



Escola do **SUAS**
Simone Albuquerque

ENTRE DISTANCIAMENTOS E APROXIMAÇÕES

Mapeamento sobre a realização de ações de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS de acordo com a Resolução do CNAS N° 6 de 2016

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

Thiago Sousa (ASCOM/MDS)

Entre Distanciamentos e Aproximações:

Mapeamento sobre a realização de ações de
Supervisão Técnica no âmbito do SUAS de acordo
com a Resolução do CNAS N° 6 de 2016

Brasil, 2024

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- APT – Apoio Técnico
CF – Constituição Federal
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
NOB/RH/SUAS - Norma Operacional Básica de Recursos Humano 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
PSE - Proteção Social Especial
SCFV – Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos
SVT - Supervisão Técnica
SUAS – Sistema Único de Assistência Social

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	09
1. DAS DISCUSSÕES TEÓRICAS SOBRE A SUPERVISÃO TÉCNICA NO ÂMBITO DO SUAS	12
1.1 Histórico das discussões sobre as ações de Supervisão	13
1.2 Conceituação da Supervisão Técnica	16
1.3 Características da Supervisão Técnica	19
1.4 O Supervisor	22
2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DO MAPEAMENTO	25
2.1 Objetivos do produto	26
2.2 Instrumentos e coleta de dados	27
2.2.1 Formulário de Mapeamento de Experiências de Supervisão Técnica no SUAS	27
2.2.2 Entrevista semiestruturada	28
2.3 Universo	30
2.4 Procedimentos de análise dos dados	30
3. PERFIL DOS ENTES FEDERADOS	32
4. ANÁLISE DOS DADOS	39
4.1 Análise das entrevistas dos estados que não realizaram ação de SVT	40
4.1.1 Motivos que impossibilitaram a realização de SVT no Estado	40
4.1.2 Como pode a união contribuir para a realização da SVT no Estado	43
4.1.3 Como é que o estado tenta compensar a não realização de supervisão técnica frente às demandas de capacitação que aparecem no estado	45
4.1.4 Compreensão do que é SVT	46
4.1.5 Diferença entre SVT e outras ações de capacitação	48
4.1.6 Desafios para realizar supervisão técnica	50
4.1.7 Potências do estado para realizar supervisão técnica	52
4.1.8 Existência de PEP? Como foi construído?	53
4.1.9 Previsão de realização de ações de SVT no PEP	55
4.1.10 Capacitação da equipe sobre SVT	55
4.1.11 Planos do estado a respeito da supervisão técnica	55
4.1.12 Algo mais?	56
4.2 Análise dos formulários a respeito da operacionalização da atividade denominada pelo estado como de supervisão	57
4.2.1 Categorização das atividades realizadas pelos entes federados	57
4.2.2 Forma de execução	58
4.2.3 Âmbito da oferta	59
4.2.4 Duração	59
4.2.5 Periodicidade da ação de Supervisão	60
4.2.6 Perfil do mediador	61
4.2.7 Número de participantes	62

4.2.8 Supervisão técnica destinada a quais equipes de profissionais?	63
4.2.9 Atribuições das equipes de profissionais envolvidas.....	64
4.2.10 Aspectos do trabalho social desenvolvido pela(s) equipe(s) que motivaram a realização SVT	65
4.2.11 Limitações, dificuldades e desafios identificados ao trabalho da(s) equipe(s).....	66
4.2.12 Potencialidades e habilidades identificadas que favorecem o trabalho social das equipes de profissionais.....	68
4.2.13 Instrumentos de levantamento das demandas/temas.....	70
4.2.14 Temas e demandas levantadas.....	71
4.2.15 Principais temas trabalhados.....	73
4.2.16 Principais desafios (técnicos, éticos, políticos, financeiros, etc.) para tratar dos temas.....	74
4.2.17 Procedimento de análise dos dados levantados na SVT.....	75
4.2.18 Objetivos a serem alcançados com a SVT	76
4.2.19 Metodologias utilizadas na SVT.....	77
4.2.20 Relato sobre o processo de execução das ações.....	79
4.2.21 Estratégias de monitoramento – formulário.....	80
4.2.22 Mudanças com relação ao fazer profissional das equipes após a supervisão técnica.....	82
4.2.23 Meios e Recursos identificados durante o processo da Supervisão Técnica como necessários para a construção coletiva de superação e respostas aos desafios diagnosticados no processo de trabalho da(s) equipe(s).....	83
4.2.24 Limites e entraves identificados para a resolução de problemas e desafios diagnosticados no processo de trabalho da(s) equipe(s) e que se mantêm após o processo de Supervisão Técnica.....	84
4.2.25 Formas de acompanhamento e avaliação dos resultados alcançados.....	84
4.2.26 Monitoramento dos resultados.....	85
4.2.27 Rotina de acompanhamento de implementação de respostas identificadas na Supervisão Técnica	86
4.2.28 Replicabilidade e certificação.....	86
 4.3 Análise das entrevistas com os estados que realizaram algum tipo de Supervisão.....	87
4.3.1 O que é SVT?.....	87
4.3.2 Diferenças entre a SVT e outras modalidades de capacitação.....	89
4.3.3 Diferença entre SVT e APT	91
4.3.4 A SVT compõe ou compunha o PEP do estado na época	93
4.3.5 Objetivo da SVT – Entrevista	94
4.3.6 Momentos ou situações nas quais a supervisão técnica serviu de espaço, de escuta entre as equipes ou entre as trabalhadoras	95
4.3.7 Levantamento das competências que eram necessárias à SVT.....	96
4.3.8 Estratégias para o fomento das competências.....	99
4.3.9 Monitoramento frente aos objetivos - entrevistas.....	101
4.3.10 Avaliação geral	102
4.3.11 Efeito da supervisão técnica no exercício das atribuições dos (as) servidores (as)	103
4.3.12 Efeito dessa supervisão técnica na execução dos serviços	105
4.3.13 Decisão sobre a escolha do material bibliográfico usado na SVT	107
4.3.14 Produção novas ferramentas e novas tecnologias a partir da SVT.....	108
4.3.15 Planejamento dos momentos pedagógicos da supervisão	109
4.3.16 Execução dos momentos pedagógicos	110

4.3.17 Produção de autorreflexão sobre processos de discriminação e estigmatizadores	112
4.3.18 Troca de experiência e de trabalho colaborativo	113
4.3.19 Reconhecimento do território	114
4.3.20 Fortalecimento de vínculos dessas trabalhadoras com a comunidade	116
4.3.21 Participação de diferentes profissionais e gestores	117
4.3.22 Avaliação das trabalhadoras da SVT.....	118
4.3.23 Dimensões éticas trabalhadas com a SVT.....	119
4.3.24 A Interdisciplinaridade.....	120
4.3.25 Historicidade	121
4.3.26 Houve a aprendizagem significativa	122
4.3.27 Integração da SVT com outras ações de capacitação ou formação da PNEP	122
4.3.28 Facilidades em desenvolver SVT	123
4.3.29 Dificuldades em desenvolver SVT - entrevistas	124
5. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES	126
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	134
Apêndice A – Formulário de Mapeamento	137
Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	142
Apêndice C - Roteiro de entrevistas para estados que não realizaram ações de SVT	143
Apêndice D - Roteiro de entrevista semiestruturada supervisão técnica para estados que realizaram alguma ação de Supervisão	144
Anexo 1 – Ofício de Circular Apresentação do Consultor	146

APRESENTAÇÃO

Em um país de dimensões continentais “navegar” em mares turbulentos da Assistência Social não parece ser uma tarefa plana e simples. Logo, descrever, caracterizar, categorizar ou mesmo quantificar ações de Supervisão Técnica executadas no âmbito da Assistência Social demanda lembrar que tal ação de capacitação é muito complexa em seus objetivos e acontece mediante um cenário de inúmeras outras demandas postas e sobrepostas aos entes que participam de gestão compartilhada do Sistema Único de Assistência Social.

Agrega-se a esse cenário o discernimento de que mediante ter objetivos tão audaciosos, almejados sob a égide de um Sistema Capitalista Neoliberal que não para de produzir novas formas de manifestação da questão social, a Assistência Social como política pública vai, através de produções de normativas e técnicas, intentando paramentar as ações que devem acontecer no SUAS e mitigar tais manifestações.

Se isso deve acontecer no âmbito do provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais, na gestão e no controle social do SUAS, logo se entende que também na Educação Permanente isso deva se repetir.

A verdade é que desde a Constituição Federal de 1988, passando pela publicação da LOAS em 1993, ganhando estrutura na PNAS em 2004 e demais normativas que se sucederam, o SUAS vai sendo delineado e determinados os seus princípios, diretrizes, bases legais, através de normativas técnicas, guias de orientação e demais vias de orientação que tentarão garantir os mínimos sociais e proteção social para quem da assistência social precisar.

Diversas são as frentes que, perfiladas em distintos serviços, programas e ações das diferentes vias de execução da proteção social, enfrentam as múltiplas formas de manifestação da questão social postas ao SUAS.

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, publicada em 2013, tenta dentro da Assistência Social e como via de tentativa de execução dos próprios objetivos da PNAS, “estabelecer os princípios e diretrizes para a instituição da perspectiva político-pedagógica fundada na educação permanente na Assistência Social.” Se concretiza como via de “contribuição ao processo de aprimoramento da gestão do Sistema Único da Assistência Social e da qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.”

Nessa política são apresentados além do mencionado acima, outras questões como os tipos de capacitação que podem e devem acontecer nos municípios, estados e Distrito Federal, ou seja, que podem ser executados por todos os entes federados.

Além das capacitações introdutórias com carga horária entre 20 e 40 horas, das Capacitações de Atualização concebidas, ofertadas e realizadas como ações com carga horária entre 40 e 100 horas de duração, a PNEP do SUAS (2013) aponta para a ação de Supervisão Técnica como: “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”.

No ano de 2016 através da Resolução Nº 6 de 2016 publicada pelo CNAS, vemos o estabelecimento de “parâmetros nacionais para implementação, desenvolvimento e certificação da Supervisão Técnica, como ação de capacitação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com os princípios e diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS.”

São apresentados o foco dessa ação, seus objetivos específicos, sua caracterização no sentido de duração, periodicidade e processos de planejamento, execução e certificação dessa ação. Passaram-se oito anos e até o presente instante nada mais sobre o tema pelo CNAS ou pela União foi publicado e ínfimas publicações científicas em território nacional se apresentam.

A pouca publicação normativa ou científica sobre o tema da Supervisão Técnica no âmbito do SUAS faz da Resolução Nº 6 de 2016 um instrumento valioso de norteamento sobre como executar essas ações, ou seja, uma bússola no direcionamento da execução de ações de SVT.

Contudo, voltando a repetir a proposição inicial desse texto de que em um país de dimensões continentais “navegar” em mares turbulentos da Assistência Social não parece ser uma tarefa plana e simples. Assim, compreender como está sendo executada a SVT torna-se uma tarefa necessária e imperativa para a produção de novos norteamentos sobre o tema e novos norteamentos de “navegação em mares turbulentos” da assistência social.

O presente documento é fruto de um mapeamento de execução de ações de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS de acordo com a Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS.

Para a obtenção desse objetivo buscou-se compreender primeiramente as produções sobre o histórico de processos de supervisão, bem como uma definição do que seria Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, a caracterização de supervisão técnica e as discussões científicas sobre os supervisores.

Após esse primário momento e tomando a resolução acima mencionada como bússola normativa, o pesquisador percorreu “caminhos desconhecidos” da Supervisão Técnica, tentando compreender como as diferenças e as semelhanças de cenários diversos, vivenciados pelos entes federados em algumas dimensões e instantes, os distanciaram ou os aproximaram da possibilidade de execução de uma ação de SVT paramentada pelas normativas do SUAS.

Passada a discussão acadêmica sobre as publicações científicas que possam contribuir para as reflexões sobre o processo de SVT na Assistência Social, o presente mapeamento apresenta os aportes metodológicos que puderam contribuir para coleta e análise dos dados, ferramentas que auxiliaram na caminhada nas terras ignotas da SVT para o reconhecimento desses cenários.

Segue-se nessa pretensa “cartografia” da Supervisão Técnica a apresentação dos dados advindos das entrevistas realizadas com os estados que não executaram ações de supervisão técnica.

Já para conhecermos as ações de supervisão dos entes federados que as executaram ou estão executando, apresentaremos os dados advindos dos formulários sobre a operacionalização dessas ações e depois os dados coletados nas entrevistas realizadas com os representantes desses entes federados. Essas entrevistas foram importantes na categorização dessas ações de supervisão, tendo os parâmetros da resolução Nº6 de 2016 do CNAS como norte, mas foram importantes principalmente na coleta de ideias e ações inovadoras que estão sendo produzidas, mesmo com uma série de desafios enfrentados por tais entes federativos.

Por fim, são apresentadas algumas considerações mediante a produção desse mapeamento e os documentos apêndices e anexo. É válido pontuar que nesse documento pensamos que o trabalho de quem mapeia é compreender as diferenças de cada pedaço que compõe o cenário, não atribuir juízo de valor a elas.

As experiências relatadas pelos participantes desse trabalho demonstraram como os estados brasileiros e o Distrito Federal vivenciam os desafios postos ao cotidiano de trabalho da Educação Permanente do SUAS, que por vezes os distanciam da realização de SVT, mas também de como eles reconhecem suas potências que os aproxima da execução da supervisão, de acordo com as normativas do SUAS.

Em um mapeamento de experiências frente à uma normativa com parâmetros de uma ação que se mostra imperativa para a qualificação do trabalho no SUAS, todos os trechos e textos são achados importantes, toda descrição de cenário é bem vinda para contribuir no entendimento de novas caminhadas na implantação da SVT. Sendo assim, sigamos e conheçamos!

Das discussões teóricas sobre a Supervisão Técnica no âmbito do SUAS

01

1.1 Histórico das discussões sobre as ações de Supervisão

O documento que se segue é fruto de um trabalho de descobertas sobre expectativas e situações de adversidades vivenciadas por entes federativos no que diz respeito a execução da Supervisão Técnica no âmbito do SUAS.

Entretanto, pensar sobre a execução dessas ações e arriscar-se em uma tentativa de mapeamento de execução de Supervisão Técnica (STV) no âmbito do SUAS, demanda inicialmente refletir sobre as intervenções no espaço de trabalho que pudessem ser antecessoras e influenciadoras dessa ação de capacitação.

De início, podemos nos arriscar em pensar que os processos de trabalho demandam cotidianamente a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes próprias de cada fazer profissional. No campo do trabalho coletivo, o reconhecimento de tais elementos, bem como a tentativa de coadunação deles, parecem se revelar como condições si ne qua non para o agenciamento de ações efetivas e possibilitadoras de mitigação de sofrimentos tecidos no contexto laborativo.

Quando refletimos sobre a proposição acima contextualizada no âmbito da Assistência Social, podemos perceber a importância de momentos de reflexão e análise sobre tais dimensões, na tentativa de se lograr êxito frente à efetivação da Assistência Social como política pública.

Não por acaso, desse a sua promulgação a Política Nacional de Assistência Social (2004) aponta quais direitos são por ela afiançados, bem como para a constante necessidade de produções de situações e ações que mobilizem aprendizagens necessárias ao desenvolvimento de competências profissionais pertinentes às trabalhadoras (es) da Assistência Social no nosso país.

É dentro desse contexto que surge a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (2013) que aponta para os princípios e diretrizes a serem norteadores de processos de capacitação desenvolvidos junto às equipes operadoras da PNAS. Na PNEP (2013), dentre outras tipologias de capacitação, vemos a Supervisão Técnica ser apresentada como uma estratégia de capacitação a ser desenvolvida com as(os) trabalhadoras (es) do SUAS.

Subsequente a esse documento vemos a Resolução nº 6 de 13 de abril de 2016 do CNAS estabelecendo parâmetros para a realização da Supervisão Técnica no SUAS, mas tais documentos parecem ainda não serem suficientes para o empoderamento dos entes federados na tentativa de implantação dessas ações junto às Secretarias de Assistência Social.

Logo, um longo caminho ainda precisa ser traçado, norteado e percorrido na produção de ferramentas técnicas que viabilizem a sua execução de maneira coadunada com os documentos acima citados e as façam efetivas em relação às necessidades das equipes. Mas, tal cenário adverso posto aos processos de compreensão e execução da Supervisão não se inicia na Assistência Social. Segundo Freitas (2013) a Supervisão no geral, como processo de formação e capacitação, ainda tem insuficiente espaço de atenção e reflexão na comunidade científica, ao que nos faz pensar no pouco destaque e na ínfima relevância atribuídos a esses processos. Camona e Santos (2019) parecem coadunar com a presente argumentação quando nos sinalizam que temos pouca produção bibliográfica sobre a temática.

Ainda em 2007, Saraiva e Nunes, já sinalizavam a existência mínima de estudos sobre o tema da Supervisão, especialmente em formatos empíricos. De semelhante maneira, afirmavam que os estudos existentes em território nacional não traziam caracterização de competências de um supervisor, por exemplo. Tal cenário não se alterou até as publicações dos autores, elencados no parágrafo anterior, tampouco até os dias atuais, quando caracterizamos a Supervisão como a ação de produção de aprendizagem que ocorre durante o processo de trabalho, objetivando a formação de um trabalhador cidadão, como advoga Melo-Silva (1999).

Mas a utilização da Supervisão não parece ter poucos anos de existência, para Cariaga e Silva (2016) a supervisão acontece desde a Grécia antiga, atravessando a Idade Média, e sofrendo alterações durante a Idade Moderna, essas mudanças se referem à capacitação dos indivíduos. Para os autores citados, a Supervisão vai ganhando contornos distintos a partir do cenário social de cada época e de cada área profissional, sendo no nosso país muito influenciado pelas publicações norte-americanas sobre o tema.

Saraiva e Nunes (2007) reiteram a marca da historicidade da Supervisão quando afirmam ser ela um dos padrões mais remotos de promoção de aprendizagem de um fazer profissional, ainda que para esses estudiosos do tema, a Supervisão necessite de discussões e pesquisas que a organizem e a estruturem, especialmente quando pensamos nas variantes possíveis que incidem nesse processo e como podemos qualifica-lo.

Nessa mesma perspectiva, Guerra e Braga (2018) propõem que a Supervisão caracterizada como promotora de ações educativas, mobilizadoras de competências socioprofissionais, éticas e políticas, principalmente diante de um cenário sócio-histórico da crise contemporânea que reverbera na relação entre Estado e Sociedade, traz a marca da vacância, mas que essa característica pode ser dirimida pela produção teórico-bibliográfica sobre o tema.

Pescaru, Dumitrescu e Pescaru (2020) na tentativa de traçar um panorama da entrada da Supervisão como ferramenta de promoção de ações efetivas junto à populações que necessitam do apoio socioeconômico do Estado, afirmam que o conceito dela surge no âmbito

da psicoterapia e passa a ser utilizada na Assistência Social nas décadas de 1960/1970 no Reino Unido e nos Estados Unidos, objetivando tal Supervisão o monitoramento e padronização dos trabalhos desenvolvidos.

Propõem os autores que em uma parte considerável dos países nos quais há políticas públicas de Assistência Social, a supervisão ganha o status de ferramenta inerente para a boa execução das ações, estando ela correlacionada à averiguação da eficácia da gestão social dos programas, ações e serviços prestados aos usuários dessa política pública. Uma vez que, como bem lembram esses pesquisadores, ao passo que se produz processos de Supervisão teríamos uma maior possibilidade de qualificação do desempenho de profissionais que atuam com a população usuária dos serviços de Assistência Social.

Em Neves (2007) vemos tal perspectiva quando o presente autor afirma ser a Supervisão, de maneira em geral, essencial ferramenta para a construção de um profissional reflexivo, que pensa sobre seu trabalho no contexto de sua execução e produtora de uma melhoria na qualidade das práticas profissionais.

No mesmo ano, Campos e Gracia provocando reflexões sobre a Supervisão, afirmam que ela apresenta-se de maneira muito imperativa a partir do instante que distintas políticas públicas tomam como alvo de suas ações as famílias. A partir daí elas passam ser norteadas por construtos sociais como cidadania, prevenção e proteção.

Em um documento produzido pela Universidade de Pretória no ano de 2022, sobre os processos de Supervisão em ações desenvolvidas por trabalhadores que tem como público alvo famílias e indivíduos que se beneficiariam da Assistência Social, as transformações nos serviços de bem-estar público, agenciados em tal região, apontaram para a necessidade da Supervisão no desenvolvimento desses serviços. Tal elemento de capacitação aparece como ferramenta importante na promoção de eficiência e de produtividade dos trabalhadores nesse documento.

No ano de 2008, discutindo os mecanismos da Supervisão Profissional na Assistência Social, assim chamada pela Moldávia, o Ministério da Proteção Social, Família e Criança desse país, afirma que o bom funcionamento dessa política pública implica na implementação de práticas de Supervisão Profissional e na avaliação de desempenho dos funcionários da Assistência Social. Nesse documento a Supervisão Profissional se configura como uma ferramenta importante da Assistência Social, sendo ela possível de ser trabalhada com o pessoal diretamente executor da prestação de “serviços sociais”. Uma das tarefas básicas da Supervisão, nesse documento, é capacitar os trabalhadores em nível local para resolver os casos dos usuários na comunidade.

Cruesl (2014) afirma que a Supervisão no Trabalho Social oferta as equipes possibilidades de qualificar suas competências profissionais por meio de reflexões sobre os seus trabalhos, bem como sobre suas ações de autocuidado. O cenário atual marcado pelas incertezas precisa ser enfrentado, de acordo com esse autor espanhol, por profissionais que a eles se adapte,

através de uma cultura organizativa baseada na confiança, no compromisso e na capacidade de aprendizagem. Por isso a Supervisão contribui para o fomento de habilidades e competências capazes de lograr maior eficiência nas ações de Assistência Social, de acordo com esse estudioso do tema.

Carpenter e Webb (2012) discutindo sobre a importância da Supervisão na Assistência Social, afirmam que nos anos 2000 ela passa a ser valorizada na Inglaterra e que nos EUA, pois o desenvolvimento da Supervisão nesses espaços possibilitou o aumento da satisfação no trabalho, diminuindo estresse e esgotamento dos trabalhadores. A partir da apresentação de pesquisas transversais e relatórios os autores tentam evidenciar a correlação entre a execução de Supervisão e a satisfação no trabalho por parte dos profissionais. Da perspectiva da gestão das ações de Assistência Social, os autores apontam alguns estudos que sugerem que a Supervisão pode contribuir para melhor atendimento. Mas afirmam eles, que os impactos da Supervisão nos resultados das ações ofertadas aos usuários nesses serviços que tiveram Supervisão raramente são estudados.

Quando pensamos no cenário nacional vemos que a discussão sobre a SVT no âmbito da Assistência Social ainda precisa trilhar longos caminhos, pois mesmo tendo uma Política Nacional de Educação Permanente e uma Resolução publicada especificamente para apresentar os parâmetros para a sua execução os entes federativos carecem de mais documentos que possam nortear como pode se dar a sua execução, conforme evidenciaremos com dos dados coletados nesse mapeamento.

Mediante esse cenário, fica evidente que é necessário compreender se há práticas de supervisão junto aos entes federados e como elas se configuram. Nesse sentido precisamos nesse instante problematizar a definição de Supervisão técnica no SUAS, sua caracterização nessa política pública, bem como o papel do supervisor técnico.

1.2 Conceituação da Supervisão Técnica

Para chegarmos a uma possibilidade de definição do que seria a Supervisão Técnica no âmbito do SUAS precisamos nos reportar a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (2013) quando ela descreve os tipos de ações de capacitação que podem ser desenvolvidas por municípios, estados, Distrito Federal e União. Tal política elenca a Supervisão Técnica como pertencentes à essas ações, mas distinta das demais por ser realizada exclusivamente em e no serviço. A definição dessas ações e sua distinção frente às demais se tece por sua finalidade de acompanhamento, apoio e promoção de aprendizagem com as equipes do SUAS nos processos cotidianos de trabalho e para o desenvolvimento de suas funções laborativas.

Tal perspectiva de Supervisão Técnica pode ser considerada uma reverberação do reconhecimento da Supervisão como espaço de aprendizagem de competências a serem utilizadas no âmbito do trabalho e que conduzem ao desenvolvimento pessoal e profissional, como define Supervisão no geral, Oliveira (2019).

Podemos perceber que pensar em processo de Supervisão Técnica no SUAS demanda problematizar primeiro sobre o que pode ser definido como Supervisão. Em Freitas (2013), vemos que a ela se define como um processo de formação e de identidade profissional. Passeando por grandes nomes da temática, o autor vai acrescentando à essa definição suas multiplicidades de vias de convocação à compreensão da sociedade e da realidade do trabalho e, propõe ele, a Supervisão como espaço de produção de autonomia, de criatividade, de ensino-aprendizagem para o enfrentamento da realidade social.

Neves (2007) tentando definir essa ação de produção de aprendizagem, a aborda no sentido de que ela é orientada por alguém supostamente mais experiente e mais informado que aqueles que serão alvo do desenvolvimento dessa ação. Logo, falar em supervisão torna imperativo pensar em papel do supervisor, o que tentaremos logo mais em seguida.

Indo ao encontro da ideia acima, mas se aproximando mais da realidade do SUAS, Campos e Garcia (2007) definem a Supervisão como a ação educativa operacionalizada por profissionais especializados que objetiva a qualificação de ações de um determinado programa social. Tais profissionais podem ou não fazer parte do quadro de funcionários da organização e, *a priori*, possuem competências técnicas para o desenvolvimento de tais atribuições. Não estão então ligadas à Supervisão as funções de controle, exame ou fiscalização de serviço, ainda que afirmem os autores que a história da Supervisão aponta que muitas vezes ela ganhou exatamente esse indesejado contorno. Mas, como bem nos lembra Saraiva e Nunes (2007), a supervisão é um processo complexo e um tipo essencial de acesso à aprendizagem no trabalho.

A Supervisão também pode ser definida como uma atividade com múltiplos objetivos organizacionais, de produção de competências profissionais e pessoais, bem como uma via de apoio profissional e aconselhamento que envolvem componentes com responsabilidades diferentes. Ela pode ganhar formas de instrumento de ajuda, acompanhamento e avaliação da atividade do trabalhador, podendo promover garantia de padrões profissionais para o exercício da atividade em consonância com a descrição do trabalho, buscando eficiência para trabalhadores iniciantes ou mesmo já experientes. (Modávia, 2008).

Para Carpener e Webb (2012) a aprendizagem com a prática da Supervisão é essencial na formação de trabalhadores de programas sociais. Segundo esses autores, por meio de ações de supervisão regulares e estruturadas, os supervisionados podem aplicar teoria na prática e refletir sobre seu próprio desenvolvimento profissional, podendo ela produzir algum apoio frente à realização de ações que muitas vezes podem ser estressantes.

Com trabalhadores que atuam com ações de Assistência Social, a Supervisão parece estar imbricada com o desenvolvimento de competências profissionais e qualificação do trabalho na sua prática cotidiana, ou seja “no chão” do trabalho, como propõe Cruells (2014). Para esse autor a Supervisão pode ser definida como um metatrabalho, um trabalho sobre o trabalho e ela ajuda problematizar os marcos teóricos e conceituais com a prática cotidiana.

A discussão de Guerra e Braga (2018) sobre o processo de Supervisão no Serviço Social pode trazer algumas ponderações interessantes a respeito da Supervisão Técnica no SUAS. Para essas autoras a Supervisão pode contribuir com a qualidade dos serviços e ações ofertadas ao cidadão, especialmente por possibilitar o surgimento da contradição, das aproximações sucessivas e a construção de saberes. Para essas autoras, a Supervisão é importante à formação não só acadêmica, mas também para capacitação profissional contínua, uma vez que ela possibilita a qualificação da intervenção profissional nas políticas sociais (Guerra e Braga, 2018).

Carmona e Santos (2019) ecoam que a Supervisão no trabalho como ferramenta capaz de viabilizar o compromisso com a qualidade dos serviços que devem ser prestados aos usuários e como produtora de qualificação intelectual e de fomento às competências necessárias ao exercício técnico, uma vez que ela agencia mediações fundamentais à prática laborativa.

Para Pescaru, Dumitrescu e Pescaru (2020) a Supervisão em serviço é um instrumento de enorme relevância ao bom funcionamento da Assistência Social, ao passo de que é destinada aos profissionais que estão envolvidos na prestação de serviços para os usuários dessa política, devendo ela acontecer em intervalos regulares. Ela é, por esses autores, definida como uma intervenção desenvolvida pelo supervisor para desenvolver habilidades e competências em programas sociais específicos junto à trabalhadores com menos experiências profissionais.

Ainda de acordo com os autores acima citados, a ideia do fomento e da materialização das competências profissionais advindas de processos de Supervisão reaparece como vias de agenciamento de qualidade dos serviços prestados, produzindo naturalmente mudanças na situação dos usuários dos serviços e de seus familiares.

Para Souza (2022) a definição de Supervisão Técnica demanda perpassar pela noção de compreende-la tal qual uma prática profissional relacional, tecida a partir de processos de trabalho e do próprio trabalhador que articulará em sua participação em tal Supervisão dimensões técnicas, teóricas e emocionais do seu cotidiano de atuação.

Podemos perceber que a Supervisão Técnica se materializa como processo de aprendizagem estruturada, possibilitando no supervisionado o desenvolvimento de suas competências profissionais, sendo o seu objetivo maior a garantia de direitos socioassistenciais prestados através de serviços eficientes.

Não diferente do definido acima, vemos na PNEP (2013) e na Resolução do CNAS nº 06 de 13 de abril de 2016 a Supervisão Técnica sendo conceituada como um tempo na organização do trabalho que deve mobilizar gestores e trabalhadores para reflexão e estudo coletivo acerca de questões relacionadas aos seus processos cotidianos de trabalho, às suas práticas profissionais, às articulações com o território, na perspectiva institucional e intersetorial, trazendo características bem específicas que contribuem para a sua diferenciação junto à outras ações de capacitação, como será melhor explicitado no item a seguir.

1.3 Características da Supervisão Técnica

Se a princípio tentamos refletir sobre o histórico dos processos que possibilitaram o reconhecimento da Supervisão Técnica no âmbito da Assistência Social como ferramenta de atuação nessa política pública, bem como buscamos delimitar alguma definição do que ela seria, no presente instante interessa-nos caracterizar essa ação para o melhor dela extrair.

Para Távora (2002) ela tem como objetivo transmitir ensinamentos básicos e de acordo com Neves (2007) ela busca agenciar e nortear a aprendizagem das habilidades importantes para o desempenho profissional, uma vez que ela fomenta reflexões sobre a qualificação das práticas e solidifica o desenvolvimento profissional e o desenvolvimento organizacional.

Campos e Garcia (2007) nos alertam para a Supervisão Técnica como processo benficiente ao trabalho coletivo pois, quando bem realizada, contribui para aperfeiçoar o trabalho da equipe e para a qualificação dos serviços prestados nas políticas sociais, já que ela pode reverberar na concretização das ações do trabalho e na tomada de decisões nas atividades realizadas, alertam os estudiosos que para que seja efetiva a Supervisão ela deve levar em consideração os serviços e os profissionais envolvidos nela.

Para Carpenter e Webb (2012), a Supervisão pode contribuir para a reflexão e aprendizagem com a prática, para a mediação, na qual o supervisor atua como uma ponte entre o membro individual da equipe e a organização, bem como estimula o desenvolvimento profissional. De acordo com os autores, a função da Supervisão é tentar fornecer o melhor suporte possível para atender os usuários de acordo com responsabilidades da organização.

Podemos afirmar que a Supervisão, a partir do discutido até o presente momento, contribui para o desenvolvimento de competências profissionais, para a garantia dos objetivos da Assistência Social, para a qualificação dos serviços prestados em nível comunitário e para disponibilização dos recursos técnicos necessários ao eficiente desempenho das funções do trabalhadores em nível comunitário, possibilitando a compreensão dos papéis de todos os atores envolvidos na gestão e execução dos serviços socioassistenciais (Moldávia, 2008).

Para Caparrós, Beneyto e Soto (2013) é característica da Supervisão tornar-se um espaço no trabalho para a expressão dos conflitos e dificuldades próprios do exercício profissional. Pode se configurar como um espaço privilegiado de análise de como as questões pessoais do trabalhador podem influenciar na sua prática, como um espaço de ajuda para a superação de tensões que se apresentam na prática profissional e como um espaço de reflexão sobre as dificuldades na hora de se aproximar da complexidade e dos problemas próprios do cotidiano do trabalhador da Assistência Social, como propõe Freitas (2013), ela busca a emancipação com vista à justiça social e à cidadania. Tudo isso através da estimulação às habilidades que favoreçam a articulação das competências teórico-metodológica, ético-política e técnico-operativa, de acordo com Cariaga e Silva (2016).

Às voltas com a Supervisão no âmbito do Serviço Social Guerra e Braga (2018), nos apontam algumas questões pertinentes ao nosso tema. Para esses autores a Supervisão que é tecida a partir de dimensões que caracterizam as políticas sociais se materializa como ação estruturada norteada por diretrizes ou procedimentos operacionais antecipadamente postos e que merecem ser atingidos. Ela demanda em políticas sociais que se determine seus objetivos a partir de um conhecimento aprofundado da Política Social e de seus nós problemáticos. Demanda reflexões constantes sobre do papel do Estado e seus interesses em relação as demandas da sociedade, especialmente dos sujeitos impactados pelas diversas manifestações da questão social.

Para os autores acima citados, a Supervisão precisa ser lida como influenciada pelas incoerências e complexidades da realidade social, na qual mergulhados estão a instituição promotora da Supervisão e os sujeitos sociais e políticos que dela participarão, coexistindo nela instâncias e demandas incompatíveis e destoantes. Logo, se não houver a constante problematização dos objetivos da Supervisão ela pode ganhar contornos de controle, divergentes de sua função emancipatória. Por meio dessa ideia, pode a Supervisão contribuir para ações que garantam a universalidade dos direitos sociais e que sejam fundamentadas em princípios de democratização das decisões.

Em um documento produzido pela Universidade da Pretoria (2022), que discute a Supervisão prática em serviços que atuam com comunidade em vulnerabilidade social, algumas características são elencadas sobre essa ação: ela contribui para o monitoramento e direcionamento das atividades que a equipe deve desenvolver, possibilita que os serviços prestados pela equipe procedam de maneira condizente com a necessidade da população e permite ao trabalhador desempenhar eficazmente o seu trabalho.

Ora, com os autores acima citados vamos compreendendo as características da Supervisão a partir dos seus objetivos, mas no que tange as marcas dessa ação de capacitação no âmbito do SUAS, precisamos voltar a Resolução nº6 de 13 de abril de 2016 do CNAS que afirma que tal ação será caracterizada como ação de capacitação, compreendida no âmbito da Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB-SUAS e da Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (2013). Em tais legislação 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

Podemos pensar que tais marcas podem ser compreendidas e almejadas a partir de diversas reflexões produzidas por autores que discutem o tema da supervisão e por trabalhadoras (es) que atuam no cotidiano dos serviços do SUAS.

Nesse contexto, Cruels (2014) propõe que interdisciplinaridade é bem vinda junto à processos de Supervisão com trabalhadores que tentam atender demandas de comunidades e que atuam mediante a complexidade dos problemas dessas pessoas. Torna-se evidente então, que propor ações que tentem manejar esses problemas demanda de um enfoque interdisciplinar.

Podemos afirmar de semelhante maneira que a Supervisão Técnica, como propõe a Resolução nº 6, tem por objetivo maior a produção de elementos teóricos, metodológicos, técnicos, operativos e éticos para o fomento de novas possibilidades de intervenção aos trabalhadores do SUAS e a qualificação do provimento dos serviços, programas, projetos, benefícios socioassistenciais e transferência de renda e da gestão do Sistema, possibilitando a reelaboração das ofertas da Assistência Social e o pleno cumprimento de suas funções eseguranças afiançadas, na perspectiva da garantia de direitos.

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

- I. promover um espaço de escuta e de diálogo entre membros da(s) equipe(s);
- II. contribuir para o aperfeiçoamento profissional, técnico e ético-político dos trabalhadores do SUAS, buscando, de forma contínua e permanente, a qualidade e a efetividade no exercício de suas atribuições;
- III. fomentar entre os trabalhadores do SUAS a reflexão e o estudo conjunto das questões relacionadas ao seu cotidiano de trabalho e práticas profissionais, na perspectiva de melhor desenvolver as capacidades e competências coletivas;
- IV. produzir subsídios para a proposição de novas práticas e técnicas profissionais, metodologias e novos processos e rotinas de trabalho, visando a superação de desafios, limitações e dificuldades enfrentadas pelas equipes profissionais do SUAS;
- V. aprofundar e aprimorar os conhecimentos teóricos e práticos sobre os fenômenos, contextos e dinâmicas sociais dos territórios, de forma a superar visões reducionistas da realidade brasileira e dos sujeitos destinatários dos direitos sociais;

- VI. promover processos de reflexão e autorreflexão que contribuam para o rompimento com práticas preconceituosas, assistencialistas e estigmatizadoras, e para a ampliação da percepção sobre si e seu papel, sobre o outro e sobre a sociedade brasileira, na perspectiva do direito e do respeito à diversidade;
- VII. desenvolver capacidade de trabalho colaborativo, horizontal e interdisciplinar entre os membros da(s) equipe(s), proporcionando o compartilhamento de experiências e conhecimentos entre as diferentes equipes profissionais do SUAS;
- VIII. estimular a construção de ações voltadas ao território como meio de ampliar o conhecimento sobre as necessidades, demandas sociais e potencialidades da população e do território para o fortalecimento do vínculo comunitário e de sua capacidade protetiva.

São ainda características da Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, de acordo com o documento acima citado: trata-se de uma ação contínua de qualificação profissional que deve ser desenvolvida de maneira estruturada por um período de, no mínimo, 06 (seis) meses, sendo, 04 (quatro) horas mensais, pelo menos, deve ser desenvolvida para cada grupo de trabalho, com no máximo 20 profissionais, com periodicidade, preferencialmente, quinzenal.

É partir desses parâmetros que o presente documento intenta analisar as experiências de execução de Ações de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS promovidas pelos estados e o Distrito Federal.

1.4 O Supervisor

Antes da análise das experiências desenvolvidas pelos estados, independente de terem sido ofertadas no âmbito local, regional ou estadual, como caracteriza o Art 7º da Resolução 06/2016 interessa trazer uma breve reflexão sobre o executor dessas ações. O Supervisor é um dos principais atores envolvidos na execução da Supervisão Técnica no SUAS e seu papel vem sendo problematizado anteriormente a sua própria participação nessa política pública.

Távora (2002) propõe o perfil e as ações do supervisor como plásticas, mediante as próprias características do grupo que será avo das ações de supervisão, para esse autor o papel dele é aprimorado durante a ação de supervisão, já que ela produzirá a aprendizagem partilhada por todos os envolvidos.

Saraiva e Nunes (2007) advogam que ao longo da história, os supervisores, em sua maioria, são profissionais com uma bagagem intelectual e vivencial significativa. No texto proposto pelos autores acima, o supervisor acumula algumas funções: fomenta a aprendizagem, tenta compreender a realidade do supervisionado, identifica os conflitos vivenciados, faz-se mediador entre o grupo supervisionado e a instituição, já que seu trabalho deve atender as demandas de ambos os lados. Os supervisores devem envolver-se em práticas reflexivas garantidas pela problematização de como suas próprias atitudes têm impacto na relação de supervisão.

Para Cruells (2014) o supervisor gera um espaço de favorecimento da reflexão do grupo e com o grupo, na tentativa de produção de trocas e construção de conhecimentos críticos, já que pra ele tal ação melhora a capacidade de manejo das intervenções sociais. A supervisão e o supervisor podem e devem detectar conflitos individuais, dos grupos e das organizações na tentativa de mitiga-los, bem como podem promover ações de autocuidado frente aos encargos institucionais.

O exercício do supervisor demanda capital intelectual especializado e vivência prática fundamentada em aportes teórico-metodológicos, tornando imperativo ao supervisor um preparo profissional e reflexão constante sobre o papel da supervisão como nos alertam, Cariaga e Silva (2016).

Campos e Garcia (2007) acreditam que é função do supervisor a transmissão de sua experiência e competências profissionais, podendo ele estar vinculado com o órgão que contrata ou advindo de outra instituição.

O papel do supervisor ganha contorno de motivador à equipe para Pescaru, Dumitrescu e Pescaru (2020), pois, segundo eles, promove potencialização no desenvolvimento profissional, acúmulo de novos conhecimentos, facilita o trabalho da equipe, reverberando na prevenção do estresse e ainda promove uma compreensão do usuário, qualificando os serviços.

Na Resolução 06/2016 do CNAS, apesar de não haver uma definição explícita sobre as ações a serem desenvolvidas pela figura do supervisor, quando são descritos os objetivos da Supervisão Técnica, infere-se sobre o fazer prático desse sujeito, sendo ele responsável então pela mobilização de distintas ferramentas teóricas e pedagógicas para o alcance dos objetivos dela.

Vemos no Art. 12 da Resolução 06/2016 a descrição 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.

I. supervisor interno:

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

II. supervisor Externo:

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

Podemos pensar que o supervisor precisa estar muito adequado às legislações que norteiam o trabalho a ser desenvolvido no âmbito do SUAS, bem como dos aportes teóricos interdisciplinares que tentam produzir compreensões e vias de manejo para a mitigação das expressões da questão social, tudo na tentativa de garantir aprendizagem significativa, tendo como fundamento também a historicidade própria da construção das ações de assistência social em nosso país, levando em consideração as realidades locais regionais nas quais estão mergulhadas as equipes que serão alvo da ação de Supervisão Técnica.

Procedimentos metodológicos do mapeamento



Uma vez apresentado o aporte teórico normativo para a compreensão do que é a SVT no âmbito do SUAS e anterior à apresentação dos procedimentos metodológicos é importante relembrar que o documento que se segue compõe um conjunto de produtos de consultoria realizada junto ao MDS referente à temática da Supervisão Técnica no âmbito do SUAS.

2.1 Objetivos do produto:

Geral:

- Mapear e estudar iniciativas de capacitação em serviço na modalidade de Supervisão Técnica adotadas no SUAS a partir do levantamento de experiências realizadas na esferas estaduais e do distrito federal.

Específicos:

- Realizar levantamento bibliográfico, documental, normativo e de regras de caracterização sobre a Supervisão Técnica no âmbito do SUAS;
- Caracterizar a operacionalização das ações de supervisão técnica realizadas por entes federados, utilizando um instrumental de coleta de informações produzido por Grupo de Trabalho do NUNEP em 2022.
- Enviar instrumental para que os entes possam preenchê-los e fornecer feedback sobre a operacionalização das ações;
- Construir roteiro de entrevista semiestruturada tendo como base a Resolução N°6 de 2016 do CNAS para a coleta de informações sobre a respeito do cumprimento dos parâmetros desse documento no desenvolvimento das ações de Supervisão Técnica;
- Realizar entrevista semiestruturada, em formato individual ou em grupo focal, com responsáveis pela execução da Supervisão Técnica nas esferas estadual e do distrito federal.
- Tabular resultados e categorizar respostas utilizando a Análise de Conteúdo de Bardin (2016);
- Avaliar as ações de Supervisão Técnica na tentativa de produção de um relatório de execução dessas intervenções que possam subsidiar a elaboração de documento técnico de orientação em nível nacional.
- Reunir-se com representantes da SNAS para a apresentação dos dados;
- Encontrar elementos que possam distinguir ações instrumentais de monitoramento, acompanhamento e coordenação do trabalho desenvolvido pelas equipes de ações de Supervisão Técnica a partir do mapeamento e das orientações já existentes.

2.2. Instrumentos e coleta de dados

2.2.1. Formulário de Mapeamento de Experiências de Supervisão Técnica no SUAS

Na tentativa de compreendermos quais entes federativos (estados e distrito federal) conseguiram realizar alguma ação de Supervisão Técnica no SUAS seguindo os parâmetros da PNEP (2013) e Resolução do CNAS Nº6 de 2016, foi enviado um Formulário de Mapeamento de Experiências de Supervisão Técnica no SUAS que buscava através de seus questionamento compreender em um primeiro momento quais estados realizaram SVT de acordo com as normativas, quais não conseguiram ainda realizar e quais estão realizaram mas apresentado alguma distinção dos parâmetros da resolução acima mencionada.

É importante informar que o Formulário de Mapeamento de Experiências de Supervisão Técnica no SUAS foi produzido por um grupo de trabalho instituído a partir das temáticas discutidas pelo NUNEP no ano de 2022. Ele foi construído pela Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS (CGGTEP), do DGSUAS/SNAS, em parceria com o CONGEMAS, o FONSEAS, o Centro Interdisciplinar de Desenvolvimento e Gestão Social, da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, e a Faculdade Pitágoras de Medicina de Eunápolis. Na ocasião houve o interesse de oportunizar a estados e municípios o compartilhamento de experiências de Supervisão Técnica no SUAS. O formulário segue como Apêndice A.

O formulário buscava identificar e sistematizar experiências de Supervisão Técnica, alinhadas ao preconizado na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/ SUAS) e à Resolução CNAS nº 06 de 13 de abril de 2016, que estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no SUAS.

Foi orientado que o formulário deveria ser preenchido por instituições e/ou pessoas responsáveis diretamente pela execução da supervisão técnica nos estados ou distrito federal, caso tenha sido realizado alguma ação dessa natureza.

Dividido em 4 grandes blocos, solicita-se que em cada item o(s) respondente(s) busque (em) detalhar o processo de Supervisão Técnica desenvolvido, contribuindo para um diagnóstico nacional sobre esta ação.

O primeiro bloco de apresentação geral, buscava coletar informações sobre o ente federativo, forma de execução da SVT, numero de participantes, periodicidade, perfil do Supervisor e âmbito da oferta.

No segundo bloco foram demandas informações sobre o processo de produção do diagnóstico da equipe que participou da ação de SVT, logo perfil desses (as) trabalhadores (as), atribuições, aspectos do trabalho social desenvolvido pela(s) equipe(s) que motivaram a realização da supervisão técnica a partir do diagnóstico foram solicitados.

O terceiro bloco tratou das ações desenvolvidas, desde os instrumentais utilizados para coleta de dados, metodologias utilizadas até estratégias de monitoramento. O quarto bloco buscou informações sobre resultados e conclusões da ação. Nele foram solicitadas informações sobre alterações ocorridas no cotidiano de trabalho, desafios não superados a partir da execução da SVT que serão apresentadas na análise dos dados.

Alguns questionamentos trazidos no formulário são retomados nas entrevistas na tentativa de aprofundar algumas reflexões e suplementar a qualificação de outras informações. Busca-se correlacionar essas respostas advindas das duas ferramentas de coleta de informações na tentativa de melhor compreender a execução dessa tão complexa ação de capacitação.

2.2.2 *Entrevista semiestruturada*

Uma vez realizada a aplicação dos formulários com os entes federados foi marcada uma reunião virtual com os representantes dos setores responsáveis pela execução das ações da Gestão Trabalho e Educação Permanente dos estados e dos Distrito Federal.

O objetivo dessa reunião era a realização de uma entrevista semiestruturada, previamente elucidada em contato por e-mail, tendo os endereços eletrônicos de tais representantes dos entes federativos sido fornecidos pela Secretaria Nacional de Assistência Social.

Após a apresentação pessoal do consultor, uma vez que os estados já tinham acesso ao ofício circular N° 5/2024/SNAS/DGSUAS/CGGTEP/MDS (Anexo A), que apresentava formalmente o consultor, era solicitado que os representantes dos entes federados se apresentassem, era lembrado o objetivo da atividade e lido um termo de consentimento livre e esclarecido, no qual era explanado o objetivo do mapeamento e a disponibilidade de responder livremente e não responder alguma questão, sem que houvesse qualquer problema para o participante ou para o ente federado que ele representava. O texto na íntegra segue como Apêndice B.

As entrevistas que aconteceram com os 26 estados e o Distrito Federal ganharam contorno distintos mediante o número de participantes representando cada ente federativo. Todas elas foram gravadas e transcritas para fins de categorização das respostas elencadas pelos participantes.

Na realização desse mapeamento aspectos importantes vão se apresentando ao pretenso trabalho de “cartografia” da Supervisão Técnica. Alguns estados tinham realizado ações de

supervisão, outros não, o que demandava dois tipos de roteiro de entrevista semiestruturada para cada realidade. E, alguns entes federados tinham enviado apenas um representante para a entrevista que ganharia o contorno de individualizada, outros tinha enviado equipes com até pessoas necessitando que os dois anteriores roteiros também pudesse ter a flexibilidade de ganhar contornos exequíveis em formato de grupo focal.

Silva e Viveiros (2017), são pesquisadores que advogam ser a entrevista semiestruturada utilizada de maneira individual uma ferramenta complementar de aprofundamento de estudos caracterizados como qualitativos, como é o caso do presente mapeamento.

Caracteriza-se esse mapeamento como uma pesquisa qualitativa, uma vez que tal como propõe Richardson (2009) ser esse tipo de investigação uma tentativa de entendimento detalhados dos significados e características de uma ação ou situação apresentada pelos entrevistados. Nesse tipo de investigação estuda-se fenômenos humanos atribuído de características que podem ser descritas e analisadas por pessoas, como afirma Chizzotti (2003), no caso desse mapeamento: a execução de atividade de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS de acordo com a resolução Nº6 de 2016 do CNAS.

A entrevista semiestruturada individual, segundo Richardson (2009) permite ao entrevistado desenvolver suas opiniões e crença do jeito que ele acredita ser mais interessante, nesse caso o entrevistador é um estimulador das reflexões sobre o tema da entrevista.

Nas ocasiões que tínhamos mais de um representante do ente federado foi optado pela utilização da técnica de Grupo Focal. Para autores como Minayo (1993), Richardson et al. (2009) e Alvarenga esse procedimento se mostra muito efetivo para coleta de dados em investigações coletivas. Tal procedimento contribuiu para a caracterização das percepções e informações produzidas pelos representantes dos entes federativos sobre a SVT.

O roteiro de entrevista semiestruturada para estados que não realizaram SVT e o roteiro de entrevista semiestruturada para estados que realizaram SVT estão no final do mapeamento como Apêndice C e Apêndice D, respectivamente.

O roteiro de entrevista semiestruturada para estados que não realizaram SVT é composto por dez perguntas que intentaram compreender as motivação para a não realização da SVT, qual a expectativa de apoio a ser fornecido pela União para a realização dessas ações, a compreensão do que seria SVT, sua diferenciação de outras modalidades de capacitação, desafios e potencias dos entes federados para a execução de ação de SVT e quais ao planos desse estado frente a temática.

O roteiro de entrevista semiestruturada para estados que realizaram SVT foi composto de mais perguntas, completando o total de vinte e nove questionamentos.

Na tentativa de compreender o nível de compreensão dos responsáveis pela execução da SVT sobre o que seria essa ação e sua diferenciação de outras ações de capacitação e apoio técnico, foram produzidos alguns questionamentos.

Os objetivos específicos determinados no artigo 5º e nos seus oito incisos da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS foram base para a produção de alguns questionamentos sobre a execução da SVT, bem como os focos propostos pela perspectiva político-pedagógica da educação permanente e descritos nos cinco incisos do artigo 2º da mesma normativa. Intentou-se com esses questionamentos perceber o quanto alinhada estava ação de supervisão desenvolvida pelo ente federativo com o parâmetros proposto por tal documento norteador. De semelhante maneira outros artigos da resolução foram contemplados em demais perguntas trazidas no roteiro acima citado.

2.3 Universo

De acordo com Vergara (1997) universo é agrupamento de componentes que carregam características comuns frente a um objeto a ser pesquisado. O universo desse mapeamento é composto pelos 26 estados brasileiros e o Distrito Federal, aqui representados pelos responsáveis pela execução das ações de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS e que responderam as entrevistas e formulários sobre a Execução de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS de acordo com a Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS.

2.4 Procedimentos de análise dos dados

Na tentativa de analisar o material qualitativo advindo do preenchimento dos formulários e das reuniões, ou seja, as respostas abertas escritas e frases e narrativas enunciadas durante as entrevistas, foram selecionados procedimentos específicos.

Dessa maneira, a partir dos instrumentos que foram utilizados, formulário com questões abertas, entrevistas semiestruturadas individuais e em grupos focais, utilizou-se a técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (1979).

Segundo essa autora tal procedimento é efetivo mediante a escolha da entrevista como ferramenta de coleta de dados. Segundo Bardin (1979), esse procedimento caracteriza-se como “um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens. (Bardin, 1979, p.42).

Alguns passos merecem ser considerados, de acordo com Bardin (1979) durante a realização da análise de conteúdo de material coletado: Pré-Análise (organização), Exploração e Tratamento dos resultados (inferência e interpretação).

De acordo com Krippendorf (1990), nas mensagens escritas ou faladas, podemos contabilizar letras, palavras e expressões e dessa maneira é possível concatenar categorias de frases, descrever a estrutura lógica das expressões, verificar as associações, denotações e conotações.

Minayo et al. (2007) propõem a execução da análise de conteúdo a partir de realização de alguns procedimentos: categorização, inferência, descrição e interpretação dos dados. Segundo esses pesquisadores, começamos com a decomposição das frases coletadas, distribuindo-as por classes de dimensões semânticas apresentadas nos enunciados. Depois vamos para descrição dos resultados após a categorização e, por fim iniciamos a interpretação utilizando-se da fundamentação teórica utilizada, no caso do referido mapeamento a Resolução Nº 6 de 13 de abril de 2016 do CNAS e PNEP do SUAS (2013).

Os dados categorizados serão apresentados em tabelas que trarão em cada uma a matriz de síntese das dimensões semânticas categorizadas de cada questionamento feito mediante a utilização da Análise de Conteúdo de Bardin (1979).

Perfil dos entes federados

03

A caracterização dos entes federativos no presente mapeamento de realização de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS de acordo com a Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS, não se dará por área geográfica, localização no mapa do República Federativa do Brasil, nem tão pouco pela densidade demográfica ou índices de presença de bolsões de pobreza.

A presente “cartografia” tenta se materializar a partir da relação do ente federado com a execução de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS. Muito longe de tentar classificar, impor limites e aferições de rótulo, esse mapeamento busca ouvir os diversos atores da Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS espalhados nos quatro cantos de nosso país. Ouvi-los na sua relação com a SVT e compreender como suas realidades impactam nessa ação, bem como quais contribuições eles têm a dar sobre o tema.

Ao serem aplicados os questionários e durante a realização das entrevistas podemos perceber que as respostas iam aglutinando os estados em três grandes grupos, os dos estados que não conseguiram realizar nenhuma ação de SVT, os que conseguiram realizar ação de supervisão, mas que ao longo da execução distanciaram-se de alguns parâmetros postos pela resolução que aqui tomamos como bússola normativa e o estado que conseguiu assim fazer.

Apesar de em cada um dos grupos termos algumas distinções, não nos interessa aqui identificar entes federados, mas sim práticas e contribuições que sejam pertinentes a produção de materiais de orientação de como superar os desafios postos à execução de tais ações e contribuir para a qualificação dos serviços socioassistenciais através dessa modalidade de capacitação.

Dos vinte e seis estados e o distrito federal de nosso país, 70,3% deles não desenvolveram nenhuma ação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, por motivações e razões legítimas, mediante a complexidade dessa modalidade de capacitação.

Aproximadamente 22,2% dos entes federados de nossa nação ainda que vivenciando todos os desafios que os demais estados experimentaram e outros próprios de seus territórios, arriscaram-se tentando desbravar as terras da SVT.

Outros 7,4% dos estados estão nesse momento de produção do presente mapeamento, executando ações por eles denominadas de Supervisão Técnica, norteados por suas compreensões e tentativas de enfrentar os desafios postos à execução dessa modalidade de capacitação, norteados pela Resolução Nº6 de 2016 do CNAS.

Tabela 1 - Descrição de realização de SVT por região do país

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	Não realizou SVT (p=19)	TOTAL por região
Norte	2	1	-	4	7
Nordeste	2	1	-	6	9
Centro-oeste	1	-	1	2	4
Sudeste	-	-	-	4	4
Sul	-	-	-	3	3

Na tabela acima podemos perceber a realização ou não de SVT nas regiões o país. Na região norte 57,1% dos estados não realizaram nenhuma ação de SVT, 28,5% dos estados realizaram ações de supervisão técnica nas quais a sua forma de execução distanciou-se de alguns dos parâmetros posto pela Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS e 14,2% está desenvolvendo alguma ação de SVT.

Na região nordeste 66,6% dos estados ainda não conseguiram realizar nenhuma ação de SVT, 22,2% realizaram com algum nível de distinção das normativas aqui discutidas e 11,1% esta a desenvolver tal ação de capacitação nesse momento.

Na região centro-oeste temos 50% dos entes federativos que compõem esse território do Brasil ainda não realizaram ações de SVT, 25% realizou sua Supervisão Técnica no âmbito do SUAS seguindo todos os parâmetros propostos pela PNEP do SUAS (2013) e pela Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS e 25% ainda não o fizeram.

Nas regiões sudeste e sul todos os estados preferiram se declarar como entes federados que ano realizaram a SVT ainda. Ainda na tentativa de descrição das situações dos estados frente a realização da SVT, sem expor a classificação, uma vez que que esse não é o grande objetivo desse mapeamento, é importante pontuar as seguintes situações:

Dos estados que não realizaram ações de SVT podemos apontar a existência de um estado, que aqui chamaremos de A. Tal ente federativo afirma que ano de 2002 quando foi promovido o Mapeamento de Experiências de Supervisão Técnica no SUAS da Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS (CGGTEP), do DGSUAS/SNAS chegou inscrever uma ação por ele classificada como de SVT, mas que na presente gestão da Secretaria do Estado não há informações suficiente por parte de quem é responsável pelo setor, decidindo esse ente federado se posicionar como um que não realizou essa ação.

Outro estado, chamado de B nesse mapeamento, faz essa mesma opção por ter sido realizada, segundo seus representantes, uma ação de SVT no ano de 2016, mas que a atual gestão do Governo do Estado não possuindo informações não pode fornecer dados.

Esses cenários servem de apontamentos sobre a importância de produção de registros da execução dessas ações para que elas possam ser materializar como política de estado e não de governo.

Ainda entre os estados que se posicionam como não realizadores temos o estado C, o qual chegou a produzir um documento a respeito da temática, mas que os atuais representantes da Gestão do Trabalho e Educação Permanente preferem se posicionar como estado que não desenvolveu ação de SVT.

Podemos afirmar que temos seis entes federados que realizaram ações de supervisão, nos quais em um dos estados é capaz essa ação ser categorizada como Supervisão Técnica realizada no âmbito do SUAS, a partir dos parâmetros da PNEP SUAS (2013) e da Resolução Nº6 de 2016 do CNAS.

Os outros cinco entes federados que realizaram supervisão apresentam, ao longo da descrição de suas ações no formulário de operacionalização e/ou ao longo da entrevista, que intencionou compreender o nível de acompanhamento dos parâmetros postos pela Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS na ação de capacitação, algumas características que distanciam sua ação de distintos parâmetros postos pela Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS.

É importante pontuar que ainda que algumas dimensões apresentem possíveis diferenças, os entes federados não deixam de reconhecer os benefícios extraídos dessas ações, apresentam contribuições e ferramentas importantes e sempre tiveram a compreensão da Resolução Nº6 de 2016 do CNAS como bússola nessas aproximações de ações de supervisão, bem como o compromisso de qualificar os serviços e garantir os direitos socioassistenciais aos usuários do SUAS se fez presente em todas elas.

Ouvir esses entes federados é testemunhar a potência do compromisso de operadores do SUAS que, mesmo em face da ínfima orientação sobre uma tarefa tão complexa, decidiram pela tentativa. Os seus relatos apresentam ferramentas valiosíssimas que podem ser utilizadas em ações de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS. Seus anseios e seus possíveis distanciamentos de alguns objetivos ou artigos e incisos da Resolução Nº6 de 2016 do CNAS dão pistas que podem servir de orientação para quem é comprometido com o eterno qualificar dos serviços, tão necessários à uma política pública com objetivos tão audaciosos como os da Assistência Social.

Sem o objetivo de apontar quais entes fizeram o “correto” ou aonde “erraram” não será aqui tratado os nomes de tais entes, ainda que eles estejam em qualquer tempo autorizados a buscar o consultor para saber sobre os pontos nos quais percebeu-se algum distanciamento dos parâmetros da Resolução Nº6 de 2016 do CNAS.

A título de caracterização dos pontos de marcação do presente mapeamento, aos cinco entes federados que realizaram suas ações de supervisão com presença de características diferentes das propostas pela Resolução Nº6 de 2016 do CNAS, o denominaremos nesse instante das letras D à G, do nosso alfabeto.

O ente federado D, realiza sua ação de supervisão com trinta trabalhadores quando é apontado no parágrafo 2º do artigo 6º da Resolução Nº6 de 2016 do CNAS que as ações de SVT devem “§ 2º Devem ser previstas, no mínimo, 04 (quatro) horas mensais para Supervisão Técnica para cada grupo de trabalho, com no máximo 20 profissionais, com periodicidade, preferencialmente, quinzenal”. Quem participa da entrevista aponta algumas fragilidades na avaliação do impacto da SVT nos exercícios das atribuições das servidoras, bem como na execução dos serviços, seja por falta de instrumento específico ou equipe reduzida para aferir esses impactos, tal situação produz algum nível de afastamento dessa ação com a Resolução Nº6 de 2016 do CNAS.

O ente federado E não marca com clareza no planejamento da sua supervisão o que propõe ser objetivo específico do inciso VI do artigo 5º da Resolução Nº6 de 2016 do CNAS. “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;”. Tal ente não apresenta clareza ter posto no planejamento e nem quando houve a garantia dessa discussão. Sobre essa ação também desenvolvida por esse ente federado, o inciso V do Artigo 2º da Resolução Nº 6 aponta que a SVT tem que ter como foco a historicidade, na diversidade sociocultural e territorial, contudo quando perguntado sobre essa dimensão é afirmado que foi contemplado nos relatórios da atividade, das viagens feitas e na alimentação dos sistemas. A historicidade aparece como dado da atividade, mas não necessariamente foco da ação a ser executada como proposto pela perspectiva político-pedagógica da educação permanente. Na descrição do número de participantes são afirmados que foram feitos grupos de 30 municípios cada e que por vezes eram realizadas ações em conjunto, o que garante o número máximo de 20 participantes como paramentado pelo parágrafo 2º do artigo 6º da mesma resolução.

Ainda sobre o ente federado E, a terminologia assessoramento é em muitos momentos utilizada na entrevista com os representantes desse ente como sinônimo das ações de supervisão técnica por ele prestada e por vezes como ferramenta complementar da SVT. É válido pontuar que nas normativas do SUAS há a publicação da Resolução Nº 27 de 2011 do CNAS que caracteriza as ações de assessoramento e defesa e garantia de direitos no âmbito da Assistência Social, mas quando analisamos essa normativa vemos que ela trata de outro tipo de ação e não de ação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS Segundo o documento de 2017 em seu inciso 2 do Art. 2º “– de assessoramento: aquelas que, de forma continuada, permanente e planejada, prestam serviços e executam programas ou projetos voltados prioritariamente para o fortalecimento dos movimentos sociais e das organizações de usuários, formação e capacitação de lideranças, dirigidos ao público da política de assistência social, nos termos da Lei nº 8.742, de 1993, e respeitadas as deliberações do CNAS.” É possível percebermos algumas possíveis similaridades entre assessoramento à entidades e Supervisão Técnica com trabalhadores (as) do SUAS, mas há muitas diferença também que merecem ser consideradas para qualificação de ambas ações do SUAS. Não exatamente essa última situação, mas tal cenário dificultou a consideração de que esse ente federativo tenha realizado ação de SVT seguindo todo os parâmetros da Resolução Nº 6 de 2016.

O ente federado aqui chamado de F, os seus representantes afirmam que a sua ação de SVT foi diferente da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS e advogam que sua ação foi mais pontual, que não foi realizado um diagnóstico ao que distancia essa ação do artigo 8º da resolução em questão. “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.” Também esse estado teve dificuldades em avaliar os efeitos de sua ação de supervisão na execução dos serviços, fragilizando a análise dos impactos dessa ação.

O ente federado G apresenta um número expressivo de participantes, 156 em sua ação de supervisão, mas a inexistência de um NUEP impossibilitou que “O planejamento e execução das ações de Supervisão Técnica no SUAS devem ser coordenados pela Gestão do Trabalho do SUAS, com a participação do Núcleo de Educação Permanente, e, quando houver, articulados e integrados com os cursos disponíveis no âmbito do Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS” fosse cumprido. A certificação também não aconteceu como paramentado pela resolução o que distanciou essa ação da Resolução Nº6 de 2016 do CNAS.

O ente federado H, traz na delimitação de seus participantes a perspectiva que muitas equipes supervisionadas ao mesmo tempo podem gerar várias pequenas turmas, o que junto a uma equipe de supervisoras reduzida impossibilita o cumprimento das cargas horárias e períodos de duração postos pela Resolução Nº6 de 2016 do CNAS. A equipe que participa da entrevista pontua a impossibilidade de garantir a agenda mensalposta pela resolução que norteia a ação da SVT, bem como fornecer apoio técnico às equipes nesse espaço temporal. Um outro fator apontado pela equipe de supervisão é a necessidade dela ter uma supervisão, ou consultoria, uma vez que percebem que seus processos de monitoramento e avaliação poderiam ser qualificados. Ainda não há processos de certificação aqui nesse ente federado.

Novamente é muito importante sinalizar que foram honrosos os esforços empreendidos por esses entes federados, que de maneira direta realizaram essas ações, ainda que com direcionamento teóricos e metodológicos limitados e todas as outras adversidades postas ao desenvolvimento de qualquer ação de política pública. As descobertas, os caminho trilhados, os desafios vivenciados, relatados e analisados por esses entes federados frente ao terreno fértil e pouco conhecido da SVT, contribuem ricamente para pensarmos sobre a execução dessa ação de capacitação;

Um estado consegue realizar a SVT de maneira análoga à Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS. A execução de deu de maneira indireta pela contratação de uma IES que executou junto a equipe da Secretaria Estadual uma SVT com os temas Organização e identidade do SUAS; Fluxos e processos de Trabalho interno da SAAS; Competências profissionais requeridas ao trabalhador do SUAS; Princípios éticos dos trabalhadores do SUAS; Interdisciplinaridade; Historicidade, Diversidade sociocultural e territorial; Dimensão técnica-operativa e ético-política do trabalhador do SUAS. A análise dos dados fornecidos por esse estado no preenchimento

do formulário sobre a operacionalização dessa ação de SVT e na entrevista semiestruturada possibilitaram a compreensão de que todas as ações estiveram condizentes com a resolução em tela. Ao longo da apresentação dos dados apresentados pelos respondentes, daremos especial atenção nas respostas trazidas por esse estado na tentativa de perceber quais aspectos apresentam pistas de replicabilidade.

Dois estados, no momento da realização desse mapeamento de ações de SVT, estão desenvolvendo suas supervisões ao que os ouvimos na tentativa de apontar contribuições de quem mergulhados se encontra na cartografia da SVT no âmbito do SUAS

Análise dos dados

04

A partir desse instante do presente documento iniciaremos a apresentação dos dados coletados nas entrevistas e aplicação de formulários junto a todos os entes federativos do Brasil. A apresentação dos dados será fornecida a partir das categorizações de realizadas através do método da Análise de Conteúdo de Bardin (1979) e aqui representadas pelas matrizes de síntese referentes a cada questionamento feito dos entes de representantes dos estados e do Distrito Federal.

As matrizes de síntese apresentam-se em formato de tabela, as colunas representando as dimensões semânticas criadas no processo de categorização e a quantidade de entes federativos que trouxeram algum relato, alguma opinião ou crença que pudesse ser naquela dimensão categorizada. Novamente é importante aqui saber o que foi dito que pode ser utilização para orientar novas ações de Supervisão Técnica no SUAS.

4.1 Análise das entrevistas dos estados que não realizaram ação de SVT

Como foi outrora afirmado 73,3% dos estados brasileiros afirmaram não ter realizado nenhuma ação de Supervisão Técnica no Âmbito do SUAS, contabilizado 19 entes federativos.

No presente momento apresentamos a análise dos dados coletados nas entrevistas dos estados que não realizaram ação de SVT, uma vez que no formulário de operacionalização da SVT eles responderam apenas a primeira questão negando a realização de tal ação de capacitação.

4.1.1 Motivos que impossibilitaram a realização de SVT no Estado

O Mapeamento de realização de Ações de Supervisão Técnica no SUAS, mediante a pouca idade da PNAS (2004), da PNEP do SUAS (2013) e ainda mais da Resolução Nº 6 de CNAS (2016) apontava para uma grande possibilidade de nos levar a entes que não desenvolveram tais ações até o presente momento.

Esse cenário se confirma quando dezenove estados respondem ao formulário enviado na ocasião da apresentação do consultor, afirmando não terem realizado uma ação de SVT no SUAS.

De acordo com os responsáveis pela Gestão do Trabalho e Educação Permanente dessas unidades federativas não foi realizado em seu estado qualquer ação de Supervisão Técnica que seguisse orientações da Resolução do CNAS Nº 6 de 2016.

Convergem as respostas de 12 estados quando apontam para a necessidade de mais conhecimento da Resolução como fator que impossibilitou a realização de uma ação de SVT em tal local. Apesar das normativas acima mencionadas e da realização de outras ações de capacitação os estados que não realizaram coadunam com a ideia que eles necessitam de mais informações e direcionamentos sobre como pôr em prática essa ação e capacitação.

Tabela 2 – Matriz de síntese motivações para a não realização da SVT

Dimensão de categoria	TOTAL (p=19)
Necessidade de mais conhecimento para a execução da SVT	12
Equipe reduzida	7
Rotatividade da equipe que servia responsável pela execução ou coordenação da SVT	6
Está priorizando o CAPACITASUAS	6
Rotatividade de gestores	5
Muitas outras demandas apresentadas ao setor	3
Resolução não suficiente para o norteamento sobre a execução da SVT	2
Não segui os moldes da resolução e proporcionou outras ações de assessoramento	2
Rotatividade das equipes municipais	2
Equipe tem que realizar outras atividades que não estavam programadas	1
Gestão de governo é nova	1
Necessitamos de uma SVT sobre o tema	1
Executou ações de monitoramento em detrimento da Resolução 6	1
Alerta sobre como situações de relacionamento na equipe podem comprometer a SVT	1
A resolução foi publicada e deixada de lado	1
Falta de internet em alguns municípios	1
Quantidade de municípios	1
Falta de recurso	1
O não funcionamento do NUEP	1

O motivo que aparece sequente ao não conhecimento suficiente para a realização de SVT é a equipe reduzida, sete estados trazem tal afirmação. Fica evidente que para algumas Secretarias de Estado o quantitativo de funcionários presentes na Gestão do Trabalho e Educação Permanente não conseguem dar conta da sua execução, ao que apostar em processos licitatórios que possibilitem a execução dela de maneira indireta pode ser uma via de concretização dessas ações.

A rotatividade de trabalhadores que poderiam ser os responsáveis pela execução ou coordenação de ações de supervisão técnica aparece nas entrevistas de seis estados.

Aqui é importante lembrar que tal cenário de fragilidade de vínculos empregatícios se repete nos equipamentos de execução dos serviços socioassistenciais, independente no nível de Proteção Social, como nos lembram Cordeiro e Sato (2017), Pereira, Tassigny e Bizarria (2017) Santos e Jesus (2018), entre outros autores.

A rotatividade aqui discutida merece ser nesse instante correlacionada com os dois estados que apontam que um dos motivos que impossibilitaram essa ação foi a rotatividade dos servidores que poderiam se beneficiar de processos de SVT e cabe uma breve reflexão sobre a rotatividade como relacionada a não realização da SVT, uma vez que cinco dos estados apontem que a rotatividade dos gestores relacionados a execução dessa ação impactou na não realização dela.

O fenômeno da rotatividade aparece também como desafio na realização de ações de SVT entre os entes federativos que executaram ações de SVT, sendo esse fenômeno transversal a todas as ações da Assistência Social fragilizando-a de maneira considerável na busca pelos seus objetivos.

Seis estados, que não realizaram a SVT, afirmam que a não realização dessa ação se deu pelo fato de que esses estados estão priorizando a realização do Capacita SUAS. Ademais é importante lembrar que prazos dados para a reprogramação dos recursos do Capacita SUAS estão na agenda nacional.

Três estados afirmam que outras demandas postas à Gestão do Trabalho e Educação Permanente motivam a não realização da SVT. Esse cenário pode provocar o preterimento da SVT a ser executada em detrimento de outras ações pontuais de capacitação. A não garantia de presença dessas ações nos Planos de Educação Permanente ou mesmo nos Planos de Assistência Social podem ir produzindo processos de invizibilização dessa ação de capacitação por sua complexa paramentação.

Dois estados que afirmam que a publicação da Resolução do CNAS Nº 6 de 2016 não se apresentou para essas equipes como norteamento suficiente para a execução da SVT ao que poderá ser melhor compreendido no item tratado posterior à presente reflexão. O mesmo número de estados afirma que chegaram a desenvolver alguma ação próxima ao que seria SVT, mas que não seguiram os parâmetros da resolução Nº 6 de 2016.

Em menor representatividade aparecem as seguintes motivações: falta de internet em municípios, a priorização de ações monitoramento em detrimento da SVT e a necessidade de a equipe do estado ter uma SVT sobre o tema.

4.1.2 Como pode a união contribuir para a realização da SVT no Estado

Na tentativa de compreender como pode o MDS contribuir para a realização da SVT nos estados foi solicitado que os seus representantes sugestassem como poderia se dar tal aporte.

Dezesseis estados afirmam que o MDS pode fornecer orientações, para além das existentes, sobre como pode se concretizar a realização de uma ação de SVT. É importante ressaltar que o termo orientação é o que mais se repetiu. Ainda que com características distintas de orientação, tal terminologia presentifica-se como necessária em quase todas as entrevistas, deixando evidente a carência da maioria dos estados sobre a compreensão necessária para implantação e ações de SVT no âmbito do SUAS.

Tabela 3 – Matriz de Síntese – Expectativa do tipo de apoio que o MDS pode fornecer

Dimensão de categoria	TOTAL (p=19)
Fornecendo orientações sobre tema	16
Produzindo capacitações	10
Produção de manuais e guias de orientação	9
Produzindo financiamento	4
Produzindo acompanhamento com os estados	3
Fazendo a pesquisa que estão fazendo	3
Fazendo supervisão com os estados	3
Realizar concurso/contratação para a execução	2
Fornecendo APT sobre o tema	1
Articulando-se com o MEC e Universidades Públicas	2
Estimulando os municípios a fazerem SVT	1
Garantindo que a GT faça suas atribuições	1

Implantando Fóruns Estaduais de GT	1
Apresentando estudos de caso	1
Levar em consideração os processos de regionalização na produção de normativas	1
Garantindo logística	1
Convencendo os gestores da importância da SVT	1

Ao passo que vão respondendo essas perguntas os representantes dos estados vão revelando suas expectativas sobre como podem se concretizar tais orientações. Dez estados acreditam que a contribuição do MDS pode ser no formato de capacitação sobre o tema a ser oferecido às equipes estaduais.

Para nove estados é na produção de Manuais e Guias de Orientação Técnica que o MDS pode contribuir para a realização dessa ação de capacitação por parte das Secretarias Estaduais que se responsabilizam pela operacionalização do SUAS.

Quatro estados acreditam que o MDS deve garantir recurso específico para a realização de SVT. Já para três é no nível do acompanhamento sobre a SVT nos estados que o MDS pode estimular a realização de tal ação. Dois estados acreditam que o MDS deveria garantir concursos e/ou processos seletivos para pessoas que pudessem realizar SVT.

Esse quantitativo de estado possibilita-nos pensar que é para além de uma capacitação, com caráter mais pontual, que poderá o MDS contribuir junto aos estados da federação que ainda não realizaram nenhuma SVT a reverter esse quadro.

Dois estados falam que O MDS deve articular-se com o MEC e com as Universidades Públicas para garantir a SVT nos estados e em uma das entrevistas aparecem a sugestão e instaurar um grupo gestor para o acompanhamento dessas ações nas Secretarias de Estado, o MDS fazer apresentação de estudos de caso sobre o tema, garantir logística para a execução estadual, o MDS garantir que a gestão do Trabalho faça o que lhe é de competência, , o MDS realizar a presente pesquisa, bem como estimular os municípios a realizarem SVT.

4.1.3 Como é que o estado tenta compensar a não realização de supervisão técnica frente às demandas de capacitação que aparecem no estado

Quando perguntados sobre como tentam dar conta das demandas de capacitação mediante a não realização de SVT, quinze estados afirmam que o fazem realizando cursos de capacitação, como os mais variados temas, formatos e públicos alvo no SUAS.

Oito estados afirmam que é na realização de apoio técnico e nas suas diversas vias de execução que se daria a compensação desses estados frente a não realização de SVT.

Sete estados apontam as reuniões com as equipes como vias de enfrentamento à situação mencionada. Seis estados afirmam que usam os cursos do CAPACITA SUAS como via de compensação à não realização da SVT. Tal fato pode se dar nesse instante pela agenda nacional estipulada para a reprogramação de saldo desse programa.

Cinco estados apontam as visitas aos municípios como vias de produção de compensação pela não realização da SVT. Esses encontros processuais podem, de alguma maneira, uma vez bem planejados, serem incorporados em processos de SVT.

Tabela 4 – Matriz de síntese: tentativa de compensação da não realização da SVT

Dimensão de categoria	TOTAL (p=19)
Realizando cursos de capacitações	15
Realizando apoio técnico	8
Reuniões	7
Uso do capacita SUAS	6
Monitorando os municípios	5
Visitas aos municípios	5
Realizando orientações técnicas	4
Entendendo as necessidades dos municípios	3
Não acredita que o que fazem compensam a SVT	3
Acompanhando a realização dos cursos de capacitação	2
Garantia de funcionamento de múltiplos canais de comunicação	2

Realizando cursos de capacitações	2
Uso da Escola do SUAS	2
Uso de atividades virtuais	2
Através da elaboração de um PEP	1
Compartilhando informações	1

Quatro afirmam que produzem orientações técnicas e o mesmo número afirma que mitiga tal situação acompanhando as ações de capacitação e três afirmam que compensam a não realização de SVT tentando compreender as necessidades dos municípios, e mesma porcentagem, mas estados diferentes, afirma que o fazem monitorando os municípios, processos que também podem compor ações de SVT.

Estratégias como compartilhamento de informações, criação de múltiplos canais de comunicação, elaboração de PEP e uso da escola do estado aparecem nas falas dos representantes de pelo menos um dos estados.

4.1.4 Compreensão do que é SVT

Quando perguntado sobre a compreensão do que seria SVT para os representantes dos estados vemos que eles evidenciam características distintas dessa ação de capacitação de acordo com a PNEP do SUAS (2013). Mas nove elencam a expressão processos de trabalho para relacionar com a ação de SVT. Para esses gestores a SVT está articulada, é produzida e executada a partir de situações e ações próprias do cotidiano de trabalho na Assistência Social.

A PNEP do SUAS (2013) já aponta como característica dessa ação de capacitação a reflexão sobre o dia a dia dos processos de trabalho e práticas em busca de alternativas de solução e superação dos problemas motivadores da SVT.

Sete estados acham que a SVT tem um espaço temporal maior e outros sete estados coadunados com as ideias que PNEP (2013) e Resolução do CNAS Nº06 de 2016, descrevem a SVT como comprometida com a qualificação dos serviços os estão sendo refletidos e problematizados nessa ação de capacitação.

Sete estados relacionam a SVT como articulada a um produto final, que contribui para resolução da demanda do trabalhador. Seis estados propõem que a SVT deve ser pensada a partir do reconhecimento das demandas apresentadas pelos trabalhadores, ao que nos lembra que tal cenário é o ideal para a produção de qualquer ação que componha o Plano de

de Educação Permanente de um ente federado. É nos levantamentos de demandas e na produção de diagnósticos que teremos ações de Educação permanente mais efetivas. O mesmo se repete no que diz respeito as situações nas quais a SVT é compreendida como uma ação de capacitação planejada.

Tabela 5 – Matriz de síntese: Compreensão de SVT

Dimensão de categoria	TOTAL (p=19)
Relacionada a processo de trabalho e/ou fazer profissional	9
Qualificação do serviço	7
Articulada à produto final	7
Espaço temporal maior que outras ações de capacitação e APT	7
Produzida a partir do reconhecimento das demandas do trabalhador	6
Relacionada a planejamento	6
Sinônimo de acompanhamento	6
SVT como resposta as demandas do Trabalhador	5
SVT relacionada à custos para sua execução	4
O território geográfico do estado como dificuldador na execução da SVT	2
Monitoramento e avaliação como constituinte da SVT	2
Capacitação mais aprofundada	2
Constituída por uma equipe multidisciplinar	2
Espaço de reflexão	2
Modalidade de educação continuada	2
SVT como advinda de fora	1
Necessita de mais elementos para compreender	1
Não comprehende	1

Capacitação em serviço	1
Necessita escuta qualificada	1
Presença de supervisor com experiência	1
Crença de que o estado faz SVT mas com algumas diferenças da resolução	1
Crença que algumas normativas do SUAS não se adequam à realidade de alguns municípios	1
Ação de capacitação mais próxima do participante	1

Em seis das entrevistas vemos a SVT como ser descrita como sinônimo de ações de acompanhamento dos municípios.

Para dois estados SVT é um espaço de reflexão. Também para dois a SVT é uma modalidade de educação continuada. Em mesmo percentual aparece a compreensão dela uma capacitação mais aprofundada, como relacionada a avaliação e monitoramento dos serviços, bem como sendo maior sua temporalidade. Nesse mesmo percentual aparece a noção de que ela demanda maiores custos que outras modalidade de capacitação.

Em uma entrevista aparece compreensões como o supervisor precisa ser alguém experiente, a SPV tem que ser externa, é marcada pela escuta qualificada, o território geográfico é um dificultador. E não comprehende ou necessita de mais elementos para compreender também aparecem em uma entrevista cada uma dessas respostas.

Podemos perceber que algumas considerações aqui trazidas evidenciam algumas dificuldades de muitos estados em compreender o que seria a SVT, apesar das normativas já publicadas.

4.1.5 Diferença entre SVT e outras ações de capacitação

Quando solicitado aos participantes da pesquisa que fosse diferenciado a SVT de outras modalidades de ações de capacitação ou formação não temos tanta confluência de ideias, o que aponta para a necessidade de normativas e momentos pedagógico que contribuam para essa distinção. Para dez estados a marca maior de diferenciação é que a SVT teria, ao longo do desenvolvimento de sua execução, uma temporalidade maior que as outras ações de capacitação.

A própria Resolução do CNAS Nº6 de 2016 apesar de não marcar carga horária, pontua que sua realização deve ter uma duração mínima de 6 meses e carga horaria mensal mínima de 4 horas de realização de atividade, preferencialmente devendo ser executada em encontros quinzenais. Carregada de ações constituintes que serão feitas nas etapas de desenvolvimento da SVT e atravessada por dimensões político pedagógicas que necessitam ser problematizadas ao longo de sua realização, podemos perceber que, a partir da Resolução do CNAS Nº6 de 2016, o tempo mínimo proposto pelo documento não será suficiente para a concretização dos objetivos de uma SVT, além de que as somas das horas mínimas dos encontros ao longo do meses mínimos de realização totalizarão 24 horas de atividade de SVT, tempo equivalente ou menor a carga horaria proposta pela PNEP do SUAS (2013) para as capacitações introdutórias, que podem conter de 20 a 40 horas em sua realização

Tabela 6 – Matriz de síntese: diferenças entre a SVT e outras modalidades de capacitação

Dimensão de categoria	TOTAL (p=19)
SVT como ação espaço temporal mais o que as outras ações	10
SVT deve responder demanda superar dificuldades	7
SVT problematiza ou constrói um processo de trabalho	6
SVT é mais abrangente	5
SVT constituída de monitoramento e avaliação da ação desenvolvida	5
Outras modalidades a carga horária são menores	5
SVT qualifica o trabalho	4
SVT produtora de muitas reflexões	2
Não soube responder	2
Há um produto final	2
SVT relacionada à prática	1
A capacitação é para entender conceitos	1
Presença do supervisor experiente	1
Supervisor pensando junto com gestor sobre a legalidade das ações	1

4.1.6 Desafios para realizar supervisão técnica

Oportunizar aos estados que elenquem as crenças que eles possuem sobre dificuldades que poderão enfrentar na realização da SVT pode contribuir para elucidação do tipo de apoio ou orientação a serem dadas a esses entes federados. Para doze dos respondentes da presente pesquisa que não realizaram SVT em seus estados ter uma equipe técnica que é responsável pela execução ou pela coordenação dessa ação de capacitação reduzida torna-se um desafio para sua execução. Em sete das entrevistas o recurso financeiro surge como obstáculo na realização da SVT nos estados, ou seja, a falta de um recurso específico, “carimbado”, destinado nomeadamente para essa ação, oportuniza que ela seja preferida frente a outras demandas da Gestão do Trabalho e Educação Permanente.

A falta de orientações que sejam mais claras sobre como desenvolver a SVT, ainda que existam as normativas já publicadas sobre o tema, aparece em distintos momentos dos encontros e aqui, na hora do questionamento sobre os desafios para a realização da SVT, ela surge em quatro das entrevistas como elemento complicador à sua implantação.

Em quatro das entrevistas surge a rotatividade dos servidores como um dificuldade a ser enfrentada por quem desenvolve a SVT, tal evento tão presente na Assistência Social como já problematizado por autores como Cordeiro e Sato (2017), Pereira, Tassigny e Bizarria (2017) Santos e Jesus (2018), entre outros, parece reverbera em todas as ações que acontecem dentro do SUAS, fragilizando sua efetividade nas mais diversas operacionalizações das Proteções Sociais ofertadas na Assistência Social e não diferente de outras ações a rotatividade também parece impactar na SVT.

Em diferentes momentos, em diversos estados, em distintos contextos desse mapeamento a rotatividade de um dos agentes que compõem a operacionalização dos SUAS se apresenta aqui nessa pesquisa como elemento dificuldador do desenvolvimento das ações de SVT.

Em três das entrevistas aparece como dificuldade para a realização da SVT a necessidade de convencer o (a) trabalhador(a) do SUAS a participar dessa ação, tal fato ainda pode se dar por aquilo que Campos e Garcia (2007) aponta sobre os processos de supervisão, para eles a Supervisão não deve estar ligada às funções de controle, exame ou fiscalização de serviço, ainda que afirmem os autores que a história da Supervisão aponta que muitas vezes ela ganhou exatamente esse indesejado contorno.

Dois estados trazem a dificuldade de determinar uma equipe para tal ação, bem como falam da dificuldade de organizar um tempo no trabalho para a realização dessa ação. Essa dificuldade impacta diretamente na efetividade de uma ação de SVT, uma vez que a PNEP (2013) e a Resolução N°6 de 2016 do CNAS apontam que é no serviço, no tempo de trabalho que deve acontecer a SVT.

Tabela 7 – Matriz de síntese: Dificuldade para a realização de SVT

Dimensão de categoria	TOTAL (n=19)
Equipe técnica reduzida	12
Recurso financeiro	7
Falta de orientação clara de como executar a SVT	4
Rotatividade dos servidores alvo da SVT	4
Convencer os servidores a participarem	3
Organizar o tempo de trabalho para a sua realização	3
Estruturar uma equipe para realizar a SVT	2
Desconhecimento da equipe sobre SVT	2
Normativas ambíguas	1
Deslocamento das equipes	1
Ter outras ações da EP para desenvolver	1
A equipe do estado precisa de capacitação sobre o tema	1
Necessidade de mais produção normativa	1
Não valorização da SVT	1
A gestão entender a importância da SVT	1
O Supervisor precisa ter manejo entre a PP e a Política partidária	1
Não apresenta dificuldades	1
Processo burocráticos	1
Extensão territorial grande do estado	

O desconhecimento da equipe sobre o que é SVT surgem em duas das entrevistas realizadas. Em apenas uma reunião surgem os seguintes desafios: o supervisor precisa ter manejo entre os interesses da Política Pública e da Política Partidária, a gestão precisa entender a importância da SVT, o estado precisa de capacitação sobre o tema, mais documentos normativos precisam ser publicados, o deslocamento da equipe apresenta-se como elemento dificultador, a Educação Permanente ter outras demandas e as normativas sobre a SVT mostram-se ambíguas para os estados.

4.1.7 Potências do estado para realizar supervisão técnica

O desenvolvimento das atividades socioeducativas na Assistência Social junto às populações em situação de vulnerabilidade e risco social vai ser estruturando em produzir junto às famílias, sujeitos e comunidades a compreensão de que é na busca pelo reconhecimento das próprias potências que soluções possíveis para as demandas desse público podem surgir com efetividade. Tal noção pode ser aqui conclamada, na medida que possibilitamos esses estados que não realizaram SVT refletir sobre o que há de características no próprio ente federado que possibilitaria a realização de uma ação de SVT no âmbito do SUAS

Para doze estados é a presença de técnicos qualificados na Gestão do Trabalho e Educação permanente que seria a primeira característica positiva desse estado para a realização de SVT. Tal cenário pode ser bastante proveitoso para a realização de Supervisões de maneira direta ou interna, ou ainda processo de coordenação de uma SVT externa ou indireta.

O apoio da gestão de governo parece em cinco das entrevistas. Para três dos estados suas equipes são criativas. Dois estados trazem a Escola de Governo como um agente potencializador. Esse mesmo número se repete para os estados que tem poucos municípios e um estado não soube responder.

Em apenas uma vez ao longo das reuniões surgem exemplos de características positivas dos estados como: diversidade na caracterização dos municípios, ter saldo do CAPACITA SUAS e ter uma boa relação com os municípios.

Tabela 8 – Matriz de síntese: Potências para o desenvolvimento da SVT

Dimensão de categoria	TOTAL (p=19)
Técnicos qualificados	12
Apoio da gestão	
Criatividade da equipe	
Estado constituído por poucos municípios	
Escola de governo	
Ter uma boa relação com os municípios	
Não responde	
Diversidade de municípios	
Ter saldo do capacita	

4.1.8 Existência de PEP? Como foi construído?

Dez estados afirmam que há um Plano de Educação Permanente. Oito advogam que está sendo construído. Um estado afirma não ter PEP. Dos estados que não realizaram SVT e que afirmam ter um PEP ou que estão a construir seis informam que ele é produto de parcerias com outros setores ou departamentos. Seis estados afirmam categoricamente que os seus PEP foram construídos a partir de diagnósticos de perfis e de necessidades dos (as) trabalhadores (as) do SUAS e cinco trazem a utilização de formulários como via de produção dos dados a serem considerados na produção do Plano de Educação Permanente. É valido pontuar que na utilização de levantamentos de necessidade de capacitação ou mesmo a produção e diagnóstico sobre o tema são muito pertinentes a elaboração dos PP como podemos perceber na PNEP (2013).

Quatro estados trazem a participação dos NUEP's na construção do PEP e dois apontam para a participação das Escolas de Estado.

Tabela 9 – Matriz de síntese: Existência e modo de produção do PEP

Dimensão de categoria	TOTAL (n=19)
SIM	10
Esta sendo construído	8
Sim, mas está defasado	1
A partir do diagnóstico do perfil e necessidades dos trabalhadores	6
Utilização de formulários	5
Em parceria com outros departamentos	5
Parceria com NUEP	4
Não soube responder como	3
Parceria com a Escola do SUAS	2
Participação do conselho estadual	2
Formação de um grupo gestor / comissão para a construção do plano	2
De maneira participativa	1
A partir do uso das normativas do SUAS	1

Três não souberam responder e em uma reunião pelo menos saíram respostas como: foi construído de maneira participativa, teve a participação do Conselho Estadual de Assistência Social.

4.1.9 Previsão de realização de ações de STV no PEP

No PEP construídos pelos estados em sete há a previsão da realização de STV, mas em doze não existe a previsão. Há estados que dizem que não há previsão por necessitarem de mais orientações para sua realização e um estado diz que não tem equipe ainda para tal. Tal dado reitera a necessidade de ações de discussão sobre o tema da SVT com esses entes federados.

Tabela 10 – Matriz de Síntese: Previsão de SVT no PEP

Dimensão de categoria	TOTAL (p=19)
SIM	7
Não	12

4.1.10 Capacitação da equipe sobre SVT

Quando questionamos sobre a existência de alguém nas equipes da gestão estadual da Assistência Social que tenha participado de capacitações a maioria afirma que não dezessete. Apenas dois afirmam que tem alguém que tenha participado de alguma ação de capacitação sobre o tema.

Tabela 11 – Matriz de Síntese: alguém capacitado na equipe

Dimensão de categoria	TOTAL (p=19)
Não	17
Sim	2

4.1.11 Planos do estado a respeito da supervisão técnica

Finalizando nosso contato para tentar compreender como se dá a relação dos estados que não desenvolveram SVT com essa modalidade de capacitação, perguntamos quais os planos desse ente federado sobre essa temática.

Sete estados afirmam que diz que executará sem aprazar tempo, seis que vão executar quando entender como deve acontecer sua implantação. Dois estados afirma que vão executar a SVT quando tiverem equipe para fazer.

Em pelo menos uma reunião aparecem os seguintes planos: garantir primeiro o funcionamento do NUEP, fazer uma SVT primeiro com a equipe estadual, realizar quando tiver equipe para, realizar uma SVT sobre o PBF, qualificar o PEP e produzir curso sobre o tema para os municípios.

Tabela 12 – Matriz de Síntese: plano do estado sobre a SVT

Dimensão de categoria	TOTAL (p=19)
Executar em breve	7
Executar após entendimento sobre a execução da SVT	6
Executar quando tiver equipe	2
Garantir o funcionamento no NUEP	1
Fazer uma SVT com a equipe da gestão estadual sobre o papel dela	1
Não soube responder	1
Realizar uma sobre o PBF	1
Produzir um curso para os municípios	1
Produzir um diagnóstico com os municípios sobre o tema	1
Qualificar o PEP	1
Realizar uma SVT sobre calamidades	1

4.1.12 Algo mais?

Para finalizar nosso contato com os estados era perguntado sobre há existência de alguma dimensão ou crença sobre a SVT que não havia sido questionado pelo pesquisador, mas que o estado gostaria de expressar. A maioria dos que se expressam nesse momento afirma que não, sete. E em pelo menos uma das entrevistas aparecem falas como: A SVT deveria envolver mais departamentos não só a EP, SVT como a ação de capacitação mais importante, que os estados tenham encontros periódicos para realizar troca de experiências.

Tabela 13 – Algo mais

Dimensão de categoria	TOTAL (p=19)
Não	7
SVT como importante	2
Pede orientações sobre SVT	2
Precisa de capacitação sobre SVT	2
Pergunta sobre a duração da SVT	1
Que os estados tenham encontros periódicos para realizar troca de experiencias	1
A SVT deveria envolver mais departamentos não só a EP	1
SVT como a ação de capacitação mais importante	1
Como pedir capacitação sobre SVT	1

4.2 Análise dos formulários a respeito da operacionalização da atividade denominada pelo estado como de supervisão

4.2.1 Categorização das atividades realizadas pelos entes federados

Nesse instante do mapeamento nos aproximamos dos entes federativos que desenvolveram alguma ação de Supervisão. Nos interessa compreender como se deu a operacionalização dessas ações, quais instrumentais e metodologias foram utilizados por esses entes e apreender quais aspectos foram garantidos dos parâmetros propostos pelas normativas do SUAS, aproximando-os da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS e quais pontos de diferenças foram apresentados por essas ações as distanciando, em alguma dimensão, do mencionado documento, tudo isso na perspectiva de entender como novas orientações podem ser construídas para os próximos que se lançarem nas terras férteis e promissoras de qualificação no trabalho afiançados pela SVT no âmbito do SUAS.

4.2.2 Forma de execução

O parágrafo 3º do Artigo 6º da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS propõe que “A Supervisão Técnica poderá ser considerada interna, quando o supervisor integrar o quadro de profissionais da Assistência Social; ou, externa, quando requerer especialistas externos em temáticas relacionadas ao trabalho desenvolvido pela (s) equipe (s) profissional do SUAS.” 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. Todos os estados que ainda estão desenvolvendo ação de SVT também a realizam dessa mesma maneira.

Durante o processo de análise dos dados que se seguem serão agrupados os dados dos estados que realizaram ação de SVT, como por eles classificados, mas que tiveram características diferentes ou que distanciaram de alguma maneira sua ação do que é proposto pela Resolução do CNAS Nº 6 de 2016, os dados dos estados que estão executando SVT nesse momento e os dados do estado que realizou conforme os parâmetros propostos pelo documento em tela para fins de comparação. Os dados referentes ao primeiro grupo de estados serão os primeiros apresentados na matriz de síntese se repostas, na coluna do meio estarão os dados dos estados que estão desenvolvendo SVT e os dados do estado que realizou a SVT de acordo com a normativa estarão à direita das matrizes de síntese que se seguem.

O estado que desenvolveu de acordo com os parâmetros da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS a executou de maneira indireta através de IE, bem como um dos estados que em algum instante se distancia dos parâmetros da resolução acima citada.

Tabela 14. Diferenças entre a Supervisão Técnica e o Apoio Técnico

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Direta - Interna (finalizada)	4	-	-	4
Indireta Externa (finalizada)	1	-	1	2
Direta - Interna (em andamento)	-	2	-	2

4.2.3 Âmbito da oferta

No artigo 7º da resolução Nº 6 de 2016 do CNAS , a Supervisão Técnica pode ser oferecida em:

- "I. âmbito local: compreendendo equipes profissionais de um Município e do Distrito Federal;
- II. âmbito regional: compreendendo equipes profissionais de mais de um Município, coordenada em âmbito estadual ou por meio de consórcios intermunicipais ou termo de cooperação ou de fomento.
- III. âmbito estadual: compreendendo a equipe estadual, responsável pelas funções de gestão e pela execução dos serviços de caráter regional.
- IV. âmbito nacional: compreendendo a equipe do Governo Federal, responsável pela gestão e coordenação nacional da PNAS."

O estado que realizou a supervisão de acordo com os parâmetros do SUAS a executou em âmbito estadual, tendo os servidores da própria secretaria como alvo da SVT, o mesmo se deu com um dos estados que aparecem representados na segunda coluna tabela que se segue.

Na oferta em nível local, temos um estado que está a desenvolver e um ente federado que responde como quem finalizou ação de SVT. E na oferta em âmbito regional, temos três entes federados que já concluíram suas ações de supervisão e um que está realizando por agora.

Tabela 15. Matriz de Síntese: Âmbito da oferta

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Local	1	1	-	2
Regional	3	1	-	4
Estadual	1	-	1	2

4.2.4 Duração

O parágrafo § 1º do artigo 6º da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS afirma que a Supervisão Técnica “configura-se como ação contínua de qualificação profissional que deve ser estruturada por um período de, no mínimo, 06 (seis) meses”.

Vemos que todos os entes federados cumprem esses parâmetros da resolução quando observamos a tabela abaixo. Um dos entes federados que se encontram na segunda coluna da tabela abaixo descreve sua ação de supervisão com alguma dificuldade de apontar a temporalidade de sua execução.

Tabela 16. Matriz de Síntese: Duração

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
6 meses	1	1	-	2
8 meses	1	-	1	2
12 meses	1	-	-	1
14 meses	1	-	-	1
Ação contínua	1	1	-	2

4.2.5 Periodicidade da ação de Supervisão

Ainda no artigo 6 da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS o parágrafo 2º diz quem “devem ser previstas, no mínimo, 04 (quatro) horas mensais para Supervisão Técnica para cada grupo de trabalho com no máximo 20 profissionais, com periodicidade, preferencialmente, quinzenal.”

O estado que desenvolveu sua SVT de acordo com os parâmetros da resolução em discussão, aponta que os encontros com as equipes que estavam a participar da ação eram semanais, 40% dos estados da segunda coluna junto com um que ainda está desenvolvendo realizavam seus encontros de maneira mensal. Um dos entes federados afirma que os encontros de supervisão aconteciam com intervalo bimestral o que a distância desse parâmetro da resolução que aqui estamos usando como norte de execução dessa ação de capacitação. Um dos estados preenche de maneira equivocada o formulário e uma outro não informa esse dado.

Tabela 17. Periodicidade

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Semanal	-	-	1	1
Quinzenal	1	-	-	1
Mensal	1	1	-	2

Bimestral	1	-	-	1
Trimestral	1	1	-	1
Informa uma periodicidade incompatível com a resolução	1	-	-	1
Não informa	1	-	-	1

4.2.6 Perfil do mediador:

No que diz respeito ao perfil do mediador, ou seja do supervisor, podemos perceber que a Resolução N°6 de 2016 do CNAS propõe dois perfis. Art. 12 Na seleção do supervisor interno ou externo, deve-se considerar os seguintes perfis:

“I – supervisor interno:

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

II – supervisor externo:

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

Podemos perceber que ser profissional do SUAS foi a característica que se sobressaiu frente às que compõem os perfis dos (as) supervisores (as) nas ações que foram ou estão sendo realizadas, aparecendo tal marca em 75% das entrevistas. Contudo é valido afirmar que uma característica não exclui ou invalida a outra. Ter formação na área de humanas aparece no mesmo número de vezes que a característica de ser o (a) supervisor (a) especialista sobre determinado tema do cotidiano dos processos de trabalho.

E por fim é importante falar que um dos supervisores que desenvolveu um das ações em um dos entes federados não possui nível superior. Esse exemplo abre a possibilidade de problematizarmos mais sobre as atribuições do supervisor, bem como quais competências ele necessita para desenvolver essa ação que discute sobre assistência social, mas necessita de conhecimento e habilidades do campo das ciências educacionais.

Tabela 18. Matriz de Síntese: Perfil do supervisor

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Profissional do SUAS	3°	2	1	6
Formação em Ciências Humanas, mas não profissional do suas	1	-	1	2
especialista sobre determinado tema do cotidiano dos processos de trabalho,	1	-	1	2
Sem ensino superior	1	-	-	1

4.2.7 Número de participantes

Quanto ao número de participantes nessas ações de capacitação, podemos lembrar que a resolução que estamos usando como farol para a execução dessa ação de capacitação, afirma que devem participar dessas turmas no máximo 20 pessoas. Da para perceber alta variabilidade de participantes nas turmas dos entes federados que desenvolveram alguma ação de supervisão.

O estado que desenvolveu a SVT de acordo com os parâmetros produziu 3 turmas de 20 pessoas. Os estados que estão desenvolvendo possuem turmas menores uma de 14 pessoas e outro com turmas de 6 pessoas. Um dos estados fez com uma turma de 30 pessoas o que o distanciou da resolução que aqui tratamos. Um fala de 12 pessoas no total, outro 184 e por fim um dos entes apresenta 450 pessoas como beneficiárias de ação de supervisão, sendo esse ultimo caso formado de pequenas turmas o que inviabiliza mediante equipe de supervisoras reduzida o cumprimento da temporalidade proposta para a duração dessa ação de capacitação.

Tabela 19. Número de participantes

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
6	-	1	-	1
14	-	1	-	1
20	1	-	1	2
30	1	-	-	1
120	1	-	-	1
184	1	-	-	1
450	1	-	-	1

4.2.8 Supervisão técnica destinada a quais equipes de profissionais?

Perguntamos aos entes federados que alguma ação de supervisão realizou quais equipes participaram das ações de capacitação. As equipes de gestão seja estadual ou municipal aparecem em 75% das ações de SVT, inclusive do estão que realizou de maneira paramentada segundo à Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS.

Mais de 62% desses entes federados acreditam terem ou estarem supervisando técnicos de nível superior da PSB, metade deles informa que são os técnicos de nível superior da PSE que são os beneficiários da ação de supervisão. Profissionais de nível médio surgem como participantes de 37,5% das ações de supervisão realizadas, mesma porcentagem de ações destinadas a técnicos de nível médio da PSE.

Tabela 20. Matriz de Síntese: Equipes participantes

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Gestão Estadual ou Municipal	5	1	1	6
Técnicos de nível superior da PSB	4	1	-	5

Técnicos de nível superior da PSE	3	1	-	4
Técnicos de nível médio da PSB	3	-	-	3
Técnicos de nível médio da PSE	3	-	-	3

4.2.9 Atribuições das equipes de profissionais envolvidas

Sobre as atribuições das equipes de profissionais participantes da atividade de Supervisão Técnica, o estado que seguiu as normativas do SUAS sobre SVT no âmbito do SUAS junto com 80 % dos entes federados que em alguma dimensão se distanciaram da resolução norteadora afirmam que são ações de gestão que fazem parte das atribuições dos profissionais envolvidos na supervisão.

Esse mesmo estado e 40% dos que estão representados na segunda coluna da tabela que se apresenta abaixo afirmam que as atribuições das pessoas que participaram das supervisões estão relacionadas à planejamento de ações do SUAS. Todos os estados que estão desenvolvendo junto com 40 % dos entes que fizeram com alguma diferença da resolução categorizam as atribuições dos participantes de suas ações de capacitação como relacionadas às ofertas dos serviços socioassistenciais.

Todos os estados que estão desenvolvendo alguma ação de supervisão nesse momento junto com um dos estados da segunda coluna da tabela afirmam que as atribuições dos participantes dessas atividades estão relacionadas ao desenvolvimento de atividades relacionadas ao Trabalho Social com famílias. Um estado traz como atribuição da equipe participante de sua ação de supervisão o trabalho em instituições de acolhimento, bem como o mesmo número e categoria de ente federado traz a sistematização de informações como atribuição da equipe participante de sua ação de supervisão.

Tabela 21. Matriz de Síntese: Atribuições das equipes de profissionais envolvidas

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Ações de Gestão	4	-	1	5
Planejamento de ações do SUAS	2	-	1	4
Ofertas de serviços socioassistenciais	2	2	-	4

trabalho social com famílias	1	2	-	3
Sistematização de informações	1	-	-	1
Ações de Acolhimento Institucional	1	-	-	1

4.2.10 Aspectos do trabalho social desenvolvido pela(s) equipe(s) que motivaram a realização SVT

Quando a temática surge no Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS e é criado um grupo de trabalho para a discussão sobre tema da SVT, leituras e produções teóricas foram surgindo junto com a ideia de se promover um levantamento de práticas de Supervisão Técnica no âmbito da Assistência Social. O GT então produz um formulário a ser preenchido por estados e municípios que quisessem sua experiência compartilhar.

No bloco do questionário reservado ao diagnóstico da ação de supervisão foi perguntado quais os Aspectos do trabalho social desenvolvido pela(s) equipe(s) motivaram a realização SVT. A dimensão de categorização aqui nomeada de necessidade de aprimoramento dos serviços ofertados foi um aspecto do trabalho que motivou a realização da SVT para o estado que a fez de acordo com as normativas do SUAS junto a um representante de cada um das outras categorias de entes federados representados na matriz de síntese que se segue.

A execução financeira e orçamentária aparece para dois entes federados como motivação para a realização da supervisão. A pandemia e suas vivências surgem em igual número nesse mapeamento. A implantação da Gestão do Trabalho e o fomento competências socioprofissionais para a gestão foram outros fatores que motivação a realização da SVT para o estado que fez em conformidade com as normativas do SUAS.

Tabela 22. Matriz de Síntese: Aspectos do trabalho social desenvolvido pela(s) equipe(s) que motivaram a realização SVT

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Necessidade de aprimoramento dos serviços ofertados	4	-	1	5
Execução financeira e orçamentária dos recursos	2	-	1	4

Pandemia	2	-	-	2
Cuidado como forma de prevenção ao adoecimento mental	1	-	-	1
Região do país com disparidades econômicas	1	-	-	1
Ampliação da oferta das ações Fomento de competências socioprofissionais para a gestão es do PAIF	1	-	-	1
Necessidade de construção e Projeto Técnico Político e Metodológico do CREAS	-	1	-	1
Implantação da gestão do Trabalho	-	-	1	1
Fomento de competências socioprofissionais para a gestão	-	-	1	1
Não foi feito diagnóstico	1	-	-	1

O cuidado como forma de prevenção ao adoecimento mental, a região do país com alta disparidade econômica e a ampliação da oferta do PAIF aparecem em pelo menos uma das entrevistas. A necessidade de construção e Projeto Técnico Político e Metodológico do CREAS surge como motivação de um dos estados que estão desenvolvendo supervisão e um dos estados não realizou diagnóstico, o que fragilizou sua ação de supervisão e a distanciou da normativa.

4.2.11 Limitações, dificuldades e desafios identificados ao trabalho da(s) equipe(s)

É interessante pontuar a diversidade de dificuldades identificadas ao trabalho das equipes que participaram das ações de supervisão elencadas pelos representantes dos entes federados, o que promove a cada entrevista uma situação de desafio nova. No processo de categorização das falas coletadas nos formulários as dimensões de texto relacionadas à rotatividade dos trabalhadores dessas equipes e a fragilidade dos vínculos de trabalho desses participantes das ações de supervisão técnica sem mostram as que mais aparecem falam que as orbitam.

Tal constatação aponta para a noção de que a SVT por si, não pode dar conta dos principais desafios que podem estar a se apresentar às equipes que participam dessas atividades, ou seja, os (as) servidores (as) que estão fazendo o SUAS acontecer. Ter essa clareza nos evidência não ser messiânica a SVT, mas essas questões podem ser postas no processo de supervisão e na agenda diária da Gestão do Trabalho do SUAS.

Tabela 23 - Matriz de Síntese: Aspectos do trabalho social desenvolvido pela(s) equipe(s) que motivaram a realização SVT

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Rotatividade das equipes	2	1	-	3
fragilidade no vínculo de trabalho	1	-	1	2
Pandemia	1	-	-	1
Necessidades em relação a execução financeira	1	-	-	1
Demora em processos licitatórios	1	-	-	1
diferenciar grupos PAIF dos grupos do SCFV	-	1	-	1
Dificuldade de compreender ações proativas e preventivas no CRAS	-	1	-	1
Padronização das ações a serem ofertadas pelas supervisoras – tentativa de uso de uma mesma metodologia (SCRUM)	1	-	-	1
Impossibilidade de realizar a supervisão mensal	1	-	-	1
Frágil entendimento dos conceitos referente às situações prioritárias do SCFV	-	1	-	1

Adoecimento de profissionais	2	1	-	3
Logística para manter a supervisão	1	-	1	2
Equipe reduzida para promover a supervisão	1	-	-	1
Necessidade de supervisão externa para qualificar as ações das supervisoras internas	1	-	-	1
Equipe alvo da SVT reduzida	1	-	-	1
Desmotivação dos profissionais avo da SVT	-	1	-	1
Falta de identidade de trabalhador do SUAS	-	1	-	1

O estado que desenvolveu a sua SVT de acordo com a normativa nos alerta para os desafios de se ter uma equipe alvo dessa intervenção reduzida, para a presença de situações de adoecimento de alguns funcionários ao longo do tempo, bem como nos alerta esse estado para momentos de desmotivação dessa equipe e a falta da identidade desses profissionais como trabalhadores do SUAS também como desafios postos à SVT.

Equipe reduzida para o desenvolvimento da supervisão, dificuldade com logística para manter a supervisão, a pandemia, uma melhor gerência do SISC, frágil entendimento dos conceitos relacionados ao público prioritário do SCFV, a impossibilidade de se realizar SVT de maneira mensal, diferenciação entre o que grupo PAIF e SCFV, dificuldade de compreender ações proativas e preventivas no CRAS, a padronização das ações a serem ofertadas pelas supervisoras – tentativa de uso de uma mesma metodologia (SCRUM), foram alguns dos desafios postos nesse primeiro momento e que serão revisitados na análise da entrevistas.

4.2.12 Potencialidades e habilidades identificadas que favorecem o trabalho social das equipes de profissionais

Como proposta de compreensão de como se deu a operacionalização da ação de supervisão nos entes federados perguntamos sobre as potencialidades e habilidades identificadas nas equipes que participaram da supervisão.

O acolhimento da equipe surge como potencialidade para o desenvolvimento da ação de supervisão em três entrevistas. Bem como a participação da equipe também aparece no mesmo quantitativo de entrevistas realizadas. O interesse em aprender de semelhante maneira é elencado como potência para a realização da supervisão propostas pelos entes federados.

O reconhecimento da importância do tema da supervisão pelos participantes foi citado como ponto positivo para a realização dessa ação por um estado que está em desenvolvimento de supervisão e por um ente federado que a realizou com alguns pontos de diferença da resolução que está balizando as ações aqui analisadas. Nesse último grupo de estados, vemos 40% apontando para a compreensão do conteúdo trabalhado como habilidade extraída da ação de supervisão.

O estado que realizou a SVT conforme as normativas, traz como potência o perfil profissional semelhante dos participantes. A troca de experiências com o supervisor, o uso de tecnologias, o conhecimento das especificidades do orçamento da Assistência Social, a boa comunicação com as equipes, o conhecimento do território por parte dos técnicos, o conhecimento dos usuários por parte dos técnicos e ressignificação de processos de trabalho foram citados em pelo menos uma das entrevistas.

Tabela 24. Matriz de Síntese: Potencialidades na realização SVT

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Acolhimento da equipe	2	-	1	3
Participação da equipe	3	-	-	3
Interesse em aprender	2	1	-	3
Compreensão de conteúdo	2	-	-	2
Reconhecimento da importância do tema	1	1	-	2
Perfil profissional semelhante	-	-	1	1
Troca de experiência com o supervisor	1	-	-	1
Uso de tecnologias	1	-	-	1

Conhecimento das especificidades do orçamento da Assistência Social	1	-	-	1
Boa comunicação com as equipes	1	-	-	1
Conhecimento do território por parte dos técnicos	1	-	-	1
Conhecimento dos usuários por parte dos técnicos	1	-	-	1
Ressignificação de processos de trabalho (recepção no CRAS)	1	-	-	1
aprimoramento técnico dos profissionais e do serviço.	1	-	-	1
Não respondeu	1	-	-	1

4.2.13 Instrumentos de levantamento das demandas/temas

Para podermos perceber a diversidade de metodologias, instrumentais e ferramentas de levantamento de demandas que possam tornar-se temas geradores de SVT perguntamos aos entes federados quais os instrumentos que foram por eles utilizados.

Cinco entes federados apontam as reuniões com as equipes como via de escuta de demandas. Quatro estados elencam os 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 de três entes federados.

Rodas de conversa surgem como ferramenta de coleta de dados para os dois estados que estão desenvolvendo alguma ação de supervisão. O estado que executou sua SVT de acordo com as normativas do SUAS propõe que suas vias de levantamento de dados para o planejamento da SVT foram: Levantamento de perfil dos profissionais, levantamento de dificuldades dos trabalhadores e oficina de elaboração de diagnóstico.

O questionário é evidenciado por dois entes federativos. A Metodologia do Grupo Focal, o uso de um curso de Gestão do SUAS, a dinâmica de grupo “Carro veloz no Precípicio” surge em pelo menos uma das entrevistas

Tabela 25. Matriz de Síntese: Instrumentais para levantamento de dados

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Reuniões	3	2	-	5
Formulários eletrônicos	3	1	-	4
Visitas técnicas	3	-	-	3
Questionário	1	1	-	2
Roda de conversa	-	2	-	2
Levantamento de perfil dos profissionais	-	-	1	1
Levantamento de dificuldades dos trabalhadores	-	-	1	1
Oficina de elaboração de diagnóstico	-	-	1	1
GF	-	1	-	1
Curso de gestão	1	-	-	1

4.2.14 Temas e demandas levantadas

A partir dos dados levantados com o uso dos instrumentais e metodologias acima citadas foram levantadas os seguinte temas e demandas. O cotidiano dos serviços técnicos foi a dimensão que mais glutinou enunciados categorizados a partir dos formulários preenchidos pelos entes federativos, três ao total. A execução financeira aparece como demanda para dois estados que fizeram levantamentos. Em mesmo número aparece o tema do PAIF e execução dos SCFV. O cotidiano da gestão aparece para dois entes federativos, inclusive para o estado que seguiu a resolução.

O estado que executou a SVT conforme a paramentação da Resolução norteadora da análise produzida por esse mapeamento fala que a demanda levantada foi a construção da Identidade de trabalhador do SUAS na equipe, e as atribuições da gestão no SUAS, bem como seus fluxos e processos de trabalho, liderança e comunicação e Planejamento e avaliação da gestão por resultados seriam os temas levantados.

Tabela 26 - Matriz de Síntese: Demandas e temas levantados

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Cotidiano dos serviços técnicos	2	1	-	3
Execução financeira	2	-	-	2
PAIF	1	1	-	2
SCFV	1	1	-	2
Cotidiano da gestão	1	-	1	2
Identidade de trabalhador do SUAS	-	-	1	1
Fluxos e processo de trabalho	-	-	1	1
Liderança e comunicação	-	-	1	1
Planejamento e avaliação da gestão por resultados	-	-	1	1
Aspectos sociomocionais	1	-	-	1
Demora nas licitações e gastos com recursos	1	-	-	1
Características dos grupos	1	-	-	1
Preenchimento do RMA e SISC	1	-	-	1
Ações do PAEFI	1	-	-	1

Em pelo menos uma das entrevistas aparece o tema os aspectos emocionais no trabalho, demora nas licitações e gastos com recursos, características dos grupos PAIF e SVCF, preenchimento de RMA e SISC e Ações do PAEFI com temas geradores da SVT.

4.2.15 Principais temas trabalhados

Uma vez perguntado sobre os temas elencados, foi questionado os temas que foram trabalhados. A oferta de oferta dos serviços e Programas da PSB e PSE juntos aglomeram respostas categorizadas de cinco dos oito entes federativos que desenvolveram alguma ação de supervisão em seu território. A gestão do SUAS foi tema do estado que executou a SVT de acordo com as normativas e de um outro ente federado, bem como a discussão sobre asseguranças socioassistenciais.

A execução financeira e orçamentária foi tema de dois estados que tiveram suas ações de supervisão com alguma distinção da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS.

Tabela 27. Matriz de Síntese: Demandas e temas levantados

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Ofertas de serviços na PSB e PSE	3	2	-	5
Gestão do SUAS	1	-	1	2
Seguranças socioassistenciais	1	-	1	2
Execução financeira e orçamentária e fundos municipais	2	-	-	2
Aspectos socioemocionais no trabalho	1	-	-	1
Prestação e contas	1	-	-	1
Convênio	1	-	-	1
Sigilo	1	-	-	1
Escuta ativa	1	-	-	1
Estudos de caso	1	-	-	1

Rede socioassistencial	1	-	-	1
IGD-SUAS e IGD-PAB	1	-	-	1
Projeto Técnico Político e Metodológico	-	1	-	1

Temas que foram elencados apenas em uma das entrevistas como geradores de supervisão: Aspectos socioemocionais no trabalho, Prestação e contas, Convênio, Sigilo, Escuta ativa, Estudos de caso, Rede socioassistencial, IGD-SUAS e IGD-PAB e Projeto Técnico Político e Metodológico.

4.2.16 Principais desafios (técnicos, éticos, políticos, financeiros, etc.) para tratar destes temas

Aprofundando o conhecimento sobre execução das ações de supervisão promovidas pelos entes federativos perguntamos quais os desafios para o trabalho com os temas elencados. A execução dos saldos em conta-financeiro foi o desafio que mais apresentou respostas, dois estados o elencam. Ao que se repete como desafios gerais na execução de SVT apresentados pelo dobro de estados durante o momento das entrevistas.

No mais, vemos ser dito apenas uma vez a disponibilidade da equipe em participar, os recursos tecnológicos necessários no trabalho com os temas, garantir a participação dos responsáveis pela execução financeira e orçamentária no Curso Ofertado, equipe reduzida, logística para acessar os municípios, mobilização dos gestores para enviar técnicos, ausência de um processo de supervisão/consultoria para a própria equipe de supervisão. Um estado não respondeu.

Tabela 28. Matriz de Síntese: Desafios para trabalhar os temas

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normatativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Disponibilidade da equipe	1	-	-	1
Recursos tecnológicos	1	-	-	1
Participação dos responsáveis pela execução financeira e orçamentária no Curso Ofertado	1	-	-	1

Execução dos saldos em conta-financeiro	2	-	-	1
Equipe reduzida	1	-	-	1
Logística para acessar os municípios	1	-	-	1
Mobilização dos gestores para enviar técnicos	1	-	-	1
Ausência de um processo de supervisão/consultoria para a própria equipe de supervisão	1	-	-	1
Não respondeu	-	2	1	3

4.2.17 Procedimento de análise dos dados levantados na SVT

Para analisar os dados coletados ao longo do planejamento e execução da ação de supervisão foi perguntado aos participantes do presente mapeamento quais as vias de análise por eles utilizadas. Vemos com as respostas trazidas pelos questionários aplicados que as Visitas técnicas e os registros das reuniões foram as vias de análise que mais se repetiram nas ações dos entes federativos que desenvolveram alguma ação de supervisão.

As respostas que saíram apenas uma vez em alguns instantes podem gerar a sensação de algum nível de fragilidade na hora da análise dos dados coletados nas supervisões. A produção de tabela e análise dos instrumentais utilizados surgem em uma das reuniões, bem como exame do perfil da equipe e das estruturas organizacionais dos equipamentos aparecem como vias de análise de dados, a Metodologia Design Thinking, Mapa da empatia e análise de problemas são algumas técnicas postas por alguns entes federativos.

Tabela 29 - Matriz de Síntese: Procedimentos de análise dos dados

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normatativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normatativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Visitas técnicas	1	1	-	2
Registros das reuniões	1	-	1	2

Perfil da equipe	1	-	-	1
Análise das estrutura dos equipamentos	1	-	-	1
Produção de tabelas	1			
Analise de instrumental aplicado	-	1	-	1
desafio da equipe de fazer análise e gestão de dados	1	-	-	1
Metodologia Design Thinking	1	-	-	1
Mapa da empatia	1	-	-	1
Análise de problemas	1	-	-	1

4.2.18 Objetivos a serem alcançados com a SVT

Foram perguntados os objetivos determinados das ações de supervisão desenvolvidas pelos entes federados, ofertar dos serviços e programas de acordo com as normativas do SUAS, aparece como o objetivo que mais coaduna respostas a partir da categorização dos enunciados presentes nos formulários, quatro entes assim respondem.

Para dois estados estava nos seus objetivos da supervisão por eles desenvolvidas acompanhar e fortalecer as equipes da gestão orçamentária do SUAS. Capacitar para a organização de fluxos e fornecer subsídios técnicos, teóricos e metodológicos foram alguns dos objetivos do estado que realizou a SVT de acordo com as normativas do SUAS.

Tabela 30. Matriz de Síntese: Objetivos

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Oferta dos serviços e Programas de acordo com as normativas do SUAS.	1	2	1	4

Acompanhar e fortalecer as equipes de trabalho na gestão orçamentárias do SUAS	2	-	-	2
Capacitar para a organização de fluxos	-	-	1	1
Fornecer subsídios técnicos, teóricos e metodológicos	-	-	1	1
Discutir temas socioemocionais	1	-	-	1
Elaboração de Projeto Técnico Político e Metodológico do CREAS	1	-	-	1
Aprimorar os sistemas da rede SUAS	-	1	-	1
Qualificar o atendimento socioassistencial oferecido nas unidades dos CRAS	1	-	-	1
Contribuir com a integração das equipes de execução do PAIF.	1	-	-	1

Em pelo menos uma das reuniões surgem foram elencados os seguintes objetivos: discutir temas socioemocionais, elaboração de Projeto Técnico Político e Metodológico do CREAS, aprimorar os sistemas da rede SUAS, qualificar o atendimento socioassistencial oferecido nas unidades dos CRAS, contribuir com a integração das equipes de execução do PAIF.

4.2.19 Metodologias utilizadas na SVT

No âmbito da operacionalização das ações de supervisão perguntamos aos entes quais as metodologias foram utilizadas ao longo da execução da SVT. As reuniões com as equipes foram as ações que foram mais mencionadas pelos executores de ações de supervisão, inclusive pelo estado que a executou conforme as normativas junto de mais outros 3 entes.

As rodas de conversa são citadas por um estado que está desenvolvendo ação de supervisão junto com mais outros três que a fizeram com alguma diferença da resolução que estamos aqui tratando.

O uso de aulas, é afirmado como via de execução pelo estado que fez SVT junto com outros dois. Bem como videochamadas e encontros virtuais mediados pelo uso de recursos audiovisuais são citados em três formulários como estratégia de execução dos objetivos da supervisão. Mesmo número se repete entre os estados que usam de oficinas para discutir estratégias de planejamento no trabalho a ser desenvolvido.

A técnica do Design Thinking foi citado pela estado que executou conforme normativas sua supervisão, bem como por outro ente federado. Mesmo número de entes federados, mas não os mesmos apresentam o uso de dinâmicas de grupo para tal, bem como o estudo de casos. E a mesma frequência se apresenta entre os entes que usam a visita técnica como ferramenta para essa ação.

Tabela 31 Matriz de Síntese: Metodologias utilizadas

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Reuniões com as equipes	2	1	1	4
Rodas de conversa	3	1	-	4
Aulas	2	-	1	3
videochamadas e encontros virtuais mediados pelo uso de recursos audiovisuais	1	1	1	3
oficinas para discutir estratégias de planejamento no trabalho	1	2	-	3
Design Thinking	1	-	1	2
Dinâmicas de grupo	1	1	-	2
Visitas aos equipamentos	1	1	-	2
Estudo de casos	1	-	1	2
Estratégias de mobilização	1	-	-	1
Acolhida aos municípios	1	-	-	1

Elucidação sobre os temas	1	-	-	1
Construção de plano operacional	1	-	-	1
Metodologias participativas	1	-	-	1
Carro Veloz e o precipício	1	-	-	1
World café	1	-	-	1
Mapa mental	1	-	-	1

Em pelo menos uma das entrevistas surgem as seguintes metodologias que foram trabalhadas em ações de supervisão: Estratégias de mobilização, acolhida aos municípios, elucidação sobre os temas, construção de plano operacional, metodologia do World café e o mapa mental.

4.2.20 Relato sobre o processo de execução das ações

No processo de descrição de um breve relato sobre a execução da ação de supervisão vemos a grande maioria dos entes federados afirmarem que houve uma boa adesão dos participantes, 87,5% dos entes trazem a referida resposta. Em três das entrevistas realizadas saem respostas que apontam para produção de feedbacks positivos sobre a ação de supervisão, inclusive sustentada essa resposta pelo estado que realizou a SVT de acordo com as normas.

Dois dos entes federativos que respondem esse questionamento nos lembram que as ações planejadas na ação de supervisão tiveram base nos levantamentos de necessidades das equipes, esse mesmo número de respondentes aponta para produção de reflexões sobre os temas no desenvolvimento da ação de capacitação e em tal quantitativo existem falas que apontam que houveram mudanças na metodologia mediante a realidade dos municípios durante a execução da supervisão.

Tabela 32 - Matriz de Síntese: Metodologias utilizadas

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Boa Adesão dos participantes	4	2	1	7
Respostas positivas em feedback	2	-	1	3

Ações planejadas com base nos levantamentos	2	-	-	2
Produção de reflexões sobre os temas	2	-	-	2
Houveram mudanças na metodologia mediante a realidade dos municípios	2	-	-	2
Atividades práticas	1	-	-	1
Momentos lúdicos	1	-	-	1
Avaliação positiva dos participantes	1	-	-	1
Respostas foram positivas por meio da execução financeira dos saldos em conta	1	-	-	1
Estudo de caso	1	-	-	1
Não adesão de funcionário à supervisão	1	-	-	1
Aconteceu no espaço de trabalho	-	-	1	1
Avaliações a cada encontro	-	-	1	1

Na descrição dos entes federados de suas ações de supervisão o estado que realizou conforme as normativas do SUAS afirma que era realizadas avaliações a cada encontro. Outras ações surgem pelo menos uma vez nas entrevistas como: realização de momentos práticos, realização de momentos lúdicos, boa avaliação dos participantes, a execução financeira melhorou depois da supervisão, houve estados que perceberam a não adesão de alguns trabalhadores ao processo de supervisão.

4.2.21 Estratégias de monitoramento - formulário

Foi perguntado aos entes federados as vias de produção de monitoramento das ações de supervisão. As categorias que mais coadunam respostas foi a utilização de reuniões e a produção de relatórios de visita como vias de monitoramento.

Dois entes federativos falam sobre a produção de instrumentais de observação das ações como vias de monitoramento, o mesmo quantitativo, ressalta a existência de instrumentais utilizados pelas equipes que estavam sendo alvo da supervisão para avaliar a atividade, inclusive pelo estado que cumpriu as prerrogativas propostas pela Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS.

Um estado fala do levantamento das dificuldades e potencialidades como instrumento de monitoramento, bem como o uso de formulários eletrônicos, e até a percepção subjetiva aparecem como via de monitoramento, propostas por algum dos entes federativos que realizaram supervisão, elemento que pode não necessariamente dar conta de um efetivo monitoramento.

Tabela 33. Matriz de Síntese: Monitoramento - Formulário

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Reuniões	1	1	1	3
Relatórios de visita	1	1	1	3
Instrumentais de avaliação por parte de que participou da supervisão	1	-	1	2
Instrumentais de observação	2	-	-	2
Levantamento de dificuldades e potencialidades	1	-	-	1
Formulário eletrônico	1	-	-	1
Percepção subjetiva do supervisor	1	-	-	1
Evento de culminância	-	-	1	1
Não houve	1	1	-	2

Dois estados afirmam não ter tido nenhuma ação de monitoramento e o estado que fez de acordo com as legislações do SUAS traz o evento de culminância como ação de monitoramento.

4.2.22 Mudanças com relação ao fazer profissional das equipes após a supervisão técnica

Ainda no formulário foi dada a possibilidade dos participantes do mapeamento indicarem se houve a existência de mudanças em relação ao fazer profissional das equipes depois delas terem participado da supervisão técnica.

Segundo o estado que realizou sua SVT de acordo com os parâmetros da resolução Nº 6 de 2016 do CNAS, houve apropriação dos subsídios teóricos e técnicos necessários a execução dos serviços por parte dos técnicos que estiveram presentes nessa ação de capacitação, outro ente federativo responde na mesma perspectiva. A adesão da equipe à SVT foi outra dimensão categorizada como resposta ao questionamento por parte de dois estados.

O aprimoramento do trabalho e maior uso do planejamento surgem também como resposta do primeiro estado citado. Em pelo menos uma das entrevistas surge afirmações como: maior integração entre a equipe e apoio mútuo, melhor entendimento sobre grupos PAIF e do SCFV e das situações prioritárias do SISC, fortalecimento dos vínculos entre estado e municípios, atividades de recepção no CRAS foi ressignificada, informatização, organização e registro de demandas, contribuiu para a vigilância socioassistencial e contribuiu para o planejamento das ações no território.

Tabela 34. Matriz de Síntese: Mudanças após a SVT

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Apropriação dos subsídios teóricos e técnicos por parte das trabalhadoras	1	-	1	2
A adesão da equipe	2	-	-	2
Aprimoramento do trabalho	-	-	1	1
Maior uso de planejamento	-	-	1	1
Apoio mutuo na equipe	1	-	-	1
Pouco perceptível por não ter monitoramento	1	-	-	1

Melhor entendimento sobre a grupos PAIF e do SCFV e das situações prioritárias do SISC.	-	1	-	1
Fortalecimento do vínculos entre estado em municípios	1	-	-	1
Atividades de recepção no CRAS foi ressignificada	1	-	-	1
Informatização, organização e registro de demandas	1	-	-	1
Contribuiu para a vigilância socioassistencial	1	-	-	1
Contribuiu para o planejamento das ações no território	1	-	-	1
Elaboração de documentos orientativos	1	-	-	1

4.2.23 Meios e Recursos identificados durante o processo da Supervisão Técnica como necessários para a construção coletiva de superação e respostas aos desafios diagnosticados no processo de trabalho da(s) equipe(s)

Uma vez que o inciso IV do artigo 5º da resolução Nº 6 de 2016 do CNAS propõe que a SVT deve “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” foi perguntado se houve reconhecimento de algum meio ou recurso na SVT como necessário para a construção coletiva de superação aos desafios diagnósticos nos processos de trabalhos das equipes. Os encontros presenciais foi o único elemento apontado por mais de um ente federativo, nessa pergunta.

Dois estados não responderam esse questionamento, inclusive o que segue a normativa, e os demais apontaram alguns meios como: a aceitação do tema da equipe, a reflexão sobre os serviços, o reconhecimento de que o trabalhador não está só, a produção de diálogos entre gestores e técnicos de contabilidade, o planejamento orçamentário realizado com a participação da gestão e controle social, o aprimoramento do conhecimento, o uso de capacitação permanente, a discussão direta com os servidores, o uso de metodologias colaborativas e participativas, a horizontalidade na tomada das decisões, a construção negociada de fluxos de trabalho, a constância no processo de supervisão e o apoio da gestão aparecem como Meios e Recursos identificados durante o processo da Supervisão Técnica como necessários para a construção coletiva de superação e respostas aos desafios diagnosticados no processo de trabalho da(s) equipe. Tais respostas apontam para a diversidade de possibilidade de se fazer os objetivos serem alcançados da SVT.

4.2.24 Limites e entraves identificados para a resolução de problemas e desafios diagnosticados no processo de trabalho da(s) equipe(s) e que se mantêm após o processo de Supervisão Técnica.

Nesse questionamento vemos se repetir em maior número a resposta que traz um desafio que já foi posto pelos respondentes para o desenvolvimento de ações de supervisão, a fragilidade do vínculo trabalhista.

Três estados não respondem e desafios como vulnerabilidade dos usuários, demora nos processos licitatórios, falta de planejamento orçamentário de maneira participativa nos municípios, dificuldades na execução dos recursos, logísticas para ir até os municípios que estão participando das supervisões, pouca mobilização dos gestores para o envio dos técnicos nas ações de supervisão, equipe estadual não capacitada no tema da supervisão e a SVT estar ainda acontecendo são alguns desafios postos pelos entes federativos.

Novamente é importante pontuar a importância da SVT, mas de igual lembrar sua não possibilidade de todos os problemas do SUAS resolver.

4.2.25 Formas de acompanhamento e avaliação dos resultados alcançados

Sobre as formas de acompanhamento e avaliação dos resultados da SVT 5 estados afirmam utilizar de formulários de acompanhamento, três não respondem e um afirma eu faz uso dos relatório de monitoramento e assessoria.

Tabela 35. Matriz de Síntese: Forma de acompanhamento dos resultados

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Formulários de acompanhamento	4	2	-	6
Os relatórios de monitoramento e assessoria	1	-	-	1
Não respondeu	2	-	1	3

4.2.26 Monitoramento dos resultados

Sobre os processos de monitoramento dos resultados três estados não respondem a esse questionamento do formulário, dois afirmam que faz uso de formulários, um aponta o acompanhamento do município como via de monitoramento, o uso de ações remotas também é aqui elencado. Para um dos entes ao término de cada encontro é construído um relatório, bem como um deles afirma não haver um instrumento específico para tal ação.

Tabela 36. Matriz de Síntese: Forma de monitoramento dos resultados

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Não responde	1	1	1	3
Uso de formulários	2	-	-	2
Acompanhamento do município	1	-	-	1
Atividade remota	-	1	-	1
Ao término de cada encontro é construído um relatório	1	-	-	1
Não há instrumento para tal	1	-	-	1

4.2.27 Rotina de acompanhamento de implementação de respostas identificadas na Supervisão Técnica

A rotina de acompanhamento das supervisões vai sendo feita por instrumentais de avaliação de acordo com três estados, inclusive para o que a realizou de acordo com a normativa. O acompanhamento da equipe surge também em três formulários preenchidos pelos entes federativos.

Dois afirmam que não tem uma rotina estabelecida, ao que pode fragilizar a efetividade da ação de SVT e um estado não respondeu.

Tabela 37. Matriz de Síntese: Rotinas de acompanhamento das respostas

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Uso de instrumentais de avaliação	2	-	1	3
Acompanhamento da equipe	2	1	-	3
A rotina não foi estabelecida	1	1	-	2
Não respondeu	1	-	-	1

4.2.28 Replicabilidade e certificação

Todos os estados afirmam ser possível produzir algum nível de replicabilidade de sua ação de supervisão técnica no âmbito do SUAS. E sobre os meios de cerificação o estado que realizou sua SVT de acordo com as normativas do SUAS junto com outros dois estados que a certificação se dá pelo cumprimento de 75% de presença nas atividades de supervisão. Um estado afirma certificar a partir da realização de uma ação de compartilhamento de boas práticas. Um estado diz que haverá certificado quando o NUEP estiver funcionando e outro ente federativo diz que não há certificação. Esses dois últimos casos fragilizam o seguimento da resolução que estamos aqui tratando.

4.3 Análise das entrevistas com os estados que realizaram algum tipo de Supervisão

4.3.1 O que é SVT

Nesse instante da pesquisa havia o interesse de tentar compreender a realização da SVT sob o norteamento da Resolução do CNAS Nº 6 de 2016. Para iniciar foi perguntado para o representante do estado qual a compreensão dele sobre o que seria a SVT.

Quatro dos estados que realizaram com alguma dimensão distinta da normativa coadunam com dois estados que estão nesse momento realizando SVT apontando eles para uma compreensão de SVT como capacitação a partir de reflexões sobre o cotidiano do trabalhador.

A SVT marcada como processo de capacitação atravessado por planejamento de cada etapa de sua execução nas entrevistas de 3 estados, dois do primeiro grupo da matriz de síntese e um dos estados que estão desenvolvendo a SVT.

A representante do estado que realizou a SVT conforme orientação das normativas do SUAS e um representante dos estados que estão desenvolvendo SVT traz a definição de SVT como modalidade de capacitação relacionada a processos de trabalho, o que aponta para uma definição coadunada com as normativas.

Dois estados apontam que a SVT traz semelhanças com o assessoramento técnico. Tal crença de alguns estados pode contribuir para realização de ações de apoio técnico que possam estar sendo confundidas com a SVT. Daí se apresenta a importância da existência de normativas que diferenciem essas ações de aproximação da União com os estados e a importância da realização dessas ações seguindo os parâmetros de cada atividade no SUAS, contribuindo dessa maneira para o desenvolvimento de atividades precisas, fundamentadas legal e ético-politicamente, estruturadas a partir de arcabouços teóricopráticos exequíveis e mais fáceis de serem monitoradas e avaliadas frente à sua efetividade.

Um dos estados que diferenciaram suas ação de SVT com a normativa e um que ainda esta desenvolvendo a SVT elencam como marca da SVT ser ela uma capacitação contínua. A mesma quantidade de entes federados, mas de estados diferentes afirma que para sua execução precisa que seja separado um tempo no trabalho. Essa mesma quantidade propõe que ela sirva ao processo de qualificação do trabalho, bem como da mesma maneira dois estados acham que ela se concretiza como uma discussão das normativas na prática.

Em pelo menos uma das entrevistas saíram as seguintes características sobre a SVT: sua duração mínima é de seis meses, que ela é uma reflexão coletiva, que SVT é advinda da fragilidade do estado em assessorar os municípios, que a SVT tem público alvo variado, que ela é uma forma complementar de capacitação e que encontros presenciais, encontros virtuais e visitas técnicas seriam elementos constituinte da SVT. O apoio técnico ainda parece como análoga com a SVT.

Tabela 38. Matriz de Síntese: Compreensão do que é SVT

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Capacitação a partir de reflexões sobre o cotidiano do trabalhador	4	2	-	6
SVT como atividade planejada	2	1	-	3
Capacitação a partir de processos de trabalho	-	1	1	2
Ação tratada como sinônimo de assessoramento	2	-	-	2
Processo de capacitação contínuo	1	1	-	2
Organização de tempo no trabalho para a SVT	2	-	-	2
SVT para qualificação do trabalho	2	-	-	2
Discussão das normativas em prática	2	-	-	2
Duração mínima da supervisão em 6 meses	1	-	-	1
SVT público diversificado	1	-	-	1
Formação complementar a formação dos trabalhadores	1	-	-	1

Encontros presenciais como elemento da SVT	-	1	-	1
Advinda da fragilidade do estado em assessorar os municípios	1	-	-	1
Visita Técnica como elemento que compõe	-	1	-	1
Apoio aos técnicos	1	-	-	1
Desenvolvimento de habilidades	1	-	-	1
Busca por soluções	-	1	-	1

4.3.2 Diferenças entre a SVT e outras modalidades de capacitação

Na tentativa de aprofundar nossa compreensão de como os estados percebem a SVT, perguntamos sobre quais as diferenças entre esse tipo de capacitação e as demais propostas pela PNEP (2013). O estado que executou de maneira condizente à Resolução Nº 6 do CNAS 06 de 2016 traz algumas considerações que são compartilhadas por outros estados. Para esse estado e para 5 dos outros estados que realizaram com alguma diferença da proposta pela resolução, o foco principal da SVT é a centralidade dos processos de trabalho. Para esse estado e para 4 do grupo que aparece na segunda coluna da matriz de síntese a SVT parte de um diagnóstico ou outros processos de reconhecimento de necessidades.

Quatro dos estados que se distanciaram sob algum aspecto da Resolução durante a realização da SVT mais um dos que estão realizando, relembram que elas devem ser planejadas. O estado que realizou a SVT em conformidade com as normativas e três dos estados que realizaram SVT de maneira distinta às normativas do SUAS apontam para uma compreensão de que outras ações de capacitação podem ser manejadas como complemento da SVT.

Quatro entes federados pertencentes ao último grupo citado no parágrafo anterior caracteriza a SVT a partir de seu objetivo em qualificar o trabalho, bem como o mesmo número a caracteriza mediante seu aspecto contínuo, em comparação as outras ações pontuais de capacitação.

Dois desses estados no geral apontam que a SVT trabalha com temas e subtemas geradores e em pelo menos uma reunião foram elencadas que a SVT é responsável pela produção de aprendizagem significativa, que a SVT traz benefícios ao trabalhador, benefício ao usuário, que há busca por resultados no desenvolvimento de ações de SVT e que as ações de capacitação são pontuais.

Tabela 39. Matriz de Síntese: Diferenças entre a SVT e outras modalidades de capacitação dos SUAS – Estados que realizaram Supervisão

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Foco principal a centralidade dos processos de trabalho na SVT	5	-	1	6
A SVT parte de um diagnóstico ou outros processos de reconhecimento de necessidades	4	-	1	5
A SVT é planejada	4	1	-	5
Outras ações de capacitação como complemento da SVT	3	-	1	4
Qualificar o trabalho	4	-	-	4
O aspecto contínuo da SVT	3	1	-	4
Trabalhar temas geradores e subtemas na SVT	2	-	-	2
Produção de aprendizagem significativa	1	-	-	1
Benefícios para o trabalhador	1	-	-	1
Benefícios para o usuário	1	-	-	1
Cursos como pontuais	1	-	-	1
Busca por um resultado na SVT	-	-	-	-
Acontece dentro do espaço de trabalho	-	1	-	1

4.3.3 Diferença entre SVT e APT

Em 03 de dezembro de 2019 no site do MDS são publicadas o que seriam ações de apoio técnico, as quais, conforme previsto na NOB-SUAS 2012, são de competência dos estados e da União, bem como o apoio técnico aos estados constitui-se como competência da União. Nesse sentido, a União e os estados devem se atentar para as dificuldades enfrentadas pelos entes federados na implementação do SUAS e apoiá-los técnica e financeiramente. Ações de apoio técnico e financeiro à gestão descentralizada do SUAS compreendem, entre outras ações:

- I. capacitação;
- II. elaboração de normas e instrumentos;
- III. publicação de materiais informativos e de orientações técnicas;
- IV. assessoramento e acompanhamento;
- V. incentivos financeiros.

Foi perguntado aos representantes dos estados as diferenças entre as ações de APT quando comparadas as de SVT. O estado que desenvolveu SVT de acordo com a Resolução do CNAS Nº6 de 2016 ele coaduna com 4 dos entes federados que não assim a fizeram, bem como com os dois estados que se encontram desenvolvendo SVT, afirmando que 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. Apenas essa primeira dimensão de categorização se mostra expressiva, no mais vemos que para três entes federados a SVT tem como objetivo qualificar as práticas do SUAS.

Na entrevista com o estado que realizou a SVT de acordo com as normativas e em uma das entrevistas com estados que estão desenvolvendo a SVT sua diferenciação em relação ao APT é que a primeira tem uma temporalidade maior em sua execução. Para um ente federado que realizou a SVT trazendo diferenças referente à normativa do tema no SUAS e um dos estados que está a executar SVT agora, ela aparece como caracterizada por ações de acompanhamento do município.

Para dois estados a SVT possui integração com outras formas de capacitação. Mesma frequência se repete na dimensão na qual o APT aparece como aquela ação que serve para tirar dúvidas e levar informações aos (as) trabalhadores (as). Mesmo número se dá na dimensão de que o APT acontece com a participação ativa dos municípios. É importante pontuar que o estado que realizou a SVT a diferencia do APT por ser ela com uma temporalidade maior e ela se concretiza a partir de uma visão mais ampliada sobre a demanda de capacitação.

Tabela 40. Matriz de Síntese: Diferenças entre a Supervisão Técnica e o Apoio Técnico

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa. (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
O APT é pontual	4	2	1	7
A SVT tem como objetivo qualificar as práticas do SUAS	2	1	-	3
A SVT tem uma temporalidade maior	-	1	1	2
SVT e acompanhamento	1	1	-	2
A SVT possui integração com outras formas de capacitação	2	-	-	2
O APT tira dúvidas e leva informações	2	-	-	2
O APT construído com o município	2	-	-	2
Estado da APT aos municípios	1	-	-	1
O APT pode ser contínuo	1	-	-	1
O APT precisa diagnosticar	1	-	-	1
A SVT tem interdisciplinaridade	1	-	-	1
O APT é sempre interno a SVT pode ser externa	1	-	-	1
O supervisor como alguém experiente	1	-	-	1
Presença da avaliação na SVT	1	-	-	1
Falta de compreensão entre o que é SVT e APT	1	-	-	1

O APT vem junto com o plano de providências	1	-	-	1
SVT como sinônimo de APT	1	-	-	1
SVT como diálogo horizontal	1	-	-	1
APT como sinônimo de orientação	1	-	-	1
SVT como visão mais ampliada sobre a demanda	-	-	1	1

Em apenas uma reunião surgem proposições que caracterizam a SVT como sinônimo de acompanhamento, ela como diálogo mais horizontalizado, ou seja, mais democrático entre os (as) operadores (as) do SUAS, vemos o apontamento da SVT constituída de visitas técnicas, que a STV é caracterizada por momentos de avaliação, que o APT é constituído de um plano de providências frente à uma adversidade que o ente federado venha a estar passando.

Por fim, é importante exemplificar como via de reafirmar a necessidade de produção de momentos ou materiais de elucidação sobre a caracterização da SVT, bem como sua distinção de outras ações de apoio da gestão estadual ou do governo federal, os instantes nos quais há afirmação de que seriam sinônimas essas duas ações e mediante a presença de estados que afirmam não entender as diferenças entre SVT e APT.

4.3.4 A SVT compõe ou compunha o PEP do estado na época

O Art. 8º da Resolução Nº 6 do CNAS de 2016 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. Nessa perspectiva perguntamos aos entes federados que afirmavam ter realizado ou estarem realizando a SVT se ela compõe ou estava prevista sua realização no Plano de Educação Permanente (PEP) do Estado durante a sua execução.

Tabela 41 - Matriz de Síntese - A Supervisão Técnica e Plano de Educação Permanente

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normatativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Sim	3	2	1	6
Não	2	-	-	2

O estado que realizou a SVT conforme a normativa, junto com os dois estados que estão desenvolvendo SVT nesse momento e a maioria dos estados que realizaram de maneira distinta da resolução em tela garantiram a efetivação do artigo 8º. Mas é válido pontuar que dois estados não tinham em seus PEP's a previsão de execução e SVT. Tal característica associada a outras diferenças em relação a Resolução 06/2006 possibilitaram a identificação desses estados como entes federados que produziram SVT diferente da proposta pelo documento acima citado.

4.3.5 Objetivo da SVT - Entrevista

Após a pergunta sobre o PEP, foi questionado sobre quais seriam os objetivos da SVT para tais estados. O que realizou a SVT nos moldes das normativas do SUAS, bem como um que está desenvolvendo nesse momento juntos com três do que não o fizeram seguindo completamente as normativas, afirmam que o objetivo dela é a qualificação do serviço. Tal estado junto com 3 dos outros propõem que ela serve à produção de reflexões sobre a atuação dos (as) servidores (as) no desenvolvimento de seu trabalho.

Tabela 42 - Matriz de Síntese: Objetivos da Supervisão Técnica

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Qualificar serviços	3	1	1	5
Refletir sobre a atuação no trabalho	3	-	1	4
Produzir orientações sobre o serviço	2	1	-	3
Fortalecer vínculos entre (os) trabalhadores (as)	2	-	-	2
Promover autocuidado emocional na pandemia	1	-	-	1
Discutir a atuação em Instituições de acolhimento para crianças e adolescentes	1	-	-	1
Foi realizada de maneira informal, sem planejamento	1	-	-	1

Qualificar a gestão financeira	1	-	-	1
Construção de planos de fluxo de trabalho	-	1	-	1

Para 2 dos entes federativos que desenvolveram sua SVT diferente dos pressupostos da Resolução do CNAS Nº 6 de 2016 e um que está desenvolvendo no presente tempo a SVT tem como meta promover orientações sobre os serviços. Para dois entes federados a SVT objetiva fortalecer os vínculos entre os (as) técnicas atuantes no SUAS e a gestão do estado.

Em apenas uma das reuniões a SVT é caracterizada como tendo o objetivo de qualificar as orientações prestadas pelo estado aos municípios, serve para qualificar a gestão financeira do SUAS. Algumas respostas apontam para maneira como foi realizada a SVT em tal estado, um deles afirma que sua SVT foi executada de maneira informal sem planejamento, ao que podemos questionar se cabe nesse caso a titulação de SVT em tal ação, e uma desses estados afirma que a sua SVT teve como objetivos discutir a atuação em instituições de acolhimento para crianças e adolescentes.

4.3.6 Momentos ou situações nas quais a supervisão técnica serviu de espaço, de escuta entre as equipes ou entre as trabalhadoras

Na tentativa de compreendermos a quanto fidedigna foi a SVT desenvolvida pelos estados perguntamos aos seus representantes sobre o cumprimento do Inciso I O Art. 5º da Resolução do CNAS Nº 6 de 2016 que traz dentre os objetivos específicos dessa ação de capacitação o intuído de “I. promover um espaço de escuta e de diálogo entre membros da (s) equipe (s).”

Todos os entes federados apontam que esse objetivo era alcançado nas reuniões de execução da SVT ou de avaliação da ação de SVT. Quatro chega a propor que eram possibilidades momentos de Feedback das ações desenvolvidas juntos aos seus participantes. Os dois estados que estão desenvolvendo a SVT e um dos que compõem a segunda coluna da matriz de síntese que segue abaixo, dizem que essa escuta se deu quando foi realizado o levantamento das demandas dos (as) técnicos e no estímulo à participação durante as atividades.

Tabela 43 - Matriz de Síntese: Supervisão Técnica e Escuta dos (as) trabalhadores (as)

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normatativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normatива. (p=1)	TOTAL (p=8)
Reuniões	5	2	1	8
Feedbacks dos encontros	4	-	-	4

Levantamento de demandas	1	2	-	3
Estímulo à participação durante às atividades	2	1	-	3
Discussão sobre prevenção e adoecimento mental	1	-	-	1
Na revisão dos PPP das casas de acolhimento	1	-	-	1

Aparece em uma das reuniões a proposição de que a tal escuta se materializou durante a discussão sobre prevenção e adoecimento mental e no instante da revisão dos projetos pedagógicos das casas de acolhimento do estado.

4.3.7 Levantamento das competências que eram necessárias à SVT

A execução da SVT caracteriza-se como ação de capacitação, de acordo com a PNEP SUAS (2013). Dessa maneira ao desenvolver qualquer ação de produção e aprendizagem precisamos entender quais conhecimentos, habilidades e atitudes merecerão ser trabalhadas ao longo dessa ação de capacitação.

O artigo 8º da Resolução do CNAS Nº 6 de 2016 orienta 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;”

Uma vez que trata-se de uma ação de capacitação, a SVT pode contribuir na resolução dos problemas e necessidades a partir do fomento à competências junto aos (às) trabalhadores (as) na tentativa de superação de tal situação ou de produção de novas metodologias ou ações por parte do participantes da supervisão.

Na perspectiva a Gestão de Competência enquanto estratégia de produção de conhecimento, habilidades e atitudes para o enfrentamento das adversidades próprias das organizações e serviços (AMORIM e SILVA, 2011) entender quais conhecimentos, quais habilidades e quais atitudes são necessárias para mitigação dos problemas das equipes do SUAS que participaram das ações de SVT desenvolvidas pelos estados se mostrou necessária. Tanto para a compreensão se houve pelo estado o cumprimento do artigo 8º da resolução em discussão, bem como para descrever a multiplicidade de ações que podem atender a esse artigo, perguntamos como se deu o levantamento dessas competências a serem fomentadas na SVT.

É importante pontuar que todos os estados, paramentando-se de maneira fidedigna ou não da resolução do CNAS Nº6 de 2016, realizaram ações que puderam levantar as necessidades dos trabalhadores e conteúdos a serem trabalhados nos encontros.

O estado que realizou a SVT nos moldes das normativas dos SUAS referente ao tema mais 2 dos outros que fizeram com algum elemento distanciado da normativa e um que está desenvolvendo afirmam que realizaram um Diagnóstico de Necessidade de Supervisão. É importante pontuar que o primeiro estado citado nesse parágrafo advoga que fez um primeiro diagnóstico, mas que a empresa contratada para a execução realizou um diagnóstico complementar, usando oficinas para tal.

Uma peculiaridade levantada na entrevista com o estado que seguiu fielmente a resolução que tratamos nesse documento, é que todo o tempo a equipe coordenadora e a executa tiveram o cuidado de dividir em turmas de 20 pessoas as equipes que participariam da SVT para tender o critério proposto pelo parágrafo segundo do artigo sexto da resolução.

Tal estado junto com um dos estados que estão desenvolvendo e quatro dos demais entes federados asseguram que o levantamento das competências a serem trabalhadas foram elencadas a partir dos objetivos da entrega dos produtos finais da SVT. novamente aqui vemos uma perspectiva de produção de algo, materializado no cotidiano de trabalho, como componente da SVT.

Dos estados que em algum momento sua ação de SVT técnica tenha se distanciado dos parâmetros da Resolução Nº 6 de 2016, quatro afirmam que utilizaram de algum instrumental para reconhecimento de necessidades de supervisão, bem como um que esta desenvolvendo presentemente. O mesmo número lembra que foi a partir da escuta das dificuldades dos trabalhadores que que eles se aproximaram do intuito do questionamento nesse instante da entrevista.

Quatro entes federados afirmam que o levantamento das competências a serem trabalhadas na SVT se deu tomando como norteamento as orientações técnicas sobre o tema. Três estados alegam ter utilizado como reconhecimento das habilidades, atitudes e conhecimentos a serem fomentadas em suas equipes na SVT as solicitações dos municípios e o acompanhamento dos municípios que já realizam.

Aparece em uma reunião dos estados que não conseguiu realizar a SVT de acordo com os parâmetros da resolução, a dificuldade de estabelecimento de temporalidade nas ações de SVT, sendo este um fator que distanciou a sua SVT dos parâmetros da mesma. Em pelo menos em uma das entrevistas surge a noção de que o reconhecimento das competências a serem fomentadas na SVT partiram da centralidade do trabalho da equipe que participou da SVT e a utilização de indicativos de sistemas do MDS como norteador da estimulação desses conhecimentos.

Independente da forma como foi realizada podemos perceber que várias são as ferramentas, metodologias e vias de dados para a produção do levantamento das competências a serem fomentadas nas ações de SVT.

Tabela 44 - Matriz de Síntese: Levantamento das competências da SVT

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Utilização de diagnóstico	2	1	1	4
A partir dos objetivos da entrega dos produtos finais	4	1	1	6
Utilização de instrumental	4	1	-	5
A partir da escuta das dificuldades dos (as) trabalhadores (as)	4	1	-	5
A partir das orientações técnicas sobre o tema	2	2	-	4
Solicitações dos municípios	3	-	-	3
A partir de acompanhamento dos municípios	2	1	-	3
Dificuldade de estabelecimento de temporalidade nas ações de SVT	1	-	-	1
Na centralidade do trabalho	1	-	-	1

O uso de indicativos	-	1	-	1
A partir do perfil dos (as) trabalhadores (as)	-	1	-	1
Roda de conversa	-	1	-	1

4.3.8 Estratégias para o fomento das competências

Sobre as estratégias a serem utilizadas pelos estados na estimulação de conhecimentos, atitudes e habilidades que possam responder as demandas trazidas pelos levantamentos ou diagnósticos realizados, vemos baixas coadunações produzidas na categorização que segue mediante a diversidade de ações utilizadas.

O estado na coluna mais à direita junto três do demais estados elencam os seminários e oficinas como ações componentes de sua SVT. quatro entes federados apontam para o uso de dinâmicas de grupo, como elemento fomentador de aprendizagens.

O fomento às competências objetivadas na SVT em quatro dos entes federados respondentes se deu através do trabalho com os temas próprios da SVT. Três estados propõem ter usados ações virtuais, também três desses estados temos o uso das normativas da PNAS (2004) como vias de fomento às competências reconhecidas como necessárias às equipes.

Em pelo menos um dos encontros com os estados vemos o uso do diagnóstico como elemento estimulador das aprendizagens, o estabelecimento de carga horária a ser utilizada em todos os encontros, bem como a determinação do cronograma a ser executados, surge também a noção de alta variabilidade de tempo para a realização dos encontros e sua durabilidade com equipes distintivas de municípios participantes, ao que pode comprometer o seguimento fiel da Resolução Nº 6 de CNAS de 2016.

Também surgiu apenas uma vez, mas que pode ganhar contorno potentes em suas adaptações na realização da SVT ações como: uso de curso, uso de vídeo, produção de cartilha, o diferencial do supervisor na condução a SVT, o estabelecimento de um técnico de referência para cada município e a negociação entre a equipe coordenadora e a executora sobre as metodologias a serem utilizadas.

Tabela 45 - Matriz de Síntese: Fomento das competência da SVT

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Seminários e oficinas	2	1	1	4
Dinâmicas de grupo	4	-	-	4
Trabalho com os temas geradores	3	1	-	4
Embasamento nas normativas da PNAS	2	1	-	3
Uso de ações virtuais	2	1	-	3
Uso de diagnóstico	1	-	-	1
Estabelecimento de carga horária	1	-	-	1
Produção de cronograma	1	-	-	1
O diferencial do supervisor	1	-	-	1
Produção de cartilha	1	-	-	1
Cursos	1	-	-	1
Estudo de caso	1	-	-	1
Vídeo	1	-	-	1
Encontros com variabilidade diferentes	-	1	-	1
Uso do técnico de referência do município	-	1	-	1
Negociação entre a equipe contratante e executora	-	-	1	1

4.3.9 Monitoramento frente aos objetivos - Entrevistas

O artigo 8º em seu inciso III propõe que a SVT deve possuir formas de acompanhamento da aplicação das respostas formuladas e de avaliação e monitoramento dos resultados alcançados.

Três estados que fizeram SVT de maneira distinta à posta pela Resolução Nº 6 do CNAS de 2016 mais um que esta em vias de execução afirmam que utilizaram para monitorar os resultados de suas ações a análise de indicadores e sistemas do MDS. O mesmo número do primeiro grupo de estados acima citados advoga ter realizado avaliações junto aos (às) trabalhadoras em cada encontro, utilizando de instrumentais diversos.

As visitas aos municípios aparecem como via de monitoramento para três estados e a realização de diagnósticos aparecem em duas reuniões como ferramenta de monitoramento. É válido pontuar que dois entes federativos afirmam que não possuem meios estruturados de monitoramento, o que distanciou sua classificação como estado que realizou a SVT de acordo com as normativas do SUAS.

O estado que realizou a SVT de acordo com a Resolução Nº 6 de 2016 da CNAS traz a contribuição de que o monitoramento se dava pela realização de reuniões de alinhamento entre os demandantes e os supervisores e a construção de um grupo gestor para exatamente monitorar a SVT.

Surgem em pelo menos uma das entrevistas ferramentas como relatório do supervisor e percepção do supervisor como via de monitoramento, o uso da avaliação de reação a cada encontro, o acompanhamento do plano de providências, o uso do assessoramento, o monitoramento virtual e o reconhecimento de que o ente federado entrevistada na ocasião necessitaria de uma consultoria para pensar sobre esses processos de monitoramento

Tabela 46 - Matriz de Síntese: Ações de monitoramento

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Utilização de indicadores/ sistemas	3	1	-	4
Avaliação a cada encontro	3	-	-	3
Visitas aos municípios	2	1	-	3
A partir de diagnóstico	2	-	-	2

Não possui estruturados meios de monitoramento	2	-	-	2
Reuniões de alinhamento entre os demandantes e os supervisores	-	-	1	1
Construção de um grupo gestor para acompanhar a SVT	-	-	1	1
Relatório do Supervisor	1	-	-	1
Percepção do Supervisor	1	-	-	1
Avaliação de reação	1	-	-	1
Acompanhamento do plano de providências	1	-	-	1
Pelo assessoramento	1	-	-	1
Monitoramento virtual	-	1	-	1
Necessidade de consultoria sobre SVT	1	-	-	1

4.3.10 Avaliação geral

No que diz respeito a avaliação geral da SVT vemos maneiras distintas maneiras dela acontecer juntos aos estados que realizaram alguma ação de SVT, independente da formatação. O estado que seguiu as normativas do SUAS propõe que a cada encontro acontecia a avaliação frente aos objetivos da SVT, bem como era proposto a avaliação e reação dos participantes. Dois dos estados que realizaram de maneira distinta a da Resolução e um que está desenvolvendo afirmam que a avaliação se dava em reunião com as equipes participantes, e a mesma quantidade diz que havia um formulário específico para tal ação.

Dois grupos trazem que sua SVT obteve uma avaliação positiva das equipes. E um ente federado, ao que serviu de ponto de classificação dele como ente que realizou de maneira distinta à Resolução afirmam que percebem que precisa ser estruturada ainda essa avaliação para entender quais repercussões que sua SVT pode agenciar. Um estado afirma não ter condições de avaliar mediante a ação não ter findando.

Tabela 47 - Matriz de Síntese: Ações de avaliação no geral

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Reunião com a equipes participantes	2	1	-	3
Formulário de avaliação	2	1	-	3
Avaliações a cada encontro	-	-	1	1
Precisa estruturar a avaliação	1	-	-	1
Avaliações orais	1	-	-	1
Profissionais passaram a conhecer as normativas	1	-	-	1
Não tem como avaliar mediante está acontecendo	-	1	-	1

4.3.11 Efeito da supervisão técnica no exercício das atribuições dos (as) servidores (as)

O inciso II do Art. 5º da Resolução Nº 6 de 2016 traz como um dos objetivos específicos da Supervisão Técnica no SUAS, “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.”

Foi então perguntado aos representantes dos estados que realizaram alguma ação de capacitação por eles denominada de supervisão técnica quais efeitos foram percebidos no exercício das atribuições dos servidores mediante a realização da SVT.

No processo de categorização das respostas de todos os estados, independente da classificação nesse documento proposta, foi perceptível que dos oito estados que desenvolveram ou estão desenvolvendo alguma ação de STV, sete avaliam positivamente o efeito da SVT no exercício das atribuições dos (as) servidores (as). Um estado afirma não ter conseguido avaliar tal questão, o que fragiliza sua possibilidade de avaliar a efetividade de sua ação de SVT, especialmente a partir dos parâmetros da resolução norteadoras desse mapeamento.

Alguns efeitos positivos são apontados pelos entes federados que falam dos aspectos positivos no exercício das atribuições dos (as) trabalhadores (as). O estado que realizou conforme as normativas, mais um que está desenvolvendo e um representante dos estados que diferenciaram algum aspecto de sua supervisão da Resolução afirmam que houve um entendimento das atribuições técnicas a partir da execução da SVT.

Dois entes federados que não conseguiram seguir a Resolução Nº 6 de 2016 afirmam que medem esses efeitos em reuniões periódicas com as equipes. Essa mesma quantidade nesses estados propõe que ainda esta se materializando esse impacto.

Um desses últimos estados junto com outro que está em desenvolvimento da SVT nos alertam que a rotatividade dos técnicos no serviços aonde estão acontecendo essas ações impacta na avaliação desses efeitos. Dois entes federados afirmam não conseguiram avaliar, um porque ainda está acontecendo a SVT e o outro porque já havia concluída a SVT, mas afirma ter enfrentado de dificuldades para realizar essa avaliação, o que fragiliza a avaliação dos impactos de essa intervenção de supervisão. Dois outros entes federados afirma enfrentar dificuldades para realizar essa avaliação.

O estado que realizou SVT conforme as normativas do SUAS traz alguns outros efeitos atribuídos a realização dessa ação e capacitação. Maior integração com a equipe, ao que um outro estado com formatação distinta de SVT também repete e sua entrevista. O primeiro estado citado ainda menciona a 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.

Tabela 48 - Matriz de Síntese: Efeitos da SVT no exercícios das atribuições dos (as) trabalhadores (as)

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Avaliação positiva do efeito da SVT	4	1	1	7
Entendimento das atribuições técnicas depois a partir SVT	1	1	1	3
Avaliam em reuniões periódicas	2	-	-	2
Ainda esta se materializando o impacto	2	-	-	2
Rotatividade dos trabalhadores alvo da SVT	1	1	-	2

Não conseguiu	2	-	-	2
Dificuldade em avaliar	2	-	-	2
Maior integração da equipe	1	-	1	2
Melhora na comunicação entre os setores	-	-	1	1
Produção de novas ações de trabalho a partir da SVT	-	-	1	1
Equipe insuficiente para avaliar	-	-	1	1
Construção de oficinas a partir das avaliações	1	-	-	1
Avaliação feitas pelas servidoras que participavam da SVT	1	-	-	1
Uso de feedback	1	-	-	1

Aparece em pelo menos uma reunião falas que a equipe é reduzida para avaliar ,o que impacta na execução da SVT de acordo com a resolução em tela, o uso de processos de feedback para avaliar esse impacto e a construção de novas oficinas a partir das avaliações realizadas nos encontros anteriores.

4.3.12 Efeito dessa supervisão técnica na execução dos serviços

Na Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS o Art. 4º afirma que A Supervisão Técnica tem por objetivo geral “fornecer subsídios teóricos, metodológicos, técnicos, operativos e éticos para a construção crítica e criativa de novas alternativas de intervenção aos trabalhadores do SUAS e elevar a qualidade do provimento dos serviços, programas, projetos, benefícios socioassistenciais e transferência de renda e da gestão do Sistema, contribuindo para a ressignificação das ofertas da Assistência Social e potencializando o pleno cumprimento de suas funções eseguranças afiançadas, na perspectiva da garantia de direitos.”

Dessa maneira perguntamos aos representantes dos estados como eles avaliam o efeito da SVT na execução dos serviços. Vemos que as respostas são diversas e poucas delas orbitam a mesma categoria de dimensão da matriz de síntese que se segue.

Três estados afirmam que houve uma qualificação na oferta de alguns serviços relacionados ao tema da supervisão, bem como dois afirmam que com a supervisão houve um maior conhecimento da realidade dos municípios.

O estado que fez de acordo com as normativas do SUAS e que um está desenvolvendo contribuem com a discussão afirmado que é necessária que aconteçam reuniões de alinhamento para ir vendo como o SVT tem que ser conduzida.

Dois estados que fizeram de maneira diferente a da resolução Nº 6 e um que está realizando SVT afirmam que houve uma melhor devolutiva nos resultados das equipes que participaram da SVT. Dois estados afirmam que não conseguiram avaliar os efeitos da SVT no provimento de serviços, o que distancia suas modalidades de supervisão da proposta pela resolução em discussão.

O ente federado que realizou sua SVT de acordo com as normativas traz a realização de uma Mostra de Práticas como ação final da SVT e via de avaliação dos efeitos dela sobre a execução de serviços.

Tabela 49 - Matriz de Síntese: Efeitos da SVT no exercícios na execução dos serviços

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Melhora na devolutiva das equipes	2	1	-	3
Qualificação na oferta dos serviços	2	1	-	3
Reuniões de alinhamento para ir avaliando	-	1	1	2
Maior conhecimento da realidade dos municípios.	1	1	-	2
Não conseguiu avaliar	2	-	-	2
Produção de uma Mostra no Final da SVT	-	-	1	1
Fundamental para a execução dos serviços	-	1	-	1

4.3.13 Decisão sobre a escolha do material bibliográfico usado na SVT

Sobre o material pedagógico e fonte bibliográfica utilizada nos momentos de aprendizagem estimulados durante as ações compunham a SVT apenas um estado não traz a afirmação que faz uso dos documentos e normativas do SUAS sobre as temáticas de suas supervisões.

A escuta dos trabalhadores e de suas necessidades foi uma ferramenta metodológica utilizada por cinco estados para a escolha do acervo bibliográfico da SVT realizada, incluindo o estado que seguiu a Resolução que estamos aqui tratando. Esse mesmo estado junto com outro ente federado que está realizando nesse momento a sua SVT e dois estados que fizeram de maneira diferente ao da Resolução afirmam que compõem seus materiais pedagógico da SVT referências bibliográficas sobre o tema de sua supervisão.

O uso de metodologias diferentes, assim descritas pelos respondentes das entrevistas, para a escolha do material pedagógico foi apontado pelo estado orientado pelas normativas do SUAS na hora da execução da SVT e por um ente federado que se distanciou da resolução. Esse primeiro estado chega a citar o Desing Thinking que é uma metodologia de aprendizagem organizacional usada para a criação de novos produtos, serviços, processos ou para a resolução de problemas das instituições.

Tabela 50 - Matriz de Síntese: Escolha do material bibliográfico

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Uso das normativas do SUAS	4	2	1	7
A partir da escuta dos trabalhadores	3	1	1	5
Referências bibliográficas sobre o tema da SVT	2	1	1	4
Uso de metodologias diferentes	1	-	1	2
A partir de projeto pedagógico da SVT	-	-	-	-
A partir da matriz pedagógica da SVT	1	-	-	1
A escola de gestão pública decidiu pelo material	1	-	-	1
Sugestões do CEAS	1	-	-	1

Em apenas uma reunião foi citado o uso da Projeto Pedagógico ou da Matriz pedagógica da SVT como norteadora para a escolha do material bibliográfico das supervisões realizadas, bem como a Escola de Gestão do Estado e o Conselho Estadual de Assistência Social também aparecem como fontes de sugestão para a escolha de material a ser utilizado na SVT.

4.3.14 Produção novas ferramentas e novas tecnologias a partir da SVT

A Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS no início de seu artigo 4º propõe que “ A Supervisão Técnica tem por objetivo geral fornecer subsídios teóricos, metodológicos, técnicos, operativos e éticos para a construção crítica e criativa de novas alternativas de intervenção aos trabalhadores do SUAS”, bem como no inciso IV do Art. 5º lembra-nos que entre os objetivos específicos da Supervisão Técnica no SUAS está o de “V. 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”.

Dessa maneira buscamos compreender se houve a produção de alguma nova ferramenta ou maneira nova de se executar os serviços que foram temas das supervisões produzidas pelos entes federados.

O ente federado que executou a SVT de maneira análoga à resolução acima citada traz a produção de uma agenda regulatória do SUAS em seu estado como resposta ao presente questionamento.

Contudo tivemos vários outros produtos e ferramentas citadas como fruto da supervisão desenvolvidas por esses entes. Como o aprimoramento do PP de uma instituição de acolhimento de crianças e adolescentes, novos instrumentais que passam a ser utilizados pela Vigilância Socioassistencial, a adequação de instrumentais usados na gestão e provimento dos serviços e benefícios, alteração no fluxo de acolhimento migratório, produção de cartilha sobre o tema, melhora na execução e produção de dados sobre o SCFV e a saída do senso comum na hora da execução dos serviços socioassistenciais. Bem como tivemos um estado que não soube responder essa pergunta.

Tabela 51 - Matriz de Síntese: Novas ferramentas e tecnologias a partir da Supervisão Técnica

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Produção de uma agenda regulatória	-	-	1	1
Aprimoramento do PP da instituição de acolhimento	1	-	-	1

Novos instrumentais usados pela Vigilância socioassistencial	1	-	-	1
Adequação de instrumentais existentes	1	-	-	1
Adequação do fluxo de acolhimento migratório	1	-	-	1
Cartilha com temática da SVT	1	-	-	1
Assessoramento personalizado	1	-	-	1
Não responde	1	-	-	1
Melhora no SCFV	1	-	1	2
Melhora na recepção	1	-	-	1
Saída do senso comum	1	-	1	2

4.3.15 Planejamento dos momentos pedagógicos da supervisão

Ouvir como são planejados os momentos pedagógicos ou de promoção de aprendizagem executados ao longo das supervisões produzidas por esses entes federados pode contribuir para compreendermos como pode se dar de maneira efetiva esse planejamento e quais ferramentas podem compor essa etapa.

Todos os entes federados que se desenvolveram alguma supervisão, exceto um, afirmam que o planejamento de dava a partir das reuniões com os envolvidos na SVT, escutar essas pessoas era a melhor via de planejar esses momentos educacionais. Esse primeiro dado levantado ajuda a compreender o fato de que todos os estados, exceto que fez a SVT, reafirmam que o planejamento dos momentos pedagógicos se dava através do reconhecimento da realidade de cada equipamento que tinha sua equipe como participante do momento de supervisão. Três entes federados que realizaram a supervisão com algum distanciamento dos parâmetros da Resolução Nº 6 advogam ter usado as normativas do SUAS na hora do planejamento das ações.

Dois desses estados junto com um que está ainda desenvolvendo propõem que é a partir do nível de conhecimento dos (as) trabalhadores (as) que são feitos os planejamentos. Bem como foi colocado pelo que executou norteado pela resolução sua SVT e um que dela se distanciou o uso de encontros virtuais como via de planejamento dos momentos pedagógicos.

Tabela 52 - Matriz de Síntese: Planejamento dos momentos pedagógicos da supervisão

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
A partir de reunião com envolvidos	4	2	1	7
A partir da realidade de cada equipamento	5	2	-	7
Com o uso das normativas do SUAS	3	-	-	3
A partir do nível de conhecimento dos trabalhadores	2	1	-	3
Encontros virtuais	1	-	1	2
Uso do assessoramento	1	-	-	1
Seminário de avaliação	1	-	-	1
Repasso de material	1	-	-	1
Cada supervisor produz sua metodologia	1	-	-	1

Surge em pelo menos uma das entrevistas fala como o uso do assessoramento como via de planejamento da SVT, a realização de um Seminário de Avaliação, o repasse de materiais didáticos, bem como a liberdade metodológica que possibilitava ao supervisor decidir sobre tal planejamento.

4.3.16 Execução dos momentos pedagógicos

Se no tópico anterior temos um questionamento sobre como era planejados os momentos pedagógicos da SVT, nesse instante tentamos compreender a diversidade de vias de execução de atividades que possam compor a SVT.

O Art. 14 da Resolução Nº 6 de 2016 nos aponta quais “ações e estratégias educativas podem ser realizadas, de forma articulada e complementar às ações de Supervisão Técnica, tais como:

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

A maioria dos respondentes trazem a apresentação e repasse de materiais didáticos sobre os temas da supervisão como vias de execução e tais instantes de capacitação. A culminância com a realização de evento maior é citada pelo estado que desenvolveu sua SVT de acordo com as normativas do SUAS, junto com dois estados que dessa resolução, por vezes, se distanciou, e mais estado que ainda está desenvolvendo. Dois desse último grupo de entes federados e os estados que ainda estão realizando supervisão trazem as visitas aos equipamentos como ferramenta pedagógica. O uso das oficinas aparece em três entrevistas, bem como noção de que tais momentos devem partir da realidade da equipe que está participando da supervisão.

O uso de momentos híbridos, virtual e presencial, foram ferramentas de estimulação de aprendizagem dos estados que fez sua supervisão de acordo com as normativas, bem como para um estado que dela se distanciou. O uso de assessoramento surgiu como instrumental pedagógico usado na supervisão do último grupo de estados citados. A discussão coletiva, o estudo de casos e a construção de um plano de providências para a equipe aparece pelo menos uma vez nas entrevistas.

Tabela 53 - Matriz de Síntese: Execução dos momentos pedagógicos da supervisão

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Apresentação e repasse de materiais	2	2	1	5
Visitas aos equipamentos	2	2	-	4
Culminância com evento maior	2	1	1	4
Uso de oficinas	2	-	1	3
A partir da realidade de cada equipamento	2	1	-	3
De maneira híbrida	2	-	1	3
Uso de assessoramento	2	-	-	2

Discussão coletiva	1	-	-	1
Estudo de caso	1	-	-	1
Plano de providência	-	1	-	1

4.3.17 Produção de autorreflexão sobre processos de discriminação e estigmatizadores

O artigo 5º da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS quando discorre sobre os objetivos específicos da SVT traz no inciso “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.

Tomando como sabe esse parâmetro foi perguntado aos representantes dos entes federados que participaram do presente mapeamento como a supervisão por eles executadas promoveram momentos de reflexão junto ao (as) trabalhadores (as) sobre possíveis práticas discriminatórias e preconceituosas que podem ocorrer no âmbito do SUAS.

Na tentativa de produção de reflexões sobre os processos discriminatórios que podem atravessar a execução de serviços ou na concessão de benefícios no SUAS, o uso de dinâmicas de grupo ou metodologias criadas pelas supervisoras aparecem como ferramenta para o estado que seguiu as normativas na execução de sua SVT e para outros três que não conseguiram executar de maneira fidedigna à resolução.

As rodas de conversa se mostram ferramentas utilizadas para três dos entes federados classificados no último grupo citado no parágrafo anterior, e para um estado que está desenvolvendo sua STV. A produção de reflexões sobre as práticas profissionais foram vias de reflexão sobre essa problemática para dois estados. E em pelo menos uma das entrevistas aparecem as seguintes estratégias: discutindo interseccionalidade, trazendo o tema no evento de culminância, falando sobre ética e um ente federado afirma não ter planejado essa discussão, o que fragiliza sua ação na categorização dela como afiançada pela resolução que estamos a discutir e por ela ser norteados.

Tabela 54 - Matriz de Síntese: Reflexões sobre práticas discriminatórias no SUAS

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Metodologias próprias ou uso de dinâmicas de grupo	3	-	1	4
Rodas de conversa	3	1	-	4
Através da reflexão sobre a prática	2	-	-	2
Discutindo interseccionalidade	1	-	-	1
Falando de assédio moral	1	-	-	1
Não estava no planejamento	1	-	-	1
Falou no evento de culminância	1	-	-	1
Desafio falar sobre esses temas	-	1	-	1
Falando sobre ética	-	1	-	1

4.3.18 Troca de experiência e de trabalho colaborativo

No inciso VII do artigo 5 da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS aparece como objetivo específico da SVT “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”.

Perguntamos então como acreditavam os respondentes terem garantido esse objetivo nas suas ações de supervisão. As rodas de conversa surgem como ferramenta para se lograr êxito frente a tal objetivo para três entes federados. Mas é importante pontuar a tentativa de dois estados, que mesmo apresentando alguns pontos de distanciamento da resolução que aqui tratamos na execução de supervisão, produziram cartilhas sobre a temática de sua supervisão como forma de trabalho colaborativo. O estado que seguiu a normativa proposta traz a produção de uma agenda regulatória como via de concretização de tal ação colaborativa entre os (as) trabalhadores (as) que participaram de sua SVT.

Tabela 55 - Matriz de Síntese: Troca de Experiências de Trabalho Colaborativo

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normatativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Roda de conversas	2	1	-	3
Produção de cartilha sobre o tema da Supervisão	2	-	-	2
Uso de dinâmicas de grupo	2	-	-	2
Produção de agenda regulatória	-	-	1	1
Na produção do PP da instituição de acolhimento	1	-	-	1
No diagnóstico	1	-	-	1
Uso de estudo de caso	1	-	-	1

A produção de um Projeto Pedagógico para uma instituição de acolhimento de crianças e adolescentes, a própria produção do diagnóstico que deu base para o planejamento da supervisão e o uso de estudos de caso parecerem em pelo menos uma das reuniões com os entes federados.

4.3.19 Reconhecimento do território

Ainda no artigo 5º artigo da Resolução Nº 6 do CNAS de 2016, onde são apresentados os objetivos específicos da SVT, no inciso VIII é apresentado o objetivo de “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.”

Nesse sentido foi perguntado como as ações de supervisão puderam contribuir para o reconhecimento do território de atuação da equipe participante dessa ação de capacitação. O estado que realizou a partir da resolução acima citada, mais um ente federado que está realizando e um que realizou de maneira diferente à referida resolução avaliam que tal objetivo da SVT foi contemplado através das discussões a respeito das dinâmicas sociais desses territórios, acontecendo de maneira pontual para três desses últimos estados.

Ações que pudessem contribuir para o reconhecimento da realidade local foi assinalado como estratégia do estado que seguiu a normativa, mais de mais um que está realizando SVT e um que realizou de maneira distinta.

Trabalhar os próprios temas da SVT agenciaria o reconhecimento do território para dois entes federados. Bem como para esse mesmo quantitativo a busca pela superação das dificuldades apontadas ao início da SVT seriam a via de garantir o reconhecimento do território. Em duas reuniões aparecem as dinâmicas de grupo como viabilizadoras desses reconhecimentos.

Tabela 56 - Matriz de Síntese: Reconhecimento do território

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Através da discussão das dinâmicas sociais	1	1	1	3
Uso de atividades pontuais	3	-	-	3
Com o reconhecimento da realidade do local onde a equipe atua	1	1	1	3
Trabalhando o tema da SVT	1	-	1	2
Na busca pela superação das dificuldades	2	-	-	2
Uso de dinâmicas de grupo	2	-	-	2
Discutindo referência e contrarreferência	1	-	-	1
Uso de oficinas	1	-	-	1
Produção da agenda regulatória	-	-	1	1
No incentivo a produção de um diagnóstico pela vigilância socioassistencial	-	1	-	1

Em pelo menos uma reunião surge o uso da discussão sobre referência e contrarreferência e o incentivo à produção de um diagnóstico socioterritorial como vias de obtenção desse objetivo na SVT.

A agenda regulatória, produto da SVT do estado que a realiza conforme as normativas, surge nesse momento da entrevista como afiançadora desse objetivo, ao que por ser recorrente vezes enunciado como advindo da SVT nos faz pensar que um mesmo material, ferramenta, metodologia e/ou tecnologia fruto da SVT pode atender distintas dimensões apresentadas na resolução norteadora dessa forma de capacitação.

4.3.20 Fortalecimento de vínculos dessas trabalhadoras com a comunidade

Para a compreensão da importância que o Fortalecimento de Vínculos com a Comunidade tem como objetivo específico da SVT, garantido no inciso VIII da Resolução Nº 6 do CNAS de 2016, precisamos lembrar que desde a PNAS (2004) e reverberado em todas as outras normativas do SUAS, o fortalecimento de vínculo com a comunidade ergue-se como objetivo de ações destinadas às populações, famílias, sujeitos, gestores, trabalhadores (as) e agentes de controle social, ou seja, a todos os atores do SUAS.

Porém por vezes essas atividades são difíceis de mensurar na execução diária das ações das Proteções Sociais do SUAS. Temos poucos estudos que tentam de alguma maneira avaliar a efetividade dessas atividades de fortalecimento de vínculos com a comunidade. Lucena Filho (2022) aponta para a extrema fragilidade desse objetivo em pesquisa comparativa de avaliação de efetividade de MSE por parte de egressos de MSE em meio aberto e seus familiares. Logo, qualquer ação que se apresente como efetiva nesse objetivo merece ser considerada e divulgada na tentativa de adaptação e replicabilidade nas mais diversas ações do SUAS.

Os representantes dos estados que estão desenvolvendo SVT nesse momento trazem informações que puderam ser categorizadas na perspectiva de que as próprias reflexões sobre o cotidiano de trabalho advindos da SVT poderiam promover esse tipo de fortalecimento de vínculos.

Dois dos representantes dos estados agrupados na segunda coluna dessa matriz abaixo representada tem suas falas agrupadas na categoria que sintetiza a ideia de que as atividades do reconhecimento da demanda da SVT podem ter contribuído para o fortalecimento de vínculos.

O estado que realizou a SVT de acordo com as normativas percebe que depois da SVT a equipe estadual melhorou seus processos comunicacionais com os municípios, apresentando um processo de trabalho qualificado como produto da SVT.

Tabela 57 - Matriz de Síntese: Fortalecimento de vínculos com a comunidade

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normatativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normatativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Na reflexão própria da execução da SVT	-	2	-	2
Atividades que produziram o reconhecimento do território	2	-	-	2
Através da melhoria na comunicação do estado com os municípios	-	-	1	1
Através da construção do produto final da SVT	1	-	-	1
Qualificando o trabalho	1	-	-	1
Rotatividade dos trabalhadores com dificultador de fortalecimento de vínculos	-	1	-	1

Em pelo menos uma das entrevistas foi elencado a construção do produto final da SVT como agenciadora do fortalecimento de vínculos entre a equipe e a comunidade na qual está inserida essa equipe. E um dos estados que estão desenvolvendo traz a rotatividade da equipe técnica que esta sendo alvo da supervisão como um processo dificultador do fortalecimento de vínculos. Esse último apontamento foi em outro momento sinalizado em entrevistas com os estados que não realizaram SVT.

4.3.21 Participação de diferentes profissionais e gestores

Foi perguntado aos representantes dos estados que desenvolveram algum tipo de atividade de supervisão junto a equipe de trabalhadores ou gestores do SUAS se houve a participação de diferentes profissionais, diferentes equipes ou diferentes níveis de proteção e se houve a participação de gestores nas turmas as repostas foram todas afirmativas.

Tabela 58 - Matriz de Síntese: Participação de diferentes atores

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Sim	5	2	1	8
Não	-	-	-	-

4.3.22 Avaliação das trabalhadoras da SVT

Intentando conhecer diferentes ferramentas que possam contribuir com os processos de avaliação e monitoramento da SVT, foi pergunta aos participantes do mapeamento quais as vias de avaliação da execução da SVT por parte dos trabalhadores alvo da supervisão.

O estado que norteou-se pela resolução que estamos aqui constantemente a elencar, fala no uso de formulário de avaliação, assim como um dos estados que está executando ações de SVT e três do que realizaram com alguma diferença da resolução em tela. Descrevendo um pouco mais o primeiro estado e um do último grupo mencionado usam a terminologia de avaliação de reação aplicada a cada encontro da supervisão.

As rodas de conversa surgem em três entrevistas como ferramenta desse tipo de avaliação. Em pelo menos um das reuniões surgem experiências como uso de formulário anônimo, reunião de avaliação virtual, avaliações orais, o uso do evento de culminância como uma via de produção de avaliação dos participantes da SVT que estiveram presentes.

Tabela 59 - Matriz de Síntese : Vias de avaliação da SVT por parte dos (as) trabalhadores (as)

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Formulário de avaliação	3	1	1	5
Avaliação de reação a cada encontro	-	1	1	2
Rodas de conversas	2	1	-	3
Evento de culminância	-	1	-	1
Reunião virtual	-	-	1	1

De maneira oral	1	-	-	1
Formulário anônimo	1	-	-	1
Precisa aprimorar	1	-	-	1

4.3.23 Dimensões éticas trabalhadas com a SVT

Para entender como as discussões sobre a ética permearam a realização das ações de supervisão dos estados que de alguma maneira as realizaram, foi questionado aos entes federados quais questões éticas e como elas foram trabalhadas na supervisão.

Quatro entes federados apontam para a discussão sobre sigilo profissional e processos éticos no SUAS como via de resposta ao questionamento feito pelo pesquisador.

O estado que executou a SVT de acordo com as normativas do SUAS afirma que foi realizada discussão sobre éticas nas relações socioprofissionais e interpessoais assim como um outro estado. O primeiro estado também junto a outro ente federado afirma que a discussão sobre a identidade do trabalhador do SUAS agenciou reflexões sobre a ética. A discussão sobre ética na administração pública apareceu em dois relatos, bem como a garantia de direitos. Em pelo mesmo uma das entrevistas apareceram as discussões de éticas atreladas à concessão de BE, construção de relatório coletivo de diferentes profissionais, o respeito profissional e a guarda documental.

Tabela 60 - Matriz de Síntese: Dimensões éticas

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Sigilo	4	-	-	4
Ética nas relações socioprofissionais e interpessoais	1	-	1	2
Reconhecimento da PNAS	-	1	1	4
Ética na ADM Pública	2	-	-	4
Garantia de Direitos	2	-	-	4

Ética e Identidade do Trabalhador do SUAS	-	-	1	1
Respeito profissional	1	-	-	1
Guarda documental	1	-	-	1
Construção de relatórios em conjunto	1	-	-	1
Concessão de BE	1	-	-	1
Discussão aconteceu em todos os encontros	1	-	-	1
Ética e discriminação	-	1	-	1

4.3.24 A Interdisciplinaridade

O inciso II do artigo 2º da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS afirma que a SVT deve ter foco na intersetorialidade, dessa maneira foi perguntado como foi garantida essa recomendação. Todos os entes federados que desenvolveram alguma ação de supervisão, independente de sua fidedignidade a resolução em questão afirmam que a presença de equipes multidisciplinares nas turmas de supervisão garantiu tal foco. O estado que executou a SVT conforme a resolução traz que esse foco esteve presente pelo fato da equipe executora da SVT ser também formada por equipe multidisciplinar.

Dois estados apontam a discussão sobre os papéis das equipes como garantidora de tal foco e um ente federado fala sobre a discussão a respeito do Trabalho Social com Famílias, como via de produção das reflexões interdisciplinares.

Tabela 61 - Matriz de Síntese: Interdisciplinaridade

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Participação de equipe multidisciplinar	5	2	1	8
Equipe supervisora multidisciplinar	2	-	1	3

Na discussão sobre os papéis das equipes	1	1	-	2
Na discussão sobre o TSF	-	1	-	1

4.3.25 Historicidade

A historicidade, associada a diversidade sociocultural e territorial, aparece no inciso V do 2º artigo da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS. De conceituação complexa, podemos perceber que as formas como ela aparece nas entrevistas vão ao encontro da noção de produção histórica sobre pessoas e eventos.

Para quatro entes federados a historicidade foi garantida quando se discutia a história da cidade ou território, a história da Assistência Social surge como ferramenta de garantia desse foco.

O estado que executou sua SVT de acordo com a normativa acima citada fala que o resgate da história do participante foi uma via de amarração desse foco junto à temática da supervisão desse estado, também assim garantido por outro ente federado. Surge em uma das reuniões o uso de dados do município e a produção de reflexões sobre a história do equipamento como ferramentas que almejavam a garantia de tal foco na supervisão.

Tabela 62 - Matriz de Síntese: Historicidade

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normatização (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normatização. (p=1)	TOTAL (p=8)
Falando sobre a história da cidade e território	2	2	-	4
Falando sobre a história da Assistência Social	3	-	-	3
Falando sobre a história de vida do participante	1	-	1	2
Uso de dados do municípios	-	1	-	1
Produção de reflexões sobre a história do equipamento	1	-	-	1

4.3.26 Houve aprendizagem significativa

Uma vez que aparece no inciso III do 2º artigo da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS o foco na aprendizagem significativa durante a execução da SVT, perguntou-se como foi avaliado se houve a produção de aprendizagem significativa.

Tabela 63 - Matriz de Síntese: Aprendizagem Significativa

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Percepção de qualificação de serviço	2	1	-	3
Através do acompanhamento	1	2	-	3
Uso da Mostra Final	-	-	1	1
Uso de dinâmicas de grupo	1	-	-	1
Discussão entre as supervisoras	1	-	-	1
Avaliações no final	1	-	-	1

A percepção por parte da equipe executora de que houve qualificação nos serviços ofertados apareceu como ferramenta de compreensão surgimento de alguma aprendizagem significativa após a supervisão foi apontada por três entes federados. Bem como o mesmo número fala do processo de acompanhamento da equipe enquanto via dessa avaliação.

Estado que realizou a SVT de acordo com a normativa aponta para a realização de evento de culminância como dia de se tornar um mostra final das aprendizagens significativas fruto da SVT. Em pelo menos uma das entrevistas aparece o uso de dinâmicas de grupo como ferramenta avaliadora, bem como o uso de uma avaliação final e a discussão das supervisoras.

4.3.27 Integração da SVT com outras ações de capacitação ou formação da PNEP

O artigo Art. 14 da resolução Nº 6 de 2016 do CNAS propõem que “outras ações e estratégias educativas podem ser realizadas, de forma articulada e complementar às ações de Supervisão Técnica, tais como:

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

Sete estados independentemente de seu formato de supervisão utilizaram cursos como ações complementares as ações de supervisão eu desenvolveram. As oficinas foram utilizadas pelo estado que seguiu a normativa do SUAS e por outro ente federado. O CAPACITA SUAS aparece como ferramenta complementar em uma das entrevistas e o apoio técnico, bem como houve estado que afirma que nada utilizou como ação integrativa à sua supervisão.

Tabela 64 - Matriz de Síntese: Aprendizagem Significativa

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Uso de cursos	4	2	1	7
Uso de oficinas	1	-	1	2
Apoio técnico	1	-	-	1
Uso do CAPCITASUAS	1	-	-	1
Não utilizou	1	-	-	1

4.3.28 Facilidades em desenvolver SVT

De maneira a compreender as peculiaridades de cada ente federado na sua tentativa de realizar ações de supervisão técnica no âmbito do SUAS foi perguntado quais as facilidades que o ente federado ele vivenciou em sua execução.

O apoio da gestão foi o fato que mais se repetiu, três estados, a área geográfica aparece em duas reuniões. O estado que desenvolveu a SVT de acordo com as normativas afirma que as facilidades por ele vivenciadas durante sua SVT foram a crença dos participantes na própria ação e crença que ela também não seria a resolução de todos os seus problemas. Ter liberdade criativa, adesão dos municípios, ter um espaço na agenda do trabalhador e ter trabalhadores que executassem a SVT surgem cada elemento em pelo menos uma entrevista.

Tabela 65 - Matriz de Síntese: Potencialidades na execução da SVT – entrevista com estados que realizaram supervisão.

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Apoio da gestão	3	-	-	3
Área geográfica	2	-	-	2
Crença da SVT	-	-	1	1
Crença que a SVT não resolveria todos os problemas	-	-	1	1
Liberdade criativa	1	-	-	1
Espaço na agenda do trabalhador	1	-	-	1
Adesão dos municípios	-	1	-	1

4.3.29 Dificuldades em desenvolver SVT - entrevistas

Por fim foi perguntado aos entes federados quais as principais dificuldades por eles enfrentadas na realização de suas ações de supervisão. A maioria fala da equipe executora reduzida, seis, seguindo da metade que aponta para a falta de recurso financeiros específicos.

A pandemia aparece como elemento dificultador para o estado que realizou a SVT de acordo com os parâmetros nacionais e para outro entende federado, e o primeiro estado mencionado no presente parágrafo a falta de subsídios teóricos que norteassem o planejamento da SVT também foi desafiador, mas não impeditivo para sua realização.

Em pelo mesmo uma das entrevistas vemos falas relacionadas rotatividade das equipes e fragilidades dos vínculos empregatícios das mesmas, a burocracia institucional e os conflitos interpessoais dos trabalhadores como desafios postos à realização de ações de supervisão.

Tabela 66 - Matriz de Síntese: Desafios entrevista estados que fizeram supervisão

Dimensão	Realizaram com algum nível de distanciamento da normativa (p=5)	Estão realizando (p=2)	Realizou a partir da normativa. (p=1)	TOTAL (p=8)
Equipe executora reduzida	4	2	-	6
Recurso financeiro	3	1	-	4
Pandemia	1	-	1	2
Falta de subsídios teóricos que norteasse o planejam-no da SVT	-	-	1	1
Rotatividade da equipe alvo	1	-	-	1
Burocracia institucional	1	-	-	1
Fragilidade dos vínculos empregatícios	-	1	-	1
Não ter orientação para desenvolver a SVT	1	-	-	1
Conflitos interpessoais entre os trabalhadores	1	-	-	1

Algumas considerações

05

O trabalho de mapeamento possibilita a quem se debruça sobre uma realidade, na tentativa de conhecê-la, o encontro com elementos que constituem aquilo que está sendo representado na produção da informação.

Mapear a ocorrência de execução de ações de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS junto aos estados e ao Distrito Federal, não foi uma tarefa simples ou plana porque tentar produzir categorias referente a situação desses entes federativos junto à essa modalidade de capacitação extrapola a caracterização desses estados como apenas os que fizeram ou não fizeram supervisão.

Um espectro de situações vai ser perfilando ao longo da tentativa de representação gráfica do objetivo desse mapeamento, levando a compreensão da existência de estados que não conseguiram fazer STV (17), da existência de estados que já fizeram, mas que não há registros sobre tal ação (2), o que colocou esses entes federativos no lugar de quem não fez, os estados que estão fazendo (2), os entes que fizeram, mas que devido alguma circunstância se distanciaram de alguns dos parâmetros trazidos na Resolução Nº6 de 2016 do CNAS (5), e um estado que conseguiu fazer segundo tais parâmetros (1) se aproximando efetivamente das normativas dessa ação. É perceptível então, alguns distanciamentos e algumas aproximações das ações de supervisão desses entes federativos das normativas do SUAS.

Dos vinte e seis estados e o distrito federal de nosso país, 70,3% deles não desenvolveram nenhuma ação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, por motivações e razões legítimas, mediante a complexidade dessa modalidade de capacitação.

Aproximadamente 22,2% dos entendes federados de nossa nação ainda que vivenciando todos os desafios que os demais estados experimentaram e outros próprios de seus territórios, arriscaram-se tentando desbravar as terras da SVT. Desses entes federativos, cinco realizaram suas ações de supervisão com alguns distanciamentos dos parâmetros postos pela normativas do SUAS, um estado conseguiu realizar a SVT seguindo o que preconizado na Resolução Nº6 de 2016 do CNAS.

Outros 7,4% dos estados estão, nesse momento de produção do presente mapeamento, executando ações por eles denominadas de Supervisão Técnica, norteados por suas compreensões a respeito da Resolução Nº6 de 2016 do CNAS.

Ao nos aproximarmos dos estados que não conseguiram realizar nenhuma ação de SVT vemos que suas motivações parecem legítimas. Doze estados apontam para a necessidade de mais conhecimento da Resolução como fator que impossibilitou a realização de uma ação de SVT em tal local. O motivo que aparece sequente ao não conhecimento suficiente para a realização de SVT é a equipe reduzida, oito estados trazem tal afirmação. A equipe reduzida também aparece como desafio para quem executou.

Fica evidente que para algumas Secretarias de Estado o quantitativo de funcionários presentes na gestão do Trabalho e Educação Permanente não conseguem dar conta da sua execução, ao que apostar em processos licitatórios que possibilitem a execução dela de maneira indireta pode ser uma via de concretização dessas ações.

A rotatividade de trabalhadores que poderiam ser os responsáveis pela execução ou coordenação de ações de supervisão técnica aparece nas entrevistas de seis estados. Dado esse que se repete todas as vezes que são pontuados desafios para a realização da SVT.

A expectativa de dezesseis estados em relação ao apoio do MDS para a realização de SVT em seus entes federativos é que ele possa fornecer orientações, para além das existentes, sobre como pode se concretizar a realização de uma ação de SVT. Esse dado se correlaciona com a primeira motivação que mais aparece para a não realização da SVT: a necessidade de mais conhecimento sobre o tema.

Dez estados acreditam que a contribuição do MDS pode ser no formato de capacitação sobre o tema a ser ofertado às equipes estaduais. Para nove é na produção de Manuais e Guias de Orientação Técnica que o MDS pode contribuir para a realização dessa ação de capacitação por parte da Secretarias Estaduais que se responsabilizam pela operacionalização do SUAS.

Quando perguntados sobre como tentam dar conta das demandas de capacitação mediante a não realização de SVT, quinze estados afirmam que o fazem realizando cursos de capacitação, como os mais variados temas, formatos e públicos alvo no SUAS. Oito estados afirmam que é na realização de apoio técnico e nas suas diversas vias de execução que se daria a compensação desses estados mediante a não realização de SVT.

Percebemos que para o grupo de estados que não desenvolveram ação de SVT, ela estaria articulada, produzida e executada a partir de situações e ações próprias do cotidiano de trabalho na Assistência Social. Para dez estados a marca maior de diferenciação entre a SVT e outras modalidades de capacitação, é que a SVT teria, ao longo do desenvolvimento de sua execução, uma temporalidade maior que as outras ações de capacitação.

Podemos perceber que há um certo nível de compreensão entre todos os respondentes da pesquisa sobre o que seria SVT. Contudo, cabem orientações sobre suas diferenciações junto às outras ações de capacitação, formação e apoio técnico, bem como o norteamento de vias de concretização dos objetivos da SVT, de acordo com as normativas do SUAS e as formas de materialização dos próprios focos da PNEP (2013).

Sobre os desafios postos à realização da SVT, para doze dos respondentes da presente pesquisa, que não realizaram SVT em seus estados, ter uma equipe técnica reduzida que é responsável pela execução ou pela coordenação dessa ação de capacitação torna-se um desafio para sua implantação. Em sete das entrevistas o recurso financeiro surge como obstáculo na realização da SVT nos estados, ou seja, a falta de um recurso específico,

“carimbado”, destinado nomeadamente para essa ação, oportuniza que ela seja preferida mediante outras demandas da Gestão do Trabalho e Educação Permanente.

No campo da potência para a realização da SVT, para doze estados é a presença de técnicos qualificados na Gestão do Trabalho e Educação permanente que seria a primeira característica positiva desse ente federativo para a realização dessa ação. Tal cenário pode ser bastante proveitoso para a realização de Supervisões de maneira direta ou interna, ou ainda processo de coordenação de uma SVT externa ou indireta.

Dos estados que não realizaram SVT, nove afirmam que há um Plano de Educação Permanente. Oito advogam que está sendo construído. Um diz que não há. Nos PEP que foram construídos por esses estados, em sete há a previsão da realização de STV, mas em 11 não existe a previsão.

Já sobre os estados que realizaram alguma ação de supervisão podemos afirmar que 80% a executaram de maneira interna com equipes da secretaria do próprio estado ou do DF. Todos os estados que ainda estão desenvolvendo ação de SVT também a realizam dessa mesma maneira.

O estado que desenvolveu SVT de acordo com os parâmetros da Resolução Nº 6 de 2016 do CNAS, a realizou de maneira indireta através de IE, bem como um dos estados que em algum instante se distanciou dos parâmetros da resolução acima citada na sua execução de sua ação de supervisão.

As durações de realização da SVT que mais apareceram no mapeamento foram de seis à oito meses, com a periodicidade mensal sendo a mais contemplada. O perfil do supervisor que mais apareceu no mapeamento foi o do profissional do SUAS (75%) e Formação em Ciências Humanas, mas é importante pontuar que houve a execução de uma ação de Supervisão por um profissional do SUAS, com ampla experiência, mas sem ensino superior. Esse fato serve de consigna de reflexão sobre o perfil de tal mediador, não tendo o presente mapeamento o interesse de aqui produzir algum juízo de valor sobre o caso.

O número de participantes foi bem diverso, tivemos ações que apontam a existência de SVT com 6 até 450 participantes, sendo muito importante pontuar que um número tão grande de participantes junto às equipes reduzidas para executar a SVT produz fragilidades na execução dessas ações, repercutindo em distanciamentos de algumas dessas intervenções junto às normativas que trazem o máximo de 20 pessoas por cada turma.

As equipes que participaram dessas ações de supervisão estão em sua maioria ligadas à Gestão do SUAS, depois técnicos de nível superior da PSB e técnicos de nível superior da PSE. Das atribuições das equipes de profissionais envolvidas, a maioria aponta para ações de gestão do SUAS 80%, bem como equipes responsáveis pela oferta de serviços socioassistenciais.

A necessidade de aprimoramento dos serviços ofertados foi um aspecto do trabalho que mais motivou a realização da SVT. Sobre as dificuldades identificadas na produção de diagnóstico da SVT, no formulário parece a rotatividade dos (as) trabalhadores (as) e fragilidade de vínculos empregatícios dessas pessoas. Nas entrevistas com esses federativos essa situação se repete.

Como potencialidade na execução das ações de SVT foram apontados em sua maioria o acolhimento da equipe e a participação como aspectos positivos. No que diz respeito ao levantamento das demandas das equipes, a maioria elenca as reuniões com as elas como via de escuta de demandas. Quatro estados apontam os formulários eletrônicos como via de coleta de dados.

Nas entrevistas o estado que desenvolveu e um outro afirmam que realizaram um diagnóstico de necessidade de supervisão. Esse mesmo estado ainda afirma que o levantamento das necessidades levava em consideração os objetivos finais da SVT.

Das temáticas percebidas como importantes a serem trabalhadas no cotidiano dos serviços técnicos, surge como principais temas geradores: a gestão no SUAS, bem como a oferta dos serviços e programas da PSB e PSE. Dos desafios na execução da SVT, a questão financeira aparece nos formulários e nas entrevistas.

Quando perguntados sobre os objetivos das ações de supervisão desenvolvidas pelos entes federados, a oferta dos serviços e de programas de acordo com as normativas do SUAS surge na maioria das entrevistas, bem como aparece o objetivo de qualificar os serviços, ao que esses intentos parecem ir ao encontro um do outro.

Sobre as metodologias utilizadas como vias de fomento às competências, nos formulários e nas entrevistas vemos as reuniões, rodas de conversa, seminários e oficinas como ações que ganham maior destaque.

A respeito da produção de monitoramento das ações de supervisão, as categorias que mais coadunam respostas foi a utilização de reuniões e a produção de relatórios de visita como vias de monitoramento. Nas entrevistas aparecem a utilização de indicadores, de sistemas e a avaliação de cada encontro. Mas, o monitoramento aparece como fragilidade em alguns entes federados frente aos seus objetivos.

A respeito das mudanças com relação ao fazer profissional das equipes após a supervisão técnica, houve apropriação dos subsídios teóricos e técnicos necessários a execução dos serviços. Bem como nas entrevistas com os estados que fizeram alguma supervisão, aparece que em 87,5% delas é feita uma avaliação positiva do impacto da SVT no exercício das atribuições das servidoras. Quando avaliam o impacto da SVT na execução e oferta dos serviços, a categoria que mais aglutina resposta é a qualificação do serviço como impacto da SVT.

Sobre os limites e entraves identificados para a resolução de problemas e desafios diagnosticados no processo de trabalho da(s) equipe(s) e que se mantêm após o processo de Supervisão Técnica a fragilidade do vínculo trabalhista reaparece como desafio, já que a SVT não resolve fragilidade de vínculo empregatício.

Sobre as formas de acompanhamento e avaliação dos resultados da SVT, a maioria dos estados que supervisão executaram, afirmam utilizar de formulários de acompanhamento e avaliação.

Todos esses estados afirmam ser possível produzir algum nível de replicabilidade de sua ação de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS. Sobre os meios de certificação, o estado que realizou sua SVT de acordo com as normativas do SUAS junto com outros dois estados afirmam que a certificação se dá pelo cumprimento de 75% de presença nas atividades de supervisão. Um estado afirma certificar a partir da realização de uma ação de compartilhamento de boas práticas, outro diz que haverá certificado quando o NUEP estiver funcionando e um ente federativo afirma que não há certificação.

Quando iniciamos as entrevistas vemos que a maioria dos entes federativos que realizaram alguma ação de supervisão a comprehende como SVT como capacitação a partir de reflexões sobre o cotidiano do trabalhador.

Dois esses estados apontam que a SVT traz semelhanças com o assessoramento técnico. Tal crença de alguns estados pode contribuir para realização de ações de apoio técnico que possam estar sendo confundidas com a SVT. Daí se apresenta a importância da existência de normativas que diferenciem essas ações.

Todos os entes federados que realizaram ações de supervisão apontam que espaço de escuta e diálogo entre membros da (s) equipe (s) era viabilizado nas reuniões de execução. Nas entrevistas percebemos que independente da forma como foi realizada a SVT várias são as ferramentas, metodologias e vias de dados para a produção do levantamento das competências a serem fomentadas nessas ações.

Sobre o material pedagógico e fonte bibliográfica utilizados nos momentos de aprendizagem estimulados durante as ações que compunham a SVT, em 87,5 % dos estados que a executaram, há o uso de documentos e normativas do SUAS.

Vários foram os produtos e ferramentas citadas como fruto da supervisão desenvolvidas pelos entrevistados como por exemplo a construção e uma agenda regulatória, o aprimoramento do PP de uma instituição de acolhimento de crianças e adolescentes, novos instrumentais que passam a ser utilizados pela Vigilância Socioassistencial, a adequação de instrumentais usados na gestão e provimento dos serviços e benefícios, alteração no fluxo de acolhimento migratório, produção de cartilha sobre o tema, melhora na execução e produção de dados sobre o SCFV e a saída do senso comum na hora da execução dos serviços socioassistenciais

Na tentativa de produção de reflexões sobre os processos discriminatórios que podem atravessar a execução de serviços ou na concessão de benefícios no SUAS, o uso de dinâmicas de grupo ou metodologias criadas pelas supervisoras aparece como ferramenta para o estado que seguiu as normativas na execução de sua SVT. As rodas de conversas, a troca de experiências e a produção de cartilhas sobre a temática de sua supervisão aparecem como formas de trabalho colaborativo.

Para a produção de conhecimento sobre os territórios, as discussões a respeito das dinâmicas sociais desses foram agenciadas por alguns desses estados. Todos os entes federados que realizaram alguma ação de Supervisão afirmam ter tido a presença de diferentes profissionais nas atividades.

No que diz respeito à avaliação de quem participa da SVT são apontados pela maioria de quem realizou o uso de formulários de avaliação das ações e as rodas de conversas. O sigilo profissional foi a via de maior produção de reflexões sobre os processos éticos no SUAS.

Todos os entes federados que desenvolveram alguma ação de supervisão, independentemente de sua aproximação ou distanciamento da resolução em questão, afirmam que a presença de equipes multidisciplinares nas turmas de supervisão garantiu a interdisciplinaridade. Para quatro entes federados a historicidade foi garantida quando se discutia a história da cidade ou território, a história da Assistência Social surge como ferramenta de garantia desse foco. Um deles trouxe a historicidade apenas na produção de dados e relatórios e não como foco, o que distanciou esse estado de promover ação de SVT de acordo com as normativas do SUAS.

Sete estados independente de seu formato de supervisão utilizaram cursos como ações complementares as ações de supervisão que desenvolveram. As oficinas foram utilizadas pelo estado que seguiu a normativa do SUAS e por outro ente federado.

No que diz respeito as facilidades do ente federado para desenvolver sua SVT, o apoio da gestão foi o fato que mais se repetiu, a área geográfica aparece em duas reuniões. O estado que desenvolveu a SVT de acordo com as normativas afirma que as facilidades por ele vivenciadas durante sua SVT foram a crença dos participantes na própria ação.

Por fim foi perguntado aos entes federados quais as principais dificuldades por eles enfrentadas na realização de suas ações de supervisão. A maioria fala da equipe executora reduzida, seguindo da metade que aponta para a falta de recurso financeiros específicos.

O mapeamento aqui apresentado possibilitou o reconhecimento de que a falta de mais orientações sobre a execução da SVT, para além das já existentes, mergulhada à um cenário de presenças de equipes reduzidas na GTEP, aparecem como principais situações que distanciaram a grande maioria dos estados da possibilidade de realizar ações de SVT de acordo com as normativas do SUAS.

Mas, em semelhante ocasião, podemos testemunhar os relatos que trazem o comprometimento das próprias equipes como potência para garantir ações que se aproximem de tal via de capacitação. É entre distanciamentos e aproximações da Resolução Nº6 de 2016 do CNAS que vemos os entes federativos sendo aqui apresentados.

Percebemos então, que é através de produções de mais orientações sobre o tema e na garantia de equipe suficiente para a sua execução, que a SVT pode se concretizar como ferramenta de capacitação no trabalho do SUAS

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarenga, E.M. (2014). Metodologia da Investigação Quantitativa e Qualitativa. 2^a edição. Edicçao Gráfica: Assunção: Paraguai.

Amorim, T.N.G.; Silva, L.B. (2011). Gestão por Competências: nuances e peculiaridades. In. REUNA. V.16. n.1, Belo Horizonte.

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

Brasil, Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Atualizada em 2008.

_____, (2004). Ministério de desenvolvimento social e combate à fome. Política Nacional de Assistência Social (PNAS) - Brasília, secretaria Nacional de Assistência Social.

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

_____, (2013). Política Nacional de Educação Permanente do SUAS: PNEP/SUAS. 1. ed. Brasília: MDS, 2013. Disponível em: <https://www.mds.gov.br/assistenciasocial/secretaria-nacional-de-assistencia-social-snas/livros/politica-nacional-de-educacao-permanente-do-suas-pnep-suas>. Acesso 21 de julho de 2024.

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

Carmona, R. G.; Santos, D. R. (2019). A supervisão técnica em serviços do SUAS: uma competência profissional em construção no Serviço Social. in. Revista Humanidades em Perspectivas | vol.2 n.1 | jul/dez 2019

Carpenter, J.; Webb, C. *Effective supervision in social work and social care*. In. Social Care Institute for excellence. Disponível em:

https://www.drugsandalcohol.ie/18661/1/SCIE_briefing43_Effective_supervision.pdf

Cordeiro, M.P; Sato, L. (2017). Psicologia na política de assistência social: trabalho em um “setor terceirizado” IN. Estud. psicol. (Campinas) 34 (1) • Jan-Mar 2017

Cruells, C. P. (2014). *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

Freitas, M.D.P.A. (2013). Supervisão na Formação em Serviço Social. Tese apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de doutor em Serviço Social. Coimbra: Portugal.

Guerra, Y.; Braga, M.E. (2019). Supervisão em Serviço Social. Disponível em <http://www.cressrn.org.br/files/arquivos/46m757L928C08m9UzW7b.pdf>.

Lucena Filho, E.L. (2022) Medidas Socioeducativas: Efetividade a partir de Estudo Comparativo das Representações Sociais de Egressos do Serviço e de Familiares de Egressos. Tese de Doutorado em Estado e Sociedade da UFSB.

Mello-Silva, L.L. (1999). Estágio profissionalizante em orientação profissional: experiência de supervisão em um curso de psicologia (I). Rev. ABOP [online]. 1999, vol.3, n.1, pp.119-135. ISSN 1414-8889.

Minayo, M.C.S. (1993). O Desafio do conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde. 6^a edição. São Paulo: Hicitec.

Moldavia (2008). *The Mechanism of Professional Supervision in Social Assistance. Minister of Social Protection, Family and Child.*

Neves, I. (2007). Formação Prática e a Supervisão da Formação. IN. Saber (e) Educar 12. Disponível em http://repositorio.esepf.pt/bitstream/20.500.11796/716/2/SeE12A_FormacaolvoneNeves.pdf

Pereira, M.E.R; Tassigny, M.M.; Bizarria, F.P.A. (2017). Terceirização e Precarização do Trabalho na Política Pública de Assistência Social . IN. Administração Pública e Gestão Social, 9(3), jul.-set., 2017, 171-183ISSN 2175-5787

Pescaru, C.M.; Dumitrescu, A.M.;Pescaru, M. (2020) *The Valences of The Supervision Process within the Social Assistance Services.* In. *Revista Universitară de Sociologie.* Year XVI, Issue 1/2020

Pretoria (2020). Chapter Two: Social Work Supervision. Disponível em <https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/26952/02chapter2.pdf>

Richardson, R.J. (1999) Pesquisa Social: métodos e técnicas. 3^a edição. São Paulo: Atlas.

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.

Apêndice A – Formulário de Mapeamento

Saudações,

Conforme orientado no e-mail que seu setor recebeu, segue um formulário para preenchimento. O presente instrumento é uma adaptação do Formulário de Mapeamento de Experiências de Supervisão Técnica no SUAS da Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS (CGGTEP), do DGSUAS/SNAS, em parceria com o CONGEMAS, o FONSEAS, o Centro Interdisciplinar de Desenvolvimento e Gestão Social, da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, e a Faculdade Pitágoras de Medicina de Eunápolis, realizado no ano de 2022. Na ocasião houve o interesse de oportunizar a estados e municípios o compartilhamento de experiências de Supervisão Técnica no SUAS.

Como alguns estados participaram do Mapeamento, mas outros não, acredito que a aplicação de um instrumental trazendo informações semelhantes e análogas, a esses estados que não se fizeram presentes, pode contribuir para a compreensão de como os entes federados e o distrito federal estão pensando e executando ações de Supervisão Técnica no Âmbito do SUAS, junto com as entrevistas virtuais semiestruturadas que já estão acontecendo com os estados que responderam ao então formulário do Mapeamento de Experiências de Supervisão.

Assim o presente instrumento, tal qual o primeiro, busca identificar e sistematizar experiências de Supervisão Técnica, alinhadas ao preconizado na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) e à Resolução CNAS nº 06 de 13 de abril de 2016, que estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no SUAS.

Este formulário deverá ser preenchido por instituições e/ou pessoas responsáveis diretamente pela execução da supervisão técnica nos estados e/ou municípios, caso tenha sido realizado alguma ação dessa natureza.

Dividido em 4 grandes blocos, solicita-se que em cada item o(s) respondente(s) busque (em) detalhar o processo de Supervisão Técnica desenvolvido, contribuindo para um diagnóstico nacional sobre esta ação.

Dúvidas e outros esclarecimentos poderão ser encaminhados para o consultor responsável pelo desenvolvimento do Levantamento Nacional de ações de Supervisão Técnica no âmbito do SUAS, conforme documento anexo ao e-mail recebido.

E-mail: everaldolauritzenpsi@gmail.com
Contato telefônico e Whatsapp: (73) 99124-9796

FORMULÁRIO DE RELATO DE EXPERIÊNCIAS DE SUPERVISÃO TÉCNICA NO SUAS



1) APRESENTAÇÃO GERAL

a) Instituição/órgão:

b) Nome(s) Responsável(eis) pelo Setor:

b.1. Houve realização de alguma ação de Supervisão Técnica alinhada ao preconizado na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) e à Resolução CNAS nº 06 de 13 de abril de 2016?

() Sim

() Não

() Houve no período de outra gestão estadual e não temos informações

() Houve Supervisão Técnica, mas diferente do preconizado acima

b.2 Caso não tenha acontecido, tente justificar a resposta.

b.3 Caso tenha sido realizada uma Supervisão Técnica, mas diferente do preconizado na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) e à Resolução CNAS nº 06 de 13 de abril de 2016, quais elementos foram na sua experiência diferentes?

OBS: independente do formato, havendo a realização da Supervisão Técnica, por favor responda as questões abaixo.

c) Forma de execução

c.1. Direta ou “interna” – (Especifique se foi realizada por Profissional ou equipe que já faz parte da instituição/órgão e que seja de área diretamente responsável pela execução de supervisão técnica ou que não sejam responsáveis diretamente pela supervisão técnica, porém que realizam, quando necessário):

c.2. Indireta ou “externa” – (Especifique se foi realizada por Profissional ou equipe externos - não vinculados - à instituição/órgão, como contratação de consultorias, por exemplo, ou outros formatos):

d) Informações de contato E-mail: Telefone:
e) Estado e local de realização da Supervisão Técnica:
f) Âmbito da oferta (municipal, regional, estadual).
g) Indicar a duração e a periodicidade da ação de Supervisão I. Duração: II. Periodicidade (semanal, quinzenal, mensal, bimestral, etc.):
h) Perfil do mediador: (indicar breve currículo com formação, experiência e principais habilidades e competências pertinentes)
i) Número de participantes:

2) DIAGNÓSTICO
a) A experiência de supervisão técnica é destinada a quais equipes de profissionais?
b) Breve resumo sobre atribuições das equipes de profissionais envolvidas.
c) Quais aspectos do trabalho social desenvolvido pela(s) equipe(s) que motivaram a realização da supervisão técnica a partir do diagnóstico? (Identificar o foco prioritário de atuação da(s) equipe(s) que motivou a realização da supervisão técnica).
d) Limitações, dificuldades e desafios identificados ao trabalho da(s) equipe(s).
e) Potencialidades e habilidades identificadas que favorecem o trabalho social das equipes de profissionais.

3) AÇÕES DESENVOLVIDAS

- a) Instrumentos de levantamento das demandas/temas** (Especificar quais estratégias e ferramentas utilizadas – por exemplo: grupos focais, formulário eletrônico, questionários, software, pesquisa bibliográfica, entrevistas, outros).
- b) Quais foram as demandas e temas levantados?**
- c) Quais foram os principais temas trabalhados durante esta experiência de Supervisão Técnica? Por quê?**
- d) Quais foram os principais desafios (técnicos, éticos, políticos, financeiros, etc.) para tratar destes temas com as equipes?**
- e) Procedimento de análise dos dados levantados** (Tendo em vista o item “a” deste bloco, especificar qual a metodologia utilizada para analisar os dados obtidos).
- f) Objetivos a serem alcançados** (Elencar quais objetivos da supervisão técnica frente ao diagnóstico realizado e que devem ser alcançados a partir das atividades propostas).
- g) Quais as metodologias utilizadas nesta experiência de supervisão técnica? (Além de elencar os tipos de metodologia, detalhe como são/ foram as atividades realizadas).**
- h) Relate sobre o processo de execução das ações** (Descrever o processo de execução, como por exemplo a participação, a adesão e envolvimento dos profissionais, as respostas às atividades realizadas, dentre outros pontos relevantes).
- i) Existem estratégias de monitoramento? Se sim, quais?** (Identificar quais estratégias foram utilizadas para realizar o acompanhamento durante o processo de supervisão, qual sua periodicidade e formato; informar se as estratégias de acompanhamento foram efetivas ou se precisam ser aprimoradas, justificando).
- j) Outras informações.**

4) CONCLUSÕES E RESULTADOS

a) Percebe-se mudanças com relação ao fazer profissional das equipes após a supervisão técnica? Quais? Destaque quais outros resultados foram alcançados por meio da intervenção da supervisão técnica.

b) Meios e Recursos identificados durante o processo da Supervisão Técnica como necessários para a construção coletiva de superação e respostas aos desafios diagnosticados no processo de trabalho da(s) equipe(s).

c) Limites e entraves identificados para a resolução de problemas e desafios diagnosticados no processo de trabalho da(s) equipe(s) e que se mantêm após o processo de Supervisão Técnica.

d) Formas de acompanhamento e avaliação da aplicação das respostas formuladas. (Quais instrumentos de registro, monitoramento e avaliação utilizados; rotina de acompanhamento; etc.):

I. Instrumentos de registros (indicar quais e descrever):

II. Monitoramento e avaliação (descrever como se dá e pontos de destaque):

III. Rotina de acompanhamento de implementação de respostas identificadas na Supervisão Técnica (descrever como se dá e o que se observou):

IV. Outros (descrever):

e) Formas de acompanhamento e avaliação dos resultados alcançados (quais instrumentos de registro, monitoramento e avaliação utilizados; rotina de acompanhamento; etc.):

I. Monitoramento e avaliação (descrever como se dá e pontos de destaque):

II. Rotina de acompanhamento de implementação de respostas identificadas na Supervisão Técnica (descrever como se dá e o que se observou):

III. Outros (descrever):

f) Replicabilidade (Indique se a proposta realizada tem condições de ser aplicada novamente e em outros contextos/espaços).

g) Meios para certificação dos trabalhadores.

h) Avaliação geral e outras informações.

Agradeço pela participação! Fim.

Após preencher o formulário, envie o documento para o e-mail: everaldolauritzenpsi@gmail.com

Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Olá, você está participando de um mapeamento de iniciativas de capacitação em serviço, no âmbito do SUAS, em formato de supervisão técnica, sob a responsabilidade do psicólogo Everaldo Lauritzen Lucena Filho. Esse levantamento tem como objetivo compreender como é que se deu a execução de ações de supervisão junto aos estados do país. Tal estudo é importante porque os seus resultados podem ajudar o MDS a preparar materiais técnicos que contribuam para a efetivação de tal ação de capacitação no nosso país. Eu vou fazer umas perguntas que você pode responder livremente, não existe resposta nem certa, nem resposta errada. Quero saber tua opinião e as tuas impressões sobre o tema. Você não precisa responder todas as perguntas se não quiser, é um direito teu. Não tem o menor problema de em qualquer momento você dizer que quer desistir ou quer parar. Além disso, mesmo você topando participar pode se recusar a continuar participando em qualquer momento, sem nenhum prejuízo pessoal. Se depois desse nosso encontro, você tiver alguma dúvida, você pode me perguntar pelo telefone do WhatsApp que a gente tem se comunicado ou pelo e-mail.

Apêndice C – Roteiro de entrevistas para estados que não realizaram ações de SVT

1. Quais motivos impossibilitaram o estado de realizar alguma ação de Supervisão Técnica?
2. Como pode a União contribuir para a realização de ações de Supervisão Técnica no estado?
3. Como o estado tenta compensar a não realização de Supervisão Técnica frente às demandas de capacitação no Estado?
4. Como vocês compreendem ser a Supervisão Técnica?
5. Como ela se diferencia das outras ações de capacitação da PNEP?
6. Quais os desafios para a realização da Supervisão Técnica?
7. Quais as potências que o Estado possui para a realização da supervisão técnica?
8. Há plano de educação permanente no estado? Como foi construído?
9. Há no plano de educação permanente previsão de realização de ações de Supervisão Técnica?
10. Há alguém na equipe que tenha realizado alguma capacitação sobre a temática?
11. Quais os planos do estado referente ao tema?

Apêndice D – Roteiro de entrevista semiestruturada supervisão técnica para estados que realizaram alguma ação de Supervisão

1. Na opinião de vocês o que é supervisão técnica?
2. O que a diferencia a SPT das outras ações de formação e capacitação de educação permanente?
3. Como vocês diferenciam supervisão de apoio técnico?
4. A supervisão técnica compõe o plano de educação permanente do Estado ou Município?
5. No geral, qual foi o objetivo da supervisão técnica de vocês?
6. Poderia exemplificar momentos ou situações nas quais alguma supervisão técnica serviu de espaço de escuta entre equipes ou trabalhadoras?
7. Como vocês realizaram o levantamento de competências necessárias para o processo/tema/serviço de supervisão que desenvolveram?
8. Quais estratégias foram utilizadas para o fomento das competências necessárias ao processo/tema/serviço de supervisão que desenvolveram?
9. Como vocês monitoravam se estavam a lograr êxito na aquisição de tais competências necessárias ao processo/tema/serviço de supervisão que desenvolveram?
10. Como vocês avaliam/avaliaram se lograram êxito na aquisição de tais competências necessárias no processo/tema/serviço de supervisão que desenvolveram?
11. Como vocês avaliam o impacto da supervisão técnica no exercício das atribuições das servidoras?
12. Como vocês avaliam o impacto da supervisão na execução e oferta dos serviços?
13. Como vocês decidem sobre o material bibliográfico a ser utilizado pela supervisão técnica?
14. Como que a supervisão técnica de vocês produziu novas ferramentas ou metodologias para superação de desafios? E se produziu novas ferramentas e metodologias, quais são?
15. Como são planejados os momentos pedagógicos da supervisão?
16. Como são executados os momentos pedagógicos?
17. Quais as práticas utilizadas para produção de autorreflexão por parte dos supervisionados sobre os processos de discriminação?
18. Quais ações de troca de experiências e trabalho colaborativo foram produzidos na supervisão técnica?
19. Como essas ações de supervisão puderam contribuir para o reconhecimento do território?
20. Como essas ações puderam produzir vias de fortalecimento de vínculos com a comunidade?
21. Tinham participação de diferentes profissionais? Diferentes equipes em um mesmo processo? Diferentes níveis de Proteção social? Tinha participação de gestores?
22. Quais as vias de avaliação dos trabalhadores frente ao processo de avaliação?
23. Quais dimensões éticas puderam ser trabalhadas com a supervisão?
24. Como a interdisciplinaridade pode ser garantida na supervisão técnica?
25. Como a historicidade pode ser garantida na supervisão técnica?

26. Como foi avaliada se houve aprendizagem significativa com a supervisão?
27. Como outras ações de capacitação e de formação, que integram os Percursos Formativos estabelecidas pela PNEP/SUAS, estavam articuladas e integradas com a Supervisão Técnica?
28. Quais as facilidades para se realizar uma supervisão técnica?
29. Quais as dificuldades para se realizar uma supervisão técnica?

ANEXO 1 – Ofício de Circular Apresentação do Consultor

00000000000000000000

BRASIL - 00000000000000000000 - Data Cadastrada

MDS

SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

OFÍCIO CIRCULAR Nº 5/2024/SNAS/DGSSUAS/CGGTEP/MDS

Brasília, 16 de maio de 2024

À Equipe Estadual de Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS

Assunto: Apresentação de consultor.

Prezados,

1. Ao cumprimentá-la, informo que a Coordenação - Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente - CGGTEP, do Departamento de Gestão do SUAS - DGSSUAS/SNAS/MDS contratou consultoria de pessoa física por meio do Projeto RDI/MDS para "Producir estudo técnico acerca da implementação de ações de Supervisão Técnica no SUAS".
2. O Professor/Pesquisador Prof.º Everaldo Lauritzen Lucena Filho foi o consultor selecionado para produzir o documento técnico. Nos próximos dias o consultor deverá entrar em contato com as respectivas coordenações estaduais, via telefone ou e-mail, para solicitar informações acerca das experiências de Supervisão Técnica, bem como preferir agendar reuniões online para coleta de dados que subsidiarão os produtos desta pesquisa.
3. A CGGTEP agradece a colaboração das coordenações estaduais e se coloca à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Atenciosamente,

"Assinado Eletronicamente"

Marcelo Marquesini Ferrari

Coordenadora - Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

Documento assinado eletronicamente por **Marcelo Marquesini Ferrari**, Coordenador(a)-Geral, em 14/05/2024, às 13:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 9º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 da Presidência da República.

A autenticidade desse documento pode ser conferida no site <https://sel.mds.senado.gov.br/auth/cases/>, informando o código verificador **15467794** e o código CRC **PCB64493**.

<https://sel.mds.senado.gov.br/auth/cases/> | Documento assinado eletronicamente pelo Coordenador(a)-Geral Marcelo Marquesini Ferrari (15467794) | Página 1 de 1



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

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO