

DELIBERAÇÕES - CMAS**DELIBERAÇÃO CMAS Nº 051 DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023.**

Dispõe sobre Aprovação de Ata nº 530/2023

A Plenária do Conselho Municipal de Assistência Social (biênio 2023/2025), reunida em assembleia ordinária, ata nº 532ª, realizada na Casa dos Conselhos, no dia 24/11/2023, e no uso de suas atribuições conferidas pela Lei Municipal nº 3.718 de 30 de setembro de 2013 e pelo seu Regimento Interno/2019,

DELIBERA:

Art. 1º Aprovar a Ata nº 530 da Reunião Ordinária do CMAS de 27 de Outubro de 2023.

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

Dourados/MS, 24 de Novembro de 2023.

Ekelis Cris Pires Sales Pina

Presidente do Conselho Municipal de Assistência Social-CMAS

Biênio 2023/2025

(Deliberação CMAS nº 036/2023, publicada em D.O. 5.953)

DELIBERAÇÃO CMAS Nº 052 DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023.

Dispõe sobre Aprovação do II Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS de Dourados (2023/2025)

A Plenária do Conselho Municipal de Assistência Social (biênio 2023/2025), reunida em assembleia ordinária, ata nº 532ª, realizada na Casa dos Conselhos, no dia 24/11/2023, e no uso de suas atribuições conferidas pela Lei Municipal nº 3.718 de 30 de setembro de 2013 e pelo seu Regimento Interno/2019,

DELIBERA:

Art. 1º Aprovar o II Plano Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Dourados (2023/2025).

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

Dourados/MS, 24 de Novembro de 2023.

Ekelis Cris Pires Sales Pina

Presidente do Conselho Municipal de Assistência Social-CMAS

Biênio 2023/2025

(Deliberação CMAS nº 036/2023, publicada em D.O. 5.953)

EDITAL - LICENÇA AMBIENTAL

NAARA AVILA DA CRUZ ALENCAR, torna público que requereu do Instituto de Meio Ambiente de Dourados - IMAM - a Licença Simplificada - LS, para atividade de Cirurgião Dentista Clínico Geral, localizado na Rua Major Capilé, nº. 2992, Jardim Caramuru, no município de Dourados (MS). Não foi determinado Estudo de Impacto Ambiental.



**II PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SISTEMA
ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) DE DOURADOS-MS
– 2023/2025 –**

Dourados-MS
Novembro/2023

ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
PREFEITURA DE DOURADOS
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - SEMAS

**II PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SISTEMA
ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (SUAS) DE DOURADOS-MS
– 2023/2025 –**

O plano visa estabelecer estratégias de ofertas de capacitações aos trabalhadores do SUAS no Município de Dourados-MS, com vistas ao aprimoramento das práticas profissionais junto aos diversos equipamentos, à gestão e ao exercício do controle social, no período de janeiro de 2023 a janeiro de 2025, em cumprimento à Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

Dourados-MS
Novembro/2023

EXPEDIENTE

Secretária Municipal de Assistência Social

Daniela Weiler Wagner Hall

Diretora da Gestão do SUAS

Angela Maria Teixeira

Diretora da Proteção Social Especial

Ekelis Cris Pires Sales Pina

Diretora da Proteção Social Básica

Nilza Jesus dos Anjos Santana

Diretor de Administração

Márcio Prudenciano Angélico

Diretor de Finanças

Marcelo Flegr

FICHA TÉCNICA

Elaboração e redação versão preliminar

A.S. Esp. Angela Maria Teixeira

Profa. Ma. Elisa de Oliveira Khum

A.S. Ma. Ledi Ferla.

A.S. Ma. Maria Madalena dos Santos Marques Gehm

Redação, revisão e formatação versão final

Profa. Ma. Anita Tetslaff Torquato Melo

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Relação das comunidades indígenas em contextos urbanos e/ou acampamentos

Tabela 2 – Quantitativo de cargos e servidores da SEMAS - setembro/2023

Tabela 3 – Cursos/eventos ofertados no período de setembro de 2022 a outubro de 2023

Tabela 4 – Eventos promovidos por órgão externos com o apoio na logística do NEP

Tabela 5 – Reuniões Ordinárias da Comissão do Núcleo de Educação Permanente

Tabela 6 – Tamanho da amostragem de pesquisa

Tabela 7 – Idade dos servidores

Tabela 8 – Necessidades especiais

Tabela 9 – Nível de escolaridade considerando a graduação mais elevada

Tabela 10 – Quantitativo de graduação dos servidores

Tabela 11 – Disciplina acadêmica/profissional como primeira opção de graduação

Tabela 12 – Disciplina acadêmica/profissional como segunda opção de graduação

Tabela 13 – Disciplina acadêmica/profissional como terceira opção de graduação

Tabela 14 – Disciplina acadêmica/profissional como quarta opção de graduação

Tabela 15 – Disciplina acadêmica/profissional como opção em pós-graduação

Tabela 16 – Quantitativo de disciplina acadêmica/profissional como opção na pós-graduação

Tabela 17 – Vínculo empregatício

Tabela 18 – Tempo de serviço na SEMAS

Tabela 19 – Setor em que atua

Tabela 20 – Modalidade para as capacitações

Tabela 21 – Período para as capacitações

Tabela 22 – Frequência para as capacitações

Tabela 23 – Temas para as capacitações

Tabela 24 – Interesse em atuar nas capacitações

Tabela 25 – Condicionais para ser formador/mediador

Tabela 26 – Quantitativo de sugestões para melhorias do Núcleo de Educação Permanente

Tabela 27 – Sugestões apresentadas para melhorias do Núcleo de Educação Permanente

Tabela 28 – Críticas ao Núcleo de Educação Permanente

Tabela 29 – Temas para as capacitações do ano de 2024 e início de 2025

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Limites geográficos de Dourados em relação às regiões

Figura 2 – Distritos e área urbana do Município de Dourados

Figura 3 – Territórios Indígenas de Dourados: Aldeias Bororó e Jaguapiru

Figura 4 – Territórios Indígenas de Dourados: Aldeia Panambizinho

Figura 5 – Reserva Indígena de Dourados e demais áreas existentes no entorno

Figura 6 – Territórios da Política de Assistência Social de Dourados (2016)

Figura 7 – Organograma da Secretaria Municipal de Assistência Social de Dourados (2017)

LISTA DE SIGLAS

ACESSUAS	Programa Nacional de Acesso ao Mundo do Trabalho
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
APM	Associação de Pais e Mestres
CADÚNICO	Cadastro Único para Programas Sociais
CADSUAS	Sistema de Cadastro do Sistema Único de Assistência Social
CapacitaSUAS	Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social
CCI	Centro de Convivência do Idoso
CMAS	Conselho Municipal de Assistência Social
CMDCA	Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente
CNAS	Conselho Nacional de Assistência Social
CRAS	Centro de Referência de Assistência Social
CREAS	Centro de Referência Especializado de Assistência Social
CT	Conselho Tutelar
EAD	Educação a distância
FMIS	Fundo Municipal de Investimento Social
IGD-PBF	Índice de Gestão Descentralizada do Programa Bolsa Família
PAIF	Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família
PAEFI	Serviço de Proteção e Atendimento a Famílias e Indivíduos
LA	Liberdade Assistida
LOAS	Lei Orgânica de Assistência Social
MSE	Medida Socioeducativa
OIM	Organização Internacional para as Migrações
SEMAS	Secretaria Municipal de Assistência Social
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
PNEP/SUAS	Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social
NOB-RH/SUAS	Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social
NOB/SUAS	Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social

MDS	Ministério de Desenvolvimento Social
PCCS	Plano de Cargos, Carreiras e Salários
PSC	Prestação de Serviço à Comunidade
REDE-SUAS	Sistema Nacional de Informação do Sistema Único de Assistência Social
RH	Recursos Humanos
SCFV	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos
SEMED	Secretaria Municipal de Educação
SEMS	Secretaria Municipal de Saúde
SICON	Sistema de Condicionalidades do Bolsa Família
SEAD	Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho

AGRADECIMENTOS

À Secretária Municipal de Assistência Social, Daniela Weiler Wagner Hall.

Às servidoras que já atuaram no Núcleo de Educação Permanente e contribuíram na construção das bases de todo o trabalho realizado atualmente, Ekelis Cris Pires Sales Pina, Heblisa Pinheiro de Mello, Ivoneide Messias da Cruz, Ledi Ferla, Maria Cristina Amorim Mussuri Araújo, Shirley Flores Zarpelon.

Aos trabalhadores do SUAS atuantes nas unidades públicas socioassistenciais de atendimento e nas organizações públicas civis (OSCs).

Aos conselheiros de garantia de direitos e aos conselheiros tutelares.

Aos representantes da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), do Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN) e do Instituto Federal do Mato Grosso do Sul - Campus Dourados pela participação e colaboração neste processo.

Que juntos possamos trilhar os caminhos que levem à consolidação do SUAS no Município de Dourados – MS, possibilitando o estabelecimento de estratégias para o aprimoramento da prática profissional junto às diversas unidades de atendimento qualificando a oferta de serviços, benefícios, gestão e o exercício do controle social.

Comissão Municipal de Educação Permanente

“O momento que vivemos é um momento de pleno desafios. Mais de que nunca é preciso ter coragem, é preciso ter esperanças para enfrentar o presente. é preciso resistir e sonhar. é necessário alimentar os sonhos e concretizá-los dia-a-dia nos horizontes de novos tempos mais humanos, mais justos, mais solidários” .

Marilda Villela Iamamoto

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 IDENTIFICAÇÃO	14
2.1 Dados do Órgão Gestor	14
2.2 Dados dos membros da Comissão de Educação Permanente (CNEP/SEMAS)	15
3 FUNDAMENTAÇÃO HISTÓRICA	18
3.1 A Gestão do Trabalho e os profissionais do SUAS.....	20
4 OBJETIVOS	25
4.1 Objetivo Geral	25
4.2 Objetivos Específicos	25
5 DIAGNÓSTICO DO SUAS NO TERRITÓRIO	26
5.1 Formação histórica e aspectos gerais do Município de Dourados-MS	26
5.2 Povos indígenas no Município de Dourados	28
5.3 População imigrante no Município de Dourados	31
5.4 Sistema Único de Assistência Social do Município de Dourados - Território.....	33
5.4.1 Unidades de atendimentos socioassistenciais que atuam na Proteção Social Básica no município	34
5.4.2 Unidades de atendimento socioassistencial que atuam na Proteção Social Especial no município	40
6 ORGANIZAÇÃO DO ÓRGÃO GESTOR	42
6.1 Recursos Financeiros.....	44
6.2 Recursos Humanos	44
7 QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES DA SEMAS	46
7.1 Histórico da qualificação dos trabalhadores da SEMAS Dourados/ MS.....	46
7.2 Reestruturação do Núcleo de Educação Permanente	47
7.2.1 Resultados alcançados nos anos de 2022 e 2023.....	49
7.2.2 Atuação da Comissão de Educação Permanente da Secretaria Municipal de Assistência Social de Dourados/MS – CNEP/SEMAS	55
8 LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO	59
8.1 Tabulação dos dados do questionário de diagnóstico da Educação Permanente	59
8.1.1 Seção 1 - Dados pessoais.....	60
8.1.2 Seção 1 – Vida funcional.....	65
8.1.3 Seção 2 – Diagnóstico da Educação Permanente	66
8.1.4 Seção 3 – Colaboração	69
8.1.5 Seção 4 – Dados complementares	70
9 DEFINIÇÕES DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA 2024/2025	75
9.1 Fonte de recursos	75
9.2 Temática a serem abordadas.....	75

10 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	78
REFERÊNCIAS	79
ANEXOS	84
ANEXO I – Estrutura do Questionário Diagnóstico/2023	85
ANEXO II – Estrutura do Questionário Avaliação de Reação	94
ANEXO III – Publicação do Decreto n.º 2.607/2023 de nomeação de novos membros para compor a Comissão do Núcleo de Educação Permanente.....	98

1 INTRODUÇÃO

Um das grandes contribuições no processo de aprimoramento da gestão do Sistema Único da Assistência Social (SUAS), e da qualificação de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, foi a instituição da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) que estabeleceu os princípios e diretrizes para a instituição da perspectiva político-pedagógica fundada na educação permanente na Assistência Social (BRASIL, 2013).

Desde então, busca-se aprimorar a profissionalização da assistência social no país, em um processo contínuo ao aperfeiçoamento das habilidades e atitudes dos trabalhadores, gestores e conselheiros de garantia de direitos da política de assistência social.

A partir do movimento histórico, a perspectiva político-pedagógica permite a problematização dos pressupostos teóricos e contextos dos processos de trabalho e das práticas profissionais, que irão contribuir ao desenvolvimento da capacidade crítica, da autonomia e da responsabilização das equipes de trabalho aspirando à construção de soluções compartilhadas.

Nesse sentido, a Secretaria Municipal de Assistência Social de Dourados (SEMAS), instituída em 2001, seguindo o que preconizada a Lei Municipal n.º 3.783, de 23 de abril de 2014, que dispôs sobre o Sistema Municipal de Assistência Social de Dourados-MS, buscará aprimorar a Política Municipal de Educação Permanente com um compromisso coletivo de qualificar os trabalhadores do SUAS, incluindo os que atuam nas instituições conveniadas do terceiro setor, a partir do fortalecimento do trabalho social, no entendimento da construção do protagonismo do usuário e da participação cidadã (DOURADOS (MS), 2014).

Este Plano, portanto, enquanto eixo norteador, objetiva ampliar o leque de possibilidades metodológicas para uma aprendizagem significativa, tendo como base as diretrizes e os objetivos da Política de Assistência Social de atendimento à população em risco e em situação de vulnerabilidade social. Nesta circunstância, buscar-se-á desenvolver estratégias formativas que contemplem os princípios de uma educação transformadora e autêntica, na qual os profissionais se percebam como sujeitos da sua ação e com possibilidades efetivas de transformá-la.

Entende-se que a formação não ocorre, tão somente, pelo acúmulo de cursos, palestras e técnicas, todavia, que sua base seja conjuntamente formada em um trabalho reflexivo, crítico e propositivo, com práticas e reconstrução permanente de uma identidade pessoal e profissional.

2 IDENTIFICAÇÃO

2.1 Dados do Órgão Gestor

Nome do órgão gestor responsável pela política de assistência social: Secretaria Municipal de Assistência Social de Dourados-MS (SEMAS)			
Endereço: Rua Coronel Ponciano, 1700, Bloco Anexo	CEP: 79830-220	Município: Dourados	UF: MS
Nome do Gestor responsável pela elaboração do PEP/SUAS: Daniela Weiler Wagner Hall			
Cargo/Função: Secretária de Assistência Social	CPF: 620.899.781-04	Telefone fixo: 55 67 3411-7710	
Celular: 55 67 999174-4554	E-mail: semas@dourados.ms.gov.br		
Equipe responsável pela elaboração do Plano: <p>A equipe responsável pela elaboração do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS e formada pelos servidores que atuam ou atuaram no Núcleo de Gestão Educação Permanente (NEP/DGSUAS) e pela Comissão Municipal de Educação Permanente do SUAS (CNEP/SEMAS) que foi instituída por meio do Decreto n.º 2.519, de 13 de abril de 2020, conforme Anexo I (DOURADOS (MS), 2020). A comissão possui as seguintes atribuições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Levantar as necessidades de ofertas de formação e qualificação, promovendo o desenvolvimento profissional e pessoal dos trabalhadores do SUAS; • Contribuir para elaboração do Plano Municipal de Educação Permanente no SUAS para posterior aprovação pelo Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS; • Promover intercâmbio, diálogo e cooperação entre os diferentes setores que desejam contribuir para a implementação da Política de Educação Permanente, primando pela oferta e implementação de ações para formação e qualificação dos trabalhadores do SUAS; • Desenvolver conjuntamente com a Gestão, ações educacionais para capacitação e desenvolvimento dos trabalhadores do SUAS; • Viabilizar recursos para que os trabalhadores atuem como equipe comprometida com o processo de trabalho e com o atendimento ao público do SUAS; • Viabilizar a validação de certificados de formação e capacitação adquiridos externamente aos percursos formativos estabelecidos na Política Nacional de Educação Permanente do Sistema único de Assistência Social – PNEP/SUAS; • Proporcionar condições para desenvolvimento de habilidades e talentos dos trabalhadores do SUAS; • Elaborar relatório anual dos programas desenvolvidos pela Educação Permanente no SUAS. 			

2.2 Dados dos membros da Comissão de Educação Permanente (CNEP/SEMÁS)

Devido a mudanças de servidores no órgão gestor da SEMÁS, com remoções dentro do próprio quadro, cedência de/para outras secretarias, bem como, eleição do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS), ocorrem alterações na composição da CNEP/SEMÁS, que foram regulamentadas por meio dos Decretos n.º 107, de 11 de fevereiro de 2021, n.º 1.794, de 18 de novembro de 2021 e n.º 2.607, de 25 de setembro de 2023, conforme anexos IV a VIII (DOURADOS (MS), 2021a; 2021b, 2022, 2023). Abaixo seguem os dados pessoais dos dezenove membros atuais:

I) Nome: Angela Maria Teixeira	CPF: 001.141.961-09
Telefone: (67) 99941-3613	E-mail: angela_teixeira25@hotmail.com
Cargo/Função: Diretora de Gestão do SUAS (DGSUAS/SEMÁS)	
Vinculação ou Representação: Titular da Diretoria de Gestão do Sistema Único de Assistência Social (DGSUAS/SEMÁS)	
II) Nome: Aurélia Carolina de Andrade Siqueira Bueno Palicer	CPF: 139.068.951-49
Telefone: (67) 99919-1436	E-mail: aureliapalicer@hotmail.com
Cargo/Função: Técnica da Vigilância Socioassistencial (DGSUAS/SEMÁS)	
Vinculação ou Representação: Suplente da Diretoria de Gestão do Sistema Único de Assistência Social (DGSUAS/SEMÁS)	
III) Nome: Maria Madalena dos Santos Marques Gehm	CPF: 910.507.230-15
Telefone: (67) 99985-2276	E-mail: mariamgehm@hotmail.com
Cargo/Função: Técnica do Núcleo de Educação Permanente (NEP/DGSUAS/SEMÁS)	
Vinculação ou Representação: Núcleo de Educação Permanente (NEP/DGSUAS/SEMÁS)	
IV) Nome: Anita Tetslaff Torquato Melo	CPF: 368.162.641-34
Telefone: (67) 99971-2721	E-mail: anitatetslaff@hotmail.com
Cargo/Função: Técnica-pedagógica do Núcleo de Educação Permanente (NEP/DGSUAS/SEMÁS)	
Vinculação ou Representação: Suplente do Núcleo de Educação Permanente (NEP/DGSUAS/SEMÁS)	
V) Nome: Lourdes Maciel de Souza	CPF: 583.344.241-91
Telefone: (67) 99637-7566	E-mail: lourdeshop@gmail.com
Cargo/Função: Técnica do Núcleo de Gestão do Trabalho-RH (DGSUAS/SEMÁS)	
Vinculação ou Representação: Titular do Núcleo de Gestão do Trabalho (DGSUAS/SEMÁS)	
VI) Nome: Nilza Jesus dos Anjos Santana	CPF: 834.774.891-87
Telefone: (67) 991838466	E-mail: nilza_anjos@hotmail.com
Cargo/Função: Diretora da Proteção Social Básica (PSB/SEMÁS)	
Vinculação ou Representação: Titular da Proteção Social Básica (PSB/SEMÁS)	
VII) Nome: Elisa de Oliveira Khum	CPF: 947.931.741-91
Telefone: (67) 999173945	E-mail: elisa.o.kuhn@gmail.com
Cargo/Função: Técnica do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) (PSB/SEMÁS)	
Vinculação ou Representação: Suplente da Proteção Social Básica (PSB/SEMÁS)	

VIII) Nome: Shirley Flores Zamperlon	CPF: 164.779.791-87
Telefone: (67) 992383309	E-mail: shirleyzarpelon@gmail.com.br
Cargo/Função: Coordenadora do serviço Família Acolhedora	
Vinculação ou Representação: Titular da Proteção Social Especial (PSE/SEMAS)	
IX) Nome: Ekelis Cris Pires Sales Pina	CPF: 908.600.201-34
Telefone: (67) 99245-9141	E-mail: ekelis13@hotmail.com
Cargo/Função: Diretora da Proteção Especial (PSE/SEMAS)	
Vinculação ou Representação: Suplente da Proteção Social Especial (PSE/SEMAS)	
X) Nome: Dorca Soares de Lima	CPF: 312.383.862-53
Telefone: (67) 99985-4787	E-mail: dorcasoaresbrito@hotmail.com
Cargo/Função: Conselheira do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS)	
Vinculação ou Representação: Titular do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS)	
XI) Nome: Marcelle Alessandra Santos	CPF: 050.960.261-40
Telefone: (67) 99949-8959	E-mail: cmas.dourados@dourados.ms.gov.br
Cargo/Função: Conselheira do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS)	
Vinculação ou Representação: Suplente do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS)	
XII) Nome: Heblisa Pinheiro de Mello	CPF: 024497271-08
Telefone: (67) 98404-0997	E-mail: backupheblisa@gmail.com
Cargo/Função: Assistente Administrativa do Centro de Referência Especializada de Assistência Social (CREAS) (PSE/SEMAS)	
Vinculação ou Representação: Titular do Fórum Municipal dos Trabalhadores do SUAS (FMTSUAS)	
XIII) Nome: Tania Santos Bernardes	CPF: 052.441.759-80
Telefone: (67) 98404-0997	E-mail: tania.sbernardes@gmail.com
Cargo/Função: Psicóloga do Centro de Referência de Assistência Social	
Vinculação ou Representação: Suplente do Fórum Municipal dos Trabalhadores do SUAS (FMTSUAS)	
XIV) Nome: Carlos Vinícius da Silva Figueiredo	CPF: 324.507.608-81
Telefone: (67) 3410-8506/98164-2460	E-mail: carlos.figueiredo@ifms.edu.br
Cargo/Função: Diretor do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS)	
Vinculação ou Representação: Titular do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS)	
XV) Nome: Natalli Macedo Rodrigues Falleiros	CPF: 040.492.199-05
Telefone: 3410-8505/981171752	E-mail: natalli.falleiros@ifms.edu.br
Cargo/Função: Diretora Adjunta do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS)	
Vinculação ou Representação: Suplente do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS)	
XVI) Nome: Washington Cesar Shoiti Nozu	CPF: 328.682.038-50
Telefone:	E-mail: washihgtonnozu@ufgd.edu.br
Cargo/Função: Professor Adjunto da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)	
Vinculação ou Representação: Titular da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)	
XVII) Nome: Mirian Silva Adorno	CPF: 024.091.365-59
Telefone: 67-3410-2310	E-mail: mirianadorno@ufgd.edu.br
Cargo/Função: Psicóloga	
Vinculação ou Representação: Suplente do Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)	
XVIII) Nome: Rafael de Arruda	CPF: 042.017.531-82
Telefone: 67-991023899	E-mail: raarruda62@gmail.com
Cargo/Função: Professor Adjunto do Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN)	
Vinculação ou Representação: Titular do Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN)	
XIX) Nome: Cibeli Gonçalves Cardozo	CPF: 013.386.511-88
Telefone: 67-9992348662	E-mail: ciby_cardozo@hotmail.com
Cargo/Função: Coordenadora de curso do Centro do Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN)	
Vinculação ou Representação: Suplente do Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN)	

Ressalta-se a atuação das pessoas abaixo que já compuseram a presente comissão e que muito contribuíram para a construção das políticas públicas de assistência social no Município de Dourados-MS (DOURADOS (MS), 2020; 2021a; 2021b; 2022), sendo eles:

- a) Ariana Trajano de Oliveira;
- b) Cintia Santos Diallo;
- c) Cristiane Campos de Andrade;
- d) Edivaldo Corrêa de Oliveira;
- e) Elizandra Marinho de Albuquerque Galdino;
- f) Francielle Priscyla Port;
- g) Helaine Nonato Camilo
- h) Hilka Myrla Gonçalves;
- i) Graziela Gonçalves;
- j) Ivoneide Messias da Cruz;
- k) Jaina Garcia Duarte Guirardi
- l) Kelly Cristina Pretti Barbosa de Matos;
- m) Ledi Ferla;
- n) Marcia Adriana Freire Medeiros Alves;
- o) Márcia Floriano;
- p) Maria Cristina Amorim Mussuri Araújo;
- q) Mônica Roberta Marin de Medeiros;
- r) Priscila Ribas Terra;
- s) Regina Helena Varga Valente de Alencar;
- t) Simone Brasil Chamorro; e
- u) Sinivaldo dos Santos.

3 FUNDAMENTAÇÃO HISTÓRICA

O II Plano de Educação Permanente do município de Dourados-MS, que irá vigorar no período de janeiro 2023 a janeiro 2025, é fruto do processo de profissionalização do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), sendo fundamentado pela legislação vigente. Tem como ponto de partida a Constituição Federal de 1988 que estabeleceu a Seguridade Social contemplando a assistência social como direito do cidadão e dever do estado (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, Silveira (2011) ratifica que, após a Constituição de 1988 e a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS/1993), o SUAS foi sendo configurado visando o aprimoramento dos direitos com primazia de responsabilidade do Estado nesta oferta. Sendo assim, a evolução normativa no campo da assistência social se desenvolveu gradativamente, proporcionando sua estruturação/efetivação em nível nacional:

[...] em relação à profissionalização dessa política pública destacam-se: Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS; Norma Operacional Básica do SUAS/2012; Resoluções do CNAS nº 17/2011 e 09/2014; Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS; Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social – Capacita SUAS (BRASIL, 2016, p.14).

Nessa conjuntura, a Política Nacional de Assistência Social (PNAS), de 2004, marcou definitivamente seus princípios, diretrizes e objetivos, quem são os usuários e identifica como política pública de proteção social. O PNAS organiza os serviços e os benefícios assistenciais a serem ofertados em todos os municípios brasileiros, que são: (i) serviço de proteção social básica; (ii) serviço de proteção social especial de média e alta complexidade; (iii) benefício de prestação continuada (BPC); e (iv) benefício de transferência de renda e os benefícios eventuais. Assim como, no âmbito da assistência social são ofertados Programas e Projetos (BRASIL, 2004).

A PNAS foi a base para a construção do SUAS pois afirmou a matricialidade sociofamiliar, a descentralização político-administrativa, a territorialização, o financiamento, o controle social e a participação dos usuários nas instâncias de decisão, assim como, a necessidade de se constituir equipes técnicas qualificadas, que é o mais importante instrumento na gestão dos serviços e benefícios assistenciais.

Por outro lado, a primeira Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS), de 2005, organizou o sistema apresentando as atribuições de cada esfera de governo (BRASIL, 2005), dando

início a implantação do SUAS em todo o território brasileiro, inclusive em Dourados. Nessa época, a gestão municipal instituiu as unidades descentralizadas de assistência social nos bairros mais populosos, no distrito de Vila Vargas e na Reserva Indígena.

Com o objetivo de contribuir para a consolidação do SUAS como uma política pública de direitos e de garantia da proteção social aos cidadãos, em 2006 foi criada a primeira Norma Operacional Básica de Recursos Humanos NOB-RH/SUAS. Esse instrumental estabeleceu os princípios e diretrizes e os critérios para a gestão do trabalho e a educação permanente dos trabalhadores que atuam no SUAS.

Um dos avanços desse documento foi definir os perfis profissionais, as condições de trabalho, os planos de carreira, os processos de capacitação e formação, os mecanismos de participação e controle social e os instrumentos de monitoramento e avaliação da gestão do trabalho no SUAS (BRASIL, 2006).

A NOB-RH/SUAS foi regulamentada por meio da Resolução CNAS n.º 01, de 25 de janeiro de 2007, com o objetivo de qualificar a oferta dos serviços e consolidar o direito socioassistencial, orientando os municípios brasileiros na operacionalização da Gestão do Trabalho no âmbito da assistência social como uma questão estratégica (BRASIL, 2007).

A existência de famílias e indivíduos em situação de pobreza e extrema pobreza, as violações de direitos a que estão expostos, requer das equipes de referência, e demais trabalhadores do SUAS, capacitação permanente que possibilite a troca de saberes com vista a uma reflexão constante, a fim de que as práticas sejam embasada em princípios éticos-políticos, com metodologias emancipatórias que favoreçam aos usuários a proteção social, a serem alcançadas pelas seguranças assistenciais de acolhida, renda, autonomia, convivência familiar e comunitária, bem como, apoios e auxílios que a política possa oferecer.

Gradativamente o SUAS foi sendo implantado no território nacional dando visibilidade à assistência social sob a ótica do direito, em contraponto ao assistencialismo historicamente vivenciado pelos usuários (denominados inicialmente de clientes) que foi praticado por gestores, profissionais, administradores públicos, políticos ou pessoas de “boa vontade”. Portanto, a assistência social tem passando por um processo de profissionalização.

Nesse processo de profissionalização, recai aos gestores municipais a responsabilidade de estruturar a Gestão do Trabalho em âmbito local, indo ao encontro das normativas vigentes. A efetivação de serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social resultam da

intervenção competente das equipes de referência, pressupondo a valorização do trabalhador e das suas condições de trabalho. Práticas essas aprimoradas por meio dos processos de qualificação das habilidades teóricas e práticas dos trabalhadores do SUAS.

Vilas Boas, Ferrari e Castro (2015) apontam que para suplantar as condutas de benemerência tradicionalmente vivenciadas, em busca da consolidação do SUAS, existem desafios que demandam dos trabalhadores “a apropriação de um conjunto variado de conhecimentos, habilidades e atitudes nos campos da gestão, do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais e do controle social” (VILAS BOAS; FERRARI; CASTRO, 2015, p. 24).

Conforme apontado por Peres (2016), a NOB/RH/SUAS/2006 trata sobre a gestão do trabalho nas três esferas de governo, na qual são delimitadas as responsabilidades que cada ente federativo visando à qualidade e à eficácia nos processos de trabalho e a valorização do trabalhador da área, sendo estes quesitos imprescindíveis para o sucesso/insucesso da política. Desta forma:

[...] compreende-se assim que a gestão do trabalho trata das questões do trabalho e dos trabalhadores. Do trabalho planejado e organizado em consonância com os princípios e diretrizes da Política de Assistência Social; e dos trabalhadores enquanto principal recurso na construção e efetivação do trabalho pretendido (PERES, 2016, p. 84).

A Gestão do trabalho no SUAS envolve a criação e a organização de estruturas de referência técnica e institucional, com o objetivo de orientar e proporcionar apoio permanente para a regulamentação de aspectos que envolvem o trabalho na assistência social a serem pactuados e submetidos ao controle democrático da sociedade civil organizada. A gestão de trabalho também atua nas mesas de negociação e nos conselhos e instâncias de pactuação, bem como, na formação de uma ampla rede de formação permanente nos processos de capacitação.

3.1 A Gestão do Trabalho e os profissionais do SUAS

A Lei n.º 12.435/2011, que alterou a LOAS, no seu artigo 6º, estabeleceu entre os seus objetivos a implementação da gestão do trabalho e a educação permanente da assistência social (BRASIL, 2011a). A lei reconheceu, ainda, que para garantir o caráter público da prestação dos serviços assistenciais, faz-se necessário a existência de servidores públicos responsáveis pela execução dos serviços.

As equipes de referência foram instituídas pelo Conselho Nacional de Assistência Social

(CNAS) por meio da Resolução n.º 17/2011 e n.º 09/2014 e devem ser compostas por profissionais de diferente áreas profissionais. Dessa forma, a primeira resolução ratificou a equipe de referência, definida pela NOB-SUAS/RH, e reconheceu as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e as funções essenciais de gestão do SUAS; a segunda ratificou e reconheceu as ocupações profissionais de ensino médio e fundamental (BRASIL, 2011b; 2014b).

Nesse sentido, as equipes de referência devem ser constituídas por quadros de servidores efetivos, situando como

[...] referências de proteção social para as famílias e indivíduos, que tem nas equipes a certeza de que encontrarão respostas qualificadas para suas necessidades. Uma referência, portanto, construída a partir de conhecimentos técnicos específicos e de uma postura ética que, ao colher as necessidades sociais das cidadãs como direito, acenam em direção a horizontes mais acolhedores, compartilhados e de maior autonomia (BRASIL, 2007)

Em âmbito municipal, no Capítulo V, da Lei n.º 3.783/2014, a gestão do trabalho no SUAS/Dourados compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional, como segue:

[...] § 1º Compreende-se por ações relativas à valorização do trabalhador, na perspectiva da desprecarização da relação e das condições de trabalho, dentre outras: I - a realização de concurso público; II - a instituição de avaliação de desempenho; III - a instituição e implementação de Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação; IV- a adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS; V - a garantia de ambiente de trabalho saudável e seguro, em consonância às normativas de segurança e saúde dos trabalhadores; VI - a instituição de observatórios de práticas profissionais (DOURADOS, 2014).

Assim sendo, os incisos I a VIII, do art. 109, da NOB/SUAS (2012), demonstram os eixos orientadores que os gestores devem utilizar para nortear a estruturação da gestão do trabalho em suas esferas. A realização de concursos públicos é essencial ao aprimoramento da gestão pública, pois as equipes somente se tornarão “equipes de referência” nas unidades de atendimento de proteção básica, especial e gestão contando com vínculos trabalhistas não fragilizados por contratos temporários e/ou cargos comissionados. Como aponta o Caderno de Orientações Técnicas do MDS, “a equipe de referência é o conjunto de profissionais responsáveis diretamente pela gestão e oferta dos serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda, que deve assegurar a

efetivação da política pública de forma contínua e qualificada” (BRASIL,2012, p.15).

Nesse contexto, o inciso II reforça a instituição da avaliação de desempenho que compreende um instrumento que possibilita uma reavaliação contínua do trabalhador, visto como um estudo periódico da atuação e das relações institucionais, nos seguintes termos:

[...] A avaliação de desempenho dos trabalhadores do SUAS é a apuração do desempenho efetivo do trabalhador, levando em consideração o desempenho individual e da equipe, a análise institucional, as condições de trabalho que são oferecidas, sua adaptação ao cargo, a oferta de possibilidades de desenvolvimento e de ascensão na carreira e os vencimentos ou salários que auferir, a partir de parâmetros produzidos coletivamente e pactuados nas Mesas de Negociação do SUAS. (BRASIL, 2011b, p.28)

Segundo Teixeira (2016), a instituição e a implementação de Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação (inciso III) deve partir de uma iniciativa planejada, construído com base em um diagnóstico que contemple as necessidades das equipes. O autor ainda menciona como um avanço importante para a educação permanente o Programa Capacita SUAS, instituído pela Resolução CNAS n.º 08/2012, que

[...] começou a operacionalizar, em nível nacional, a oferta de capacitações abrangendo as diversas temáticas que envolvem a instrumentalização do Sistema Único de Assistência Social – SUAS: gestão do SUAS, provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais e controle social do SUAS. (TEIXEIRA, 2016, p. 03)

Outro espaço que se apresenta como importante instrumento de deliberação e avanço são as Conferências de Assistência Social, nas três esferas de governo, realizadas a cada dois anos, que trazem as demandas inerentes a gestão do trabalho. Citamos aqui a conferência realizada 2011, que tinha como cerne de discussão a temática: Avançando na consolidação do Sistema Único da Assistência Social (SUAS) com a valorização dos trabalhadores e a qualificação da gestão, dos serviços, programas, projetos e benefícios.

Conforme Verbisck e Zottos (2014), ao planejar as ações da educação permanente se faz necessário sair da ideia da transmissão de conteúdo, e partir para uma visão horizontal entre os papéis facilitador/capacitando, por meio de troca de experiências, aulas dialogadas, vídeos, dinâmicas de grupo, entre outras metodologias, sempre estimulando a participação de todos os envolvidos (VERBISCK; ZOTTOS, 2014).

Ao falar da estruturação de um sistema também é essencial estabelecer parâmetros de

atuação, os quais contemplam o conceito de perfis profissionais (inciso IV). A atuação do trabalhador da área e da oferta de serviços, benefícios, programas e projetos incidem diretamente sobre as necessidades das populações em situação de vulnerabilidade e os resultados destas intervenções que são complexas e subjetivas.

Ainda nos incisos V e VI, que tratam da instituição das mesas de negociação e da instituição de planos de cargos, carreira e salários (PCCS), a mesa de negociação possibilita a participação dos trabalhadores da área no processo de articulação que

[...] se constitui, portanto, num espaço fundamental para a democratização das relações de trabalho na assistência social e, ao funcionar como estratégia de tratamento dos conflitos, reafirma e reforça uma característica essencial do SUAS: a lógica da negociação e pactuação entre os diversos atores que atuam no sistema (BRASIL, 2011b, p.174-175).

Cabe ressaltar que a instituição de direitos dos trabalhadores não se efetiva sem luta e articulação, tendo em vista os interesses divergentes entre gestores e os trabalhadores, sendo que “[...] a negociação é uma metodologia democrática de tratamento dos conflitos e impasses nas relações interpessoais, que se estabelece quando se quer chegar a uma solução ou, pelo menos, a um entendimento” (BRASIL, 2011b, p. 173).

Quanto ao desenvolvimento da política pública, outro aspecto a ser observado é a qualidade da garantia de um ambiente de trabalho saudável e seguro, em consonância às normativas de segurança e saúde dos trabalhadores (inciso VII). Esse é um tema que deve ser debatido, também, nas Mesas de Negociação para buscar estratégias coletivas à proteção do trabalhador, discutindo a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, difícil acesso, entre outras demandas de acordo com a realidade local (BRASIL, 2011b).

O último inciso a ser observado na implantação da gestão do trabalho é a instituição de observatórios de práticas profissionais (VIII). O território brasileiro é heterogêneo, compostos por regiões de fronteira, peculiaridades culturais, étnicas, dispersão populacional e desigualdades sociais, à vista disso, constituindo um amplo espaço de práticas que foram constituídas pela diretriz organizacional do SUAS, entretanto, devido a toda uma gama de especificidades territoriais, é implementada de acordo com as demandas e características regionais e locais. (BRASIL, 2011b).

Posto isso, torna-se indispensável a divulgação destas práticas profissionais por meio de observatórios que contribuam para a socialização de metodologias, resultados quanti/qualitativos visando a expansão das intervenções. O trabalho social desenvolvido nas unidades

socioassistenciais de atendimento necessitam ser descritos, analisados e divulgados objetivando mensurar os resultados obtidos demonstrando sua efetividade. Por isso, a implantação de observatórios de práticas profissionais torna-se uma estratégia relevante para a gestão do trabalho.

Em âmbito municipal, no Capítulo V, da Lei n.º 3.783/2014, a gestão do trabalho no SUAS/Dourados compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional, como segue:

[...] § 1º Compreende-se por ações relativas à valorização do trabalhador, na perspectiva da desprecarização da relação e das condições de trabalho, dentre outras: I - a realização de concurso público; II - a instituição de avaliação de desempenho; III - a instituição e implementação de Plano de Capacitação e Educação Permanente com certificação; IV- a adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS; V - a garantia de ambiente de trabalho saudável e seguro, em consonância às normativas de segurança e saúde dos trabalhadores; VI - a instituição de observatórios de práticas profissionais (DOURADOS (MS), 2014).

Constituído na Diretoria de Gestão do SUAS da SEMAS, o Núcleo de Gestão de Pessoas e do Trabalho¹, conforme o Regimento Interno da secretaria () é diretamente subordinado à Diretoria do DGSUAS, com as seguintes competências:

a) a gestão do trabalho compreende as ações relativas: à valorização do trabalhador, na perspectiva da desprecarização da relação e das condições de trabalho; a realização de concurso público; a instituição de avaliação de desempenho; a instituição e implementação da Política Nacional de Educação Permanente; a adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS; a instituição das Mesas de Negociação; a instituição de planos de cargos, carreira e salários (PCCS); a garantia de ambiente de trabalho saudável e seguro, em consonância às normativas de segurança e saúde dos trabalhadores; a instituição de observatórios de práticas profissionais (DOURADOS (MS), 2017, p. 03).

Nesse sentido, o presente plano reafirma a Política Nacional de Gestão do Trabalho e de Capacitação do SUAS, e responde, ao mesmo tempo, às exigências das mencionadas normativas e ao desenvolvimento de um processo de educação permanente, contribuindo para avançar e consolidar o sistema e, assim, efetivar a política pública de assistência social no município como direito do cidadão e dever do Estado.

¹ O Organograma e o Regimento Interno da SEMAS, instituído pelo Decreto n.º 621, de 24 de outubro de 2017, está em fase de reestruturação em que está previsto a criação do Núcleo de Educação Permanente diretamente subordinado a Diretoria de Gestão do Sistema Único de Assistência Social (DGSUAS) (DOURADOS, 2017).

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo Geral

Promover o desenvolvimento da gestão do SUAS no Município de Dourados-MS por meio da estruturação de capacitações permanentes que valorizam o potencial dos recursos humanos de seu próprio quadro de servidores, bem como, dos parceiros governamentais e não governamentais, em conformidade com a NOB-RH/SUAS/2006, NOB/SUAS/2012 e PNEP/SUAS/2013, a fim de ofertar ações, serviços e benefícios de forma efetiva e qualificada, respeitando-se a formação teórico-metodológica e ético-política referente a cada capacitação/evento.

4.2 Objetivos Específicos

- Identificar as demandas/necessidades de oferta de formação e qualificação, promovendo o desenvolvimento profissional e pessoal dos trabalhadores do SUAS;
- Desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros de garantia de direitos condições para que possam distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão no processo de gestão e no desenvolvimento das atenções em benefícios e serviços e na gestão participativa do SUAS;
- Desenvolver juntos aos trabalhadores da assistência social as competências e as capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais;
- Criar mecanismos e estratégias de ensino-aprendizagem que permita um aprendizado contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho;
- Promover a produção de conhecimento sobre os diferentes aspectos do trabalho e do controle social no SUAS.

5 DIAGNÓSTICO DO SUAS NO TERRITÓRIO

A noção de território ultrapassa a dimensão físico-territorial sendo elemento central para a provisão da proteção social e como dimensão estruturante de serviços (NOB-SUAS, 2012). De acordo com a PNAS (2004), considera-se, também, a realidade socioeconômica, cultural, os arranjos das famílias, os recursos e suas vulnerabilidades, as características da rede de serviço local e as iniciativas de organização e mobilização social, além dos potenciais individuais e coletivos (BRASIL, 2004). Nas próximas seções serão contextualizados os aspectos gerais do município, as populações mais proeminentes e os territórios do SUAS na organização da política de assistência social local.

5.1 Formação histórica e aspectos gerais do Município de Dourados-MS

Fundada no Século XIX, a vila de São João Batista de Dourados, hoje Dourados, inicialmente era habitada por gaúchos, paraguaios e indígenas das etnias Kaiowá e Guarani. Em 1910, Marcelino Pires, proprietário da Fazenda Alvorada, doou uma gleba junto ao povoado para a criação de um patrimônio, cuja área foi tombada em homenagem ao Tenente Antônio João Ribeiro, herói da Guerra do Paraguai. A primeira casa construída pertenceu a Januário Araújo, já no local denominado patrimônio de Dourados (IBGE, 2023).

Por meio da Lei nº 658, em 15 de junho 1914, foi constituído como um distrito do Município de Ponta Porã. A emancipação político-administrativo ocorreu com a publicação do Decreto nº 30, de 20 de dezembro de 1935. O nome deriva da “Colônia Militar dos Dourados”, criada em 1856, às margens do Rio Dourado, no Município de Antônio João. (IBGE, 2023).

A formação histórica do Município de Dourados entrelaça marcas diferenciadas na ocupação do território e nas trajetórias de diversos grupos populacionais habitado originariamente pelos indígenas. O Sul da então província do Mato Grosso, começou a ser explorada por posseiros, a fim de abrir as primeiras fazendas de gado e a mobilização das tropas militares no contexto da chamada Guerra do Paraguai. Esse conflito gerou consequências determinantes para a vida de muitos grupos indígenas, a exemplo dos Terena, e derivou em um processo de definição e ocupação do território de modo a definir os limites e a proteção da fronteira entre o Brasil e o Paraguai (BRAND, 2004).

A existência de campos devolutos e matas virgens, onde se encontrava a erva mate nativa para ser explorada, foi um chamariz para a instalação da Companhia Matte Laranjeira e posterior

fluxo populacional, no final do século XIX e início do século XX, de imigrantes gaúchos que se instalaram na região. Disputando a posse da terra e incidindo, progressivamente, ocorreram deslocamentos e perdas de terras por parte da população indígena, que originariamente ocupavam o território. Houve, também, afluência, porém com menor intensidade, de famílias vindas do estado de Minas Gerais e de contingentes populacionais da fronteira, que diante das dificuldades de recuperação econômica do estado paraguaio, pós-guerra, fixaram-se na região (BRAND, 2004).

Após a emancipação o desenvolvimento econômico e social da região se efetivou especialmente com a abertura de rodovias e o asfaltamento da BR-163², que favoreceu os processos de industrialização e da modernização da agricultura e pecuária.

Localizado na região sudoeste do estado do MS (Figura 1), o município possui localização estratégica em termos regionais e em relação aos grandes mercados consumidores nacionais e internacionais, sobretudo no que se refere aos países do Mercosul³. Localiza-se a 235 quilômetros da capital (Campo Grande) e a 119,8 quilômetros da fronteira com o Paraguai.

Figura 1 – Limites geográficos de Dourados em relação às regiões



Fonte: Suporte Geográfico (2023).

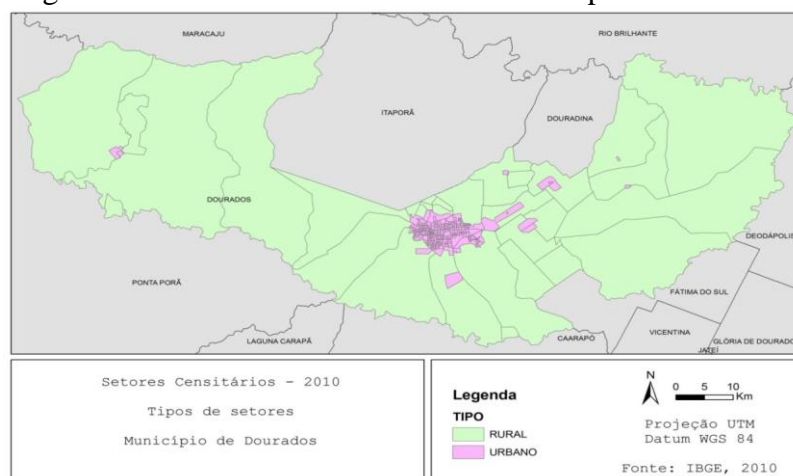
² A BR-163 é uma rodovia longitudinal do Brasil com 3.579 km em sua extensão total, sendo que o trecho principal liga as cidades de Tenente Portela, no Rio Grande do Sul, a Santarém, no Pará (AGÊNCIA BRASIL, 2023).

³ Fundado a partir do Tratado de Assunção (1991), é um processo de integração regional que tem como países parte: Argentina, Brasil, Paraguai, Uruguai e Venezuela. Outros sete países também compõem o bloco de países associados, sendo: Bolívia, Chile, Colômbia, Equador, Guiana, Peru e Suriname (MERCOSUL, 2023).

O município tem uma extensão territorial de 4.062,236 km² e se destaca nos aspectos socioeconômicos por exercer funções de alcance intra e inter-regional sendo polo econômico da região denominada de Grande Dourados⁴, que é composta por 34 municípios.

Em relação a divisão territorial (Figura 2), o município é dividido em nove distritos, sendo: Dourados (sede), Guassu, Indápolis, Itahum, Panambi, Picadinha, São Pedro, Vila Formosa e Vila Vargas. Ademais, em sua área localizam-se três territórios indígenas: Bororó, Jaguapiru e Panambizinho (IBGE, 2023).

Figura 2 - Distritos e área urbana do Município de Dourados



Fonte: IBGE (2023)

Conforme dados da Prefeitura, essa atual divisão territorial é datada de 1988. Em termos populacionais regionais, o arranjo é estimado em 900 mil pessoas, incluindo a população flutuante de outros estados. Em termos locais, posiciona-se em segundo lugar no estado com 261.019 habitantes (IBGE, 2023). A população urbana douradense alcança 92% do seu total, sendo a maior disparidade do estado entre os que vivem na área urbana com os da zona rural (MATO GROSSO DO SUL, 2019).

5.2 Povos indígenas no Município de Dourados

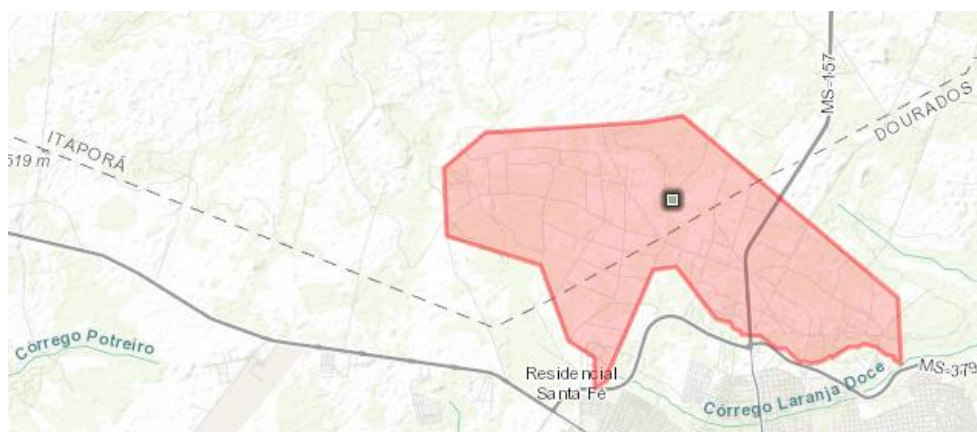
A população indígena que se distribuem nos três territórios — Panambizinho, Jaguapiru e

⁴ A Região da Grande Dourados é uma das três Regiões Geográfica Intermediária do Estado de Mato Grosso do Sul, que agrega cinco Regiões Geográficas Imediatas, sendo elas: Dourados (13); Naviraí-Mundo Novo (6); Nova Andradina (7); Ponta Porã (3); e Amambai (5) (IBGE, 2017, p. 51).

Bororó —, são habitados pelas etnias Guarani Kaiowá, Guarani Nandeva (ambas da família linguística TupiGuarani, Tronco Tupi) e Terena (da família linguística Aruak).

Distante apenas 5 km do centro de Dourados, as aldeias Bororó e Jaguapiru formam juntas a maior reserva indígena do país com mais de 20 mil indígenas (FONTOURA; KOTAKI; LÓPEZ, 2022). Denominada de Terra Indígena Francisco Horta Barbosa, a reserva possui uma área de 3.522,99 hectares (Figura 4), sendo que 52,55% pertencem ao Município de Itaporã-MS (TERRAS INDÍGENAS NO BRASIL, 2022a).

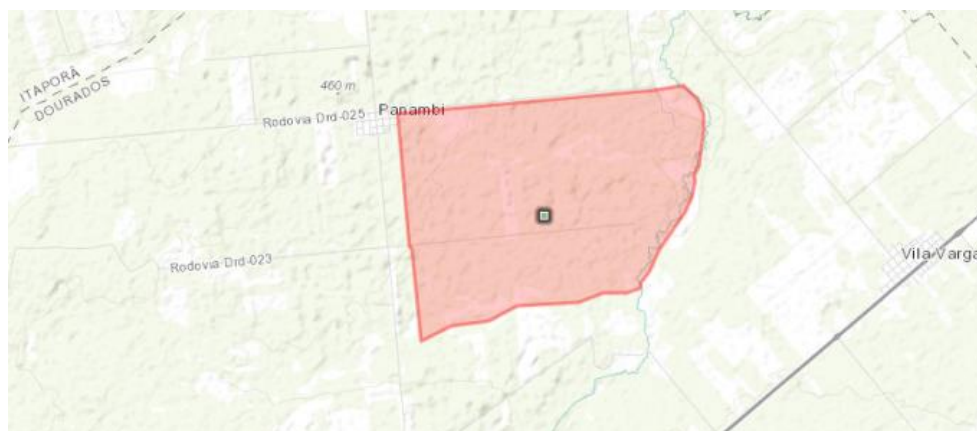
Figura 3 – Territórios Indígenas de Dourados: Aldeias Bororó e Jaguapiru



Fonte: Terras Indígenas no Brasil (2022a)

A Aldeia Panambizinho (Figura 5) está localizada no distrito de Panambi e possui uma área de 1.289,57 hectares. Sua população é estimada em aproximadamente 414 indígenas predominando a etnia Guarani Kaiowá (TERRAS INDÍGENAS NO BRASIL, 2022b).

Figura 4 – Territórios Indígenas de Dourados: Aldeia Panambizinho



Fonte: Terras Indígenas no Brasil (2022b)

Considerando o total dos indígenas que vivem nas aldeias e fora dos territórios indígenas, os Guaranis e os Terena são, respectivamente, a segunda e quinta das etnias mais populosas do Brasil. No MS, assim como no município, os Guaraní Kaiowá estão em primeiro, seguido dos Terenas, sendo que 45,9% dessa população são de crianças e adolescentes entre zero e 14 anos de idade (MATO GROSSO DO SUL, 2019).

Há indivíduos e algumas famílias de povos indígenas que não formam comunidades indígenas homogêneas próprias, mas encontram-se inseridos em aldeias multiétnicas junto aos povos supracitados, em especial na reserva ou nas áreas urbanas do município, como é possível verificar na Figura 6.

Figura 5 – Reserva Indígena de Dourados e demais áreas existentes no entorno



Fonte: Google Earth (2022).

A Constituição Federal de 1988 constituiu um marco democrático na história deste país, resultado de várias forças políticas que lutaram pelos direitos sociais. Em relação aos povos indígenas, uma série de direitos específicos foram reconhecidos, mais especificamente nos artigos 231 e 232, que garantem o reconhecimento à sua “organização social, costumes, línguas, crenças e tradições, e os direitos originários sobre as terras que tradicionalmente ocupam, competindo à União demarcá-las, proteger e fazer respeitar todos os seus bens”, bem como o direito de ingressar em juízo em defesa de seus direitos e interesses (BRASIL, 1988).

No entanto, entre as questões sociais mais graves identificadas estão a alta densidade demográfica, a escassez de recursos naturais, a proximidade com a cidade, as mortes derivadas de conflitos e disputas de terras com os fazendeiros, bem como o registro de casos de suicídios,

especialmente, com adolescentes e jovens. Dessa forma, é possível afirmar que no interior das reservas, vários problemas começam a se complexificar, pelas dificuldades de adequação da organização social própria de cada grupo à nova situação imposta pelo aldeamento.

Outrossim, conforme Tabela 1, foram identificadas outras áreas onde as famílias indígenas moram em contextos urbanos e/ou acampamentos nos arredores dos distritos do município, a saber:

Tabela 1 – Relação das comunidades indígenas em contextos urbanos e/ou acampamentos

Item	Localidade da Comunidade Indígena	Etnia
1	Bairro Chácara Califórnia	Terena
2	Bairro Jóquei Clube	Kaiowá e Guarani
3	Distrito de Itahum	Kaiowá e Guarani
4	Distrito da Picadinha	Guarani e Terena
5	Distrito de Vila Formosa	Guarani

Fonte: SESAI (2022).

As comunidades em área urbana e distritos (desaldeiados ou índios fora da aldeia) constitui uma crítica antiga pelos povos originários porque possuem maior dificuldade de reconhecimento de seu direito à especificidade nas ofertas de políticas públicas, em especial da saúde e da educação.

5.3 População imigrante no Município de Dourados

A Organização Internacional para as Migrações (OIM) define migrante como uma pessoa que se move do seu local habitual de residência, seja dentro de um país ou através de fronteiras internacionais, de forma temporária ou permanente, por uma variedade de razões. Neste contexto, o termo migrante pode ser utilizado para se referir a uma pessoa nacional de outro país ou apátrida que se estabelece temporária ou definitivamente no Brasil (nos termos da definição de imigrante da Lei de Migração nº 13.445/2017). Para tanto o migrante é “toda pessoa que se traslada fora de seu lugar de residência habitual, seja dentro de um país ou através de uma fronteira internacional, de maneira temporária ou permanente, e por diversas razões” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES; BRASIL, 2022, p. 12).

Desde 2018, o fluxo de migração e refúgio no Brasil tem sido crescente, tendo alcançado 250 mil em todo país. De acordo com dados oficiais do Programa de Interiorização – Operação Acolhida, realizado em maio 2020, 2.660 venezuelanos se deslocaram para o Estado de Mato

Grosso do Sul. Os dados ainda apontaram que o Município de Dourados, por meio do Setor de Acolhida ao Imigrante, recebeu 2.576 pessoas, sendo: 328 haitianos, 2.037 venezuelanos e 211 de outras nacionalidades (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES, 2022).

Entretanto, em um levantamento realizado no período de abril de 2018 a agosto de 2021, evidenciou que a recepção ao povo venezuelano chegou a 2.813 pessoas daquele país. De acordo com dados do Sistema de Registro Nacional Migratório (SISMIGRA), fornecidos pela Polícia Federal, essa acolhida ao imigrante vem desde janeiro de 2000, em que se registrou, até junho de 2021, a emissão de 3.716 documentos que legalizaram a permanência desses estrangeiros no Município de Dourados-MS.

Nesse contexto, a Lei de Refúgio (Lei n.º 9.474/1997) definiu os mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, confere proteção a pessoas solicitantes de refúgio e refugiadas que fogem de seus países de origem por motivos de perseguição ou de situações de grave e generalizada violação de direitos humanos. Esse instrumento também garante a proteção contra a devolução involuntária ao país de origem, bem como, o pleno acesso à documentação, ao trabalho formal e a serviços públicos de saúde, assistência social, educação, trabalho e seguridade social, dentre outros (BRASIL, 1997).

Bem como, a Lei de Migração rege pela universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos, afim de garantir ao migrante, em condição de igualdade com os nacionais, o acesso à documentação, serviços públicos de saúde, assistência social, direito à educação, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social (BRASIL, 2017).

Uma das prioridades apresentadas pela Gestão Municipal, na etapa de priorização de acolhida aos imigrantes, foi o aprimoramento da estrutura institucional de governança e estratégias locais voltadas a esse público-alvo. Para isso, o governo propôs a inclusão de políticas públicas voltadas ao atendimento da população migrante no Plano Plurianual (PPA) e na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) nos anos de 2021 a 2024. Propôs, também, a criação de uma Coordenadoria de Políticas Públicas para Migração.

Quanto à Política de Assistência Social, a Constituição Federal de 1988, preconiza que "a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social" (BRASIL, 1988). Bem como, a Lei Orgânica da Assistência Social (Lei n.º 8.742/1993) prevê que a assistência social deve ser regida pelo princípio da universalização dos direitos sociais (inciso II, Art. 4) e pela igualdade de direitos no acesso ao atendimento, sem discriminação de qualquer natureza (inciso IV, Art. 4) (BRASIL, 1993).

Pelo alto índice de imigrantes residentes em Dourados, principalmente venezuelanos, foi implementado, em julho de 2023, o Projeto Bienvenido, com recursos federais. Os servidores foram contratados após processo seletivo simplificado e receberam duas capacitações, sendo uma para a equipe técnica e outra para a equipe administrativa. Por conseguinte, faz-se necessário realizar a qualificação as equipes de referência do SUAS, a fim de que todos os servidores estejam aptos a acolher os imigrantes.

Para aprimorar essa dimensão, a atual gestão já possui estrutura organizacional e técnica para ofertar formações abordando temáticas relacionadas as questões migratórias, tanto no âmbito da gestão, quanto no atendimento direto a esse público nas unidades socioassistenciais. Esse trabalho deve alcançar parcerias com as universidades locais, organizações da sociedade civil (OSC) e organizações internacionais. Entre os tópicos transversais à migração, podem ser abordados: diversidade cultural, de gênero, direitos humanos e combate à discriminação, ao racismo e à xenofobia.

O mesmo relatório aponta que, para contribuir com a capacitação dos servidores da gestão, o município deve, também, divulgar e incentivar a realização de cursos *on-line* que são ofertados nos ambientes virtuais de aprendizagem nas várias esferas de governo. Tem sido notória a necessidade de tratar de questões como a qualidade de atendimento ao público, atendimento em línguas diversas, acolhida social, vigilância socioassistencial, entre outros, que apontam as ações de alternativas emergentes e potenciais ao atendimento a este público.

5.4 Sistema Único de Assistência Social do Município de Dourados - Território

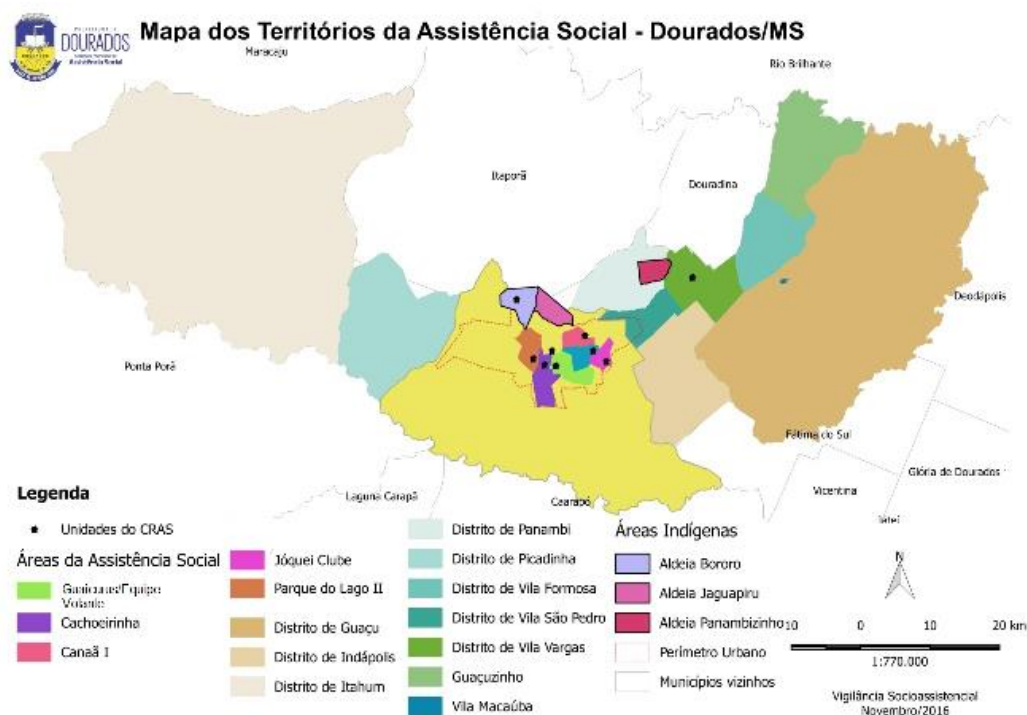
Como parte integrante dos serviços da rede socioassistencial, a oferta de serviços se estrutura em três níveis de complexidade: baixa, desenvolvidos nos Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e média e alta, desenvolvidos nos Centro de Referência Especializada de Assistência Social (CREAS).

A proteção social básica é a garantia de inclusão a todos os cidadãos que se encontram em situação de vulnerabilidade e/ou em situação de risco, inserindo-os na rede socioassistencial local. Em relação a proteção social especial, o atendimento se destina a famílias e indivíduos que se encontram em situação de risco pessoal e social por ocorrência de abandono, maus tratos físicos e/ou psíquicos, abuso sexual, uso de substâncias psicoativas, cumprimento de medidas sócio-educativas, situação de rua, situação trabalho infantil, entre outras. São situações que requerem

acompanhamento individual e maior flexibilidade nas soluções protetivas.

Em Dourados o mapa territorial se divide em sete regiões (Figura 7) conforme a localização dos CRAS em funcionamento no município:

Figura 6 – Territórios da Política de Assistência Social de Dourados (2016)



Para o referenciamento e o desenvolvimento das ações, faz-se necessário o diagnóstico socioterritorial que deve estar em consonância com os demais estudos da Vigilância Socioassistencial, pois cada área se responsabiliza pelo “desenvolvimento da capacidade e de meios de gestão assumidos pelo órgão público gestor da Assistência Social para conhecer a presença das formas de vulnerabilidade social da população e do território pelo qual é responsável” (BRASIL, 2004).

5.4.1 Unidades de atendimentos socioassistenciais que atuam na Proteção Social Básica no município

Fazem parte dos territórios as seguintes unidades de atendimento socioassistencial:

a) Unidades públicas de proteção social básica

- 07 Centros de Referência de Assistência Social (CRAS): Cachoeirinha, Canaã I, Indígena, Guaicurus, Jóquei Clube, Parque do Lago II e Vila Vargas;
- 2 Centros de Convivência da Pessoa Idosa (CCI): CCI Andre´s Chamorro e CCI Maria Martiniano de Brito;
- 01 Centro de Convivência da Pessoa com Deficiência: CCPCD Dorcelina de Oliveira Folador;
- 01 Central de Cadastro do Programa Bolsa Família.

O CRAS é uma unidade pública estatal descentralizada da Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e atua como a principal porta de entrada do SUAS, dada sua capilaridade nos territórios, é responsável pela organização e oferta de serviços da proteção social básica nas áreas de vulnerabilidade e risco social.

Além de ofertar serviços e ações de proteção básica, o CRAS possui a função de gestão territorial da rede de assistência social básica, promovendo a organização e a articulação das unidades a ele referenciadas e o gerenciamento dos processos nele envolvidos.

O principal serviço ofertado pelo CRAS é o Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF), cuja execução é obrigatória e exclusiva. Este consiste em um trabalho de caráter continuado que visa fortalecer a função protetiva das famílias, prevenindo a ruptura de vínculos, promovendo o acesso e usufruto de direitos e contribuindo para a melhoria da qualidade de vida por meio de atendimento e acompanhamento psicossocial e encaminhamento das famílias às demais políticas públicas.

Após estudos para a definição de abrangência territorial, a distribuição dos bairros, distritos, aldeias indígenas e comunidades indígenas fora das aldeias se deu entre os sete CRAS existente no município, como segue:

a) CRAS Cachoeirinha

1.	ASSENTAMENTO FORQUILHA
2.	ASSENTAMENTO GUAJUEIRA
3.	BNH 4º PLANO
4.	BONANZA
5.	CAMPO BELO I
6.	CAMPO BELO II
7.	CAMPO BELO III
8.	CAMPO DOURADO
9.	CANAÃ VI

10.	CENTRO
11.	CHACARA 26
12.	CHACARA 39
13.	CHACARA TREVO
14.	CHÁCARAS YPÊ
15.	COHAB II
16.	COMUNIDADE VITÓRIA
17.	CONDOMÍNIO GOLDEN PARK RESIDENCE
18.	CONDOMÍNIO GREEN PARK RESIDENCE

19. DELFUS
20. JARDIM AMERICA
21. JARDIM APUENA
22. JARDIM BARÁ
23. JARDIM CEL. FRANCISCO ALVES
24. JARDIM CENTRAL
25. JARDIM CLIMAX
26. JARDIM CUIABAZINHO
27. JARDIM DA FIGUEIRA
28. JARDIM GIRASSOL
29. JARDIM HILDA
30. JARDIM INDEPENDENCIA
31. JARDIM ITÁLIA
32. JARDIM LONDRINA
33. JARDIM MANOEL RASSELEN
34. JARDIM MARINGÁ
35. JARDIM MATO GROSSO
36. JARDIM NANÁ
37. JARDIM RIGOTTI
38. JARDIM SANTO ANTONIO
39. JARDIM SÃO PEDRO
40. JARDIM SYRIA RASSELEN

41. JARDIM VISTA ALEGRE
42. MORADA DO SALTO
43. MUTIRÃO DA MORADIA
44. NOSSA SRA APARECIDA
45. RESIDENCIAL GUASSU
46. RESIDENCIAL ITAJUBÁ I e II
47. RESIDENCIAL KAIRÓS I e II
48. SÍTIOCA CAMPINA VERDE
49. SÍTIOCA OURO FINO
50. VILA ADELINA I
51. VILA ALMEIDA
52. VILA AMARAL
53. VILA BELA
54. VILA CACHOEIRINHA
55. VILA DELFUS
56. VILA ERONDINA
57. VILA REAL
58. VILA RUI BARBOSA
59. VILA SEAC
60. VISTA ALEGRE

b) CRAS Canaã I

1. ACAMPAMENTO NOVA CONQUISTA
2. ALTO DAS PAINEIRAS
3. ALTOS DA MONTE ALEGRE
4. BNH II PLANO
5. BNH III PLANO
6. CABECEIRA ALEGRE
7. CAIMAN
8. CHACARA CAIUAS
9. CHACARAS 38-48-67 95-97-101
10. CHACARAS 108-117-118-131-134
11. COND. PORTO ROYALE RESIDENCE
12. ESTRELA HORY
13. ESTRELA PYTÁ
14. FLOR DE LIS
15. JARDIM ALINE
16. JARDIM AYDE
17. JARDIM CARAMURU
18. JARDIM CARISMA
19. JARDIM COIMASA
20. JARDIM DAS ORQUÍDEAS
21. JARDIM DOS ESTADOS
22. JARDIM EUROPA
23. JARDIM GUANABARA
24. JARDIM GUARUJA
25. JARDIM HIRAN DE MATOS
26. JARDIM IPIRANGA
27. JARDIM ITAMARACÁ II
28. JARDIM LESTE
29. JARDIM MAIPU
30. JARDIM MARABÁ
31. JARDIM MARACANA
32. JARDIM MONACO

33. JARDIM MONTE ALEGRE
34. JARDIM MONTE LIBANO
35. JARDIM MORADA DO SOL
36. JARDIM MURAKAMI
37. JARDIM OURO VERDE
38. JARDIM PANTANAL (ANTIGO CANAÃ V)
39. JARDIM PARATI
40. JARDIM PAULISTA
41. JARDIM PIRATININGA
42. JARDIM PORTO BELO
43. JARDIM SANTA BRIGIDA
44. JARDIM SANTA HERMÍNIA
45. JARDIM SANTA MARIA
46. JARDIM VITAL
47. JARDIM VITORIA I
48. JARDIM VITORIA II
49. JARDIM YOSHIKAWA
50. LARANJA DOCE
51. MONTE SIÃO
52. PARQUE RESIDENCIAL PELICANO
53. PORTAL DE DOURADOS
54. RESIDENCIAL ALTOS DAS PAINEIRAS
55. RESIDENCIAL SUCUPIRA (ANTIGO CANAÃ I)
56. VILA ALBA
57. VILA ARACI
58. VILA ARAPONGAS
59. VILA BARROS
60. VILA CORUMBÁ
61. VILA ELDORADO
62. VILA ESPERANCA
63. VILA ICASSATI
64. VILA INDIO

65. VILA LILI
66. VILA MARY
67. VILA MAXWEL
68. VILA MELO
69. VILA NORTE
70. VILA NOSSA SENHORA DE FÁTIMA
71. VILA NOVA ESPERANCA
72. VILA PLANALTO
73. VILA ROMANA

74. VILA ROSA
75. VILA SANTANA
76. VILA SAO FRANCISCO
77. VILA SÃO JORGE
78. VILA SÃO MATHEUS
79. VILA TONANI I
80. VILA TONANI II

c) CRAS Guaicurus

1. BRASIL 500
2. IZIDRO PEDROSO
3. JARDIM AGUA BOA
4. JARDIM CANAA III
5. JARDIM COLIBRI
6. JARDIM DEL REY
7. JARDIM DUBAI I
8. JARDIM DUBAI II
9. JARDIM DUBAI III
10. JARDIM FLAMBOYANT
11. JARDIM IBIRAPUERA
12. JARDIM OLIVEIRA I
13. JARDIM OLIVEIRA II
14. JARDIM SABIÁ
15. JARDIM SANTA RITA
16. JARDIM SANTO ANDRÉ
17. JARDIM SHEKINÁ
18. JOÃO CARNEIRO ALVES I

19. JOÃO CARNEIRO ALVES II
20. PARQUE DOS BEIJA FLORES
21. PARQUE DOS BEM-TE-VI
22. PARQUE DOS COQUEIROS I
23. PARQUE DOS COQUEIROS II
24. PARQUE DOS JEQUITIBAS
25. PARQUE NOVA DOURADOS
26. RESIDENCIAL DAS PALMEIRAS
27. TERRA ROXA I
28. TERRA ROXA II
29. VILA HELENA
30. VILA INDUSTRIAL
31. VILA MARTINS
32. VILA SANTA CATARINA
33. VILA SULMAT
34. VILA VIEGAS
35. VILA VIEIRA

d) CRAS Guaicurus – Equipe volante

1. ASSENTAMENTO AMPARO
2. ASSENTAMENTO LAGOA GRANDE
3. CERRITO
4. CHÁCARA 63
5. CHÁCARA 65
6. CHÁCARA CIDÉLIS
7. DIOCLÉCIO ARTUZZI I
8. DIOCLÉCIO ARTUZZI II
9. DIOCLÉCIO ARTUZZI III
10. DISTRITO INDUSTRIAL
11. ESTRELA ITAMIRIM
12. ESTRELA PORAVI I
13. ESTRELA PORAVI II
14. GRENVILLE
15. HARRISON DE FIGUEIREDO I

16. HARRISON DE FIGUEIREDO II
17. HARRISON DE FIGUEIREDO III
18. IDELFONSO PEDROSO
19. ITAHUM
20. JARDIM GUAICURUS
21. MUDAS MS
22. NHU PORÃ
23. PASSU PIRAJÚ
24. PICADINHA
25. RESIDENCIAL ESPLANADA
26. SITIOCA ALVORADA
27. VIVAL DOS IPÊS I
28. VIVAL DOS IPÊS II

e) CRAS Jóquei Clube

1. ASSENTAMENTO SANTA FE
2. ASSENTAMENTO SANTA FELICIDADE
3. BARREIRAO

4. BARREIRINHO
5. CHÁCARA 72,73,75,76,77,79,91
6. CHACARA CALIFORNIA

7.	CHACARAS CASTELO I
8.	CHACARAS CASTELO II
9.	ESTRELA DO LESTE
10.	ESTRELA VERÁ
11.	EUCALIPTO
12.	JARDIM ALHAMBRA
13.	JARDIM BRASÍLIA
14.	JARDIM BURITI
15.	JARDIM CUIABA
16.	JARDIM INGLATERRA
17.	JARDIM JOÃO PAULO II
18.	JARDIM JOQUEI CLUBE
19.	JARDIM MARCIA
20.	JARDIM MARÍLIA
21.	JARDIM SÃO CRISTOVÃO
22.	JARDIM TARUMÁ
23.	PARQUE DAS NACOES I
24.	PARQUE DAS NACOES II
25.	PARQUE DE EXPOSIÇÃO

26.	PARQUE DO BOSQUE (ANTIGO CANAÁ IV)
27.	PARQUE RINCAO I
28.	PARQUE RINCAO II
29.	RES. SOL NASCENTE (JARDIM CANAA II)
30.	RESIDENCIAL FLOR DE MAIO I
31.	RESIDENCIAL FLOR DE MAIO II
32.	RESIDENCIAL JATEY
33.	RESIDENCIAL PONTE BRANCA
34.	RESIDENCIAL VALDEREZ DE OLIVEIRA
35.	SANTA CLARA
36.	TERRA DOURADA
37.	VILA GUARANI
38.	VILA MARIANA
39.	VILA RUBI
40.	VILA SAO BRAZ
41.	VILA UBIRATAN
42.	VIVAL CASTELO

f) CRAS Parque do Lago

1.	ALTOS DA ALVORADA
2.	ALTOS DA BOA VISTA
3.	ALTOS DA LAGOA
4.	ALTOS DO INDAIA
5.	BAIRRO JARDIM
6.	BNH I PLANO
7.	BOM JESUS
8.	CHACARA FLORA
9.	COND. BOURBON P. RESIDENCE SPA
10.	COND. ECOVILLE RESIDENCE I
11.	COND. ECOVILLE RESIDENCE II
12.	COND. HECTARES OARK & RESORT
13.	COND. PORTO MADERO
14.	COND. PORTO SEGURO
15.	COND. PORTO UNIQUE
16.	COND. TERRAS ALPHAVILLE
17.	COND. VIVERE DO LAGO
18.	CRISTAIS I
19.	CRISTAIS II
20.	ESTRELA JUPY
21.	ESTRELA PORÁ I
22.	ESTRELA PORÁ II
23.	ESTRELA TOVY
24.	ESTRELA YVATE
25.	JARDIM ÁUREA
26.	JARDIM DAS PALMEIRAS
27.	JARDIM DAS PRIMAVERAS
28.	JARDIM FACULDADE
29.	JARDIM FLORIDA I
30.	JARDIM FLORIDA II
31.	JARDIM ITAIPU
32.	JARDIM NOVO HORIZONTE
33.	JARDIM OLINDA
34.	JARDIM PILAU

35.	JARDIM TROPICAL
36.	JARDIM UNIVERSITARIO
37.	JARDIM VALÉRIA
38.	JARDIM ZEINA
39.	MILANO I, II e III
40.	NOVO PARQUE ALVORADA
41.	PANAMBI VERÁ
42.	PARQUE ALVORADA
43.	PARQUE DO LAGO I
44.	PARQUE DO LAGO II
45.	RESIDENCIAL ALVORADA
46.	RESIDENCIAL AREZZO
47.	RESIDENCIAL CIDADE JARDIM I
48.	RESIDENCIAL CIDADE JARDIM II
49.	RESIDENCIAL CIDADE JARDIM IV
50.	RESIDENCIAL ITATINGA
51.	RESIDENCIAL MONTE CARLO
52.	RESIDENCIAL MORADAS DOURADOS
53.	RESIDENCIAL ROMA
54.	RESIDENCIAL SANTA FE
55.	RESIDENCIAL YPÊ ROXO
56.	RESIDENCIAL SIENA
57.	VILA ALVORADA
58.	VILA APARECIDA
59.	VILA AURORA
60.	VILA CONQUISTA
61.	VILA DOS OFÍCIOS
62.	VILA MATOS
63.	VILA MILITAR
64.	VILA POPULAR
65.	VILA PROGRESSO
66.	VILA ROMA
67.	VILA SANTA HELENA
68.	VILA SÃO JOÃO

69. VILA SÃO JOSÉ
70. VILA SÃO LUIZ
71. VILA TOSCANA I

72. VILA TOSCANA II

g) CRAS Vila Vargas

1. ALDEIA INDIGENA PANAMBIZINHO
2. DISTRITO DE GUASSU
3. DISTRITO DE INDAPOLIS
4. DISTRITO DE MACAUBA
5. DISTRITO DE PANAMBI
6. DISTRITO DE SÃO PEDRO
7. DISTRITO DE VILA FORMOSA
8. DISTRITO DE VILA VARGAS
9. FAZENDA MIYA
10. GUASSUZINHO
11. VILA SAPÉ

h) CRAS Indígena

1. ALDEIA INDIGENA BORORO
2. ALDEIA INDIGENA JAGUAPIRU
3. BOQUEIRÃO
4. JAICHA PIRU
5. NU VERÁ I
6. NU VERÁ II
7. YVU VERÁ I
8. YVU VERÁ II

Isto posto, os CRAS das regiões do Cachoeirinha, Canaã I, Guaircurus, Jóquei Clube e Parque do Lago abrangem 317 bairros. Quanto ao CRAS sediado no Distrito de Vila Vargas, as equipes fazem atendimento à população de sete distritos, dos indígenas da Aldeia Panambizinho e mais duas áreas próximas, o Guassuzinho e a Vila Sapé. Enquanto isso, o CRAS Indígena, sediado na Aldeia Bororó, alcança toda a Reserva Jaguapiru e as comunidades indígenas de seu entorno.

b) Organizações da Sociedade Civil (OSCs) de proteção social básica

- Ação Familiar Cristã;
- Casa da Criança Feliz;
- Centro de Integração do Adolescente Dom Alberto (CEIA);
- Instituto Fuziy;

As Organizações da Sociedade Civil (OSCs) são entidades privadas, sem fins lucrativos, e

com personalidade jurídica própria, constituídas na forma de associações ou fundações, que desenvolvem projetos sociais com objetivo de beneficiar a sociedade.

Por meio da Lei n.º 13.019, de 31 de julho de 2014, foi estabelecido o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as OSCs, de mútua cooperação, para a consecução de finalidades de interesse público e recíproco. A parceria é firmada mediante a execução de atividades ou de projetos previamente estabelecidos em planos de trabalho. A lei definiu as diretrizes para a política de fomento, de colaboração e de cooperação com as organizações (BRASIL, 2014a).

5.4.2 Unidades de atendimento socioassistencial que atuam na Proteção Social Especial no município

Como parte integrante dos serviços da rede socioassistencial tem-se os serviços de média e alta complexidade. Os atendimentos de média complexidade se destinam às famílias e indivíduos com seus direitos violados, mas cujos vínculos familiares não foram rompidos. Requerem maior estruturação técnico-operacional e atenção especializada e individualizada com um acompanhamento sistemático e monitorado. Na alta complexidade busca-se garantir a proteção integral, como moradia, alimentação, higienização e trabalho protegido para famílias e indivíduos que se encontram sem referência e, ou, em situação de ameaça, necessitando ser retirados de seu núcleo familiar e, ou, comunitário.

a) Unidades públicas de proteção social especial de média complexidade

- Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS);
- Centro de Referência Especializado para a População em Situação de Rua – Centro POP;
- Viva Mulher – Centro de atendimento à mulher vítima de violência

b) Unidades públicas de proteção social especial de alta complexidade

- Casa da Acolhida;
- Família Acolhedora.

c) Organizações da Sociedade Civil (OSCs) de proteção social especial de média

complexidade

- Associação de Pais e Amigos dos Autistas da Grande Dourados (AAGD);
- Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE);
- Associação Pestalozzi de Dourados.

d) Organizações da Sociedade Civil (OSCs) de proteção social especial de alta complexidade

- Asilo da Velhice Desamparada de Dourados/Lar do Idoso;
- Associação Douradense de Assistência Social (ADAS) – Instituição de Acolhimento Lar Ebenezer Hilda Maria Correa;
- Toca de Assis Irmãs;
- Lar de Crianças Santa Rita;

6 ORGANIZAÇÃO DO ÓRGÃO GESTOR

A Constituição de 1988 e os avanços no campo da Política Nacional de Assistência Social estabeleceram a autonomia na forma de gestão, com o comando único para as ações da assistência social e no investimento de recursos conforme a realidade local. A responsabilização dos entes federativos é atuar para a uma gestão integrada em que se mantenha um fluxo contínuo de repasse financeiros e gestão da informação.

O SUAS possibilita a organização dos serviços socioassistenciais no país de forma descentralizada e padronizada, por meio de um modelo de gestão participativa, onde se articula esforços e recursos nos três níveis de governo para a execução e o financiamento das ações.

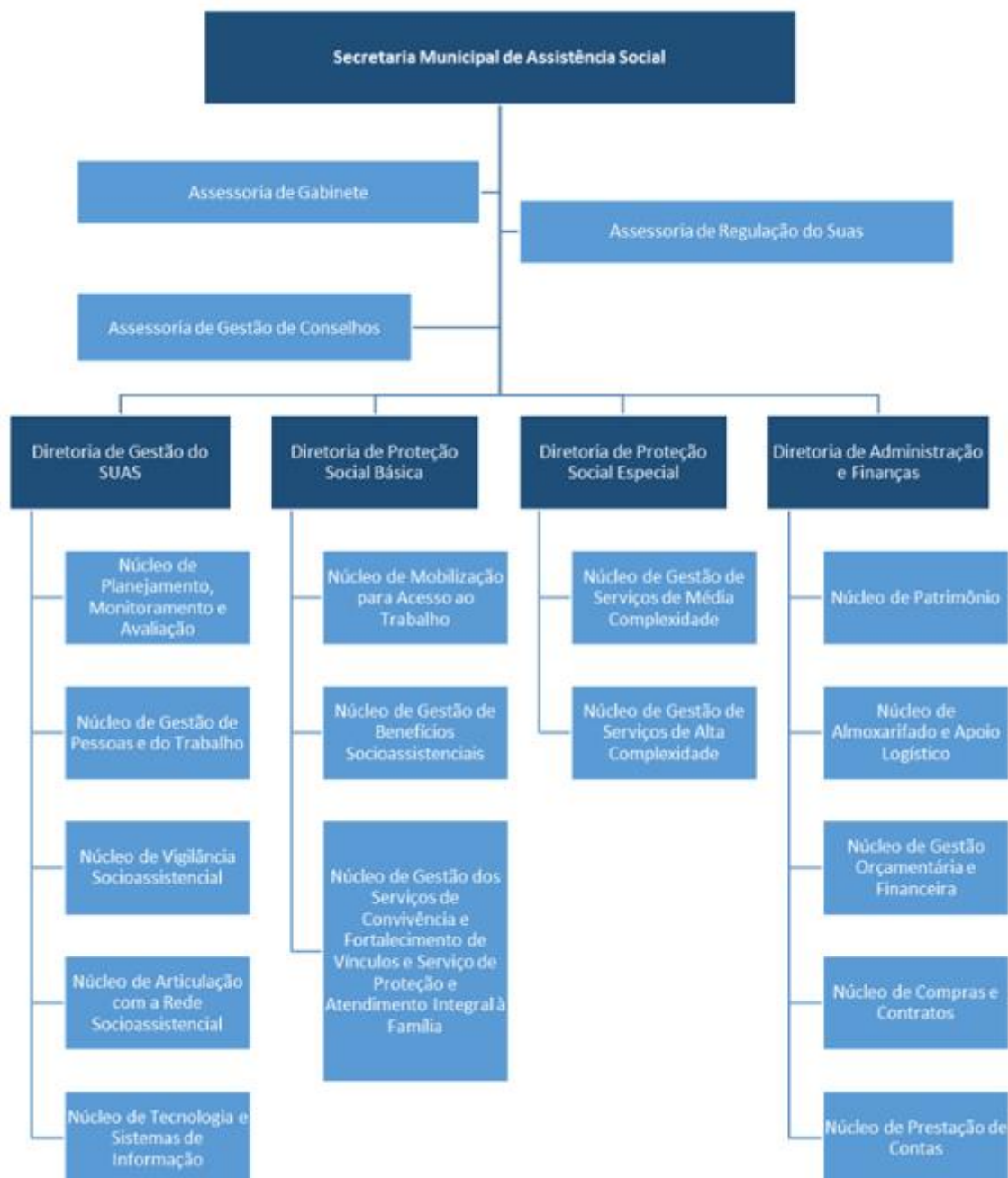
O órgão municipal, responsável pela gestão e coordenação das ações da política de assistência social, executa direta e indiretamente os serviços, benefícios, programas e projetos. Atua na garantia dos direitos socioassistenciais e no enfrentamento de situações de pobreza e vulnerabilidade social.

O atual regimento interno da Secretaria Municipal de Assistência Social de Dourados estabeleceu a natureza e as competências de atuação do sistema local, além da estrutura organizacional, as competências de cada setor e os órgãos colegiados vinculados a pasta (DOURADOS (MS), 2017).

A implementação da política de assistência social local se efetiva por meio do controle social, em que se estabelece as funções da proteção social, da vigilância socioassistencial e da defesa de direitos, em conformidade com a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), Lei Federal nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, com as alterações introduzidas pela Lei nº 12.435, de 6 de julho de 2011 e a Lei nº 3.783, de 23 de abril de 2014, que dispõe sobre o Sistema Municipal de Assistência Social de Dourados - SUAS/Dourados (DOURADOS (MS), 2017).

A SEMAS se estrutura com três assessorias e quatro diretorias (Figura 7). As assessorias de gabinete, de regulação do SUAS e de gestão dos conselhos prestam assessoramento direto ao secretário da pasta, auxiliando-o no exercício das atribuições que lhes são inerentes. Quanto as diretorias, cabe aos diretores coordenar, supervisionar e orientar os serviços técnicos e administrativos dos núcleos e das unidades que lhes são subordinados e desenvolver processos de articulação interna e com outras políticas públicas (DOURADOS (MS), 2017).

Figura 7 – Organograma da Secretaria Municipal de Assistência Social de Dourados



Fonte: Dourados (2017).

Atualmente a SEMAS passa por um processo de adequação da estrutura organizacional com mudanças previstas na composição das diretorias visando uma melhor coordenação e execução das políticas públicas de assistência social local.

6.1 Recursos Financeiros

Em relação aos recursos financeiros, de acordo com o Plano Plurianual de Despesas – PPA 2022-2025, as fontes dos programas/atividades são oriundas dos Fundo Municipal de Assistência Social (FMAS), Fundo Municipal de Investimento Social (FMIS), Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), Fundo Municipal da Juventude (CMJ), Fundo de Recursos Municipais Antidrogas (REMAD) e Fundo Municipal dos Direitos da Pessoa Idosa (FMDPI).

6.2 Recursos Humanos

O quadro de pessoal da assistência social é formado de acordo com as normas e orientações do SUAS que possuem objetivos mediados pelo trabalho social e para o qual demanda uma série de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes de seus profissionais, gestores e conselheiros de garantia de direitos.

Os perfis profissionais dos trabalhadores do SUAS são planejados de acordo com a tipologia, o porte e o nível de complexidade dos serviços, programas, projetos e benefícios ofertados, bem como a demanda e o perfil dos usuários atendidos. Os parâmetros para a composição das equipes seguem as recomendações da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS), que estabeleceu as diretrizes gerais para a gestão do trabalho no âmbito do SUAS (BRASIL, 2011b).

De acordo com a NOB-RH/SUAS, as equipes de referência do SUAS devem ser compostas por profissionais de nível superior e médio, de diferentes áreas de formação, que atuam de forma articulada e integrada, respeitando as especificidades e as competências de cada categoria profissional (BRASIL, 2011b).

Diante do exposto, a SEMAS busca compor o seu quadro de servidores seguindo as orientações do NOB-RH/SUAS em relação às equipes de referências que atuam nas unidades socioassistenciais de atendimento, bem como, aos servidores lotados no órgão.

O quadro a seguir (Tabela 5) dispõe do quantitativo de trabalhadores da SEMAS, de acordo com o espelho dos holerites do mês de setembro de 2023, a saber:

Tabela 2 – Quantitativo de cargos e servidores da SEMAS - setembro/2023

Nº	CARGO	EFETIVO	COMISSIONADO	CONTRATADO	TERCERIZADO	CEDIDO	ESTAGIÁRIO	TOTAL
1	Arte educador							0
2	Assistentes sociais	36		5				41
3	Psicólogos	18		4		2		24
4	Pedagogos	11		4				15
5	Contadores	1						1
6	Economia doméstica							0
7	Nutricionista	1						1
8	Educador físico	3						3
9	Advogados	3						3
10	Cedidos da educação	4						4
11	Conselheiros tutelares	10						10
12	Assistente administrativo	54		3				57
13	Cuidadores	9						9
14	Profissionais de limpeza			26				26
15	Profissional de alimentação							0
16	Profissionais lavanderia							0
17	Eletricista	1						1
18	Motoristas	7			11			18
19	Estagiários						3	3
20	Comissionados		51					51
	TOTAL	158	51	42	11	2	3	267

Fonte: RH/SEMAS (2023).

Nesse levantamento de dados não foram contabilizados os três servidores em licença para tratar de interesses particulares (TIP), não remunerada, sendo 01 arte educador e 02 pedagogos. Destarte, o fluxo de vínculos dos servidores se altera com certa frequência devido as novas contratações temporárias, por meio de processos seletivos simplificados, para atender as demandas de projetos, além das rescisões de contrato, licenças, cedências, aposentadorias, entre outros.

Atualmente a SEMAS desenvolve dois projetos, a saber: “ECA na Quadra”, executado com recursos destinados pelo Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA); e o “Projeto Bienvenido” de atendimento aos imigrantes venezuelanos, desenvolvido com recurso do Ministério da Cidadania, repassado pela Portaria n.º 770/2022 (BRASIL, 2022).

7 QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES DA SEMAS

A Educação Permanente do SUAS é um processo de formação e capacitação continuada dos trabalhadores, gestores e conselheiros da política de assistência social, que visa o aprimoramento das práticas profissionais e dos processos de trabalho no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) (BRASIL, 2013).

Tem como princípios a interdisciplinaridade, a intersetorialidade, a participação social, a gestão democrática e a garantia de direitos que busca desenvolver a autonomia e a capacidade crítica dos sujeitos envolvidos, bem como promover a transformação das realidades sociais e a efetivação do SUAS como política pública de direito (BRASIL, 2013).

De acordo com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP), os percursos formativos e as ações de formações de capacitação destinam-se a todos os trabalhadores que atuam na rede socioassistencial governamental e não-governamental, assim como aos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades (BRASIL, 2013).

Independente da modalidade, os percursos formativos encontram-se organizados em torno de três dimensões: Gestão do SUAS, Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais; e Controle Social do SUAS.

A noção de Percurso Formativo corresponde ao conceito de trilha de aprendizagem. Esse conceito evidencia uma forma de desenvolvimento de competências profissionais na qual o percurso ou trilha construída pelo participante para o seu desenvolvimento profissional resultam, de um lado, das suas próprias conveniências, necessidades e aspirações profissionais; e de outro lado, das necessidades da organização na qual trabalha, da avaliação do seu desempenho na realização da função e das atividades que lhes são incumbidas, das competências que já possui e das que necessita desenvolver (BRASIL, 2013).

Neste sentido, o Núcleo de Educação Permanente (NEP), que faz parte da Diretoria de Gestão do SUA (DGSUAS/SEMAs) estruturará, conjuntamente com sua comissão, propostas de formações que atendam as demandas solicitadas e as novas práticas que se apresentam dentro da própria política.

7.1 Histórico da qualificação dos trabalhadores da SEMAS Dourados-MS

Desde 2001, a SEMAS vem desenvolvido ações de formação e capacitações. A princípio

foram realizadas atendendo às convocações dos Governos do Estado e Federal para tratar das atualizações quando às alterações de normativas e legislações. Neste período, a escolha sobre quem realizaria cada formação ficava exclusivamente à critério da gestão do gabinete.

Em 2013 foi orientado às equipes técnicas dos CRAS e CREAS que as mesmas realizassem estudos coletivos sobre a Política Pública de Assistência Social.

Dentro da proposta do Capacita SUAS, entre os anos de 2015 a 2017 a Escola do SUAS de Campo Grande foi contratada para realizar formações e capacitações nos eixos de gestão, financiamento e controle social da Política de Assistência Social. Com metodologias participativas integrando conselheiros, gestores e as equipes técnicas, foram desenvolvidos planejamento, instrumentos de gestão e atuação nas funções para a proteção social básica e especial, vigilância socioassistencial e defesa social e institucional.

Nesse mesmo período, em 2016, foi realizada uma parceria com SENAR para realização de cursos sobre relações interpessoais para os servidores. Também foram realizadas capacitações que aconteceram espontaneamente por parte da iniciativa dos servidores, como as formações de Cadastradores do CadÚnico realizadas pelo próprio coordenador do setor. Somente em 2019 foi estruturado o Núcleo de Educação Permanente.

7.2 Reestruturação do Núcleo de Educação Permanente

Com o advento da pandemia da Covid-19 que assolou o mundo nos anos de 2020 a 2022, trazendo graves consequências para a área social no Brasil, os desafios foram muitos para os trabalhadores do SUAS, tanto no âmbito pessoal, quanto profissional. Com a imposição das medidas de distanciamento social para conter a doença, foram necessárias adaptações e inovações para atender e acompanhar os usuários.

O órgão gestor seguiu as diversas orientações impostas pelo governo municipal, entre elas, os períodos de *lockdown*⁵, que instituiu o fechamento das unidades de atendimento, com escala de trabalho entre presencial e home-office e, até mesmo, fechamento total do comércio e dos órgãos públicos, com exceção dos serviços essenciais.

Essas medidas afetaram de sobremaneira o desenvolvimento do trabalho. No Núcleo de

⁵ O Lockdown da pandemia de covid-19 foi uma medida preventiva obrigatória que restringiu a circulação de pessoas, bem como o fechamento de estabelecimentos comerciais e de serviços não essenciais por um período determinado (PORTAL G1, 2020).

Educação Permanente, que foi estruturado em 2019, também não foi diferente. Nesse período em que as equipes mais precisaram de orientações sobre os protocolos de segurança sanitária e articulação com outras políticas públicas e redes de apoio, tudo ficou precarizado. Mesmo diante do aumento da demanda e da complexidade dos casos, ocorreram redução e/ou suspensão de alguns serviços e benefícios, além da falta de recursos financeiros e de material. Nessa conjuntura, as atividades do núcleo se restringiram ao envio de links de cursos, *lives* e palestras aos servidores.

Em 2022, após a flexibilização das medidas restritivas, as atividades nos órgãos públicos foram se normalizando e os servidores voltaram para suas rotinas de trabalho. O NEP também se reestruturou para atender as demandas que ficaram interrompidas por dois anos e meio.

Em agosto desse ano, uma nova equipe assumiu o setor e foi iniciada uma série de articulações com as universidades, os conselhos de direitos e os setores da SEMAS para reestruturar a comissão visando discutir novas propostas, temas e metodologias às capacitações.

Dessa forma, também iniciou a formatação deste plano em que se buscou contextualizar a trajetória da Educação Permanente no município, bem como levantar os anseios atuais do público-alvo. Para tanto, nos meses de outubro a dezembro, realizou-se um questionário diagnóstico entre os trabalhadores do SUAS da SEMAS.

Em 2023, no mês de maio, com a vinda de uma servidora cedida pela Secretaria Municipal de Educação (SEMED), com habilidades em tecnologia educacional, foi possível introduzir recursos digitais que agilizaram a operacionalização das capacitações, igualmente das realizações dos eventos, principalmente das conferências.

A principal proposta foi a implantação de uma plataforma digital de educação a distância (EaD) utilizando o software livre Moodle⁶. A modalidade EaD tem se mostrado eficiente no sentido de mesclar formas híbridas de ensino. Consequentemente, está sendo possível planejar as formações com momentos presenciais e assíncronos (carga horária off-line destinada ao estudo dos conteúdos). Com essa metodologia, foi possível aumentar a carga horária das formações, que sempre foi um pedido frequente dos participantes.

A plataforma instalada e liberada em 07 de julho pelo Núcleo de Tecnologia da Informação e Comunicação da Prefeitura. Após, foi desenvolvido um layout moderno e atrativo e, para melhor acessar às informações dentro da EaD Semas, foram criadas quatro categorias, a saber:

⁶ Moodle (*Modular Object Oriented Dynamic Learning Environment*), em português, “Objeto modular para ambiente de aprendizagem dinâmica”. Pronúncia: /'mu:.dəl/ “mudól”.

- (i) curso: disponibilização de capacitações com material de apoio e certificados com código QR de validação, além de outros recursos, como dispor imagens e documentos em pdf, no Word, no Excel, sala para Fóruns de discussão, ferramentas avaliativas, pesquisa de avaliação etc.;
- (ii) certificados de eventos: disponibilização de certificados das conferências ou de outros eventos realizados pela SEMAS também para o público externo;
- (iii) biblioteca: ainda em fase de implementação, serão fornecidos links e/ou arquivos dos marcos regulatórios das políticas públicas da Assistência Social, bem como, regulamentos internos, instrumentos e outros documentos que se fazem necessários para uso ou consulta, incluindo os dos conselhos de direitos e tutelar; e
- (iv) boas práticas: ainda em fase de implementação, pretende-se disponibilizar relatos de boas práticas, artigos científicos tendo como lócus da pesquisa o Município de Dourados-MS, e outros de interesse dos trabalhadores locais.

7.2.1 Resultados alcançados nos anos de 2022 e 2023

Após a reestruturação do NEP, iniciaram a realização das capacitações. Na Tabela 3 será apresentada a relação das capacitações realizadas no período de junho de 2022 a dezembro de 2023. Para evitar uma distorção na análise dos dados, considerado que a participação dos servidores pode ocorrer em mais de uma capacitação, para efeito de estatística optou-se por contabilizar o quantitativo de vagas preenchidas, como segue:

Tabela 3 – Cursos/eventos ofertados no período de setembro de 2022 a outubro de 2023

N.	DATA	TÍTULO	ENCONTROS	C/H	VAGAS
1.	07/06/2022	Acompanhamento Familiar dos Beneficiários do Auxílio Brasil – SICON Público-alvo: Técnicos dos CRAS Facilitadora: <ul style="list-style-type: none"> • Edna Paula dos Santos <i>Secretaria de Estado de Assistência Social e dos Direitos Humanos (SEAD)</i> 	1	6h Presencial	33
2.	02/09/2022	Benefício de Prestação Continuada (BPC) Público-alvo: Técnicos do CRAS Facilitadora: <ul style="list-style-type: none"> • Dra. Mariana Savaget Almeida <i>Procuradora Federal</i> 	1	4h Presencial	30

3.	16, 22 e 30/09/2022	Organização, estruturação e apoio logístico e teórico ao Planejamento Estratégico Público-alvo: Todos os servidores da SEMAS Facilitadoras: <ul style="list-style-type: none"> • Ledi Ferla • Maria Madalena dos Santos Marques Gehm • Maria Cristina Amorin Mussury Araújo • Ivoneide Messias da Cruz <i>Servidoras do Quadro da SEMAS</i>	3	30h Presencial	75
4.	07, 21 e 28/10/2022	A atuação dos conselheiros de direito Público-alvo: Conselheiros Municipais do CMAS Facilitadoras: <ul style="list-style-type: none"> • Eliana Moreira de Moraes • Ledi Ferla • Marcia Floriano • Maria Madalena dos Santos Marques Gehm • Tania Mara Teodoro de Oliveira Teixeira <i>Servidoras do Quadro da SEMAS</i>	3	30h Presencial	40
5.	03/02/2023	Aprimoramento das habilidades de atendimento e das competências de resolução de problemas Público-alvo: Técnicos administrativos da SEMAS Facilitadoras: <ul style="list-style-type: none"> • Ledi Ferla • Maria Cristina Amorin Mussury Araújo <i>Servidoras do Quadro da SEMAS</i>	1	6h Presencial	50
6.	17/03/2023	Seminário Viva Mulher Alusivo ao mês da prevenção da violência contra mulher. Público-alvo: Todos os servidores da SEMAS Facilitadora: <ul style="list-style-type: none"> • Bárbara Jandaia de Brito Nicodemos <i>Servidora do Quadro da SEMAS</i>	1	6h Presencial	54
7.	24 a 27/04 e 05/05/2023	A atuação do Orientador Social Público-alvo: Novos orientadores sociais aprovados no concurso. Facilitadoras: <ul style="list-style-type: none"> • Andrea Serra Ribas • Edea Ferreira Batista Carmona • Gislaine Pinheiro de Lima • Isa Geziolda dos Santos Almeida • Ivoneide Messias da Cruz • Karina Bastiani Rodrigues • Ledi Ferla • Maria Cristina Nascimento Farias Alves • Maria Madalena dos Santos Marques Gehm • Marivânia Delgado Pacheco <i>Servidoras do Quadro da SEMAS</i>	5	30h Presencial	54

8.	19 e 20/06/2023	Atribuições e elaboração de documentos no âmbito dos conselhos de direitos Público-alvo: Secretários e membros dos conselhos municipais de direitos. Facilitadora: <ul style="list-style-type: none"> Shirley Flores Zarpelon <i>Servidora do Quadro da SEMAS</i> 	2	20h Híbrido EaD Semas	11
9.	03 a 06/07/2023	Equipe Técnica do Projeto Bienvenido: O SUAS e os imigrantes Público-alvo: Equipe técnicas do Projeto Bienvenido Facilitadores: <ul style="list-style-type: none"> Angela Maria Teixeira Aurélia Carolina de Andrade Siqueira Bueno Palicer Dulcinéia Almeida de Lima Isa Geziela dos Santos Almeida Letícia Nunes Maria Madalena dos Santos Marques Gehm Ruan Jacob Bianchi Filho Vanessa Mayara e Vania Regina <i>Servidores do Quadro da SEMAS</i> Jean Kelson Jolne <i>Coordenadoria dos Imigrantes</i> 	4	20h Híbrido EaD Semas	16
10.	07/07/2023	Trabalho Análogo à Escravidão no Brasil Público-alvo: Todos os trabalhadores do SUAS de Dourados. Facilitador: <ul style="list-style-type: none"> Dr. Jeferson Pereira, <i>Procurador do Trabalho</i> 	1	12h Híbrido EaD Semas	44
11.	19/05/2023 23/06/2023 21/07/2023 11/08/2023 24/11/2023	Ciclo de Estudo Dirigido: Orientações Técnicas do CRAS Público-alvo: Todas as equipes dos CRAS Facilitadores: <ul style="list-style-type: none"> Isa Gesiela dos Santos Almeida Karina Bastiane Rodrigues Layllifer Souza Fernandes Ledi Ferla Mariana Dantas de Oliveira Mayara Perrone Pires <i>Servidoras do Quadro da SEMAS</i> 	5	60h Híbrido EaD Semas	34
12.	21/07/2023	Equipe Administrativa do Projeto Bienvenido: Entendendo o Cadastro Único e o Programa Bolsa Família Público-alvo: Equipe administrativa do Projeto Bienvenido de atendimento aos imigrantes venezuelanos Facilitador: <ul style="list-style-type: none"> Diego Rodrigues de Souza Batagliotti <i>Servidor do Quadro da SEMAS</i> 	1	12h Híbrido EaD Semas	7

13.	12 a 15/09/2023	<p>As Organizações da Sociedade Civil e o SUAS Público-alvo: Diretores, coordenadores e equipe técnica das OSCs conveniadas com a SEMAS. Facilitadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Waleska Azevedo Chaves • José Henrique A. Denis <i>Secretaria de Estado de Assistência Social e dos Direitos Humanos (SEAD)</i> • Erico da Cruz Lira • Hilka Myrta Gonçalves Martins <i>Diretoria de Administração e Finanças/SEMAS</i> • Aurélia Carolina de Andrade Siqueira Bueno Palicer • Potyara Arguero Mota <i>Diretoria de Gestão do SUAS/SEMAS</i> 	4	20h Híbrido EaD Semas	43
14.	20/09 e 05/10/2023	<p>II Capacitação CMAS - A atuação dos conselheiros no controle social das Políticas Públicas de Assistência Social Público-alvo: Novos conselheiros municipais de Assistência Social – titulares e suplentes Facilitadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edivaldo Corrêa de Oliveira • Ledi Ferla • Shirley Flores Zarpelon <i>Servidores do Quadro da SEMAS</i> 	2	20h Híbrido EaD Semas	24
15.	27/09/2023	<p>As ações estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) em Dourados/MS Público-alvo: Colaboradores da rede socioassistencial e intersetorial Facilitadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Izildinha Netto Bueno Barbosa • Gizele Augusta de Abreu Gomes <i>Programa de Erradicação do Trabalho Infantil-PETI (SEAS/SUPAS/CPSE)</i> 	1	20h Híbrido EaD Semas	21
16.	05 e 06/10/2023	<p>1º Encontro Municipal de Enfrentamento a Violência Sexual de Crianças e Adolescentes Realização: COMCEX Público-alvo: Servidores do judiciário, da educação, da saúde, da assistência social, acadêmicos de psicologia, serviço social e enfermagem Facilitadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doemia Igenes Ceni <i>Coordenadora de Apoio às Articulações Interinstitucionais da Coordenadoria da Infância e Juventude do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul</i> 	2	20h Híbrido EaD Semas	114

		<ul style="list-style-type: none"> • Renata Queiroz Giancursi <i>Psicóloga do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul</i> • Viviane Vaz <i>Psicanalista, palestrante, escritora e Coordenadora do projeto Nova Transforma</i> 			
17.	18/10/2023	Gestão orçamentária do FEAS: atualizações Facilitadores/as: <ul style="list-style-type: none"> • Claudete Milanezi Vasconcelos <i>Coordenadora da Unidade de Convênios/SEAD</i> • Cécila Andrea Alves <i>Técnica Analista da Unidade de Análise e Revisão de Contas /SEAD</i> • Cristina Barros de Miranda <i>Coordenadora de Apoio Gestão do Suas/SEAD</i> 	1	12h	20
18.	24/10 e 09/11/2023	Percurso formativos das Coordenadorias Municipais de Dourados-MS. Público-alvo: coordenadores Facilitadora: <ul style="list-style-type: none"> • Elisa Cléia Pinheiro Rodrigues Nobre <i>Assessora especial da Casa Civil do Governo do Estado de Mato Grosso do Sul</i> 	2	20h Híbrido EaD Semas	10
19.	26 e 27/10/2023	Capacitação SCFV/ PAIF-Prontuário Eletrônico Público-alvo: Técnicos do CRAS Facilitadora: <ul style="list-style-type: none"> • Isa Gesielda dos Santos Almeida <i>Servidoras do Quadro da SEMAS</i> 	2	20h Híbrido EaD Semas	29
20.	30 e 31/10/2023	Ciclo Formativo aos Novos Conselheiros Tutelares Público-alvo: Conselheiros tutelares Facilitadora: <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Bruno Bertoli Grassani, <i>Defensor da 1ª Defensoria Pública da Infância e Juventude de Dourados-MS</i> • Ruan Jacob Bianchi Aguiar <i>Presidente do CMDCA</i> • Luiz Gustavo Camacho Terçariol <i>Promotor da 17ª Promotoria de Justiça de Dourados-MS do Ministério Público de Mato Grosso do Sul</i> • Janine Matos Lima Cerveira <i>Conselheira Tutelar de Dourados</i> 	2	20h Híbrido EaD Semas	20
Total de encontros/ carga horária /vagas ofertadas			44	388h	756

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Conforme dados apresentados na Tabela 3, no contexto pós-pandêmico, entre os meses de

junho a outubro de 2022, foram realizadas 4 capacitações, que aconteceram em 8 encontros presenciais, com carga horária total de 70 horas, sendo disponibilizadas 178 vagas. Portanto, em quatro meses, uma média de 2 encontros/mês. Atuaram como facilitadores 7 servidores do quadro da SEMAS e 2 convidados externos, sendo 1 procuradora federal e 1 servidora da Secretaria de Estado de Assistência Social e dos Direitos Humanos (SEAD).

No ano de 2023 as formações ofertadas pelo NEP se iniciaram em 17 de março e se estenderam até 31 de outubro. Foram 16 capacitações no ano, com 36 encontros presenciais, totalizando 318 horas, incluindo as cargas horárias assíncronas. Somaram-se 551 vagas, sendo que o 1º Encontro do COMCEX (05 e 06/10) foi aberto aos servidores do judiciário, da educação, da saúde, da assistência social, acadêmicos de psicologia, serviço social e enfermagem e o do PETI (27/09) se estendeu a todos os colaboradores da rede socioassistencial e intersetorial.

Para ministrar as capacitações foram convidados 41 facilitadores, sendo 25 do quadro de servidores da SEMAS, 1 da Coordenadoria Municipal de Imigrantes e 15 externos, entre servidores da SEAD, procuradores, defensor e servidores do Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul.

Considerando o período de 03/02 a 05/05/2023, três meses, foram 3 capacitações presenciais, com 7 encontros, uma média de 2,3 encontros/mês. A partir dos encontros híbridos que se iniciaram em 19/06 e foram até 31/10/2023, portanto 4 meses e meio, foram 13 capacitações, 36 encontros presenciais, uma média de 2,8 encontros por mês. Desse modo, do total de 20 capacitações no período de aproximadamente 16 meses desse levantamento, 13 (65%) foram realizadas após a implantação da plataforma digital.

Além das parcerias firmadas com o Governo do Estado e o Poder Judiciário, destaca-se a valorização dos conhecimentos e às práticas desenvolvidas pelos próprios trabalhadores locais que atuaram, sistematicamente, como facilitadores.

Outro fator positivo da EaD Semas foi a disponibilização de 482 certificados das últimas três conferências emitidos aos participantes, colaboradores e comissão organizadora, a saber: 14ª Conferência Municipal de Assistência Social, 78 participantes; 2ª Conferência Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional, 168 participantes; e 1ª Conferência Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 158 participantes. Salientando que as duas últimas foram totalmente operacionalizadas de forma *on-line*, com links para inscrição e controle de frequência, constatando, dessa maneira, um número maior de participantes. Além das facilidades nesse processo digital, a divulgação por meio das mídias sociais, principalmente pelo WhatsApp, com a criação de grupos,

alcançou um número maior de pessoas.

Além do mais, o NEP colaborou com apoio logístico na realização de quatro eventos promovidos pelo Governo do Estado (Tabela 4), providenciado a divulgação do evento, o local e o lanche aos participantes, a saber:

Tabela 4 – Eventos promovidos por órgão externos com o apoio na logístico do NEP

N.	DATA	TÍTULO	C/H	VAGAS.
1.	07/06/2022	Acompanhamento Familiar dos Beneficiários do Auxílio Brasil – SICON. Público-alvo: Técnicos dos CRAS Facilitadora: Edna Paula - Secretária de Estado de Assistência Social e dos Direitos Humanos (SEAD)	6h Presencial	33
2.	14 a 16/06/2023	O Sicon na gestão de condicionalidades do Programa Bolsa Família Facilitadores: <ul style="list-style-type: none"> Técnicos da Secretaria de Estado de Assistência Social e dos Direitos Humanos (SEAD) 	20h Presencial	20
3.	03 e 04/08/2023	Encontro Regional do CadÚnico e Bolsa Família Público Alvo: Coordenadores municipais do Programa Bolsa Família Facilitadores: Edna Paula, Elza e Renan Hibrish da Superintendência da Política de Direitos Humanos (SUPAS/SEAD)	20h Presencial	30
4.	22 a 24/08/2023	Projeto em parceria com a Superintendência da Política de Direitos Humanos – Campo Grande Projeto DH em Ação: Fortalecimento em Rede, “Unidos Somos Mais” Público alvo: Secretários e coordenadores da Proteção Básica e Especial dos 12 municípios da região da Grande Dourados – MS Facilitadores: <ul style="list-style-type: none"> Equipe Técnica da Superintendência da Política de Direitos Humanos (SUPAS/SEAD) 	20h Presencial	20

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

7.2.2 Atuação da Comissão de Educação Permanente da Secretaria Municipal de Assistência Social de Dourados/MS – CNEP/SEMAS

Instituída em 13 de abril de 2020, foram nomeados dez membros, com seus respectivos suplente, com exceção do RH/SEMAS. Por conseguinte, foram definidos 9 representantes da SEMAS, servidores lotados nas Diretorias de Gestão do Sistema Único de Assistência Social

(DGSUAS), da Proteção Social Básica (PSB), da Proteção Social Especial (PSE); 2 do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS); 2 do Fórum Municipal dos Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social (FMTSUAS); 2 do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS); 2 da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD); e 2 do Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN). A relação dos membros consta no início deste plano.

Com a atribuição de acompanhar o desenvolvimento dos trabalhos do núcleo, os membros da comissão atuam com sugestões e contribuições para a realização das capacitações e na elaboração dos planos das ações. Na Tabela 5 será possível conferir a pauta das reuniões ordinárias que foram realizadas a partir de março de 2023.

Tabela 5 - Reuniões Ordinárias da Comissão do Núcleo de Educação Permanente

	DATA	PAUTA	MEMBROS PRESENTES
1.	14/03/2023	PRIMEIRA REUNIÃO ORDINÁRIA <ul style="list-style-type: none"> • Apresentação da Comissão do NEP; • Apresentação das atividades realizadas em 2022; • Apresentação da Programação para 2023 – Preliminar; • Definição do Calendário de reuniões da Comissão; • Apresentação do primeiro esboço do Plano de Educação Permanente 2023-2025. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angela Maria Teixeira 2. Ekelis Cris S. Pina 3. Elisa de Oliveira Kuhn 4. Hilka Myrta Gonçalves Martins 5. Ivoneide Messias da Cruz 6. Jucerlene Teixeira 7. Maria Madalena S. Marques Gehm 8. Nilza Jesus dos Anjos Santana 9. Shirley Flores Zarpelon 10. Tania Mara Teodoro de Oliveira
2.	28/04/2023	SEGUNDA REUNIÃO ORDINÁRIA <ul style="list-style-type: none"> • Aprovação da ata da Primeira Reunião Ordinária; • Apresentação da Comissão, ajustes e correções na publicação do diário oficial • Relato da I Capacitação para os Novos Orientadores Social. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angela Maria Teixeira 2. Elisa de Oliveira Kuhn 3. Ivoneide Messias da Cruz 4. Maria Madalena S. Marques Gehm 5. Mirian Gimenes da Silva 6. Mirian Silva Adorno 7. Shirley Flores Zarpelon
3.	05/06/2023	TERCEIRA REUNIÃO ORDINÁRIA <ul style="list-style-type: none"> • Aprovação da ata da Segunda Reunião Ordinária; • Levantamento dos membros da Comissão que devem ser substituídos, por mudanças de local de trabalho; • A criação do Grupo de WhatsApp; • Alteração dos dias de reuniões da Comissão, ficando para a última quinta-feira de cada mês; • Proposta de que as reuniões sejam híbridas via Google Meet e presencial. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angela Maria Teixeira 2. Anita Tetslaff Torquato Melo 3. Priscila Ribas Terra 4. Maria Madalena S. Marques Gehm
4.	29/06/2023	QUARTA REUNIÃO ORDINÁRIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anita Tetslaff Torquato Melo

		<p>ITEM 1 – Aprovação da Ata da Terceira Reunião Ordinária da CNEP/SEMAS;</p> <p>ITEM 2 – Eleição para nomear uma secretária da CNEP/SEMAS;</p> <p>ITEM 3 – Balanço das ações do Núcleo de Educação Permanente 2022/2023;</p> <p>ITEM 4 – Apresentação da plataforma digital EAD SEMAS;</p> <p>ITEM 5 – Alteração do dia das reuniões da CNEP/SEMAS, que está coincidindo com a reunião da Comissão Intergestores Bipartite de Assistência Social (CIB/SUAS/MS), em Campo Grande, na qual a Diretora do DGSUAS, Ângela Maria Teixeira, participa. Passando da última para penúltima quinta-feira de cada mês;</p> <p>ITEM 6 – Apresentação do Diagnóstico para a finalização do Plano de Educação Permanente, que deve ser encaminhado à apreciação e aprovação dos membros do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS);</p> <p>ITEM 7 – Assuntos Gerais.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Dorca Soares de Lima 3. Elisa de Oliveira Kuhn 4. Heblisa Pinheiro de Mello 5. Hilka Myrlla Gonçalves Martins 6. Lourdes Maciel de Souza 7. Maria Madalena dos Santos Marques Gehm 8. Mirian Silva Adorno 9. Rafael Arruda
5.	20/07/2023	<p>QUINTA REUNIÃO ORDINÁRIA</p> <p>ITEM 1 – Aprovação da Ata da Quarta Reunião Ordinária da CNEP/SEMAS;</p> <p>ITEM 2 – Proposta de assinatura eletrônica das atas (Gov.BR ou outro);</p> <p>ITEM 3 – Renovação dos membros da comissão em aberto: CMAS e IFMS;</p> <p>ITEM 4 – Atualização da implantação da EAD Semas;</p> <p>ITEM 5 – Apresentação das capacitações em andamentos.</p> <p>ITEM 6 – Assuntos gerais: Proposta para que as reuniões sejam realizadas bimestralmente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angela Maria Teixeira 2. Anita Tetslaff Torquato Melo 3. Elisa de Oliveira Kuhn 4. Heblisa Pinheiro de Mello 5. Hilka Myrlla Gonçalves Martins 6. Lourdes Maciel de Souza 7. Mirian Silva Adorno 8. Nilza Jesus dos Anjos Santana 9. Rafael Arruda 10. Shirley Flores Zarpelon
6.	21/09/2023	<p>SEXTA REUNIÃO ORDINÁRIA</p> <p>ITEM 1 – Aprovação da Ata da Quinta Reunião Ordinária da CNEP/SEMAS;</p> <p>ITEM 2 – Renovação dos membros da comissão: CI</p> <p>ITEM 3 – Atualização da implantação da EAD SEMAS;</p> <p>ITEM 4 – Apresentação dos cursos ofertados no bimestre (21/07 a 21/09) e os em andamentos: relatório anexo;</p> <p>ITEM 5 – Assinatura eletrônica nas atas (Gov.BR);</p> <p>ITEM 6 – Assuntos Gerais.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angela Maria Teixeira 2. Anita Tetslaff Torquato Melo 3. Aurélia Carolina de Andrade Siqueira Bueno Palicer 4. Ekelis Cris Pires Sales Pina 5. Heblisa Pinheiro de Mello 6. Lourdes Maciel de Souza 7. Maria Madalena dos Santos Marques Gehm 8. Mirian Silva Adorno 9. Nilza Jesus Santana 10. Rafael Arruda 11. Shirley Flores Zarpelon

7.	23/11/2023	<p>SÉTIMA REUNIÃO ORDINÁRIA</p> <p>ITEM 1 – Aprovação da Ata da Sexta Reunião Ordinária de 21/09/2023;</p> <p>ITEM 2 – Apresentação do II Plano Municipal de Educação Permanente – 2023/2025, para discussão/revisão pelos membros da CNEP/SEMAS;</p> <p>ITEM 3 – Apresentação do Plano de Ação do Núcleo de Educação - 2024 (orçamentário);</p> <p>ITEM 4 – Relatório dos cursos ofertados no bimestre (21/09 a 30/11) e da EaD SEMAS;</p> <p>ITEM 5 – Calendário de reuniões da comissão para o ano de 2024;</p> <p>ITEM 6 – Assuntos Gerais.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angela Maria Teixeira 2. Anita Tetslaff Torquato Melo 3. Carlos Vinícius da Silva Figueiredo 4. Ekelis Cris Pires Sales Pina 5. Heblisa Pinheiro de Mello 6. Lourdes Maciel de Souza 7. Maria Madalena dos Santos Marques Gehm 8. Mirian Silva Adorno 9. Nilza Jesus Santana
----	------------	--	---

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Devido à terceira reunião não ter alcançado o quórum mínimo de 5 membros, foi sugerida a realização de reuniões no formato híbrido, disponibilizando um link, via Google Meet, para aqueles que tem dificuldade em se deslocarem até a sede da SEMAS. Outro ponto levantado devido à sobrecarga no setor, com a realização de várias capacitações seguidas, foi a proposta da realização das reuniões a cada dois meses.

Ambas as propostas foram acatadas por todos os presentes, assim sendo, essas práticas começaram a ser adotadas. A quarta reunião ordinária e as subsequentes foram realizadas no formato híbrido, e desde a quinta as reuniões estão acontecendo bimestralmente.

8 LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

No período de outubro 2022 a janeiro de 2023 foi aplicado uma entrevista semiestruturada, utilizando como instrumento de coleta de dados um questionário de diagnóstico com propósito de conhecer o perfil e as demandas de qualificações dos servidores da SEMAS para nortear o II Plano de Educação Permanente do município. O questionário foi elaborado com perguntas fechadas, para a coleta de dados pessoais, e abertas para levantamento das práticas de trabalho das unidades.

Para Manzini (2003) a entrevista pode ser dividida três grupos: 1) questões relacionadas ao planejamento da coleta de informações; 2) questões sobre as variáveis que afetam os dados de coleta e futura análise; 3) questões que se referem ao tratamento e análise de informações advindas de entrevistas (MANZINI, 2003).

Entretanto, devido ao instrumento conter muitas perguntas em aberto e ter sido de forma manual, por meio de entrevistas, a tabulação dos dados se tornou morosa e inviável. Após reavaliação do processo, optou-se por reformular o questionário e aplica-lo no formato *on-line*, por meio do GoogleForm, com perguntas específicas ao planejamento das capacitações. O tamanho da amostra foi calculado em um nível de confiança de 90%, com margem de erro de 5% (QUALTRICS, 2023), nesse cálculo, estimou-se pelo menos 135 respostas baseadas no tamanho da população de 267 servidores que compunham o quadro da SEMAS nesse período.

Sendo assim, foi disponibilizado o link do formulário para preenchimento que ocorreu no período de junho a agosto de 2023, contendo quatro seções.

8.1 Tabulação dos dados do questionário de diagnóstico da Educação Permanente

A tabulação de dados é um processo fundamental para organizar os dados coletados e sistematizá-los, permitindo que sejam analisados e interpretados com mais facilidade. A tabulação pode ser simples ou cruzada, para o presente levantamento será aplicada a tabulação cruzada, que é um procedimento técnico de análise estatística que consiste em sintetizar os dados coletados, categorizá-los e representá-los com gráficos. Nesse levantamento, os dados serão formatados em tabelas contendo a descrição das alternativas de respostas, quantitativo de respondentes e as porcentagens correspondentes ao total avaliado.

O link para o preenchimento foi disponibilizado nos grupos das diretorias, do órgão gestor, do NEP, da comissão do NEP e dos conselhos de direito. Para reforçar, ainda foi enviada uma

comunicação interna (CI) a todos os setores da SEMAS.

O questionário de diagnóstico foi aplicado no período de junho a agosto de 2023, sendo coletadas 149 respostas. Conforme dados da Tabela 2, o quadro de servidores no mês de setembro de 2023 era de 267 pessoas. Portanto, 56% dos servidores responderam ao questionário. Observa-se que o fluxo de vínculos dos servidores se altera frequentemente devido as novas contratações temporárias e rescisões de contrato, entre outros fatores.

A seguir, serão apresentados o resultado da tabulação e a análise dos dados, como seguem:

Tabela 6 – Tamanho da amostragem de pesquisa

DESCRIÇÃO	DADOS
Tamanho da população	267
Nível de confiança estabelecido	90%
Tamanho ideal da amostragem	135
Margem de erro	5%
Total de respondente	149

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Conforme estabelecido na metodologia da entrevista semi-estruturada, baseado no tamanho da população que foi de 267 servidores, o nível de confiança estabelecido em 90%, correspondente a 135 pessoas, foi superado, totalizando 149 respondentes. Reconhece-se o esforço dos diretores do órgão gestor e os coordenadores das unidades de assistência social em divulgar a importância dessa metodologia entre as suas equipes de trabalho.

8.1.1 Seção 1 - Dados pessoais

Na Seção 1 do formulário foram solicitados os seguintes dados: nome completo, CPF; login para a EaD Semas, idade, indicar se possui necessidades especiais, se sim, quais, e-mail preferencial, celular/WhatsApp, grau de escolaridade, títulos de graduação, títulos de pós-graduação *Lato Sensu* e *Stricto Sensu*, tipo de vínculo empregatício com a prefeitura, tempo de serviço na gestão municipal, tempo de serviço na SEMAS e setor que atua na SEMAS.

Preservando a privacidade dos servidores da SEMAS, não serão expostos nesse plano os seguintes dados: nome, CPF, login da EaD, e-mail e número de celular. Os demais serão apresentados no formato de tabela com descrição, como segue:

Tabela 7 – Idade dos servidores

Item	Idade	Qtde	%
1	18 a 30 anos	18	12
2	31 a 40 anos	46	31
3	41 a 50 anos	49	33
4	51 a 60 anos	29	19
5	60+	7	5
	Total	149	100

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

De acordo com os dados levantados, 12% (18) dos servidores possuem idade entre 18 e 30 anos, 31% (46) estão entre 31 a 40 anos, 33% (49) tem entre 41 e 50 anos e os demais, 24% (46) estão acima dos 51 anos.

Tabela 8 – Necessidades especiais

Item	Necessidades especiais	Qtde	%
1	Sim	10	7
2	Não	139	93
	Total	149	100

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Em relação às necessidades especiais, apenas 7% (10) declararam possuir algum tipo de deficiência. Duas pessoas especificaram a deficiência, sendo uma delas com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) e a outra com deficiência auditiva unilateral.

Tabela 9 – Nível de escolaridade considerando a graduação mais elevada

Item	Escolaridade	Qtde	%
1	Fundamental Incompleto	1	1
2	Ensino Médio completo	17	11
3	Ensino Superior sem pós-graduação	45	30
4	Pós-Graduação/Especialização	74	50
5	Pós-Graduação/Mestrado	12	8
	Total de respondentes	149	100

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Dos 149 respondentes, 1% (1) possui Ensino Fundamental incompleto, 11% (17) declararam ter Ensino Médio completo, 30% (45) declaram possuir apenas graduação e 58% (86) possuem pós-graduação, desses, 7% (12) com Mestrado. Em relação aos servidores graduado, do total, 88%, 131 pessoas, possuem nível superior com até quatro graduações.

Tabela 10 – Quantitativo de graduação dos servidores

Item	Escolaridade – Graduação	Qtde	%
1	Apenas 01 graduação	108	81
2	02 graduações ou +	22	17
3	03 graduações ou +	2	1
4	04 graduações	1	1
	Total de respondentes	131	88

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Dos 88% dos servidores (131) que possuem nível superior, 81% (108) declararam ter apenas uma graduação, 17% (23) disseram ter duas graduações ou mais, 1% (2) possui três graduações, e 1% (1) obteve quatro títulos de graduação.

Tabela 11 – Disciplina acadêmica/profissional como primeira opção de graduação

Item	Disciplina acadêmica/profissional	Qtde	%
1	Serviço Social	32	21
2	Psicologia	18	12
3	Pedagogia	17	11
4	Administração de Empresa	8	5
5	Direito	8	5
6	Licenciatura Educação Física	5	3
7	Ciências Biológicas	3	2
8	Nutrição	3	2
9	Análise e Desenvolvimento de Sistemas	2	1
10	Ciências Sociais	2	1
11	Gestão em Recursos Humanos	2	1
12	Gestão pública	2	1
13	Licenciatura em Letras	2	1
14	Administração com Ênfase em Comércio Exterior	1	1
15	Administração em Gestão do Agronegócio	1	1
16	Ciências Contábeis	1	1
17	Comunicação Empresarial	1	1
18	Filosofia	1	1
19	Física com ênfase em Física Ambiental	1	1
20	Gestão Educacional	1	1
21	Gestão em Negócios	1	1
22	Licenciatura em Artes	1	1
23	Licenciatura em Matemática	1	1
24	Normal Superior	1	1
25	Processos Gerenciais	1	1
26	Relações Internacionais	1	1
27	Não responderam	14	9
	Total de respondente	131	88

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Como primeira opção de graduação, foram listadas 26 disciplinas acadêmicas/profissionais, sendo 21% (32) em Serviço Social, o maior número de respondente, seguido por 12% (12) em Psicologia, 11% (11) em Pedagogia, 5% (8) em Administração de Empresa e Direito, 3% (5) em Licenciatura em Educação Física, 2% (3) em Ciências Biológicas e Nutrição. As demais aparecem com 1%, sendo elas em Administração com Ênfase em Comércio Exterior, Administração em Gestão do Agronegócio, Ciências Contábeis, Comunicação Empresarial, Filosofia, Física com ênfase em Física Ambiental, Gestão Educacional, Gestão em Negócios, Licenciatura em Artes, Licenciatura em Matemática, Normal Superior, Processos Gerenciais e Relações Internacionais. Outrossim, 9% (14) não especificaram o título de graduação que obtiveram.

Tabela 12 – Disciplina acadêmica/profissional como segunda opção de graduação

Item	Disciplina acadêmica/profissional	Qtde	%
1	Pedagogia	6	4
2	Serviço Social	3	2
3	Análise e Desenvolvimento de Sistemas	2	1
4	Direito	2	1
5	Licenciatura em Educação Física	2	1
6	Licenciatura em Matemática	2	1
7	Fisioterapia	1	1
8	Gestão da Informação	1	1
9	Gestão de pessoas	1	1
10	Licenciatura em Arte	1	1
11	Saúde Pública	1	1
12	Turismo	1	1
	Total de respondente	22	15

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Como segunda opção de graduação, foram listadas 12 disciplinas acadêmicas/profissionais, sendo 4% (6) em Pedagogia, 2% (3) em Serviço Social, 1% (2) Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Direito, Licenciatura em Educação Física, Licenciatura em Matemática, as demais, com apenas um respondente, aparecem também com 1%, sendo elas, Fisioterapia, Gestão da Informação, Gestão de pessoas, Licenciatura em Arte, Saúde Pública e Turismo.

Tabela 13 – Disciplina acadêmica/profissional como terceira opção de graduação

Item	Disciplina acadêmica/profissional	Qtde.	%
1	Pedagogia	1	1
2	Psicologia	1	1
	Total de respondente	2	1

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Como terceira opção de graduação, com dois declarantes, as disciplinas escolhidas foram Pedagogia e Psicologia.

Tabela 14 – Disciplina acadêmica/profissional como quarta opção de graduação

Item	Disciplina acadêmica/profissional	Qtde	%
1	Licenciatura em Letras com habilitação em Língua Inglesa	1	1
	Total de respondente	1	1

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Completando a exposição de dados nesse item, o respondente que possui quatro graduações, fez opção em Licenciatura em Letras, com habilitação em Língua Inglesa.

Tabela 15 – Disciplina acadêmica/profissional como opção em pós-graduação

Item	Disciplina acadêmica/profissional	Qtde	%
1	Uma Pós-graduação <i>Lato Sensu</i> ou +	75	50
2	Duas Pós-graduação <i>Lato Sensu</i> ou +	45	30
3	Três Pós-graduação <i>Lato Sensu</i> ou +	58	39
4	Quatro graduação <i>Lato Sensu</i> ou +	10	7
5	Uma Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Mestrado	12	8
	Total de respondentes	86	58

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Considerando o total de respondente, conforme Tabela 9, 58% (86) dos servidores declararam ter pós-graduação, desses, 50% (75) afirmaram possuem uma pós-graduação *Lato Sensu* ou mais, 30% (45) com duas pós-graduações *Lato Sensu* ou mais, 39% (58) com três pós-graduações *Lato Sensu* ou mais, 7% (10) com quatro pós-graduações *Lato Sensu* ou mais e 8% (12) possuem pós-graduação *Stricto Sensu* em Mestrado.

Devido à grande quantidade de disciplinas relatadas, serão citados apenas os quantitativos das opções de disciplinas acadêmicas/profissionais optadas, como segue na Tabela 16:

Tabela 16 – Quantitativo de disciplina acadêmica/profissional como opção na pós-graduação

Item	Opção disciplina acadêmica/profissional em Pós-Graduação	Participantes	Qtde disciplinas
1	1ª opção em Pós-graduação <i>Lato Sensu</i>	75	43
2	2ª opção em Pós-graduação <i>Lato Sensu</i>	45	29
3	3ª opção em Pós-graduação <i>Lato Sensu</i>	58	18
4	4ª opção em Pós-graduação <i>Lato Sensu</i>	10	9
5	Opção em Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Mestrado	12	8

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS

Dessa maneira, por 43% (75) participantes relataram 43 disciplinas acadêmicas/profissionais como primeira opção; 29 disciplinas como segunda opção por 29% (45) dos participantes; 18 disciplinas como terceira opção por 18% (58) dos participantes; 10 disciplinas como quarta opção por 9% (10) participantes; e no curso de Mestrado, foram 8 disciplinas, sendo a Psicologia a opção de 4 dos 12 participantes (8%).

8.1.2 Seção 1 – Vida funcional

Em relação à vida funcional dos servidores, foram solicitados dados sobre o vínculo empregatício, tempo de serviço na Prefeitura, tempo de serviço na SEMAS e o setor em que atua. Ao analisar os dados, percebeu-se que não houve entendimento na questão sobre o tempo de serviço na Prefeitura em que se considerou a possibilidade de contratações ou lotações em outras secretarias ou órgão da gestão municipal além da SEMAS. À vista disso, optou-se por anular essa questão que não ficou bem esclarecida.

Tabela 17 – Vínculo empregatício

Item	Vínculo empregatício	Qtde	%
1	Cedida	1	1
2	Comissionado	22	15
3	Contratado	14	9
4	Efetivo	110	74
5	Terceirizado	2	1
	Total de respondentes	149	100

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Dos 149 respondentes, 74% (110) são servidores efetivos, 15% (22) são comissionados, 9% (14) são contratados por meio de processo seletivo simplificado, 1% (2) terceirizado e 1% (1) cedido de outra secretaria.

Tabela 18 – Tempo de serviço na SEMAS

Item	Total de tempo de serviço na SEMAS	Qtde	%
1	1 mês - 5 anos	80	54
2	6 -10 anos	31	21
3	11 - 15 anos	13	9
4	16 - 20 anos	21	14
5	21 - 25 anos	4	3
	Total de respondentes	149	100

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Quanto ao tempo de serviço na SEMAS, 54% (80) dos respondentes tem vínculo de 1 mês a 5 anos, 21% (31) de 6 a 10 anos, 13% (9) de 11 a 15 anos, 14% (21) de 16 a 20 anos e 3% (4) de 21 a 25 anos.

Tabela 19 – Setor em que atua

Item	Setor	Qtde	%
1	Administração	5	3
2	Assessoria	4	3
4	Controle Social (conselhos)	3	2
5	Financeiro	6	4
6	Gestão do SUAS	15	10
9	Proteção Social Básica	64	43
10	Proteção Social Especial	52	35
	Total de respondentes	149	100

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Foram considerados nesta questão os setores que compõem o organograma da SEMAS (Figura 7). Sendo assim, 5% (7) dos respondentes (Assessoria e Controle Social) estão lotados nas assessorias sendo elas de Gabinete, de Regulação do SUAS e de Gestão de Conselhos. Outrossim, 15% (15) estão atuando na Diretoria de Gestão do SUAS, 43% (64) na Diretoria de Proteção Social Básica, 35% (52) na Diretoria de Proteção Social Especial e 7% (11) são da Diretoria de Administração e Finanças.

8.1.3 Seção 2 – Diagnóstico da Educação Permanente

Nessa seção foram levantados dados sobre a modalidade de formação, período, frequência, e de temas a serem abordados nas capacitações futuras.

Tabela 20 – Modalidade para as capacitações

Item	Modalidade de formação	Qtde	%
1	100% presencial	42	28
2	100% <i>on-line</i>	42	28
3	Híbrido	65	44
	Total de respondentes	149	100

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Com a instalação da EaD Semas em julho de 2023, foram abertas três possibilidades de modalidade para as capacitações da Educação Permanente. Ao indagar os servidores, 28% (42) preferem que as formações sejam 100% presencial, 28% (42) consideram que as formações poderiam ser 100% *on-line* e 44% (65) assinalaram a modalidade híbrida mesclando aulas presenciais com momentos síncronos (*on-line*) e assíncrono (conteúdo para estudar em casa).

Tabela 21 – Período para as capacitações

Item	Período	Qtde	%
1	Matutino	100	67
2	Vespertino	18	12
4	Noturno	25	17
5	Matutino e vespertino	5	3
6	Nos três períodos	1	1
	Total de respondentes	149	100

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Quanto ao período para realizar as capacitações, 67% (100) preferem que as capacitações sejam realizadas no período matutino, 12% (18) optaram pelo período vespertino, 17% (25) pelo período noturno, enquanto isso, 3% (5) consideraram os períodos matutino e vespertino e 1% (1) tem disponibilidade nos três períodos.

Tabela 22 – Frequência para as capacitações

Item	Frequência	Qtde	%
1	Semanal	23	15
2	Quinzenal	32	21
4	Mensal	86	58
5	Bimestral	4	3
6	Trimestral	4	3
	Total de respondentes	149	100

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Em relação a frequência das capacitações, 15% (23) preferem que sejam semanalmente, 21% (32) quinzenal, 58% (86) mensalmente, 3% (4) bimestralmente e 3% (4) trimestralmente.

Tabela 23 – Temas para as capacitações

Item	Tema	Qtde	%
1	Direitos sociais e socioassistenciais	65	44
2	Benefícios socioassistenciais	56	38
3	Gestão Pública	52	35
4	Metodologias para tomada de decisão em equipe	48	32
5	SISC /CadÚnico	46	31
6	Temáticas relacionadas aos Conselhos/Sistema de Garantia de Direitos	44	30
7	Vigilância Socioassistencial	43	29
8	Direitos humanos	41	28
9	Ética profissional/assédio moral	41	28
10	Conhecimentos administrativos	39	26
11	Relacionamento interpessoal	39	26
12	Princípios e diretrizes do SUAS	38	26
13	Redação de documentos oficiais	38	26
14	Trabalho social com famílias	35	23
15	Rede socioassistencial	34	23
16	Instrumentos técnicos: PIA, PAF	32	21
17	Saúde mental do Trabalhador	29	19
18	Técnico socioeducativo	28	19
19	Trabalho multi e interdisciplinar	28	19
20	Participação social	26	17
21	Temáticas relacionadas aos Conselhos de Garantia de Direitos	26	17
22	Trabalho Social com Grupos	26	17
23	Saúde ocupacional, Saúde mental do trabalhador	25	17
24	Temáticas relacionadas ao Conselho Tutelar	25	17
25	Direitos específicos	24	16
26	Comunicação Não violenta	22	15
27	Trabalho entre Proteções	21	14
28	Mobilização para o mundo do trabalho	18	12
29	Técnicas socioeducativas	10	7
30	Temática relacionadas ao SCFV ao SEAS e acolhimento	2	1
31	Atuação do PAIF e PAEFI	1	1
32	Atuação na Alta Complexidade	1	1
33	Competências do SUAS em interlocução com o SUAS	1	1
34	Comunidades e Povos tradicionais	1	1
35	Diversidade de Gênero	1	1
36	Importância de Cumprir o horário no trabalho	1	1
37	Temáticas relacionadas à população em situação de rua e imigrantes	1	1

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

No formulário foi disponibilizada uma lista com sugestão de temas, com opção de escolher para mais de uma temática e, ainda, ficou em aberto para que os servidores pudessem contribuir com suas sugestões. Dessa maneira, somou-se 37 itens que serão analisados para compor o plano de ação para o ano de 2024.

8.1.4 Seção 3 – Colaboração

Nessa seção foi abordada a questão do interesse do servidor em contribuir nas capacitações como formador ou mediador, e quais as condicionalidades para exercer essa colaboração.

Tabela 24 – Interesse em atuar nas capacitações

Item	Atuação nas formações	Qtde	%
1	Como Formador	8	5
2	Mediador	31	21
3	Ambos	21	14
4	Não tem interesse	89	60
	Total de respondentes	149	100

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Dos 149 respondentes, 5% (8) manifestaram interesse em participar como formador, 21% (31) se propuseram em ser mediador e 14% (21) tem interesse em atuar nas duas funções, portanto 40%, 60 pessoas, aceitam atuar nas capacitações. Os demais, 60% (89) disseram não ter interesse.

Tabela 25 – Condicionalidade para atuar nas capacitações

Item	Condicionalidade como formador/mediador	Qtde	%
1	Banco de horas	30	20
2	Banco de horas e certificação específica	34	23
3	Certificação específica	63	41
4	Outros: adicional financeiro	7	5
5	Não se aplica	15	10
6	Não responderam	2	1
	Total de respondentes	149	100

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Em se tratando das condicionalidades, a pergunta ficou condicionada a todos os respondentes, a vista disso, 20% (30) concordam que se deve estabelecer banco de horas aos formadores/mediadores, 23% (34) responderam que se deve estabelecer bando de horas e certificação específica e 42% (63) concordam em que se emita certificação específica. Na opção outros, 5% (7) manifestaram que a função deveria ser remunerada. Apesar de não haver a opção para marcar “não se aplica”, 10% (15) servidores colocaram essa afirmação em “outros”, ademais 1% (2) não respondeu.

8.1.5 Seção 4 – Dados complementares

Nessa seção de dados complementares ficou em aberto para que os respondentes pudessem dar sugestões e até mesmo fazer críticas ao Núcleo de Educação Permanente.

Tabela 26 – Quantitativo de sugestões para melhorias do Núcleo de Educação Permanente

Item	Sugestões	Qtde	%
1	Sugestões	29	19
2	Não responderam	115	77
	Total de respondentes	34	23

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Por ser uma pergunta com resposta opcional, 77% (115) preferiram não se manifestar. Contudo, as sugestões à melhoria do setor elaboradas por 19% (29) dos respondentes serão apresentadas na Tabela 27, como segue:

Tabela 27 – Sugestões apresentadas para melhorias do Núcleo de Educação Permanente

Item	Sugestões relacionada à Educação Permanente
1	Apresentar e discutir o Plano de Educação Permanente com os servidores, pois a maioria não conhece.
2	Aulas básicas <i>on-line</i> de espanhol para falar com os venezuelanos.
3	Criação de um repositório, biblioteca virtual que contenha os atos administrativos vigentes.
4	Disponibilização de vídeo ou material audiovisual.
5	Divulgar no portal da Prefeitura as Ações da Educação Permanente.
6	Enviar por e-mail as oportunidades de cursos <i>on-line</i> e presencias na área da assistência social.
7	Eventos que proporcionem trocas de experiências com Unidades/serviços de outros municípios e/ou do Estado.
8	Formação aos assistente administrativo.
9	Formação com carga horária maior.
10	Formação destinada aos servidores da Casa da Acolhida.
11	Formação que trate da Articulação e atuação do SUAS com os Conselhos Tutelares.
12	Formação sobre o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos(SCFV)
13	Formação sobre o sistema de acolhimento.
14	Formações para atender aos servidores de apoio e manutenção.
15	Formações voltadas à rede socioassistencial de proteção de criança e adolescente e sobre as Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (AEPETI)
16	Formações voltadas a operacionalização dos recursos financeiros destinados aos serviços, projetos do SUAS e também como realizar projetos a fim de que possam ser aprovados pelo CMAS.

17	Formações/eventos mais frequentes, principalmente aos novos servidores.
18	Incentivar as capacitações
19	Inclusão de projeto com começo, meio e, fim. De maneira que se possa dar continuidade aos atendimentos e demandas ligadas ao segmento.
20	Investimento em profissionais capacitados.
21	Manter a Interloquções entre o SUAS e a Justiça, MPs e Delegacias; O SUAS realiza investigações?
22	O que é e o que faz o PAEFI/CREAS?
23	Oficinas de estudos, relacionando/associando teoria e prática.
24	Participação em Congressos e eventos externos de interesse à gestão.
25	Participar de editais de financiamento para contratação de profissionais formadores (externos) e organização de capacitações (estrutura física e material) ou produção de projetos de capacitação que sugiram ao CMAS a importância de propor capacitações que contem com a contratação de profissionais especialistas para tal função; consultar as propostas em nível federal ou articular com as demais esferas novas propostas para as capacitações municipais.
26	Quando for assuntos muito específicos, como no dia que foi reservado quase que 100% ao PAIF, designar apenas esses profissionais para tanto. Assim otimizaria o tempo dos demais servidores que possuem outras demandas.
27	Que tenha um moderador para cada facilitador.
28	Que todos sejam tratados iguais, não favorecer só aos imigrantes.
29	Saúde Mental, Inteligente Emocional, trabalho de Equipe

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Nesse item, também foi feita a sugestão de criar cargo e promover formação para Consultor Técnico de Serviços Socioassistenciais. Além disso, os respondentes ainda teceram alguns elogios a equipe do NEP/DGSUAS:

- “Está tudo bem organizado;
- “Parabenizar a equipe que através das formações buscam o aprimoramento do serviço público”;
- “Parabéns pela iniciativa e metodologia aplicada para buscar a formação de capacitações a SEMAS”; e
- “Vocês são sensacionais \ô/”.

Tabela 28 – Críticas ao Núcleo de Educação Permanente

Item	Críticas relacionada à Educação Permanente
1	Acredito que ainda não cabem críticas, pois o trabalho está no início.
2	Está no caminho certo.
3	Fazer acontecer as capacitações e constantes atualizações .
4	Mais formações para os funcionários com atualizações das leis e projetos da área da Assistência Social .

5	Mais investimento.
6	Que o certificado ficasse pronto em tempo hábil para ser entregue na avaliação .
7	Que o tratamento seja igual para igual
8	Sim, não façam ou promovam palestras/dinâmicas motivacionais e/ou algo do gênero para as trabalhadoras, não é isso que precisamos. A educação permanente não pode ser usada como espaço para "motivação", ela é para formação de pensamento e atuação crítica das trabalhadoras no SUAS!
9	Outras propostas de divulgação das capacitações, não sendo só em grupos de WhatsApp.

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

Em relação as críticas, algumas foram formuladas bem no início de junho quando o link foi disponibilizado, a exemplo do item 1. Todavia, evidencia-se os itens referentes ao investimento, emissão de certificados, equidade no planejamento das capacitações, que não se promovam dinâmicas motivacionais, além de buscar alternativas de divulgação das ações do núcleo.

A aplicação do Questionário Diagnóstico se tornou uma importante ferramenta para identificar as necessidades formativas que permitirão definir as prioridades de ações da Educação Permanente no município, nos anos de 2024/2005.

Aplicado no período de junho a agosto de 2023, somente entre os servidores da SEMAS, foram coletadas 149 respostas, número que superou o tamanho da amostra ideal de 135 pessoas, conforme cálculo de nível de confiança de 90%, que utilizou o tamanho da população de 267 servidores no quadro de servidores da SEMAS no mês de setembro de 2023. A tabulação dos dados aplicada foi a cruzada que sintetizou as informações em categorias representadas por tabelas.

O perfil dos servidores da SEMAS, definido pela amostragem de 149 respondente, está numa faixa etária predominante entre os 31 a 60 anos, somando 83% (124), conforme Tabela 7. Desses, somente 7% declararam possuir algum tipo de deficiência.

Em relação ao nível de escolaridade (Tabelas 9 a 16), considerando que a maioria dos respondentes, 78% (116) estão lotados nas unidades de prestação de serviços da Proteção Social Básica e Especial (Tabela 19), o número de servidores com nível superior, graduação e pós-graduação é de 88% (131), o que atende as exigências dos SUAS para a formação das equipes de referência. O quadro da amostragem se apresenta com servidores com até quatro graduações, sendo a maioria com títulos acadêmicos em Serviço Social, Psicologia e Pedagogia; desses, 58% (86) possuem até quatro pós-graduação *Lato Sensu* (especialização), sendo que 8% (12) obtiveram título em Mestrado.

Sobre a vida funcional (Tabelas 17 a 19), 74% são de servidores efetivos, entretanto, 54%

(80) possuem o tempo de serviço na SEMAS entre 1 mês a 5 anos, outros 21% estão lotados entre 6 a 10 anos, o que vai exigir uma estratégia de planejamento das capacitações que priorize grupos de estudos com temáticas voltadas para as normas e diretrizes da política de assistência social.

Considerando a instalação da EaD Semas, o diagnóstico da Educação Permanente já previu os diferentes tipos de modalidades de ensino que podem ser oferecidos (Tabela 20). Desse modo, a sugestão das modalidades se dividiram em 28% (42) que preferem somente presencial, 28% (42) por práticas 100% *on-line* e 44% (65) optaram pela modalidade híbrida, que mescla momentos presenciais com síncronos e assíncronos. No momento, o núcleo está ofertando a modalidade híbrida com encontros presenciais e disponibilizando o material para estudo prévio (assíncrono) na plataforma, aumentando, dessa forma, a carga horária, uma das reivindicações dos servidores.

No que se refere ao período, 67% (100) preferem o matutino (Tabela 21). A frequência ideal, conforme apontado por 58% (86) dos servidores é mensal. Os demais, 15% (23) sugeriram encontros semanais e 21% (32) quinzenal (Tabela 22). O DG/SUAS considera o fato de não desfaltar com muita frequência as equipes das unidades de atendimento com capacitações, já que os servidores possuem outras demandas como reuniões internas, preenchimento de formulários e relatórios, entre outros.

As temáticas sugeridas pelos respondentes estão listadas na Tabela 23. Nessa questão os servidores puderam escolher mais de uma opção. As mais citadas, com mais de 30% de indicações, foram: Direitos sociais e socioassistenciais, 44% (65); Benefícios socioassistenciais, 38% (56); Gestão pública, 35% (52); Metodologias para tomada de decisão em equipe, 32% (48); SISC /CadÚnico, 31% (46); temáticas relacionadas aos Conselhos de Direitos/Sistema de Garantia de Direito, 30% (44). Algumas das temáticas citadas já foram trabalhadas no ano de 2023, como é possível conferir na Tabela 3.

Outra questão levantada no diagnóstico, foi o interesse dos servidores atuarem como formador/mediador (Tabela 24). Dos 149 respondentes 60% (89) disseram que não tinha interesse, os demais se propõem em ser formador/mediador, o que exige disponibilidade para a estruturação da capacitação, bem como, da preparação do material didático que será apresentado. Sendo assim, também foi questionado sobre a condicionalidade para exercer tais funções (Tabela 25). Do total dos 149 respondentes, já que essa questão foi tabulada como resposta obrigatória, 84% (127), itens 1, 2 e 3, responderam que deve ser emitido certificado com carga horária específica e que seja autorizado um banco de horas para compensar o tempo dedicado a preparação das aulas. Outrossim,

5% (7) sugeriram um adicional financeiro, no qual serão necessários estudos para verificar se existe algum dispositivo que permita tal condição.

Na seção 4 dos dados complementares foram abertos espaços aos servidores para sugestões e críticas (tabelas 26 a 28). Apenas 19% (29) fizeram algum tipo de sugestão que foram relatadas na Tabela 27. Algumas das sugestões já estão sendo executadas pela SEMAS, como a discussão do Plano de Educação Permanente, que será disponibilizado nos grupos do núcleo, da comissão e do CMAS e, após conclusão, será disponibilizada a versão final na EaD Semas, na categoria Biblioteca; aulas de espanhol já estão sendo ministrada na IFMS numa parceria com o Projeto Bienvenido de atendimento ao migrante venezuelano; a criação de uma biblioteca para disponibilizar os marcos regulatórios da assistência social, entre outros documentos de interesse, está em fase de implementação na EaD Semas; divulgação das ações da Educação Permanente no Portal da Prefeitura, envio de links de cursos e eventos com palestrantes externos estão previstos no Plano de Ação para os anos de 2024/2025.

Quanto as críticas (Tabela 28), considerou-se os itens sobre “mais investimento”, que está sendo providência pelo Plano de Ação já entregue à Diretoria de Administração e Finanças; sobre a entrega do certificado em tempo hábil para a avaliação, nesse caso a EaD Semas está suprindo essa necessidade; sobre “que o tratamento seja igual para igual”, para o ano de 2025 buscar-se-á manter uma equidade na oferta das capacitações para contemplar todos os setores; sobre as dinâmicas e palestras motivacionais, também já foi discutido no setor para que sejam evitadas essas práticas, considerando o pouco tempo disponível nos encontros presenciais; em relação a outras formas de divulgação das capacitações além dos grupos de WhatsApp, serão estudadas novas formas para que todos fiquem informados sobre as ações do núcleo.

Em síntese, com o diagnóstico foi possível ter uma visão geral e real das inquietações e necessidades dos trabalhadores do SUAS da SEMAS. Este questionário não contemplou os do terceiro setor, entretanto, prevê-se elaborar um específico para as OSCs buscando, dessa forma, aprimorar as ações do SUAS no município em toda a sua abrangência.

9 DEFINIÇÕES DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PARA 2024/2025

As ações a serem desenvolvidas no âmbito da Educação Permanente em Dourados, até início de 2025, estão especificadas no Plano de Ação do setor, que levou em consideração o perfil, as sugestões e as críticas apontadas no diagnóstico, explanado na seção anterior. Busca-se como impacto social que os temas abordados permitam que os servidores possam conhecer e apreender sobre o contexto e o funcionamento das políticas do SUAS, assim, permitindo maior qualidade e padronização das práticas das equipes técnicas em relação a prestação dos serviços em todas as unidades de atendimento socioassistencial governamental e não governamental.

Há uma estimativa de realização de 27 capacitações/eventos no ano de 2024 até início de 2025, prevendo a disponibilização de pelo menos 45 vagas, em média, para cada evento. As formações serão realizadas de forma híbrida, mesclando as modalidades presenciais e assíncronas, com carga-horária para estudo em casa, disponibilizadas na plataforma digital EaD Semas. Se necessário, prevê-se, também, a realização de eventos *on-line*, para os casos de formadores de outras cidades que não possam se deslocar ao município.

9.1 Fonte de recursos

Em relação aos recursos financeiros, são oriundos do Fundo Municipal de Assistência Social (FMAS), Fundo Municipal de Investimento Social – FMIS, Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), Fundo Municipal da Juventude (CMJ), Fundo de Recursos Municipais Antidrogas (REMAD), Fundo Municipal dos Direitos da Pessoa Idosa (FMDPI).

9.2 Temática a serem abordadas

O levantamento a seguir aponta alguns temas, de forma genérica, que serão abordadas no decorrer do ano de 2024 e início de 2025, sendo que a estrutura de cada curso será planejada conforme o cronograma de realização das capacitações/eventos.

Tabela 29 – Temas para as capacitações do ano de 2024 e início de 2025

Item	Tema	CH
1.	Apresentação dos TCCs dos Servidores da SEMAS, que concluíram o curso de Pós-Graduação da UEMS, bem como dos acadêmicos que tiveram como <i>locus</i> as unidades de assistência social do município.	20h

2.	Capacita sobre o Programa SIPIA para Conselheiros Tutelares.	20h
3.	Capacitação às comunidades indígenas/povos tradicionais.	20h
4.	Capacitação para cuidadores socioassistenciais – Casa da Acolhida.	20h
5.	Capacitação sobre a relação entre o SUAS e os Órgãos do Sistema de Justiça. Constituição e Legislações referentes a direitos de segmentos (criança e adolescente, idoso, pessoa com deficiência, população negra, população de rua, população indígena, população quilombola, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, dentro outras).	20h
6.	Capacitação sobre Escuta Especializada - COMCEX	20h
7.	Capacitação sobre fluxo de atendimento às vítimas de Calamidades Públicas e Emergências.	30h
8.	Capacitação sobre o a rede socioassistencial, fluxograma de atendimento, referência e contrreferência.	20h
9.	Capacitação sobre o acompanhamento dos benefícios socioassistenciais e de transferência de renda (BPC/LOAS/PBF).	20h
10.	Capacitação sobre o benefícios socioassistenciais (benefícios eventuais e benefícios de transferência de renda).	20h
11.	Capacitação sobre o Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal. Programas de transferência de renda: ações governamentais atuais no campo da assistência social brasileira .	20h
12.	Capacitação sobre o Serviços Assistenciais, Programas, Projetos e Benefícios - breve contextualização. Serviços de Proteção Social Básica (concepção, detalhamento, tipificação, serviços e unidades de referência)	20h
13.	Capacitação sobre o Serviços de Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade: concepção, detalhamento, tipificação, serviços e unidades de referência – CREAS. Programas e projetos assistenciais.	40h
14.	Capacitação sobre o Serviços, programas e benefícios ofertados pela PSB. Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF) (tipificação e orientações técnicas). Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) (tipificação e orientações técnicas caracterizar todos as faixa etárias)	20h
15.	Capacitação sobre o trabalho social com Famílias (Capacitação Oficinas). Escuta especializada no SUAS/ Orientações Técnicas sobre Escuta Especializada no âmbito do SUAS.	20h
16.	Capacitação sobre os Direitos sociais e socioassistenciais.	20h
17.	Funções da Política: Proteção Social, Vigilância Socioassistencial e Defesa de Direitos.	40h
18.	Gestão da informação no âmbito do SUAS: principais ferramentas de avaliação, monitoramento e coleta de dados. Gestão da integralidade da proteção e vigilância socioassistencial.	20h
19.	Gestão, Financiamento e Controle Social da Política de Assistência Social Gestão do Trabalho no SUAS. Princípios e Diretrizes Nacionais para a Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS.	20h
20.	Qualificação sobre atribuições do servidor público, assédio moral, responsabilidades, atendimento ao público acolhimento (aspectos jurídicos do assédio moral no âmbito da administração pública). Ética profissional/assédio moral.	20h
21.	Qualificação sobre cofinanciamento (Formação na área de financiamento). Registro Mensal de Atendimento (RMA) Censo SUAS, SISC e SIS Acessuas	20h
22.	Qualificação sobre lideranças, pelo SEBRAE	20h

23.	Qualificação sobre os instrumentais (Orientação para a elaboração de relatórios técnicos, prontuários, laudos e pareceres) do SUAS Redação Oficial com foco na elaboração de documentos.	20h
24.	Qualificação sobre redação de documentos oficiais – Para todos os níveis.	20h
25.	Seminário - “Cuidando da Saúde Mental do Servidor Público – Prevenção de Psicopatologias”. Inteligência Emocional	40h
26.	Seminário Regional de Educação Permanente.	40h
27.	Seminário Regional do Conselho Tutelar.	40h

Fonte: NEP/DGSUAS/SEMAS.

A previsão será de ofertar no máximo três capacitações por mês, com início na segunda quinzena de fevereiro até janeiro de 2025. Essa demanda se justifica para que se tenha tempo hábil aos procedimentos básicos de estruturação das capacitações, como: planejamento, criação das peças publicitárias, divulgação, criação do curso na plataforma EaD Semas, disponibilização de material de apoio, procedimentos pós realização de evento, como o controle de frequência, a liberação de certificados, a avaliação da capacitação e os relatórios de desempenhos.

10 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

Com o objetivo de assegurar a qualidade da aprendizagem das ações promovidas pelo Núcleo de Educação Permanente, na perspectiva de valorização dos trabalhadores do SUAS, tanto das unidades públicas, quanto das parceiras e dos conselheiros de garantia de direitos e titulares, buscar-se-á o reconhecimento desses profissionais de que por meio do trabalho social é possível ofertar serviços socioassistenciais que possam atender de forma mais eficiente os demandatários das políticas públicas de assistência social.

Neste conjunto de circunstância, o Plano Municipal de Educação Permanente será regido por processos de monitoramento e avaliação de forma contínua, na perspectiva de avaliar sua qualidade e eficácia, no cumprimento de seus objetivos e metas.

Diante disso, se faz necessário realizar o monitoramento das ações com a aplicação de questionário avaliativo de reação com objetivo de estabelecer uma cultura de *feedback* contínuo dos participantes das formações promovidas e divulgadas pelo núcleo. Com os dados levantados, será possível aperfeiçoar as tomadas de decisões estratégicas em relação à oferta das capacitações dos trabalhadores do SUAS, bem como, identificar pontos de melhoria na gestão do SUAS no Município de Dourados.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Últimas notícias BR-163**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/tags/br-163>. Acesso em: 05 nov. 2023.

BRAND, A. J. Os complexos caminhos da luta pela terra entre os Kaiowá e Guarani no MS. **Tellus**, ano 4, n. 6, p. 137-150, abr. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.20435/tellus.v0i6.82https://www.tellus.ucdb.br/tellus/article/view/82>. Acesso em: 22 maio 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 24 maio 2022.

BRASIL. **Lei n.º 8.742**, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm. Acesso em: 13 nov. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 9.474**, de 22 de julho de 1997. Define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, e determina outras providências. Brasília, DF, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19474.htm. Acesso em: 25 nov. 2022.

BRASIL. **Resolução n.º 145**, 15 de outubro de 2004. Aprova a Política Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social, Brasília, DF, 2004. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/legislacao/assistencia_social/resolucoes/2004/Resolucao%20CNAS%20no%20145-%20de%2015%20de%20outubro%20de%202004.pdf. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. **Política Nacional de Assistência Social PNAS/2004: Norma Operacional Básica NOB/SUAS**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social, Brasília, DF, 2005. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/PNAS2004.pdf. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos NOB-RH/SUAS**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social, Brasília, DF, 2006. Disponível em: <https://www.social.go.gov.br/files/arquivos-migrados/54ea65997b6c44c14aa59c27bc4946a1.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. **Resolução n.º 01**, de 25 de janeiro de 2007. Publica o texto da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOBRH/SUAS. Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, Brasília, DF, 2007. Disponível em: <https://www.social.go.gov.br/files/arquivos-migrados/54ea65997b6c44c14aa59c27bc4946a1.pdf>. Acesso em: 20 maio 2022.

BRASIL. **Resolução n.º 109**, de 11 de novembro de 2009. Aprova a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais. Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, Brasília, DF, 2009. Disponível em: https://www.mds.gov.br/suas/noticias/resolucao_cnas_no109_-_11_11_2009_tipificacao_de_servicos.pdf. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. **Lei 12.435**, de 06 de julho de 2011. Altera a Lei n.º 8.742, de 07 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a Assistência Social. Brasília, DF, 2011a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112435.htm. Acesso em: 08 dez. 2022.

BRASIL. **Resolução n.º 17**, de 20 de junho de 2011. Ratificar a equipe de referência, no que tange às categorias profissionais de nível superior, definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS, aprovada por meio da Resolução n.º 269, de 13 de dezembro de 2006. Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, Brasília, DF, 2011b. Disponível em: <https://blog.mds.gov.br/redesuas/resolucao-no-17-de-20-de-junho-de-2011/>. Acesso em 10 jun. 2022.

BRASIL. **Política Nacional da Educação Permanente do SUAS**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Ed. 1. Brasília, DF, 2013. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/Politica-nacional-de-Educacao-permanente.pdf. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 13.019**, de 31 de julho de 2014. Estabelece o regime jurídico das parcerias entre a administração pública e as organizações da sociedade civil, em regime de mútua cooperação, para a consecução de finalidades de interesse público e recíproco, mediante a execução de atividades ou de projetos previamente estabelecidos em planos de trabalho inseridos em termos de colaboração, em termos de fomento ou em acordos de cooperação; define diretrizes para a política de fomento, de colaboração e de cooperação com organizações da sociedade civil; e altera as Leis n.ºs 8.429, de 2 de junho de 1992, e 9.790, de 23 de março de 1999. Brasília, DF, 2014a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113019.htm. Aesso em 22 nov. 2023.

BRASIL. **Resolução n.º 9**, de 15 de abril de 2014. Ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOBRH/SUAS. Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, Brasília, DF, 2014b. Disponível em: <https://blog.mds.gov.br/redesuas/resolucao-no-9-de-15-de-abril-de-2014/#:~:text=RESOLU%C3%87%C3%83O%20N%C2%BA%209%2C%20DE%2015,Secretaria%20Nacional%20de%20Assist%C3%AAncia%20Social&text=Ratifica%20e%20reconhece%20as%20ocupa%C3%A7%C3%B5es,do%20SUAS%20%E2%80%93%20NOBRH%2FSUAS>. Acesso em: 15 jun. 2022.

BRASIL. **Caderno de Orientações Técnicas Sobre os Gastos no Pagamento dos Profissionais das Equipes de Referência do SUAS**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Brasília, DF, 2016. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/caderno_orientacao_estecnicas_gastosnopagamento.pdf. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. **Lei n.º 13.445**, de 24 de maio de 2017. Institui a Lei de Migração. Brasília, DF, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113445.htm. Acesso em: 22 nov. 2022.

BRASIL. Portaria MC n.º 770, de 29 de abril de 2022. Dispõe sobre o repasse emergencial de recursos federais para a oferta de ações socioassistenciais nos estados e municípios a que se refere, em decorrência do recebimento de migrantes e refugiados oriundos de fluxo migratório, interiorizados diretamente ou por demanda espontânea. Ministério da Cidadania. **Diário Oficial da União**, Ed. 81, Seção 1, p. 14, 02 maio 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mc-n-770-de-29-de-abril-de-2022-396522517>. Acesso em: 10 nov. 2023.

DOURADOS (MS). **Lei n.º 3.783**, de 23 de abril de 2014. Dispõe sobre o Sistema Municipal de Assistência Social de Dourados-SUAS. 2014. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a1/ms/d/dourados/lei-ordinaria/2014/379/3783/lei-ordinaria-n-3783-2014-dispoe-sobre-o-sistema-municipal-de-assistencia-social-de-dourados-suas-dourados?q=Lei+n%C2%BA+3.783+de+23+de+abril+de+2014> . Acesso em: 10 nov. 2022.

DOURADOS (MS). **Diagnóstico Socioterritorial de Dourados 2016**. Prefeitura de Dourados. Secretaria Municipal de Assistência Social. KHORA Consultoria, Dourados, out. 2016. (Não publicado).

DOURADOS (MS). Decreto n.º 621, de 24 de outubro de 2017. Homologa o Regimento Interno da Secretaria Municipal de Assistência Social-SEMAS. **Diário Oficial**, Dourados, MS, ed. 4.568, p. 1-7, 16 nov. 2017a. Disponível em: <https://do.dourados.ms.gov.br/wp-content/uploads/2017/11/06-11-2017.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2023.

DOURADOS (MS). Decreto n.º 2.519, de 13 de abril de 2020. Dispõe sobre a nomeação dos membros da Comissão de Educação Permanente e competências. **Diário Oficial**, Dourados, MS, ed. 5.146, p. 1-2, 16 abr. 2020. Disponível em: <https://do.dourados.ms.gov.br/wp-content/uploads/2020/04/16-04-2020.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2023.

DOURADOS (MS). Decreto n.º 107, de 11 de fevereiro de 2021. Dispõe sobre a nomeação, em substituição, de membros para compor a Comissão de Educação Permanente. **Diário Oficial**, Dourados, MS, ed. 5.353, p. 2-3, 18 fev. 2021a. Disponível em: <https://do.dourados.ms.gov.br/wp-content/uploads/2021/02/18-02-2021..pdf>. Acesso em: 12 nov. 2023.

DOURADOS (MS). Decreto n.º 713, de 05 de outubro de 2021. Dispõe sobre a nomeação, em substituição, de membros para compor a Comissão de Educação Permanente. **Diário Oficial**, Dourados, MS, ed. 5.519, p. 3, 20 out. 2021b. Disponível em: <https://do.dourados.ms.gov.br/wp-content/uploads/2021/10/20-10-2021..pdf>. Acesso em: 12 nov. 2023.

DOURADOS (MS). Decreto n.º 1.794, de 18 de novembro de 2022. Nomeia membros para compor a Comissão do Núcleo de Trabalho e Educação Permanente da Secretaria de Assistência Social de Dourados/MS. **Diário Oficial**, Dourados, MS, ed. 5.777, p. 7-8, 23 nov. 2022. Disponível em: <https://do.dourados.ms.gov.br/?s=Edi%C3%A7%C3%A3o+5.777>. Acesso em: 12 nov. 2023.

DOURADOS (MS). Decreto n.º 2.607, de 25 de setembro de 2023. Nomeia novos membros para compor a Comissão do Núcleo de Trabalho e Educação Permanente da Secretaria de Assistência Social de Dourados/MS. **Diário Oficial**, Dourados, MS, ed. 5.981, p. 23, 29 set. 2023. Disponível em: <https://do.dourados.ms.gov.br/?s=Edi%C3%A7%C3%A3o+5.981>. Acesso em: 12 nov. 2023.

FERREIRA, S. da S. **NOB-RH/SUAS**: Anotada e Comentada. Secretaria Nacional de Assistência Social, Brasília, DF, 2011. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Normativas/NOB-RH_SUAS_Anotada_Comentada.pdf. Acesso em: 30 maio 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Divisão regional do Brasil em regiões geográficas imediatas e regiões geográficas intermediárias: 2017. **IBGE**, Coordenação de Geografia, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100600.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Dourados. **IBGE**, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ms/dourados/panorama>. Acesso em: 16 nov. 2021.

FONTOURA, R; KOTAKI, E.; LÓPEZ G. Aldeias de MS que formam a maior reserva indígena do país comemoram 120 anos. **G1**, Mato Grosso do Sul, 06 jun. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/ms/mato-grosso-do-sul/noticia/2022/06/04/aldeias-de-ms-que-formam-a-maior-reserva-indigena-do-pais-comemoram-120-anos.ghtml>. Acesso em: 20 ago. 2022.

PORTAL G1. Entenda o que é lockdown. **G1**, Bem-Estar, coronavirus, 06 maio 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/05/06/entenda-o-que-e-lockdown.ghtml>. Acesso em: 15 nov. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. **Plano Estadual de Saúde 2020-2023**. Campo Grande, 2019. Disponível em: <https://www.conass.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Plano-Estadual-2020-2023-MS.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2022.

MERCOSUL. Países do Mercosul. **Portal do Mercosul**, 2023. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/quem-somos/paises-do-mercosul/>. Acesso em: 5 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES; BRASIL. **Guia de atendimento a migrantes internacionais no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)**. ONU Migração, Ministério da Cidadania, Brasília, DF, 2022. Disponível em: <https://brazil.iom.int/sites/g/files/tmzbd11496/files/documents/Guia-Atendimento-a-Migrantes-Internacionais-no-SUAS.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES. **MigraCidades Relatório de Seguimentos/2022**: Dourados-MS. OIM, Brasília, DF, 2022.

PERES, G. A. L. **Gestão do trabalho no sistema único de assistência social**. Tese de Doutorado do Programa de Pós-graduação em Serviço Social (FCHS) da Universidade Estadual Paulista,

UNESP, São Paulo, SP, 2016. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNSP_3153caf49007af62b815698f54efc4dc. Acesso em 16 maio 2022.

SILVEIRA, J. I. **Gestão do Trabalho: concepção e significado para o SUAS**. In. Gestão do trabalho no âmbito do SUAS: uma contribuição necessária. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Brasília, DF, p. 9, 2011. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Livros/gestaodotrabalhosuas.pdf Acesso em 26 abr. 2022.

TEIXEIRA, A. M. **Panorama do Programa Capacita SUAS no Município de Angélica – MS: uma análise de sua aplicabilidade sob a ótica do controle social**. Angélica, 2016. (Não publicado).

TERRAS INDÍGENAS NO BRASIL. Reserva Indígena Dourados. **Instituto Socioambiental**, 2022a. Disponível em: <https://terrasindigenas.org.br/pt-br/terras-indigenas/3656#pesquisa>. Acesso em: 19 nov. 2021.

TERRAS INDÍGENAS NO BRASIL. Terra Indígena Panambizinho. **Instituto Socioambiental**, 2022b. Disponível em: <https://terrasindigenas.org.br/pt-br/terras-indigenas/3959>. Acesso em: 19 nov. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Migracidades relatório de diagnóstico/2021** - Região: Centro-Oeste. Disponível em: content/uploads/2021/02/Migracidades%E2%80%9393Dourados.pdf. Acesso em: 10 nov. 2022.

VERBISCK, A. C. P. Á.; ZOTTOS, A. R. L. C. **Capacita SUAS: um balanço de experiências e aprendizados no Estado do Mato Grosso do Sul**. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretária de Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Brasília, DF, 2014. Disponível em: <http://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/ferramentas/docs/CAPACITASUAS-%20UM%20BALAN%C3%87O%20DE%20EXPERI%C3%84NCIAS%20E%20APRENDIZADOS%20NO%20ESTADO%20DE%20MATO%20GROSSO%20DO%20SUL.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2022.

VILAS BOAS, P. A. F.; FERRARI, M. M.; CASTRO, A. S. B. de. Perspectivas do Programa Capacita Suas no contexto de inovação e compromisso com a qualificação dos trabalhadores do SUAS. **Cadernos de Estudos Desenvolvimento Social em Debate**, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Brasília, DF, n. 22, p. 22-45, 2015. Disponível em: https://acervo.enap.gov.br/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=50345&query_desc=Provider%3AMDS%2C. Acesso em: 15 maio 2022.

ANEXOS

ANEXO I – Estrutura do Questionário Diagnóstico/2023

Questionário de diagnóstico

PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS - SEMAS/Dourados - BIÊNIO 2023/2024

Com este questionário pretendemos dinamizar a oferta das formações dos trabalhadores da SEMAS/Dourados. O objetivo é identificar as necessidades formativas que permitirão definir as prioridades de ações de Educação Permanente para os anos de 2023 e 2024. Solicitamos a compreensão de todos no sentido de responder, novamente, este formulário que foi revisado. Esse processo on-line será um facilitador na tabulação dos dados.

Atenciosamente,

SEMAS/DGSUAS/Núcleo da Gestão do Trabalho e Educação Permanente

* Indica uma pergunta obrigatória

SEÇÃO 1 - DADOS PESSOAIS

1. **1.1 Nome completo:** *

Somente as primeiras letras em maiúsculo.

2. **1.2 CPF:***

Ex.: 000.000.000-00.

3. **1.3 Defina um login que será usado na plataforma EaD Semas. Sendo: nome(ponto)sobrenome.** *

Ex.: Maria Aparecida dos Santos Gonçalves

a) maria.santos; ou

b) mariaaparecida.santos; ou

c) maria.goncalves; ou

d) mariaparecida.goncalves.

4. 1.4 Idade: *

Marcar apenas uma oval.

- 18 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- 41 a 50 anos
- 51 a 60 anos
- 60+

5. 1.5 Possui necessidade(s) especial(is)? Qual(is)? *

Marcar apenas uma oval.

- Não
- Sim

6. 1.6 Se sim, qual(is):

7. 1.7 E-mail preferencial: *

8. 1.8 Celular/WhatsApp: *

Ex.: 67 99972-1350

9. 1.9 Grau de Escolaridade, considerando somente os cursos de ensino superior * e de pós-graduação concluídos:

Marcar apenas uma oval.

- Fundamental Incompleto
- Fundamental completo
- Ensino Médio incompleto
- Ensino Médio completo
- Ensino Superior
- Pós-Graduação/Especialização
- Pós-Graduação/Mestrado
- Pós-Graduação/Doutorado
- Pós-Graduação/Pós-doutorado

1.10 Se graduado(a), especificar o(s) título(s) e o ano de conclusão.

Ex.: 1) Assistente Social, 1990. 2) Psicólogo(a) Social, 2000. 3) Pedagogo(a), 2015.

10. 1.10.1 Graduação 1:

11. 1.10.2 Graduação 2:

12. 1.10.3 Graduação 3:

1.11 Se pós-graduado(a), especificar o(s) título(s), a linha de pesquisa e o ano de conclusão?

Ex.: 1) Especialização em Gestão da Assistência Social, 2010. 2) Mestrado em Psicologia, Linha Processos Comportamentais e Cognitivos, 2017. 3) Doutorado em Psicologia, Linha Intervenções Psicológicas e Processos de Desenvolvimento Humano, 2022.

13. 1.11.1 Pós-Graduação 1:

14. **1.11.2 Pós-Graduação 2:**

15. **1.11.3 Pós-Graduação 3:**

16. **1.11.4 Pós-Graduação 4:**

17. **1.12 Vínculo empregatício com a Prefeitura de Dourados: ***

Marcar apenas uma oval.

- Efetivo
- Contratado
- Comissionado
- Terceirizado
- Estagiário Outro:
- _____

18. **1.13 Tempo de serviço na gestão pública municipal de Dourados, podendo considerar a soma de períodos intermitentes: Marcar apenas uma oval. ***

- 1 mês - 5 anos
- 6 -10 anos
- 11 - 15 anos
- 16 - 20 anos
- 21 - 25 anos
- 26 - 30 anos
- Mais de 30 anos

19. 1.14 Total de tempo de serviço na SEMAS, podendo considerar a soma de períodos intermitentes: *

Marcar apenas uma oval.

- 1 mês - 5 anos
- 6 -10 anos
- 11 - 15 anos
- 16 - 20 anos
- 21 - 25 anos
- 26 - 30 anos
- Mais de 30 anos

20. 1.15 Setor em que atua na SEMAS? *

Marcar apenas uma oval.

- Assessoria (Técnica e de gabinete; regulação do SUAS; gestão de conselhos)
- Gestão do SUAS
- Proteção Social Básica
- Proteção Social Especial
- Administração
- Finança
- Controle Social (conselhos) Outro:
- _____

21. 1.16 Se outro, qual setor:

SEÇÃO 2 - DIAGNÓSTICO

Os dados coletados nessa seção auxiliarão nas tomadas de decisões visando ao planejamento de formações que atendam às necessidades dos servidores da SEMAS.

22. 2.1 Qual a modalidade que gostaria de receber as formações? *

Marcar apenas uma oval.

- 100% presencial
- 100% on-line
- Híbrida: mesclando encontros presenciais com encontros síncronos (on-line pelo Google Meet)

23. 2.2 Qual(is) o(s) período(s) preferencial(is) para os encontros presenciais? *

Marque todas que se aplicam.

- Matutino
- Vespertino
- Noturno

24. 2.3 Com que frequência? *

Marcar apenas uma oval.

- Semanal
- Quinzenalmente
- Mensal
- Outro:

25. 2.4 Qual(is) temática(s) abaixo necessita de aprimoramento? * Múltipla escolha.

Marque todas que se aplicam.

- Benefícios socioassistenciais
- Comunicação não-violenta
- Conhecimentos administrativos
- Direitos humanos
- Direitos sociais e socioassistenciais
- Direitos específicos
- Ética profissional/assédio moral
- Gestão pública
- Instrumentos técnicos: PIA, PAF
- Metodologias para tomada de decisão em equipe
- Mobilização para o mundo do trabalho
- Participação social
- Princípios e diretrizes do SUAS
- Rede
- Relacionamento interpessoal
- Saúde ocupacional
- Saúde mental do trabalhador
- SISC
- Sistemas CadÚnico
- Sistema de Garantia de Direito
- Técnicas socioeducativas
- Trabalho multi e interdisciplinar
- Trabalho social com famílias
- Trabalho social com grupos
- Trabalho entre proteções
- Redação de documentos oficiais
- Vigilância socioassistencial
- Temáticas relacionadas ao Conselho Tutelar Temáticas
- relacionadas aos Conselhos de Direitos
- Outro:

SEÇÃO 3 - COLABORAÇÃO

Disponibilidade em ser um colaborador nas formações como formador, em um curso completo ou em algum módulo, ou ainda como facilitador, auxiliando a mediação das dinâmicas de trabalho nas modalidades presenciais e/ou on-line.

26. 3.1 Tem interesse em atuar nas formações? *

Marcar apenas uma oval.

- Como formador(a)
- Como facilitador(a)
- Ambos
- Não

27. 3.2 Quais as condicionalidades para ser um(a) formador(a)/facilitador(a)? *

Marque todas que se aplicam.

- Banco de horas Certificação
- específica Outro:
- _____

SEÇÃO 4 - DADOS COMPLEMENTARES

28. 4.1 Gostaria de fazer alguma sugestão relacionada à Educação Permanente?

29. 4.2 Gostaria de fazer alguma crítica relacionada à Educação Permanente?

Agradecemos sua participação.

CONTATOS PARA ESCLARECIMENTOS:

Maria Madalena Gehm: 67 99985-2276

Anita Tetslaff: 67 99971-2721

Núcleo de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

DGSUAS
Núcleo de Gestão do Trabalho
e Educação Permanente



PREFEITURA MUNICIPAL DE
DOURADOS
Construindo uma nova história

SEMAS
Secretaria Municipal de
Assistência Social

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

<https://docs.google.com/forms/d/1rzCz2GsO3AkvRlyVjV0bbrsZPuvXuzpu9gwfR5NRM4/edit>

ANEXO II – Estrutura do Questionário Avaliação de Reação

Avaliação de Reação

Esta avaliação tem o objetivo de estabelecer **uma cultura de feedback contínuo dos participantes das formações** promovidas e divulgadas pelo Núcleo de Gestão do Trabalho e de Educação Permanente. Com os dados levantados, será possível aperfeiçoar as tomadas de decisões estratégicas em relação à oferta das capacitações dos servidores da SEMAS, bem como, identificar pontos de melhoria na gestão do SUAS no Município de Dourados.

* Indica uma pergunta obrigatória

Descrição do evento:

SEÇÃO 1 - PARTICIPAÇÃO

Visando manter a fidedignidade das informações, não será solicitada a identificação do participante.

1. **1.1 A sua inscrição para este curso foi por: ***

Marcar apenas uma oval.

- Interesse próprio
- Indicação da chefia
- Outro:

2. **1.2 Ao iniciar este aprendizado, qual era o seu nível de conhecimento em relação aos assuntos abordados? ***

Atribua uma nota na escala de 1 a 5, considerando: 1 = sem domínio; 2 = domínio mínimo; 3 = domínio médio; 4 = domínio pleno; e 5 = domínio excelente.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SEÇÃO 2 - AUTOAVALIAÇÃO E APLICABILIDADE

3. **2.1 Nível de coerência dos conteúdos em relação as suas expectativas iniciais: ***
1 = muito fraco; 2 = fraco; 3 = regular; 4 = bom; 5 = excelente.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. **2.2 Nível de conhecimento novo adquirido na capacitação: ***
1 = nenhum; 2 = pouco; 3 = médio; 4 = bom; 5 = excelente.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. **2.3 Nível da sua capacidade em ser um multiplicador dos conhecimentos que foram adquiridos nessa capacitação: ***

1 = muito fraco; 2 = fraco; 3 = regular; 4 = bom; 5 = excelente.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. **2.4 Nível da sua capacidade em reconhecer situações nas quais é adequado aplicar o conhecimento adquirido nessa capacitação: ***

1 = muito fraco; 2 = fraco; 3 = regular; 4 = bom; 5 = excelente.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. **2.5 Será possível propor mudanças no seu setor de trabalho com base no conteúdo que foi estudado? ***

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Parcialmente

SEÇÃO 3 - AVALIAÇÃO EDUCACIONAL

8. **3.1 Qualidade do material didático:***

1 = ruim; 2 = insuficiente; 3 = razoável; 4 = bom; 5 = excelente.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. **3.2 Qualidade da atuação do(s) formador(es), visão geral:***

1 = muito fraco; 2 = fraco; 3 = médio; 4 = bom; 5 = excelente.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. **3.3 Qualidade dos conteúdos desenvolvidos (metodologia): ***

1 = muito fraco; 2 = fraco; 3 = médio; 4 = bom; 5 = excelente.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SEÇÃO 4 - INFRAESTRUTURA

10. **4.1 Nível da equipe do Acolhimento/recepção dos participantes: *** 1 =
muito fraco; 2 = fraco; 3 = médio; 4 = bom; 5 = excelente.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. **4.2 Nível da divulgação/informações sobre o curso:***
1 = muito fraco; 2 = fraco; 3 = médio; 4 = bom; 5 = excelente.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. **4.3 Nível das instalações físicas:***
1 = ruim; 2 = inadequado; 3 = razoável; 4 = bom; 5 = excelente.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. **4.4 Nível dos recursos de apoio (equipamentos de informática, suporte técnico, material didático, outro): ***
1 = ruim; 2 = inadequado; 3 = razoável; 4 = bom; 5 = excelente.

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SEÇÃO 5 - COMENTÁRIOS/SUGESTÕES

Indique quais são os pontos fortes e fracos, as oportunidades, o que pode agregar, e o que pode ser fator que desagrega na oferta das formações oferecidas pelo DGSUAS/NPE.

14. **5.1 Ponto(s) forte(s):**

15. **5.2 Ponto(s) fraco(s):**

16. **5.3 Oportunidade(s) (agrega):**

17. **5.4 Fator(es) que desagrega(m):**

Agradecemos sua participação.

CONTATOS PARA ESCLARECIMENTOS:

Maria Madalena Gehm: 67 99985-2276

Anita Tetslaff: 67 99971-2721

Núcleo de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

DGSUAS
Núcleo de Gestão do Trabalho
e Educação Permanente



PREFEITURA MUNICIPAL DE
DOURADOS
Construindo uma nova história

SEMAS
Secretaria Municipal de
Assistência Social

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

<https://docs.google.com/forms/d/1A99WBhIMMme3K-JXKMukoIB-srme0f9I3oB4UO-ksFx4/edit>

ANEXO III – Publicação do Decreto n.º 2.607/2023 de nomeação de novos membros para compor a Comissão do Núcleo de Educação Permanente

DIÁRIO OFICIAL - ANO XXIII - Nº 5.981

22 DOURADOS, MS / SEXTA-FEIRA, 29 DE SETEMBRO DE 2023

DECRETOS**DECRETO Nº 2.607, DE 25 DE SETEMBRO DE 2023**

“Nomeia novos membros para compor a Comissão do Núcleo de Gestão do Trabalho e Educação Permanente da Secretaria de Assistência Social de Dourados/MS”.

O PREFEITO MUNICIPAL DE DOURADOS, no uso das atribuições que lhe conferem o Inciso II, do artigo 66 da Lei Orgânica do Município.

D E C R E T A:

Art. 1º. Ficam nomeados os membros abaixo relacionados, para compor a Comissão do Núcleo de Gestão do Trabalho e Educação Permanente da Secretaria de Assistência Social de Dourados/MS, pelo biênio 2022 a 2023, conforme segue:

I. Representantes da Diretoria de Gestão do SUAS

Titular: Angela Maria Teixeira

Suplente: Aurélia Carolina de Andrade Siqueira Bueno Palicer

II. Representantes do Núcleo de Trabalho e Educação Permanente

Titular: Maria Madalena dos Santos Marques Gehm

Suplente: Anita Tetslaff Torquato Melo

DIÁRIO OFICIAL - ANO XXIII - Nº 5.981

23 DOURADOS, MS / SEXTA-FEIRA, 29 DE SETEMBRO DE 2023

DECRETOS

III. Representante do Núcleo de Gestão do Trabalho – RH

Titular: Lourdes Maciel de Souza

IV. Representante da Proteção Social Básica – SEMAS

Titular: Nilza Jesus Santana

Suplente: Elisa de Oliveira Kuhn

V. Representante da Proteção Social Especial – SEMAS

Titular: Shirley Flores Zarpelon

Suplente: Ekelis Cris Pires Sales Pina

VI. Representante do Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS

Titular: Dorca Soares de Lima

Suplente: Marcelle Alessandra

VII. Representante do Fórum Municipal dos Trabalhadores do SUAS – FMTSUAS

Titular: Heblisa Pinheiro de Mello

Suplente: Tania Santos Bernardes

VIII. Representante do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul –IFMS

Titular: Carlos Vinicius da Silva Figueiredo

Suplente: Natalli Macedo Rodrigues Faleiros

IX. Representante da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD

Titular: Whashington Cesar Shoití Nozu

Suplente: Mirian Silva Adorno

X. Representante do Centro Universitário da Grande Dourados – UNIGRAN

Titular: Rafaela Arruda

Suplente: Cibeli Cardoso

Art. 2º. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogado o Decreto 1.794, de 18 de novembro de 2022.

Dourados – MS, 25 de setembro de 2023.

Alan Aquino Guedes de Mendonça
Prefeito

Paulo César Nunes da Silva
Procurador Geral do Município