pensar como o tema da supervisão, ou os problemas cotidianos dos processos de trabalho são agenciados e expressos naquele território.

Os dados produzidos pela Vigilância Socioassistencial ganham local de destaque nessa primeira etapa, pois é a partir do conhecimento do território e das reflexões sobre as singularidades das manifestações dos problemas nesse espaço que podemos garantir a efetivação do objetivo número V da Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, a saber:

“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”;

Ora, sendo intuito da SVT aperfeiçoar as práticas profissionais dos trabalhadores do SUAS e a efetividade no exercício de dessas atribuições, oportunizar um aprofundamento no reconhecimento desse território, e dos problemas que ele enfrenta, podem ser estratégias potentes para atingir esse objetivo.

Assim, devem ser escolhidas as ferramentas que oportunizarão esse reconhecimento. Esse primeiro encontro com a equipe que participará da ação de SVT pode, através de exposições presenciais e no trabalho em pequenos grupos, compreender a realidade do território por meio da análise de dados que possam ajudar nessa apreensão.

Realizada a primeira reunião estratégica, e revisitado ou construído o diagnóstico do território no que diz respeito ao tema da Supervisão, podemos realizar uma outra oficina (sempre de 8 horas, cada para que os assuntos sejam tratados sem superficialidade) ou ação que possibilite os (as) trabalhadores (as) expressar livremente como executam seus trabalhos, quais estratégias utilizam para a realização o seu serviço e quais as temáticas e assuntos que acreditam que devam fazer parte dos conteúdos a serem trabalhados na SVT. Essa escuta garante a concretização do primeiro objetivo da Supervisão Técnica de “promover um espaço de escuta e de diálogo entre membros da (s) equipe (s)”.

De semelhante maneira, tal escuta oportuniza que sejam evidenciados quais os conhecimentos, as habilidades e atitudes que devem ser priorizadas nessa ação de capacitação, uma vez que no Plano de Educação Permanente poderão estarem as competências a serem estimuladas na equipe descritas de maneira mais geral.

Como pontuado no tópico 7, relacionado ao levantamento de necessidades de capacitação, diversas são as ferramentas que podem ser utilizadas para a escuta que contribuirá no reconhecimento das necessidades de supervisão, como por exemplo as entrevistas semiestruturadas, o uso de questionários e formulários, uso de processo de *feedback* para compreender como os trabalhadores representam o seu cotidiano de trabalho.

É válido salientar que, nessas primeiras atividades de escuta das equipes, que podem ter o contorno de oficinas, possamos garantir a presença de usuários ou de seus representantes, já que eles conhecem do território e sabem sobre como as equipes promovem os atendimentos, a oferta dos benefícios e sentem as repercussões dessas ações, já que são por elas atravessados.

De igual importância, e a partir da escolha dos procedimentos de levantamento das necessidades de supervisão, devem ser escolhidos os procedimentos de análise desses dados. Procedimentos estatísticos, uso da técnica de Análise de conteúdo, produção de indicadores, confecção de tabelas, uso da Metodologia *Design Thinking*, Mapa da empatia⁹, análise de problemas, exame do perfil da equipe, das estruturas organizacionais a partir das normativas técnicas para as ações do SUAS devem ser consideradas nesse momento.

SAIBA MAIS 9: De acordo com Corrêa e Lopes (2022) o mapa de empatia é uma ferramenta que objetiva compreender com profundidade as situações produtoras de desafios, levando-se em consideração o contexto e o comportamento de pessoas envolvidas. Sua operacionalização se dá através do questionamento e pela expressão dos participantes sobre seus problemas, necessidades e expectativas individuais e coletivas frente à uma temática. A análise dos que for sendo expressado pelos participantes da atividade pode acontecer de maneira quanti ou qualitativa.

No geral, vemos as seguintes perguntas como mobilizadoras para a produção de mapa de empatia junto a equipes: O que a equipe pensa e sente sobre o tema? O que ela sabe sobre o tema? O que a equipe fala e faz relacionado ao tema? Quais são as dores da equipe sobre o tema? Quais são as necessidades da equipe sobre o tema?

Os dados advindos das escutas das equipes devem servir para a tomada de decisão sobre quais temáticas devem ser consideradas na execução das ações estratégicas educativas que irão compor a fase de execução.

Realizados ou revisitados então diagnóstico socioterritorial, atrelado a temática da Supervisão Técnica, e evidenciado quais as competências que merecem ser fomentadas em relação a temática da Supervisão, nova reunião estratégica deve ser realizada, agora para planejar as próximas etapas de execução, fase de conclusão e as estratégias de avaliação da aprendizagem dos participantes e as vias de produção de monitoramento das atividades.

Apresentaremos no presente instante um quadro que objetiva sugerir um delineamento de implementação de ação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS. Tal composição de etapas e de utilização de estratégias educativas abaixo apresentadas, segue o norteamento da PNEP (2013), a parâmetros da Resolução do CNAS nº 6, de 2016 e toma como inspiração uma ação de Supervisão Técnica desenvolvida pelo Secretaria de Estado de Assistência Social e Cidadania de Mato Grosso aos (às) Trabalhadores (as) estaduais do SUAS. Obviamente, ao passo que será adaptado para cada temática, esse roteiro ganha características diferentes em cada ação de supervisão.

Atividade	Qtde de atividades	Carga horária de cada atividade	Carga horária Total
Reunião Estratégica Inicial	01	8h	8h
Oficina para elaboração do Diagnóstico socioterritorial relacionado ao tema da SVT	02	8h	16h
Oficina para a elaboração do diagnóstico de necessidades de supervisão dos (as) sobre o tema	02	8h	16h
Reunião Estratégica de Alinhamento	01	8h	8h
Evento de Abertura (seminário e/ou mesa redonda)	01	16h	16h
Oficinas Temáticas para o fomento das competências elencadas no diagnóstico de necessidades de supervisão dos (as) trabalhadores (as)	05	8h	40h
Oficina Temática (produção dos planos de intervenção ou normativa técnica sobre tema da SVT)	02	16h	32h
Encontros de Supervisão	07	04h	28h
Reunião Estratégica de Monitoramento/Acompanhamento	04	04h	16h
Eventos de Culminância (Jornada)	01	20h	20h
Reunião Estratégica de avaliação	01	08h	08h
Total	26		208h

9.2.1.1 A Produção do Projeto Pedagógico

Tendo como base as discussões e os dados produzidos nas oficinas acima mencionadas pode ser produzido um Projeto Pedagógico (PP) com o tema da Supervisão Técnica, com o objetivo de nortear a equipe que irá implementar a ação e informar aos participantes a estruturação dela.

É no PP que são apresentados os subsídios teóricos, normativos, operacionais e éticos que fundamentarão a ação e SVT e estimulação para o agenciamento de novas alternativas de intervenção dos trabalhadores do SUAS, frente aos problemas de seu cotidiano de trabalho.

O Projeto Pedagógico define os objetivos de aprendizagem e como a ação de supervisão irá acontecer para alcançar esses objetivos. Nele serão apresentados o público alvo, os objetivos, a duração, a periodicidade, a carga horária, a justificativa da sua realização, fundamentação teórica da ação de Supervisão.

Também nesse documento devem ser delineados procedimentos metodológicos de sua execução, as descrições das fases preparatória, fase de execução e fase de conclusão, quais produtos de esperam que da Supervisão sejam pactuados, produzidos ou revisitados. Por fim, deve ser evidenciado como se darão os processos de avaliação da aprendizagem, os processos de monitoramento e como acontecerá a certificação. A responsabilidade de produção do PP deve ser do supervisor.

9.2.1.2 Das reuniões estratégicas na fase de preparação e evento de abertura

Uma vez realizadas as oficinas de diagnósticos e produzido o Projeto Pedagógico, deve ser realizada reunião estratégica para a organização das atividades, a pactuação da determinação das competências propostas no PP, a determinação das datas e produtos da Supervisão Técnica a serem pactuados entre a equipe organizadora e/ou equipe executora da SVT. Esse é um instante crucial para que se logre êxito na Supervisão Técnica.

São nesse instante determinados os conteúdos a serem trabalhos, as ações e estratégias educativas a serem realizadas, a utilização ou não de outras ações de capacitação e de formação, que integram os percursos formativos estabelecidas pela PNEP/SUAS, sempre tomando como direcionamento desse planejamento as normativas do SUAS e a perspectiva interdisciplinar, para o fomento das competências profissionais almejadas.

Ainda nessa etapa da fase preparatória pode ser realizado um evento de abertura que pode ganhar a forma de seminário ou mesa redonda, no qual serão expostos as ações que serão desenvolvidas na ação de Supervisão Técnica, os conteúdos e metodologias que irão compor as atividades dessa modalidade de capacitação, bem como a apresentação das principais temáticas geradoras da SVT e sua expressão no território.

Podem ser convidados especialistas nas temáticas que orbitam o tema central da SVT para contribuir com o evento de abertura, ainda que eles não sejam o supervisor da ação. O objetivo desse evento é oficializar a implementação da SVT, promover as primeiras reflexões sobre os temas e estimular o fortalecimento de vínculos entre os participantes.

9.2.2 Fase de Execução

Concluída a Fase Preparatória, os (as) supervisores (as) poderão dar início aos encontros a partir da produção de cronograma, a ser definido pela equipe coordenadora e/ou executora.

As ações constituintes dessa fase podem acontecer pela integração de outras ações de capacitação e/ou formação que integram os percursos formativos estabelecidas pela PNEP/SUAS, desde que articuladas e integradas com o tema da Supervisão Técnica a ser desenvolvida.

Assim, podemos integrar às ações de SVT cursos de capacitação, introdutórios (com carga horária entre 20 e 40 horas aula de duração), ou de atualização (com carga horária entre 40 e 100 horas/aula de duração).

Podem ser integrados também a Formação técnica de nível médio (Ação de formação de longa duração, com carga horária mínima de 1.800 horas/ aula), formação de Aperfeiçoamento (ações de formação com carga horária de 180 horas/aula de duração), a Especialização (ações de formação com carga horária mínima de 360 horas/aula de duração, destinadas exclusivamente a trabalhadores (as) portadores (as) de diploma de Ensino Superior) e Mestrado (ação de formação de longa duração, cerca de 2 anos de curso, destinado exclusivamente a trabalhadores (as) portadores (as) de diploma de Ensino Superior).

É importante pontuar que a integração dessas ações de capacitação e/ou formação que fazem parte dos percursos formativos estabelecidas pela PNEP/SUAS devem respeitar as normativas tanto do PNEP do SUAS (2013), como do MEC, que legisla sobre os processos de educação formal em nosso país.

São orientadas na Resolução nº 6, de 2016, do CNAS, em seu artigo 14, que podem ser realizadas, de forma articulada e complementar às ações de Supervisão Técnica Seminários, Mesas redondas, Jornadas e Oficinas. Essas estratégias educativas devem ter conexão direta com as competências propostas no Projeto Pedagógico da SVT, e com os processos de trabalho que estão sendo analisados e problematizados, nessa ação de Educação Permanente.

No parágrafo segundo do artigo acima mencionado, são realizadas breves decisões das ações de SVT acima mencionadas.

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 socioterritoriais, as experiências e os conhecimentos trazidos pelos sujeitos do processo. Deve ter duração mínima de 2 (duas) horas. “

Os incisos que compõem esse parágrafo apontam para riqueza de ações que podem ser realizadas e articuladas durante a implementação de uma ação de Supervisão Técnica. Contudo, é aqui proposto que merece não é apenas a sobreposição de ações de capacitação que deve constituir a SVT.

A utilização de qualquer estratégia educativa merece ser acompanhada, de encontros de supervisão. Esses encontros podem se caracterizar como momentos de utilização de atividades complementares e suplementares de aprendizagem, seja por categoria profissional ou grupos de trabalho que dividam mesma responsabilidade, bem como através de encontros individualizados com o supervisor, a partir das necessidades dos participantes.

Os encontros de supervisão devem se configurar como momentos seguros aos participantes, nos quais possam expressar suas dúvidas e como são afetados pelas questões imbricadas nos processos cotidianos de trabalho e práticas profissionais.

Podem os encontros de supervisão, que intercalarem-se com a realização das outras estratégias educativas, oportunizar a problematização das práticas profissionais e os processos de trabalho de maneira o mais livre, orgânica e espontânea possível pelos participantes, a partir de rodas de conversas, da exposição de diários de bordo de seu trabalho ou outras metodologias pelas quais possam os participantes ao seu supervisor abrir-se, confidenciar suas inquietações, expressar suas anseios e compartilhar suas conquistas ou estratégias de busca de superação dos problemas de maneira mais livre.

Os encontros de supervisão podem servir para a descrição de como os processos de trabalho, referente à temática da supervisão, estão sendo atravessados por essa ação de Educação Permanente e dos impactos que estão, ou não, a se expressarem no dia a dia dos trabalhadores.

Sendo realizados de maneira intercalada com as outras estratégias educativas, podem os encontros de supervisão serem norteados pela temática trabalhada na última estratégia educativa realizada.

Visando garantir a concretização do objetivo específico V da Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, segundo a Resolução do CNAS nº 6, de 2016, podemos realizar oficina temática para a produção de planos de ação, produção de normativas, instrumentais, metodologias ou outras publicações técnicas referente à temática da supervisão. Tais publicações podem acontecer como vias de efetivação de memória institucional, como compartilhamento de novas práticas, técnicas profissionais, novos processos e rotinas de trabalho, visando a superação de desafios relacionados à temática da SVT.

Realizações de reuniões estratégica de acompanhamento, devem acontecer ao longo de toda as ações que compõem a etapa de execução, entre os coordenadores e/ou executores da Supervisão Técnica. Os objetivos dessas reuniões é viabilizar momentos de análise dos encontros realizados e delimitação de ações de qualificação da execução da SVT.

Devem essas reuniões servirem ao propósito de análise dos dados produzidos pelos instrumentos e processos de monitoramento a serem realizados na execução de todas as ações de supervisão técnica.

Por fim, pode ser realizado um Evento final para o compartilhamento de conteúdos, propostas e produtos finais, advindos da supervisão técnica. A certificação de boas práticas e proposição de inovações podem ser também realizadas como vias de estimulação a obtenção dos próprios objetivos da Supervisão Técnica.

9.2.3 Fase de conclusão

A fase de conclusão é composta de processos de encerramento da organização da implementação da ação e Supervisão Técnica, podendo ser iniciada com a produção de relatório, apresentando os principais elementos que constituíram a execução da Supervisão Técnica, e os documentos comprobatórios dos registros efetuados: listas de frequências, avaliações de aprendizagem realizadas, dados obtidos nos processos de monitoramento, bem como a apresentação dos aspectos positivos advindo de realização da SVT.

É importante também que sejam apontadas, nesse documento, as fragilidades evidenciadas no desenvolvimento dessa ação de Educação Permanente, com o objetivo de qualificar as próximas ofertas de Supervisão Técnica. Pode esse relatório apresentar as limitações da SVT, uma vez que devemos tentar não cair na tentação de acreditar que é na SVT que teremos todas as soluções para os problemas que atravessam e mitigam historicamente a efetivação dos objetivos da PNAS (2004), dando a SVT um status fantasioso de messiânica.

Nova reunião estratégica deve ser realizada, agora caracterizada como encontro de avaliação e validação dos resultados e produtos finais. Dentre os produtos finais pode ser estimulada a publicações técnicas da experiência ou planos de intervenção sobre a temática, uma vez que isso tais ações podem contribuir para a construção da memória institucional. É nessa reunião estratégica que deve acontecer também a apreciação do relatório final, apontando alguns ajustes que possam ser necessários para sua validação.

Por fim, é esperado dessa fase de conclusão a produção de documentos orientadores que norteiem os (as) trabalhadores (as) do SUAS a aprimorar e/ou instaurar novos processos e práticas de trabalho em relação à temática da Supervisão Técnica.

A produção desses documentos pode ser de responsabilidade exclusiva do supervisor ou compartilhada com outras instâncias de efetivação do SUAS junto aos órgãos de execução da Política de Assistência Social.

10. PROCESSOS DE MONITORAMENTO

Mediante a complexidade que caracteriza a implementação de uma Supervisão Técnica, justamente pelos diferentes enredamentos que tecem os processos de trabalho, torna-se imperativo a determinação de processos de monitoramento de cada ação a serem realizados nessa modalidade de capacitação.

Interessa através do monitoramento verificar e aferir o cumprimento dos objetivos de cada etapa da SVT. O monitoramento pode ser caracterizado como levantamentos e análises de dados sobre como estão sendo executadas cada intervenção proposta nessa ação de capacitação, contribuindo para que, em tempo real, decisões possam ser tomadas para a qualificação da SVT.

O monitoramento não deve ser pontual, pelo contrário, é na perenidade que ele ganha força, justamente para que possamos compreender o que de fato está acontecendo nessa ação de Educação Permanente, possibilitando evidenciar quais adaptações e amoldamentos merecem ser agenciados.

Podemos afirmar que, é na coleta constata de dados que entenderemos como está o cumprimento do cronograma, a frequência dos participantes, a utilização dos recursos, a realização das atividades propostas pelos supervisores, como está acontecendo as estratégias educativas escolhidas para compor a fase de execução da SVT e compreender o desenvolvimento da trajetória da supervisão.

Podem ser utilizados os seguintes instrumentos ou ferramentas na execução de ações de monitoramento: relatórios de observação, relatórios de progressos, relatórios de frequência, feedbacks, uso de indicadores, aqui entendidos como ferramentas de avaliação do desempenho das oficinas e demais ações executadas, realização de grupos focais e/ou discussão em pequenos grupos, registro das atividades diárias da SVT como ficha de inscrição, listas de presença, uso de formulários e/ou questionários.

Bem como, merecem ser aferidos através do monitoramento os prazos estabelecidos para o cumprimento das atividades, as avaliações de aprendizagem, os instrumentos e metodologias utilizadas, o nível de satisfação dos participantes, o desempenho dos supervisores, a bibliografia utilizada, a aplicabilidade das competências estimuladas na SVT, a participação da turma, entre outras dimensões que compõem a implementação da supervisão técnica.

11. AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM

Para começarmos a concluir as orientações técnicas aqui sugeridas, é válido considerar que, pelo fato de ser a Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, uma modalidade de capacitação, proposta pela PNEP do SUAS (2013), busca-se a promoção de aprendizagens e o fomento de competências. Logo, é necessário na implementação de uma ação de SVT a tomada de decisão sobre como serão realizados os processos de avaliação de aprendizagem dos participantes.

A avaliação da aprendizagem intenta aferir o nível de compreensão adquirida pelas equipes de trabalho que participaram da SVT e desenvolvimento das competências fomentadas na ação, ou seja, ela deve evidenciar o quanto de conhecimentos foram adquiridos, quais as habilidades foram consolidadas e as atitudes que foram incorporadas pelos participantes em relação às temáticas dessa ação de Educação Permanente.


A avaliação da aprendizagem em uma ação de Supervisão Técnica pode ser viabilizada meio de instrumentos, testes, metodologias e estratégias que podem objetivar uma aferição mais somativa predeterminada em instantes específicos no Projeto Pedagógico da SVT e/ou realizar-se de maneira processual, nesse caso mais perene, possibilitando ao longo de toda a execução da SVT a aferição da construção das competências a serem estimuladas.

Algumas ferramentas merecem destaque aqui como utilização de testes com questões subjetivas e/ou objetivas, resumos, resenhas, portfólios ou trabalhos escritos, nos quais os participantes possam apresentar conceitos chaves e sua aplicabilidade nos processos de trabalho. A depender da frequência que são utilizados esses instrumentos ganharão contornos somativos pontuais ou processuais.

Metodologias de autoavaliação ganham potência frente aos objetivos de avaliação de aprendizagem, bem como a produção de diários de bordo. Algumas outras estratégias podem ser utilizadas como a avaliação por simulação, a entrega de exercícios com regularidade, preenchimento de fichas de aprendizagem por encontro na qual exista a possibilidade do (a) discente informar sobre seu nível de compreensão sobre os temas trabalhados.

Pode também ser utilizada como processo de avaliação de aprendizagem a realização de Evento de Culminância, no formato de jornada ou seminário, para a apresentação de proposições metodológicas, produção de novos processos de trabalho e práticas profissionais em relação ao tema da SVT.

Pode haver nesse evento a certificação de boas práticas e de ferramentas de inovação na atuação do SUAS. O evento de culminância pode ser muito efetivo como processo de avaliação de aprendizagem para os (as) participantes e para os (as) supervisores (as), bem como se configurar como instante de aprofundamento e produção de novas aprendizagens.



Diversas podem ser as vias de avaliação de aprendizagem, e tal pluralidade de aferição deve ser encarada com muita seriedade por parte do supervisor que estará à frente de um processo educativo com muitas distinções dos que acontecem em espaço de promoção de Educação Formal. Ouvir aos participantes como eles acreditam que podem ser avaliados pode gerar ainda mais compromisso com o processo de participação desses nessa ação.

12. DO QUE NÃO PODE SER CONSIDERADO COMO AÇÃO DE SUPERVISÃO TÉCNICA NO ÂMBITO DO SUAS

A exposição das normativas técnicas e conjecturas científicas, consideradas no presente documento, intentou contribuir na compreensão dos elementos constituintes e norteadores para a implementação de uma ação de Supervisão Técnica no SUAS.

Por sua vez, a apresentação de etapas de implementação de uma SVT, trazida no capítulo 10, objetivou exibir uma proposta de concretização dessa ação de Educação Permanente, que pode ser adaptada à realidade de necessidades de capacitação, de distintas equipes e diferentes grupos de trabalho na Assistência Social, e, ainda assim, garantir a efetivação dos parâmetros estabelecidos pela Resolução nº 6, de 2016, do CNAS.

Para a finalização dessas orientações técnicas, merecem, ainda, ser considerados alguns apontamentos trazidos pelo Mapeamento sobre a realização de ações de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, realizado pela CGGTEP da SNAS, MDS (2024).

Essa pesquisa revela que dos 26 estados e o Distrito Federal, 73,3% afirmou não ter realizado nenhuma ação de Supervisão Técnica no Âmbito do SUAS, contabilizando 19 entes federativos. A maior parte desses entes federativos argumenta que a necessidade de mais conhecimento para a execução da SVT foi um dos motivos que impossibilitaram a realização dessa ação de Educação Permanente.

Entre os entes federativos que tentaram implementar uma SVT, a maioria se distanciou, em dado momento, de algum determinado parâmetro proposto pelas normativas do SUAS sobre essa ação de Educação Permanente.

Um fato que chama a atenção, no mapeamento acima mencionado, foi a utilização de ações diferentes das que podem ser caracterizadas como SVT e consideradas, de maneira equivocada, como ações de supervisão, por alguns desses entes federativos. Nesse sentido, nos instantes finais desse trabalho, cabe a sinalização de algumas ações como diferentes de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS.

- Apoio Técnico

Na tentativa de consolidação da gestão compartilhada e cooperação técnica entre União, Estados, Distrito Federal e os Municípios é proposto, em texto publicado em 03 de dezembro de 2019, no site do MDS, o apoio técnico como estratégia para tal objetivo, norteador pela Resolução nº 33, de 12 de dezembro de 2012, do CNAS.

Esse apoio deve ser sempre garantido mediante às dificuldades enfrentadas pelos entes federados na implementação do SUAS, apoiando a União aos estados e DF, e os municípios sendo pelos estados de maneira técnica e financeiramente apoiados

São descritas, nessa publicação que as ações de apoio, entre outras podem ser, ações de capacitação, produção de normas, produção de instrumentos técnicos, publicação de matérias de orientações, assessoramento, orientações técnicas e incentivos financeiros.

Para os estados que realizaram alguma ação de SVT, o APT é mais pontual do que a SVT, ou seja, limita-se uma intervenção com temporalidade curta e que se extingue em si mesma.

Podemos perceber que uma implementação de SVT pode se beneficiar de alguma ação de Apoio Técnico (APT), mas que a primeira, mediante sua complexidade e objetivos, não pode ser confundida com a última.

- Orientações e assessoramento às equipes e grupos de trabalho

A NOB SUAS deixa evidente as relações de auxílio que devem ser efetivadas entre os entes federativos, na operacionalização do SUAS. Nesse sentido, diversos canais de comunicação são, cotidianamente, disponibilizados e utilizados para garantir esse propósito.

Não são raras as situações nas quais órgãos executivos da política de Assistência Social entram em contato com instâncias superiores hierarquicamente para explanar suas dúvidas ou expressarem suas dificuldades, na execução dos serviços ou na oferta dos benefícios socioassistenciais.


A partir desses contatos, várias necessidades são reconhecidas, diversas demandas são atendidas e diferentes estratégias são orientadas, para a redução desses problemas. Contudo, não podemos também tratar como sinônimas essas ações mais circunstanciadas e os objetivos de execução, muito mais complexos, que estruturam uma implementação de uma Supervisão Técnica, no âmbito do SUAS.

- Ações de monitoramento, visita às equipes e gerenciamento de trabalho

O desenho de funcionamento do SUAS e o delineamento de seus objetivos, propostos pelas legislações e normativas que o fundamentam, determinam a realização de ações que devem aproximar os órgãos executivos da Política de Assistência Social e as equipes de trabalho, operacionalizadoras de seus serviços, programas e projetos.

As atribuições de apoio, de acompanhamento e de monitoramento que os entes federativos carregam em suas competências ganham, inicialmente, concretude a partir da análise de indicadores produzidos por essas equipes de trabalho.

Já os encontros periódicos entre quem faz a gestão e quem executa o serviço, também se constituem, muitas vezes, como materialização desse acompanhamento e apoio, seguido, muitas vezes, pelo fornecimento de orientações técnicas às essas equipes.



Podemos pensar que o monitoramento do que está sendo realizado, muitas vezes pode acontecer por meio de visitas do órgão gestor às equipes, que executam os serviços do SUAS, com o objetivo de analisar o trabalho desenvolvido, coordenar novas estratégias e apoiar na realização das intervenções socioassistenciais.

Importante destacar também a realização de ações de aproximações entre as equipes gestoras e de execução dos serviços do SUAS como vias de gerenciamento do próprio trabalho a ser desenvolvido, sendo ferramenta crucial para a qualificação do SUAS.

Contudo, também não podemos acreditar que essas ações circunstanciadas e delimitadas possam ser tidas como análogas a implementação de uma Supervisão Técnica no âmbito do SUAS. Assim como muitas outras ações cíclicas, ou mesmo pontuais, podem ser confundidas como SVT.

Para não cairmos nesses erros, devemos sempre ter como norteamento as Resolução nº 6, 2016, do CNAS, afinal é lá que temos os parâmetros para a implementação dessa ação tão importante de Educação Permanente.

13. CONSIDERAÇÕES

A Assistência Social, como política pública, carrega muitas marcas, sendo a jovialidade considerada como uma das principais. Com apenas 20 anos de idade e com objetivos tão complexos, o Sistema Único de Assistência Social (SUAS), vai sendo concretizado, ao longo desse tempo, através do empenho de seus (as) trabalhadores (as), gestores (as), conselheiros (as) e usuários (as), a partir das legislações e normativas técnicas, mas vai sendo, também, ele atravessado por intencionalidades ideológicas, que muitas fazem tornam-se conflitantes e promotoras de fragilização do próprio SUAS.

É enfrentando esse cenário de múltiplas expressões da Questão Social, promotora de novas demandas, tecidas pelas subversões do capitalismo, que atuam trabalhadores (as), gestores (as) e conselheiros (as) na luta pela garantia dos direitos socioassistenciais.

Uma política pública tão jovem, com objetivos tão audazes e assediada por interesses de “atravessadores”, que não se comprometem com a verdadeira intencionalidade dela, vem sendo operacionalizada todos os dias, através de processos de trabalho e práticas profissionais que merecem ser, para além de tipificadas, problematizadas e refletidas pelos seus executores. Tais processos e práticas devem também ser consideradas como molas propulsoras para a produção de aprendizagens que possam ao SUAS aperfeiçoar.

É a partir dessas considerações que podemos perceber que a Supervisão Técnica no âmbito do SUAS faz eco dele mesmo. É jovem a proposição da SVT como ação de capacitação proposta pela PNEP do SUAS (2013), assim como o é o SUAS (2005), como operacionalização de ações de Assistência Social. Possui a Supervisão Técnica objetivos muito complexos, assim como o SUAS também.

Nesse sentido, vemos que muita responsabilidade é demanda a quem está envolvido na execução das ações do SUAS e a quem está envolvido em uma Supervisão Técnica, por todo o cenário acima descrito e como via de enfrentamento à visão depreciativa de que qualquer pessoa pode fazer Assistência Social.

Assim, podemos pensar que a Política Nacional de Assistência Social (2004), operacionalizada pelo SUAS, demanda profissionalização na execução de suas ações, que acontecem em cada serviço e na concessão de cada benefício, já que múltiplos são os problemas e os desafios postos aos (às) trabalhadores (as) e gestores (as) da Assistência Social. Logo, as equipes que trabalham e fazem gestão no SUAS necessitam apresentar distintas competências para a obtenção dos objetivos da Assistência Social.

Podemos perceber, pelo exposto, que não parece tarefa fácil “trabalhar” na Assistência Social, nem implementar uma SVT. Nesse sentido, assim como os (as) trabalhadores (as) e gestores (as), necessitarão os supervisores compreender a magnitude de sua responsabilidade e, na coragem desses (as) trabalhadores (as), se espelharem.

Aos supervisores, está posto esse cenário de pouca produção científica, de recentes normativas e os desafios de fazer a Assistência Social acontecer. Contudo, é nesse contexto que podemos também perceber a Supervisão Técnica como solo fértil para incubação de reflexões críticas que agenciem novas formas de enfrentar os velhos problemas socioeconômicos, travestidos de novas roupagens de violações de direitos.

Assim, devem os supervisores se arriscarem, como fazem todos os dias os (as) trabalhadores (as), os (as) gestores (as) e conselheiros (as) da Assistência Social, para promover novos processos de trabalhos e práticas profissionais, norteadas pelas normativas e, principalmente, pelo interesse de garantir os direitos sociais.

Não devem os que tem interesse em SVT se intimidarem pela pouca produção científica sobre a temática. Também os (as) trabalhadores, gestores (as) e conselheiros (as) tiveram poucos norteamentos científicos de como atuarem no início do SUAS e, ainda assim, tiveram eles (as) que executar suas ações.

Não há aqui uma desvalorização do saber acadêmico, afinal não haveria operacionalização da Assistência Social sem ele, nem tão pouco o incentivo ao amadorismo na implementação de uma ação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, mas sim um apelo à coragem para que novos sujeitos se arrisquem a ela implementar.

Trata-se a Supervisão Técnica no âmbito do SUAS de uma ação de Educação Permanente que ganha efetividade a partir da escuta dos problemas que desafiam todos os dias os (as) trabalhadores (as) e gestores (as), logo se é esse o nascedouro de sua demanda, é exatamente na escuta do que nele se vivencia, que podemos agenciar novas formas de a esses problemas enfrentar.

Sem dúvidas, constitui-se a SVT uma ferramenta de efetivação da Educação Permanente e um instrumento poderoso de concretização dos objetivos do SUAS e da Assistência Social. Avante, Supervisores!

14. REFERÊNCIAS

Almeida, L.A. (2023). Desenvolvimento De Competências, Saúde Mental E Trabalho Na Atenção Básica: Um Estudo Em Vitória/Es. Doutorado Em Administração Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, Vitória Biblioteca Depositária: Biblioteca Central

Alves, A. I. D. M. (2008). A supervisão pedagógica [Em linha] : da interacção à construção de identidades profissionais : estudo de caso. [Lisboa : s.n.], 2008. 306 p.

Araujo, V.P. Interdisciplinaridade Na Educação Profissional E Tecnológica: Uma proposta de Trabalho Auxiliada Tdics. Mestrado Profissional EM Educação Profissional E Tecnológica Instituição DE Ensino: Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Do Sudeste De Minas Gerais, Vitória Biblioteca Depositária: Biblioteca Jofre Moreira

Bardin, L. (1979). Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70.

Barreto, M.C.; Barletta, J. B. (2010). A Supervisão De Estágio em Psicologia Clínica sob as Óticas Do Supervisor E Do Supervisionando. In.: Cadernos de Graduação - Ciências Biológicas e da Saúde (ISSN 1980-1769) - v. 12 - n.12 - 2010

Barletta, J.; Fonseca, A.L.B. E Delabrida, Z.N.C. A importância da supervisão de estágio clínico para o desenvolvimento de competências em terapia cognitivo-comportamental. Psicol. teor. prat. [online]. 2012, vol.14, n.3, pp.153-167. ISSN 1516-3687.

Brasil. (2004) Política Nacional de Assistência Social. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Brasília, 2004

_____ (1993) . Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Lei Orgânica da Assistência Social (Loas). Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm acesso em 09 de dez. de 2024

_____ (1988). Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 2008

_____, (2005) Ministério de desenvolvimento social e combate à fome. Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOB/SUAS, Secretaria Nacional de Assistência S n° 109, de 11 de novembro de 2009, publicada no DOU em 25 de novembro de 2009.Brasília.

_____. (2009). CNAS. Resolução n. 109, de 11 de novembro abril de 2009. Aprova a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais. Conselho Nacional de Assistência Social. Brasília: CNAS, 2009.

_____. (2011). CNAS. Resolução n. 17, de 20 de junho de 2011. Ratifica a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS e Reconhece 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.. Brasília: CNAS, 2011.

_____. (2012). CNAS. Resolução n. 33, de 12 de dezembro de 2012. Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB/SUAS. Brasília: CNAS, 2012.

_____ (2013). Política Nacional de Educação Permanente do SUAS: PNEP/SUAS. 1. ed. Brasília: MDS, 2013.

_____. (2014). CNAS. Resolução n. 9, de 15 de abril de 2014. Ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do SUAS. Brasília: CNAS, 2012.

_____. (2016). CNAS. Resolução n. 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. Conselho Nacional de Assistência Social. Brasília: CNAS, 2016.

_____. (2016). Superior Tribunal de Justiça. Introdução à gestão de processos de trabalho: guia metodológico / Superior Tribunal de Justiça. Ed. rev. e atual. em janeiro/2016. – Brasília: STJ, 2016.

Campos, C.E.A; Garcia, J.(2007). Contribuições para a supervisão dos programas sociais com foco na família. IN. Rev. Katál. Florianópolis v. 10 n. 1 p. 95-104 jan./jun. 2007

Caparrós, M.E.; Beneyto, M.A.L.; Soto, P.V. (2013). El proceso de supervisión en las prácticas de trabajo social. In: Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales. Universidad de Alicante.

Cariaga, M.H.; Silva, M.J.A. (2016). Caminhos da formação: os desafios da supervisão de estágio no curso de Serviço Social de Miracema do Tocantins. IN. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 125, p. 85-100, jan./abr. 2016

Chiapinoto, F.V. Competências e engajamento no trabalho docente para a inovação da educação superior. Doutorado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, Santa Maria Biblioteca Depositária: Biblioteca Central

Coleta, J A.D. A técnica dos incidentes críticos: Aplicações e resultados. Arquivos Brasileiros de Psicologia , Rio de Janeiro, v. 26, n.2, p. 35-48, 1974.

Corrêa, C.E.C.; Lopes, G.P. (2022). Aplicação do mapa de empatia sobre as ações educativas realizadas pelos profissionais de enfermagem. In.: Rev. Bras. Enferm. 75 (04) • 2022 • <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0478>

Cruells, C. P. (2011). Trabajo Social y Supervisión: un encuentro necesario para el desarrollo de las competencias profesionales. In. [https://www.researchgate.net/publication/233425288 Trabajo social y supervision un encuentro necesario para el desarrollo de las competencias profesionales Documentos de Trabajo social](https://www.researchgate.net/publication/233425288_Trabajo_social_y_supervision_un_encuentro_necesario_para_el_desarrollo_de_las_competencias_profesionales_Documentos_de_Trabajo_social). Acesso 09 de dez. 2024

Faria, H.P. et al (2009). Processo de Trabalho em Saúde. Belo Horizonte: Nescon. UFMG

Freitas, C.R. e Guaresch, A. G. (2014). A Assistência Social no Brasil e os Usuários: Possibilidades e Contradições. Diálogo, Canoas, n. 25, p. 145-160, abr. 2014. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5113459>

Freitas, I. (2023). Diálogos possíveis entre a história das ciências e a interdisciplinaridade no ensino de ciências : o caso da fabricação de soda na Europa dos séculos XVIII e XIX. UNICAMP. Dissertação de mestrado. Disponível em <https://repositorio.unicamp.br/Acervo/Detalhe/1361775>

Faria, C. (2019). Processo de trabalho em saúde e modelo de atenção /Horácio Pereira de Faria...[et al.]. -- Belo Horizonte: Nescon/UFMG, 2019.

Fazenda, I. C. A. (Org.) (2011). Integração e Interdisciplinaridade no Ensino Brasileiro: efetividade ou ideologia? 6.ed.São Paulo: Loyola, 2011.

Fazendo, I.et al. Interdisciplinaridade no ensino superior: análise da percepção de professores de controladoria em cursos de Ciências Contábeis na cidade de São Paulo. Avaliação, Campinas/Sorocaba, v. 16, n. 3, p. 499-532, nov. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-40772011000300002&script=sci_arttext.

Ferrari, R. (2009). Escutando famílias na rede pública: uma experiência de supervisão institucional com a equipe do PAIF - Programa de Atenção Integral à Família dos CRAS 1, Vinhedo/SP. Rev. SPAGESP, Ribeirão Preto , v. 10, n. 2, p. 27-32, dez. 2009 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-29702009000200005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 09 dez. 2024.

Fernandes, R.M.C.(2016) Educação Permanente e Políticas Sociais. Campinas: Papel Social. 2016,156 p.

Figueiredo, M.D. (2016). Uma Agenda de Pesquisa para o Estudo das Práticas Culturais Tradicionais nos Estudos Organizacionais. IN. Revista interdisciplinar de gestão social v.5 n.2 maio / ago. 2016. Disponível em <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/12493/11734>

Freitas, W.P.S. Interdisciplinaridade Crítico-Transformadora: Utopia ou Possibilidade?. Doutorado em ENSINO DE CIÊNCIAS Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL, Campo Grande Biblioteca Depositária: repositório UFMS

Freitas, A.C. et al (2019). Reflexões teóricas sobre a inserção da interdisciplinaridade no processo de formação em odontologia. IN: Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (marzo 2019). Disponível em:
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/03/proceso-formacao-odontologia.html>
[//hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1903proceso-formacao-odontologia](https://hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1903proceso-formacao-odontologia) acessado em 09 de dezembro de 2024.

Gaspar, I; Seabra, F.; Neves, C.(2014) - A supervisão pedagógica: significados e operacionalização. "Revista Portuguesa de Investigação Educacional" [Em linha]. ISSN 1645-4006 (Print) ISSN 2182-4614 (Online). Vol. 12 (2012), p. 29-57

Guerrin. F. et. al. (2001). Comprendre le travail pour le transformer: La pratique de l'ergonomie. São Paulo: Edgar Blücher, 2001.

Guerra, Y. (2002). As dimensões da prática profissional e a possibilidade de reconstrução crítica das demandas contemporâneas. *Libertas, Juiz de Fora*, v. 2, n. 2, p. 9-22, 2002

Brandão, H.; Guimarães, T. (2001). Gestão de competência e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?. *Revista de administração de empresa*. São Paulo, 2001, p.9

Iamamoto, M.V. (1997). O Serviço Social na contemporaneidade: dimensões históricas, teóricas e ético-políticas. Fortaleza, CRESS –CE, Debate n. 6, 1997

Kunzler, K.K. (2024). Teoria da Aprendizagem Significativa e Teoria da Aprendizagem Significativa Crítica: Mobilizando saberes de um grupo de professores. Mestrado em EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO MATEMÁTICA Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ, Cascavel Biblioteca Depositária: <https://tede.unioeste.br/handle/tede/7268>

Lewgoy, A. M. B., & Scavoni, M. L. A. (2006). Supervisão em Serviço Social: a formação do olhar ampliado. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, 1(1), 1–9. Recuperado de <https://revistaseletronicas.pucrs.br/fass/article/view/925>

Lucena Filho, E.L. (2016). Atuação do psicólogo na Socioeducação: Encontros e Desencontros de Representações Sociais. São Paulo: Luminária Acadêmica ed. 2016.

Mansur, A. J. (2010). Diagnóstico. São Paulo: <https://docs.bvsalud.org/upload/S/1413-9979/2010/v15n2/a74-76.pdf>

Martins, M.C. (2019). Gestão por competências: Conceitos, definições e 2 tipologias de competências. Brasília: Fundação Escola Nacional de Administração Pública. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6493/2/M%C3%B3dulo%20%20-%20Conceitos%20%20defini%C3%A7%C3%B5es%20e%20tipologias%20de%20compet%C3%Aancias.pdf>

Matumoto, S. et al. (2005). Supervisão de equipes no Programa de Saúde da Família: reflexões acerca do desafio da produção de cuidados. IN. Dossiê • Interface (Botucatu) 9 (16) • Fev 2005.

Moreira, M. A. (2017). Ensino e aprendizagem significativa. São Paulo: Editora Livraria da Física, 2017

Nava, P (2003). Capítulos da história da medicina no Brasil. São Paulo: Ateliê, 2003.

Oliveira, I. M. Assistência Social após LOAS em Natal: a trajetória de uma política social entre o direito e a cultura do atraso. Tese de doutorado. Programa de estudos pós-graduados em Serviço Social. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 306 p., 2005

Pinho, A.R.I (2024). A formação profissional como estratégia de enfrentamento a situações de violência sexual contra crianças e adolescentes no âmbito do SUAS.. Doutorado em PSICOLOGIA CLÍNICA E CULTURA Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, Brasília

Rochesso, N. (2016). Diagnóstico de Necessidades Capacitação Servidores. Mestrado Profissional em Gestão Pública Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, Vitória Biblioteca Depositária: Biblioteca Central - UFES

Detalhes

Rizzotti, M.L.A. (2014). A ética como princípio das Equipes de Referência no SUAS: concepção e o desafio da interdisciplinaridade in: CRUS, José Ferreira da et al.(Org.) Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília, 2014.

Rozoni, R.S. (2019). ATUAÇÃO INTERDISCIPLINAR NO SUAS: Desafios e perspectivas. In. II Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Política Social. Universidade Federal de Santa Catarina Florianópolis – 13 e 14 de novembro de 2019

Santos, A.P. (2011) Conhecimentos, habilidades e atitudes: o conceito de competências no trabalho e seu uso no setor público. In. Revista do Serviço Público Brasília 62 (4): 369-386 out/dez 2011

Santos, R. A.(2022) Abordagem Clínica da Mobilização de Competências Na Atividade De Trabalho Do Docente/Gestor' Doutorado Em Psicologia Instituição De Ensino: Universidade Federal Do Rio Grande Do Norte, Natal Biblioteca Depositária: undefined

Saraiva, L.A; Nunes, M.L.T. (2007). A supervisão na formação do analista e do psicoterapeuta psicanalítico. Estud. psicol. (Natal) 12 (3) • Dez 2007. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2007000300008>

Silva, G.H. (2013) A supervisão como parte do processo de formação continuada do educador social: uma mediação necessária para a construção e desenvolvimento do trabalho socioeducativo. Doutorado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, São Paulo Biblioteca Depositária: FEUSP

Silva, M. L., Lima, I. B., & Pontes, E. A. S. (2023). Aprendizagem significativa e o uso de metodologias ativas na educação profissional e tecnológica. OBSERVATÓRIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA, 21(8), 9038–9050. <https://doi.org/10.55905/oelv21n8-066>

Vieira, S.F.C.; Ferreira, L.R. (SD) Um Estudo Sobre os Aspectos Sociocultural em Organização Pública. Disponível em https://www.egpa.pa.gov.br/sites/default/files/13-_artigo-sheila_-2017.pdf

Silva, C.G.P.P. Oliveira, A.C. (2015). Estado, sociedade civil e políticas sociais: o Serviço Social no Cras em ação. IN. Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. EM PAUTA, Rio de Janeiro _ 2 o Semestre de 2015- n. 36, v. 13, p. 250 – 268.
Souza, M. R.(2022). Estratégias de supervisão técnica no âmbito proteção social básica. Oikos: Família e Sociedade em Debate, v. 33, n.2, p.01-23, 2022. <http://dx.doi.org/10.31423/2236-8493.v33i2.14742>

Sposati, A. Gestão Organizacional, Vigilância Socioassistencial e Trabalho em uma década de gestão do SUAS- 2005 – 2015. MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME Secretaria Nacional de Assistência Social (2016)

Sposati, A. O. (2004). A menina Loas: um processo de construção da assistência social. São Paulo: Cortez, 2004

Tavares, R. (2004). Aprendizagem significativa. Revista conceitos, v. 10, n. 55, p. 55-60, 2004.
Vieira, F. (2009). Para uma visão transformadora da supervisão pedagógica. Educação & Sociedade, 30(106), 197-217. doi:10.1590/S0101-73302009000100010

Vieira, S.F.C.Ferreira, L.R.F. (SD) Um Estudo sobre os Aspectos Sociocultural Em Organização Pública. In. Escola de Governança Pública do Estado do Pará. Disponível em https://www.egpa.pa.gov.br/sites/default/files/13-_artigo-sheila_-2017.pdf.

VIEIRA, J. P. B.; N, E. (2022) Diagnóstico de necessidades de treinamento: revisão sistemática. Revista de Gestão e Secretariado (Management and Administrative Professional Review), v. 13, n. 3, p. 369-388, 2022.

Yazbek, M.C.. (2006). A assistência social na prática profissional: história e perspectivas. In: Serviço Social & Sociedade, n. 85. São Paulo, Cortez, 2006.

Yazbek, M. (2009) O serviço social e a construção dos direitos sociais. In: BATTINI, Odária; BAPTISTA, Myrian Veras. (Orgs.). A Prática Profissional do Assistente Social: teoria, ação, construção do conhecimento. São Paulo: Ed. Veras, 2009a

Saraiva, L.A.; Nunes, M.L.T. (2007). A supervisão na formação do analista e do psicoterapeuta psicanalítico. IN. Estudos de Psicologia 2007, 12(3), 259-268

Santos, V.N.; Jesus, Q.P.P. (2018). Condições de Trabalho de Assistentes Sociais na PSB/Suas em Municípios Do TIR/Ba. In. Sociedade em debate. acesso 19 de junho de 2024. Disponível em <http://dx.doi.org/10.47208/sd.v28i1.2923>.

Souza, M. R.. Estratégias de supervisão técnica no âmbito proteção social básica. Oikos: Família e Sociedade em Debate, v. 33, n.2, p.01-23, 2022. <http://dx.doi.org/10.31423/2236-8493.v33i2.14742>

Oliveira, J.A. (2019). Supervisão como orientação para a prática profissional: permitindo a criatividade na profissão. Dissertação de Mestrado a ULHT. Disponível em https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/40891/1/ulfpie053517_tm.pdf

Tavora, M.T. (2002). Um Modelo de Supervisão Clínica na Formação do Estudante De Psicologia: A Experiência Da UFC. IN. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 7, n. 1, p. 121-130, jan./jun. 2002

Veragra, S. C. (1997) Projetos e relatórios de pesquisa em Administração. São Paulo: Atlas.

15. APÊNDICES

DAS CONSIDERAÇÕES PARA PUBLICAÇÃO DA RESOLUÇÃO Nº 6, DE 2006, DO CNAS

O presente apêndice faz-se necessário uma vez que a implementação de uma ação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS deve ser norteadada pela Resolução do CNAS nº 6, de 2016. Nesse sentido, conhecer e compreender quais outras legislações e atos normativos foram considerados para a produção da nossa resolução parece ser crucial.

A publicação de uma Resolução, aqui caracterizada como um ato normativo, editado por colegiado e legalmente instituído, geralmente busca explicar ou especificar uma norma já contida em lei ou outro ato normativo.

No caso da Supervisão Técnica no âmbito do SUAS a Resolução do CNAS, nº 6, de 13 de abril de 2016, propõe “Estabelecer parâmetros nacionais para implementação, desenvolvimento e certificação da Supervisão Técnica, como ação de capacitação do SUAS, em consonância com os princípios e diretrizes da PNEP/SUAS”. Fica evidente então, que o interesse dessa resolução é a apontar como deve acontecer esse tipo de capacitação, já apresentada na PNEP (2013).

Contudo, antes da apresentação de como devem ser os parâmetros, ou seja, os padrões e critérios a servirem de norteamto para o desenvolvimento de uma SVT, no âmbito do SUAS, são apresentados na parte inaugural da Resolução, que estamos discutindo, quais outros documentos e atos normativos foram considerados para a sua publicação.

Nesse instante inicial do documento, que diz como deve a SVT acontecer, são elencados e evidenciados quais as normativas que foram apreciadas, acatadas e ecoadas no perfilamento dessa ação de capacitação. Nesse sentido, se torna importante nos aproximarmos de cada uma dessas normativas e relembremos seus direcionamentos sobre como efetivar a Assistência Social.

. Da Lei nº 8.742 Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), de 7 de dezembro de 1993

A primeira Lei a ser conclamada no processo de consideração para o desenvolvimento de uma ação de SVT, no âmbito do SUAS, é a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social – LOAS. Nessa lei, é evidenciado que a assistência social, é direito do cidadão e dever do Estado, sendo considerada como não contributiva, e sua função é providenciar e fornecer os mínimos sociais, na tentativa de garantir o atendimento às necessidades básicas da população brasileira.

Importante destacar os objetivos da Assistência Social determinados nessa lei:

“I - a proteção social, que visa à garantia da vida, à redução de danos e à prevenção da incidência de riscos, especialmente:

- a) a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;
- b) o amparo às crianças e aos adolescentes carentes;
- c) a promoção da integração ao mercado de trabalho;
- d) a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; e
- e) a garantia de 1 (um) salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família;

II - a vigilância socioassistencial, que visa a analisar territorialmente a capacidade protetiva das famílias e nela a ocorrência de vulnerabilidades, de ameaças, de vitimizações e danos;

III - a defesa de direitos, que visa a garantir o pleno acesso aos direitos no conjunto das provisões socioassistenciais.

Parágrafo único. Para o enfrentamento da pobreza, a assistência social realiza-se de forma integrada às políticas setoriais, garantindo mínimos sociais e provimento de condições para atender contingências sociais e promovendo a universalização dos direitos sociais.”

Para além dos objetivos, são apresentados nessa lei os princípios, as diretrizes, a caracterização da organização da Assistência a partir dos tipos de Proteção (Básica ou Especial). Também são expostos a Gestão das ações, as competências dos entes federativos, na execução dos serviços que serão operacionalizados nos equipamentos, e do Conselho Nacional de Assistência Social.

De semelhante maneira são nessa lei apresentados os Benefícios (de prestação continuada ou eventuais), os Serviços, os Programas, os Projetos de Assistência Social e as vias de financiamento dessa política pública.

De acordo com Yazbek (2006), com a publicação da LOAS presenciamos a constituição de uma matriz para a Assistência Social brasileira, alicerçada na perspectiva de dever estatal para o acesso aos que dela necessitam. A LOAS se caracteriza como um marco e um alicerce para a Assistência Social no Brasil.

Podemos pensar que, definitivamente, as ações, que se proponham ser consideradas como intervenção de SVT no âmbito do SUAS, necessitam apreciar, acatar e fazer reverberar o que está proposto na LOAS (1993), sendo então os conhecimentos, as habilidades e as atitudes fomentadas, nessa ação de educação permanente, norteadas pelos princípios e diretrizes nela contidos, na tentativa de garantir à SVT a efetivação dos seus objetivos.

Link aqui para acessar a Lei:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm

- **Da Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004, do CNAS, que aprova a Política Nacional de Assistência Social – PNAS**

Ainda na apreciação das normativas que foram consideradas para a paramentação da SVT, vemos ser elencada a Política Nacional de Assistência Social (PNAS, 2004) que apontará como deve essa política ser materializada.

A Resolução Nº 145, de 15 de outubro de 2004, teve por objetivo apresentar o texto da então chamada PNAS. Podemos perceber, na leitura do texto a intencionalidade de produção de um desenho da política pública da Assistência Social a partir da implementação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. Relembremos como ele é apresentado.

“A Política Nacional de Assistência Social ora aprovada expressa exatamente a materialidade do conteúdo da Assistência Social como um pilar do Sistema de Proteção Social Brasileiro no âmbito da Seguridade Social... Trata-se, portanto, de transformar em ações diretas os pressupostos da Constituição Federal de 1988 e da LOAS, por meio de definições, de princípios e de diretrizes que nortearão sua implementação” (PNAS, 2004, p.11).

São objetivos expressos dessa política pública o provimento de serviços, programas, projetos e benefícios de proteção social básica e, ou, especial para famílias, indivíduos e grupos que precisarem da Assistência Social. Bem como, a promoção de inclusão dos usuários e grupos específicos, na tentativa de ampliação do acesso aos bens e serviços socioassistenciais básicos e especiais e assegurar as ações no âmbito da assistência social que busquem ter como foco de análise e intervenção a família, e que fomentem a convivência familiar e comunitária.

São nesse documento apresentados o perfil dos usuários da Assistência Social, as Proteções Sociais que devem ser afiançadas, quais as unidades estatais que executam os serviços e programas das proteções a serem garantidas e como devem acontecer os processos de gestão da Assistência Social.

Para além do descrito acima, vemos na PNAS (2004), a descrição do SUAS como organizador dos elementos necessários e indispensáveis à execução da política de assistência social. Por fim, a estrutura do texto da PNAS aponta para os processos de financiamento, controle social e Recursos Humanos que garantam que o SUAS logre êxito frente aos seus objetivos.

Segundo Adalgiza Sposati (2016, p. 17) através do SUAS, proposto pela PNAS, busca-se uma

“desfamiliarização, isto é, a partilha solidária da responsabilidade em suprir sobrevivência e cuidados a todos por meio de serviços e atenções públicas para além da responsabilidade em suprir meios pelo próprio indivíduo ou de sua família. O SUAS-Sistema único de Assistência Social é um dos sistemas públicos que se coloca sob essa finalidade maior e nela seu campo de proteção social está entre algumas seguranças sociais, tais como a de sobrevivência (provida com benefícios e bens materiais), proteção especial pela acolhida (com a oferta de serviços socioassistenciais, que devem incluir desde cuidados domiciliares até a manutenção de centros de acolhimento para desproteções causadas por situação de abandono, etária e de vitimização), e, as de convívio (mediante serviços socioassistenciais, que proporcionam o reforço de vínculos sociais, formas de sociabilidade geracional, vicinal, territorial e familiar.”

Ao pensarmos sobre o que foi posto pela PNAS (2004), a respeito da descrição do SUAS como materialização dessa política pública, podemos compreender que a consideração desse documento na hora da implantação e execução de uma ação de SVT, no âmbito do SUAS, merece destaque em todas as suas etapas estruturantes.

Link da PNAS:

<https://blog.mds.gov.br/redesuas/resolucao-no-145-de-15-de-outubro-de-2004/>

. Da Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006 - Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOBRH/SUAS

Dentre os documentos considerados para a produção dos parâmetros a serem tomados como norteadores na implementação, execução, avaliação e certificação dos processos de SVT, no âmbito do SUAS, é apontada a Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006.

A normativa, que dá título ao presente subtópico, aprova a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS. Tal documento regulamenta princípios e diretrizes nacionais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS, aponta os princípios éticos para os (as) trabalhadores (as) da Assistência Social, delimita as equipes de referência que devem compor o quadro de funcionários executores das ações do SUAS.

É importante pontuar que, há nessa normativa as primeiras orientações de como devem se estruturar os processos de capacitação no SUAS, em âmbito nacional, o que deve ser considerado na construção dos planos de carreira, cargos e salários, as diretrizes para as entidades e organizações de assistência social, as diretrizes para o cofinanciamento da gestão do trabalho, quais as responsabilidades e atribuições dos gestores municipais para a organização do trabalho no âmbito do SUAS, a estruturação do cadastro nacional de trabalhadores (a) do SUAS, bem como deve ser o controle social da gestão do trabalho no âmbito do SUAS.

Ainda nessa diretriz, é dada a orientação de que, em cada nível e gestão do SUAS, devem ser contratadas pessoas qualificadas academicamente e que as profissões que nele atuam sejam regulamentadas por Lei, através de concurso público e com quantitativo demandado na execução da gestão e dos serviços socioassistenciais, sempre de acordo com as necessidades da população.

Uma importante via de concretização dos princípios e diretrizes que estão na NOB/RH/SUAS é apresentada quando é proposto em tal regimento que deve ser mantida constantemente a preocupação com o estabelecimento e manutenção de uma Política Nacional de Capacitação, fundada nos princípios da educação permanente, que contribuía para a qualificação profissional dos (as) trabalhadores (as), dos gestores (as) e das ações realizadas pelos (as) conselheiros (as) da Assistência Social.

Por fim, no apontamento dessas diretrizes, são evidenciadas as necessidades de “desprecarização” dos vínculos dos (as) trabalhadores (as) do SUAS, a necessidade do fim da tercerização, a necessidade de realização planejamento estratégico e a garantia da gestão participativa com controle social, integrando e alimentando o sistema de informação.

Essa normativa demonstra quem faz o SUAS acontecer e traz apontamentos sobre os vínculos empregatícios e as relações que devem ser estabelecidas entre trabalhadores (as), gestores (as) e usuários (as) da Assistência Social. É válido destacar que tal normativa ainda não vem sendo cumprida de maneira total nos municípios brasileiros, o que impacta diretamente na efetivação dos objetos da PNAS o que torna a reconstrução do SUAS a partir de 2023, tarefa urgente.

No que diz respeito aos princípios éticos postos aos (às) trabalhadores (as) do SUAS, aqui são elencados: defesa intransigente dos direitos socioassistenciais; o compromisso na oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de qualidade que fomentem o convívio e o fortalecimento de laços familiares e sociais; a promoção aos usuários do acesso à informação, oportunizando ao usuário conhecer o nome e a credencial de quem o atende e a proteção à privacidade dos usuários, observado o sigilo profissional, preservando sua privacidade e resgatando sua história de vida.

No tocante aos princípios éticos necessários aos (às) trabalhadores (as) da Assistência Social é conclamada a atenção profissional viabilizadora de construção de projetos pessoais e sociais para autonomia e sustentabilidade de quem da assistência necessita; a valorização dos direitos dos usuários; o incentivo aos usuários para a sua participação em fóruns, conselhos, movimentos sociais e cooperativas populares de produção; o acesso da população a política de assistência social sem discriminação de qualquer natureza; a devolução aos usuários das informações coletadas em pesquisas, e a criação de mecanismos que contribuam na desburocratização das ações para promover celeridade e melhora nos serviços prestados. Podemos acreditar e propor que a implementação da SVT e seus objetivos devem almejar o fortalecimento desses princípios éticos, nessa normativa apresentada.

É na NOB/RH/SUAS, de 2006, que vemos as descrições do que é chamado de Equipes de referência para a execução dos serviços. Para a determinação do número de categorias profissionais e pessoas que nelas devem atuar foi analisado o número de famílias e indivíduos que necessitam ser referenciados por tais equipes, os tipos de atendimento a serem ofertados em cada um dos equipamentos, de acordo com o nível de Proteção Social desses, bem como as aquisições que devem ser garantidas aos usuários.

Sobre as diretrizes que devem reger as entidades e organizações da Assistência Social, a primeira que se revela na NOB/RH/SUAS, é a valorização dos seus trabalhadores como via de oferta de serviços, com caráter público e de qualidade, a partir da realidade do ente federativo.

Essa primeira diretriz é seguida pela orientação de que deve-se executar um plano de capacitação em consonância com as diretrizes da Política Nacional de Capacitação, que será em 2013 chamada de Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, bem como oportunizar a participação de trabalhadores (as) em atividades e eventos de capacitação e formação no âmbito municipal, estadual, distrital e federal na área de assistência social. Também aqui é sugerido a busca, em parceria com o poder público, para a promoção de isonomia salarial entre os trabalhadores dos serviços socioassistenciais.

Por fim, são retomados no documento, que aqui discutimos, os processos que precisam ser levados em consideração para os processos de cofinanciamento da gestão do SUAS, as responsabilidades dos entes federativos na gestão do trabalho no âmbito do SUAS e o papel do controle social na gestão do trabalho no SUAS.

De acordo com Yazbek (2009), o SUAS promove alterações na relação do Estado com a sociedade no que diz respeito ao modelo socioassistencial ofertado pelo primeiro às população que precisam da Assistência Social. Isso ocorre especialmente com as mudanças em relação à política de recursos humanos, que promove desafios aos trabalhadores e gestores que operacionalizam a PNAS. Fica oficializada em tal documento a atuação multidisciplinar que naturalmente promoverá a produção de reflexões, fazeres e atitudes interdisciplinares.

Vemos com a NOB/RH/SUAS (2006), uma tentativa veemente da fuga das práticas sem preparação técnica-profissional, não planejadas, descontínuas muito presentes nas ações assistencialista que atravessaram os anos de desenvolvimento de intervenções da Assistência Social em nosso país.

Levar em consideração essa normativa ao longo do planejamento, execução, monitoramento, avaliação e certificação de uma ação de SVT no âmbito do SUAS, nos ajuda a entender quem são os profissionais alvo dessas intervenções, quais os princípios éticos que devem ser fomentados nas atividades de fomento a aprendizagem sobre a atuação do SUAS e quais as responsabilidades dos entes federativos na gestão do trabalho do SUAS.

Link da NOB-RH-SUAS:

https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/NOB-RH_SUAS_Anotada_Comentada.pdf

- **Da Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009 - Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais**

Os processos de trabalho que acontecem no cotidiano do SUAS e as atuações profissionais agenciadas pelas equipes multidisciplinares em sua operacionalização, não podem e, tampouco, devem acontecer de qualquer forma, como insistem querer os atravessadores históricos da execução da Assistência Social.

A padronização no Brasil dos serviços a serem ofertados de proteção social básica e especial, se mostrou muito necessária e com a Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009, do CNAS, vemos a sua possibilidade de concretização.

A Resolução 109, que mediante seu próprio escopo, se mostra como necessária ser considerada em um processo de planejamento, implementação, execução, monitoramento e avaliação de uma ação de SVT no âmbito do SUAS, pois se caracteriza por uma descrição sistemática de cada serviço que deve acontecer nas PSB e PSE. São apresentados, nessa resolução, o nome do serviço, uma breve definição de sua operacionalização, quem é seu público alvo e os objetivos do serviço.

De semelhante maneira, são descritas quais as provisões necessárias para a execução desses serviços, como ambiente físico adequado, recursos materiais indispensáveis, materiais socioeducativos que podem ser utilizados e recursos humanos, sempre fazendo referência à NOB-RH/SUAS.

Ainda na definição de como se concretizam as ações a serem executadas nos Serviços Socioassistenciais, são evidenciados as aquisições em forma de seguranças (de acolhida, de convívio familiar e comunitário e de desenvolvimento da autonomia) que devem ser afiançadas aos usuários.

Uma vez que a Assistência Social não é para todos, mas para quem dela necessita, na Tipificação dos Serviços Socioassistenciais também são descritas as condições para o uso dos serviços, a forma de acesso e como se chama a Unidade que executará o serviço, a exemplo do CRAS e CREAS.

Nessa tentativa de descrição minuciosa dos serviços também, são apontados o período de funcionamento, qual a abrangência territorial do serviço, quais outras entidades podem contribuir para a efetivação da articulação em rede e acesso a outras políticas públicas e direitos sociais e, por fim, de cada serviço são apontados quais os resultados esperados.

Definitivamente a Tipificação surge como um mapa para se chegar aos objetivos da PNAS (2004). Com essa resolução vemos processos delineadores de como a Assistência Social pode acontecer, de maneira mais passível de monitoramento frente aos objetivos que porta, sem deixar de considerar as especificidades de cada serviço, cada população alvo e cada território, no qual serão esses executados.

No âmbito da Proteção Social Básica são apresentados e descritos o Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF), o Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas e o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) com todas as dimensões que foram acima elencadas. Importante destacar que no caso no SCFV é feita uma descrição por ciclos de vida de seus participantes.

Dos Serviços da PSE de Média Complexidade vemos na Tipificação dos Serviços Socioassistenciais a descrição do Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI), do Serviço Especializado de Abordagem Social, sobre o Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC), bem como também nessa descrição aparecem o Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosos (as) e suas Famílias e o Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua.

Sobre os Serviços da Proteção Social Especial de Alta Complexidade são caracterizados o Acolhimento Institucional, o Acolhimento em Repúblicas, o Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora e o Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências.

Todo, e qualquer, tema ou processo de trabalho que seja base para a execução de uma ação de Supervisão Técnica na Assistência Social encontrará como local de nascedouro os serviços socioassistenciais, que apesar de apresentarem tão sólidas e congruentes descrições, a partir da Tipificação aqui considerada, não darão conta por completo das demandas que se apresentam a tais serviços, exatamente porque elas são manifestações de relações sociais e econômicas que não cansam de produzir novas reverberações de suas mazelas.

É possível metaforizar a Tipificação dos Serviços Socioassistenciais como um mapa para o traçar de um caminho que almeja a obtenção dos objetivos da PNAS (2004). Contudo, o que se encontra nesse percurso a ser trilhado nem sempre é tão linear, podendo então a SVT, no âmbito do SUAS, servir ao propósito de sobre o encontrado no caminho, promover reflexões, redefinições, redirecionamentos e novos encontros.

Dessa maneira fica evidente que não podemos pensar em qualquer ação de capacitação na Assistência Social, em especial em SVT, sem considerar a Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009, do CNAS, que aprova a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais.

Link da Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais.

https://www.mds.gov.br/webarquivos/public/resolucao_cnas_n109_202009.pdf

• **Da Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011, do CNAS**

Uma vez que estamos nesse instante do presente documento buscando compreender quais normativas deram base para construção da paramentação da Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, é importante destacar a Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011, do CNAS.

É objetivo de tal resolução legitimar a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS e, de semelhante maneira, apontar as categorias profissionais de nível superior que possam encarregar-se das especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do SUAS.

Fundamentada apenas em cinco artigos, tal normativa, inicia descrevendo quais as categorias profissionais de nível superior devem compor de maneira obrigatória as equipes de referência da PSB e da PSE de média e alta complexidade.

As assistentes sociais são aqui elencadas como necessárias em todos os níveis de Proteção Social prestada pelo SUAS, e, igual, sobre a profissional de psicologia é ratificada como obrigatória sua participação nas equipes de referência do SUAS, independentemente de seu nível de proteção. Já o advogado surge então como sendo obrigatório sua participação em equipes de Proteção Social Especial de Média Complexidade.

No segundo artigo da Resolução nº 17, de 2011, do CNAS são apresentadas as categorias profissionais que também podem compor as equipes de referência responsáveis pela a execução dos serviços socioassistenciais que tratamos no tópico anterior, com a discussão da Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais.

É proposto que Antropólogo, Economista Doméstico, Pedagogo; Sociólogo; Terapeuta ocupacional; e Musicoterapeuta poderão fazer parte da composição das equipes de referência, a partir das necessidades dos usuários postas aos serviços, que se estruturarão tendo como base as especificidades e particularidades locais e regionais. A integração dessas categorias profissionais tem o objetivo de aprimorar e qualificar os serviços socioassistenciais.

Por fim, é proposto nessa resolução que Assistentes Sociais, Psicólogas (os), Advogados, Administradores, Antropólogos, Contadores, Economistas, Economistas Domésticos, Pedagogos, Sociólogos, Terapeutas ocupacionais podem fazer parte das categorias profissionais de nível superior que responsáveis pela gestão do SUAS.

A publicação dessa resolução é uma tentativa de aprimoramento dos serviços que buscam responder as demandas da população usuária dos serviços do SUAS. A ampliação do número de categorias profissionais, aqui proposta, tem o objetivo de dar conta das demandas que se apresentam ao cotidiano de trabalho na Assistência Social. É possível pensar que nessa normativa há a aposta no trabalho multiprofissional e interdisciplinar como via de qualificação das ofertas do SUAS através da integração de saberes e habilidades constituintes de cada categoria profissional descrita no documento.

Ter clareza de quais categorias profissionais podem compor as equipes técnicas e/ou de gestão do SUAS contribui para a profissionalização das ações que nele são executadas e para o fomento de reflexões que potencializem as intervenções laborativas nessa política pública. Podemos pensar que pode então, a Supervisão Técnica, no âmbito do SUAS, se estruturar como via potente de aprendizagem sobre como podem os conhecimentos, habilidades e atitudes dessas categorias profissionais contribuírem para o êxito frente aos objetivos da PNAS (2004).

Link da Resolução

<https://blog.mds.gov.br/redesuas/resolucao-no-17-de-20-de-junho-de-2011/>

• **Da Resolução nº 33, de 12 de dezembro de 2012, do CNAS**

A Resolução Nº 33 do CNAS de 2012 se configura como um documento que aponta para a aprovação de uma Norma Operacional Básica. Como tal, busca nortear ações, definir responsabilidades de gestores federal, estaduais e municipais, e de semelhante maneira, regular a sobre organização das intervenções, da gestão e de controle social, nesse caso do Sistema Único de Assistência Social, sendo definida então como NOB/SUAS.

O início dessa normativa ratifica que a política de assistência social tem por funções a proteção social, a vigilância socioassistencial e a defesa de direitos, devendo ter um caráter de sistema público não contributivo, descentralizado e participativo, aqui chamado de SUAS.

Ainda nesse primeiro instante da NOB/SUAS é lembrado que tal sistema deve promover “a proteção à vida, reduzir danos, prevenir a incidência de riscos sociais, independente de contribuição prévia, e deve ser financiada com recursos previstos no orçamento da Seguridade Social.”

A NOB, que agora tratamos, apresenta os objetivos do SUAS, fazendo eco dos desígnios de outras legislações da Assistência Social. Exibe também tal documento seus princípios organizativos, as seguranças que devem ser alicerçadas aos usuários do SUAS, as diretrizes estruturantes da gestão e os princípios éticos para a oferta da proteção socioassistencial desse sistema.

É apresentado ainda como deve ser produzido um Plano de Assistência Social, como deve se dar o pacto de aprimoramento do SUAS e os processos de acompanhamento das metas dele, bem como deve se estruturar a Gestão Financeira e Orçamentária do Sistema.

São dadas orientações sobre os fundos, os processos de cofinanciamento, a fiscalização e as penalidades, quando os entes federativos, no âmbito de suas responsabilidades, não garantirem as metas de pactuação nacional e os indicadores de gestão, serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

Também são elementos constitutivos da NOB/SUAS a descrição sobre a operacionalização da Vigilância Socioassistencial, a respeito da gestão das informações.

Na NOB SUAS (2012) é proposto em seu artigo 109a descrição da gestão do trabalho no SUAS como constituída do planejamento, da organização e a execução das ações próprias à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

De semelhante maneira, há uma descrição dos processos de Controle Social, no que diz respeito a realização das conferências de Assistência Social e do funcionamento dos conselhos, e além disso é explanado sobre as Instâncias de Negociação e Pactuação do Sistema Único de Assistência Social.

Podemos perceber que a NOB/SUAS se trata de uma normativa que contribui muito para o direcionamento sobre como deve a Assistência Social ser operacionalizada e como podemos garantir a efetivação de seus próprios objetivos.

Assim, nota-se o porquê dela ser considerada no instante de determinação dos parâmetros para a execução de uma ação e Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, merecendo lugar de destaque na hora do planejamento dessa ação independente da temática que ela apresente ou das desafios que ela tente propor enfrentamento, a partir de sua execução.

Link da Resolução

https://www.blogcnas.com/files/ugd/7f9ee6_e95125afdb384145a3906f9334544706.pdf

. Da Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (PNEP – SUAS)

Não necessitamos de muito esforço para entender que entre as normativas apreciadas e levadas em consideração, para a produção de uma Resolução que busca paramentar a Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, seja elencada a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (2013).

Contudo, a obviedade da compreensão dessa necessidade de consideração da PNEP, na paramentação da SVT, não deve apagar a importância que merece ser atribuída a tal documento que inaugura um conjunto de vias de qualificação das ações desenvolvidas pela Assistência Social.

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS é publicada no ano de 2013 e objetiva

“Institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação.” (PNEP, 2013, p.27).

Ela ganha materialidade a partir das descrição dos seus objetivos, do delineamento de sua perspectiva político-pedagógica, pela descrição de seus percursos formativos e ações de formação e capacitação, pela apresentação de orientações sobre o planejamento e a oferta de ações de formação e capacitação. De semelhante maneira, quando discorre sobre os Núcleos de Educação Permanente do SUAS e sobre a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS. E por fim, quando traz a apresentação das reponsabilidades dos entes federativos, e as orientações sobre avaliação e monitoramento.

É possível pensarmos que almeja a PNEP, através de suas ações, fomentar nos (as) trabalhadores (as), gestores (as) e conselheiros de Assistência Social conhecimentos, habilidades e atitudes próprias para a qualificação da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

O público alvo da PNEP é composto por trabalhadores (as), gestores (as) e conselheiros (as) de Assistência Social, aos quais são propostos os Percursos Formativos, ações de capacitação necessárias ao exercício do provimento de serviços, da gestão ou do controle social do SUAS.

Na dimensão institucional, a PNEP faz eco da perspectiva política de descentralização para estados, municípios e Distrito Federal no que diz respeito às atribuições relacionadas ao planejamento, oferta e implementação de ações de formação e capacitação.

É válido ser considerado, também, que há uma intencionalidade na PNEP do SUAS (2013), de fomentar o surgimento de ferramentas e metodologias de ensino e aprendizagem que possibilitem a obtenção e produção de formas eficientes de fazer o SUAS funcionar.

São apresentados na PNEP do SUAS, seus princípios orientadores, que culminam em uma perspectiva política pedagógica adotada por essa normativa, ancorada da centralidade nos processos de trabalho, na interdisciplinaridade, na aprendizagem significativa, na historicidade e no Desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

Há um capítulo que discute a perspectiva político-pedagógica na PNEP (2013), e os princípios acima citados. Nas orientações técnicas, aqui apresentadas, também teremos um momento específico para discuti-las, uma vez que eles reaparecem na Resolução nº 6, de 2016, do CNAS e fundam a organização da mesma:

“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.”

Com o exposto acima podemos compreender a magnitude da importância da consideração da PNEP do SUAS ao longo do desenvolvimento de todas as etapas que possam compor uma ação de SVT no âmbito do SUAS. Passemos agora a tentar entender como tais princípios podem contribuir para realização de uma SVT no âmbito do SUAS.

Link da PNEP (2013):

https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf

A descrição sobre PNEP, demanda espontaneamente, fazer referência a instituição do Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CAPACITASUAS, uma vez que ele é das uma via de concretização dessa política. Instituído pela Resolução nº 8, de 16 de março de 2012, ou seja, anterior a própria PNEP, tal programa busca promover o aprimoramento das funções, capacidades e competências das funções de gestão, do provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais e da transferência de renda. Apesar de anterior à PNEP (2013), o CAPACITASUAS passou quase uma década sem estar acontecendo, e em 2023 vemos a sua retomada, a partir do compromisso da CGGET/DGSUAS/SNAS com a Educação Permanente no SUAS.

. Da Resolução nº 9, de 15 de abril de 2014, do CNAS

A Resolução nº 9, considerada de igual importância das demais apresentadas, para a execução de uma ação de SVT no âmbito do SUAS. Traz ela em sua constituição orientações sobre as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de escolaridade de ensino médio e fundamental que compõem as equipes de referência do SUAS, previstas na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS.

É interesse desse documento, primeiramente, evidenciar a diferença entre Ocupação e Função/ atribuição, sendo a primeira considerada como um conjunto integrado de funções ou atribuições propostas para a concretização da gestão, do controle social, da oferta dos serviços, programas, projetos, benefícios, transferência de renda e do CadÚnico. Já no que diz respeito à Função ou atribuição, elas são caracterizadas como um agrupamento de atividades ou tarefas que necessitam ser garantidas de maneira sistemática pelo profissional de uma determinada ocupação.

Ainda no início dessa normativa é explicitado que Funções essenciais de gestão são aquelas estabelecidas pela NOB-RH/SUAS, NOB/SUAS e na legislação do CadÚnico, bem como são propostos como Provimentos aqueles previstos na Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais, de acordo com a Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009, do CNAS, quando são descritos os serviços que compõem as proteções sociais do SUAS.

Também podemos perceber que, na resolução agora considerada, é exposto que as áreas de ocupações profissionais são aquelas que atendem às funções essenciais de gestão do SUAS e ao funcionamento operacional da gestão, das Unidades socioassistenciais e das instâncias de pactuação e deliberação do SUAS, estabelecidas pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOBRH/SUAS e Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS.

No artigo 4º, desse documento, é apresentado o Cuidador Social como uma ocupação de nível médio e suas funções nos serviços, bem como o Educador Social ou Orientador Social, sendo também descritas as suas atribuições.

Já o artigo 5º descreve ocupações profissionais com escolaridade de ensino fundamental, que pode integrar as equipes de referência do SUAS, também de acordo com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS. Nele é proposto que tais ocupações profissionais desempenham funções de apoio ao provimento dos serviços, programas, projetos, benefícios, transferência de renda e ao CadÚnico, diretamente relacionadas às finalidades do SUAS, qual seja, Auxiliar de Cuidador Social.

O artigo 6º retoma as descrições das ações de demais áreas de ocupações profissionais de ensino médio, que devem compor as equipes de referência do SUAS, no âmbito das secretarias, das Unidades socioassistenciais e das instâncias de pactuação e deliberação do SUAS, aquelas relacionadas às funções essenciais da gestão, conforme preconiza a NOB-RH/SUAS. São elencadas as ocupações de funções administrativas, funções de gestão financeira e orçamentária, funções de gestão da informação, monitoramento, avaliação, vigilância socioassistencial, de benefícios, transferência de renda e CadÚnico e suas atribuições.

No artigo 7º apresentam-se áreas de ocupações de ensino fundamental, componentes das equipes de referência do SUAS, relacionadas às funções essenciais de apoio ao funcionamento operacional da gestão, das Unidades socioassistenciais e das instâncias de pactuação e deliberação do SUAS, de acordo também com a NOBRH/SUAS. São elas: função de limpeza, funções de cozinha, funções de copeiragem, funções de transporte e funções de segurança, com suas respectivas atribuições.

Por fim, é informado sobre a necessidade de capacitações para esses profissionais e a produção de matérias de apoio e orientações técnicas. Vemos que com tal resolução que essas equipes podem e devem se beneficiar de ações de SVT no âmbito do SUAS.

Link da Resolução:

https://www.blogcnas.com/files/ugd/7f9ee6_af78607da9154611830a10b485190ee7.pdf

É a partir da consideração de todas as normativas expostas que vemos a materialização de “terreno fértil” para a realização de uma ação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS. Nessas resoluções a SVT vai sendo paramentada e constituída de alguns elementos que iremos agora nos debruçar. Sigamos em busca de compreender como se implementa uma SVT no SUAS.



MINISTÉRIO DO
DESENVOLVIMENTO
E ASSISTÊNCIA SOCIAL,
FAMÍLIA E COMBATE À FOME

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO