

ESTRATÉGIAS DE SUPERVISÃO TÉCNICA NO ÂMBITO PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA

TECHNICAL SUPERVISION STRATEGIES IN THE BASIC SOCIAL PROTECTION SCOPE ESTRATEGIAS DE SUPERVISIÓN TÉCNICA EN EL ÁMBITO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL BÁSICA

Maira Ribeiro de Souza¹

Resumo

O estudo objetivou apresentar as estratégias adotadas pela gestão da Proteção Social Básica para a realização de ações de supervisão técnica junto às equipes dos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) em um município da Zona da Mata Mineira, no período de 2017 a 2020. Como método foi utilizado o relato de experiência e como aporte teórico adotou-se a Psicologia Social Comunitária. Apresentou-se as seguintes estratégias: Estruturação de procedimentos de trabalho; Grupos de Capacitação; Intervenções nos processos grupais das equipes de trabalho; Monitoramento e avaliação das estratégias adotadas. Verificou-se que as práticas de supervisão técnica contribuem para a qualificação dos serviços ofertados, além de auxiliar a própria gestão no desenvolvimento de estratégias coerentes com a realidade vivenciada pelos profissionais em seu cotidiano de trabalho.

Palavras-chave: Gestão do SUAS. Supervisão Técnica. Proteção Básica. Centros de Referência de Assistência Social (CRAS)

Abstract

The study aimed to present the strategies adopted by the Basic Social Protection management for accomplishment of technical supervision actions with the teams of the Social Assistance Reference Centers (CRAS) in a municipality in the Zona da Mata Mineira, in the period from 2017 to 2020. As a method, the experience report was used and, as a theoretical contribution, the Community Social Psychology was adopted. The following strategies were presented: Structuring work procedures; Training Groups; Interventions in group processes of work teams; Monitoring and evaluation of adopted strategies. It was observed that technical supervision practices contribute to the qualification of the services offered, in addition to help the management itself in the development of strategies consistent with the reality experienced by professionals in their daily work.

Keywords: SUAS Management. Technical Supervision. Basic Protection. Social Assistance Reference Centers (CRAS)

Resumen

El estudio tuvo como objetivo presentar las estrategias adoptadas por la gestión de la Protección Social Básica para realizar acciones de supervisión técnica con los equipos de los Centros de Referencia de Asistencia Social (CRAS) en un municipio de la Zona da Mata Mineira, de 2017 a 2020. como método se utilizó el relato de experiencia y como aporte teórico se adoptó la Psicología Social Comunitaria. Se presentaron las siguientes estrategias: Estructuración de procedimientos de trabajo; Grupos de Entrenamiento; Intervenciones en procesos grupales de equipos de trabajo; Seguimiento y evaluación de las estrategias adoptadas. Se pudo observar que las prácticas de supervisión técnica contribuyen para la calificación de los servicios ofrecidos, además de ayudar a la propia gestión en el desarrollo de estrategias coherentes con la realidad vivida por los profesionales en su cotidiano de trabajo.

Palabras clave: Gestión de SUAS. Supervisión Técnica. Protección Básica. Centros de Referencia de Asistencia Social (CRAS)

¹ Graduada e Mestre em Psicologia. Pós-graduanda em Gestalt-terapia. Doutoranda em Economia Doméstica pela Universidade Federal de Viçosa – UFV. E-mail: mairarsouza57@gmail.com.

INTRODUÇÃO

Os avanços nas bases normativas que estruturam o Sistema único da Assistência Social - SUAS evidenciam a necessidade da construção de uma agenda política e institucional consistente, fundamentada em preceitos éticos e técnicos, para propiciar a consolidação da assistência social como um direito. Isto requer que o próprio Sistema realize aprimoramentos e ajustes no desenvolvimento das responsabilidades de gestão que possam subsidiar a orientação qualificada e efetiva ao trabalho social com as famílias desenvolvido pela rede socioassistencial. Neste contexto, a gestão do trabalho representa um elemento central na consolidação do SUAS (SILVEIRA, 2011).

Um dos eixos estruturantes da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS - NOB-RH/SUAS que vai nesta direção é a Política de Capacitação, que deve ser desenvolvida com trabalhadores dos dispositivos, entidades socioassistenciais, gestores e conselheiros da Política de Assistência Social. É válido ressaltar que as ações de capacitação devem ser realizadas de “forma sistemática, continuada, sustentável, participativa, nacionalizada e descentralizada, respeitadas as diversidades regionais e locais, e fundamentada na concepção da educação permanente” (BRASIL, 2006, p. 11).

A fim de concretizar esses pressupostos foi criada no ano de 2013 a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP/SUAS, por meio da Resolução nº 04, de 13 de março de 2013. Em sua redação, essa normativa destaca que as ações de educação permanente não designam apenas a processos de educação formal, assumindo, portanto, um sentido mais amplo. Abarca a formação de pessoas, a fim de muni-las das ferramentas cognitivas e operacionais que as qualifiquem para a construção de suas próprias identidades profissionais. Espera-se que o trabalhador do SUAS seja capaz de realizar análises críticas dos contextos nos quais atua, além de refletir sobre suas condutas, procedimentos e metodologias de intervenção para que sejam adequadas às diferentes realidades de vida e de trabalho contribuindo para o enfrentamento da questão social (BRASIL, 2013).

O eixo central destas ações deve ser os processos de trabalho e práticas profissionais, por meio da gestão participativa, para a estruturação dos processos de planejamento e implementação no âmbito da formação e capacitação. Dentre as diferentes modalidades de educação permanente no SUAS encontra-se a supervisão técnica que abarca “ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais” (BRASIL, 2013, p. 44).

No ano de 2016 foi criada a Resolução CNAS nº 6, de 13 de abril de 2016 que estabelece parâmetros para a realização da supervisão técnica no âmbito do SUAS, em consonância com a PNEP/SUAS. Esta resolução destaca, dentre outros elementos, que a Supervisão Técnica poderá ser considerada interna, quando for realizada por profissionais da Assistência Social, ou externa, quando for desenvolvida por especialistas externos com expertise em temáticas relacionadas ao trabalho no SUAS (CNAS, 2016).

Feito este breve percurso normativo, o presente artigo tem como objetivo refletir sobre as estratégias utilizadas pela gestão da Proteção Social Básica para a realização de ações de supervisão técnica junto às equipes de referência dos Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) de um município com gestão plena na Zona da Mata Mineira. A escassez de estudos acerca da supervisão técnica na literatura nacional, especialmente voltados para a realidade do Sistema Único da Assistência Social, aponta para a relevância social e científica do presente manuscrito. Nesse sentido, espera-se contribuir para a práxis metodológica de gestores do SUAS, bem como das equipes de trabalho através do compartilhamento de estratégias adotadas avançando na direção da Assistência Social como um direito da população brasileira.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Como aporte teórico adotou-se a Psicologia Social Comunitária Latino-Americana, pois configura-se como uma importante referência para realizar a leitura crítica acerca dos processos grupais, enfatizando as dinâmicas relacionais em contextos coletivos e das práxis dos profissionais que atuam no âmbito das políticas públicas (LANE, 2002, MARTÍN-BARÓ, 1989). A consolidação desta abordagem se deu, no Brasil, a partir da década de 1970, em decorrência do desenvolvimento de uma atuação profissional de psicólogos sociais com ênfase na promoção da cidadania em contextos comunitários. Isto, por meio da educação popular, a fim de contribuir para a promoção da conscientização, bem como da prevenção da saúde mental de populações atravessadas por condições de vida precárias, em decorrência de processos históricos de opressão, violência e desigualdades sociais (LANE, 2002). Nesse processo, o indivíduo é visto como um ser social, construído a partir das atividades comunitárias as quais participa e das condições sócio históricas (GÓIS, 1994).

Em termos teórico-práticos, destaca-se quatro categorias de análise importantes no interior da Psicologia Social Comunitária que auxiliam na compreensão dos fenômenos grupais em contexto comunitário, a saber: atividade, afetividade, consciência e identidade, que estão

ancoradas em teóricos como Vigotsky e Paulo Freire (GÓIS, 1994, LANE, 2002). A atividade constitui-se como um processo responsável pelas transformações mútuas entre sujeito e objeto. É a partir dela que ocorre a passagem do objeto da realidade (aquilo a ser controlado e transformado pelo indivíduo) para sua forma subjetiva (imagem) e, ao mesmo tempo, a passagem desta para o mundo objetivo. Deste modo, ela possui uma dimensão prática (atividade externa) e interna (psíquica) (GÓIS, 1994).

A consciência, por sua vez, é vista como responsável por organizar, regular e dar sentido à vida psíquica e à própria atividade externa que atua na orientação e fornecimento da substância da própria consciência. Ela possibilita que o indivíduo apreenda a realidade através de sua inserção (práxis) experimentada de forma profunda e intencional na sua relação com o mundo concreto. A consciência resulta da atividade instrumental-comunicativa, isto é, através do uso de instrumentos e símbolos, o que implica “em uma atitude cognoscitiva frente ao objeto que se pretende apreender, seja da realidade material ou da própria realidade psíquica” (GÓIS, 1994).

Por fim, a identidade é forjada no processo de interação, representação e identificação do indivíduo com a vida social. Sua expressão abarca dimensões biológica, histórica, cultural, universal e singular e se encontra em constante processo de mudança e transformação. Assim, a identidade representa a expressão de si, como singularidade, produzida em meio às relações concretas que o indivíduo estabelece através de sua interação social (GÓIS, 1994).

Essas três categorias— atividade, consciência e identidade –, na visão de Lane (2002, p. 31) são mediadas pela

[...] linguagem (e o pensamento), ferramenta essencial para as relações sociais que se desenvolvem através de atividades que, por sua vez, sofrem a mediação das emoções individuais possivelmente constituindo conteúdos inconscientes presentes tanto na consciência como na atividade e na identidade.

Portanto, o trabalho profissional no contexto das políticas públicas com base territorial em comunidades, que visa o atendimento da população que vivencia processos de vulnerabilização diversos, deve ser definido a partir do reconhecimento das condições concretas e materiais de vida. Martín-Baró (1989) propõe que os profissionais atuem no sentido de contribuir para a conscientização de indivíduos e grupos, a fim de construir estratégias coletivas que caminhem na direção de sua libertação. Com isso, a conscientização incide sobre a capacidade da população superar sua identidade alienada, pessoal e social, mobilizando recursos necessários para transformar as condições opressivas de seu contexto, forjando uma nova forma de se relacionar com as pessoas e com o meio ambiente.

Dessa forma, ao adotar esta perspectiva teórico-prática objetivou-se contribuir para a efetivação de ações públicas emancipatórias nos territórios em que estão inseridos os Centro

de Referência Social (CRAS), considerando que o cotidiano de vida das famílias atendidas e acompanhadas no Serviço de Atendimento e Proteção Integral a Família (PAIF), tornando as práticas desenvolvidas pelos agentes públicos localizadas no tempo e no espaço, e, portanto, sendo consideradas como parciais e situadas (LANE, 2002, MARTÍN-BARÓ, 1989, HARAWAY, 1995).

A partir desta breve contextualização teórica, as reflexões empreendidas no presente estudo têm como ponto de partida a atuação da autora no âmbito da diretoria de Proteção Social Básica de um município de médio porte da Zona da Mata Mineira, com população entre 100.001 a 900.000 habitantes, enquadrado como gestão plena do SUAS (BRASIL, 2006). No período em que as intervenções foram realizadas, o município possuía quatro Centros de Referência da Assistência Social – CRAS, responsáveis por referenciar até 5.000 famílias cada unidade, conforme previsto na NOB-SUAS (BRASIL, 2012a).

Nestes, eram desenvolvidos dois principais serviços tipificados: o Serviço de Proteção e Atendimento Integral a Família – PAIF e Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculo – SCFV (BRASIL, 2014). O relato de experiência refere-se as ações desenvolvidas no período de 2017-2020 junto às equipes técnicas do CRAS, mais especificamente técnicos de nível superior (assistentes sociais e psicólogos), responsáveis pela execução direta do serviço do PAIF e o coordenadores, também considerados importantes agentes, principalmente no que tange a organização gerencial desse serviço.

O Serviço Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF) é o principal serviço desenvolvido no âmbito da Proteção Social Básica, cujas ações são realizadas impreterivelmente no Centro de Referência de Assistência Social – CRAS, unidade pública estatal considerada a porta de entrada da Política de Assistência Social. O PAIF visa atuar no desenvolvimento de potencialidades e aquisições das famílias, bem como no fortalecimento de vínculos familiares e comunitários, através de ações de caráter preventivo, protetivo e proativo. O trabalho social do PAIF deve lançar mão também de ações nas áreas culturais para o cumprimento de seus objetivos, a fim de possibilitar a ampliação do universo informacional e propiciar novas vivências às famílias usuárias do serviço (BRASIL, 2012b, 2014).

No período em questão, cada dispositivo contava com um/a coordenador/a, dois técnicos de nível superior com formação em Serviço Social e um técnico de nível superior com formação em Psicologia. O vínculo empregatício do cargo de chefia da Divisão de Proteção Social Básica e coordenação dos CRAS era comissionado e dos técnicos de nível superior era contrato por tempo determinado, realizado por meio de um processo seletivo simplificado.

Como recorte do presente estudo, foram descritas estratégias que envolviam ações em consonância ao que pressupõe a normativa acerca da Supervisão Técnica Interna, uma vez que eram realizadas pela gestora da Proteção Social Básica, que já integrava o quadro de profissionais da Assistência Social. Entretanto, não houve a certificação da profissional por uma Instituição de Ensino – IE credenciada na Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS ou pelo Núcleo de Educação Permanente conforme pressupõe a resolução do CNAS Nº 6, de 13 de abril de 2016. Além disso, o município não contava com um Plano de Educação Permanente, ou seja, as atividades não tinham o reconhecimento formal como ações de supervisão técnica impossibilitando a geração de progressão funcional (BRASIL, 2013).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo tem como delineamento metodológico a pesquisa qualitativa através do relato de experiência profissional subsidiado pelo registro técnico do processo através de portfólio e relatórios. No que concerne aos aspectos éticos, a pesquisa foi dispensada do registro e avaliação pelo sistema CEP/CONEP, conforme estabelecido pela Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. Isto, pois tem como objetivo “o aprofundamento teórico de situações que emergem espontânea e contingencialmente na prática profissional” e não revela dados que possam identificar os participantes das intervenções explicitadas nas análises (CNS, 2016, s/p.). As ações seguiram o desenvolvimento de percursos formativos ligados a gestão do SUAS (com ações específicas para coordenadores que atuam na gestão do território) e provimento de serviços socioassistenciais (com atividades realizadas junto aos técnicos de nível superior que atuam na execução direta do Serviço de Atendimento e Proteção a Família - PAIF).

Buscou-se nas intervenções a articulação entre análise, vivência e co-construção entre gestão e equipes de referência, visando desdobramentos nas práticas dos profissionais. Nessa direção, as atividades de supervisão técnica foram desenvolvidas por meio de metodologias participativas envolvendo diferentes estratégias teórico-práticas, bem como de ações de monitoramento e avaliação das propostas a fim de que pudesse contribuir para as práticas sociais realizadas no contexto do PAIF (XIMENES; PAULA; BARROS, 2009).

RESULTADOS E ANÁLISES

As diversas normativas que amparam a Assistência Social no Brasil, tais como a Constituição Federal de 1988, a Lei Orgânica de Assistência Social de 1993, alterada pela Lei 12.435/2011, a Política Nacional de Assistência Social de 2004, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos de 2006, e a Norma Operacional Básica do SUAS de 2012 dão direcionamentos para a gestão do trabalho e a educação permanente como eixos estruturantes do Sistema Único da Assistência Social. Possibilitam nortear o desenvolvimento do trabalho, a qualificação e valorização dos trabalhadores, bem como o aprimoramento da gestão e do controle social no contexto da Política de Assistência Social (MINAS GERAIS, 2020). Para melhor visualização do leitor, as estratégias foram divididas em 4 eixos temáticos, a saber: Estruturação de procedimentos de trabalho; Grupos de Capacitação; Intervenções nos processos grupais das equipes de trabalho; Monitoramento e avaliação das estratégias adotadas.

Estruturação de procedimentos de trabalho

O trabalho da direção da Proteção Social Básica junto aos coordenadores e equipes de referência dos CRAS iniciou no ano de 2017, realizado a partir de visitas técnicas aos dispositivos e reuniões com as equipes para mapeamento de demandas e observação acerca da organização do serviço e procedimentos de trabalho. Esse momento inicial foi primordial para a construção de um plano de ação e gestão estratégica. Para organização das informações levantadas, em cada ano, foi construído pela gestão da Proteção Social Básica um portfólio onde foram registrados o planejamento anual de atividades, passível de revisão, bem como elaborado relatórios de acompanhamento, monitoramento e avaliação. A seguir, serão apresentadas as principais estratégias adotadas a partir deste diagnóstico inicial para a estruturação dos procedimentos de trabalho.

Encontros de assessoramento técnico com coordenadores/as

No âmbito local, foram realizados encontros grupais mensais de assessoramento técnico com os/as coordenadores/as dos dispositivos, na Secretaria de Desenvolvimento Social, durante o turno de trabalho, com duração de 04 (quatro) horas cada, nos quais foram discutidas diretrizes conjuntas para a Proteção Social Básica, considerando as peculiaridades de cada território. Como ações decorrentes deste processo, priorizou-se o desenvolvimento de habilidades e competências junto aos/as coordenadores/as dos dispositivos para o exercício da

função gerencial do PAIF e gestão territorial, uma vez que cabe ao coordenador supervisionar o trabalho desenvolvido pela equipe técnica, bem como atuar na operacionalização das ações de organização gerencial do trabalho social com famílias. Os conteúdos trabalhados tiveram como objetivo contribuir para a realização das atividades de planejamento, organização do serviço para alcance das famílias, “elaboração e execução dos processos de direção, monitoramento, avaliação e readequação das atividades previstas com a colaboração de toda a equipe de referência, bem como com a participação das famílias usuárias do Serviço”. Deste modo, investir no assessoramento dos coordenadores dos dispositivos ressalta sua relevância como um agente fundamental para a efetiva implementação do serviço do PAIF (BRASIL, 2012b, p. 83).

Procedeu-se com atividades teórico-práticas para o desenvolvimento de estratégias visando a organização documental, procedimental e alinhamento das atribuições dos profissionais envolvidos na execução do serviço. No que tange a organização documental, houve a reorganização dos prontuários das famílias atendidas e acompanhadas no PAIF, visando a otimização na busca por informações e documentos; revisão e padronização de modelos para registro documental (monitoramento de ofícios, criação de formulários específicos, planilhas para controle do fluxo de informações, quadros de aviso, protocolo de visitas, protocolo para a condução das oficinas com famílias, entre outros), bem como a utilização da guia de referência e contrarreferência conforme o modelo contemplado no prontuário SUAS².

No que se refere ao elemento procedimental destaca-se o fomento para a realização de um diagnóstico socioterritorial pelos/as coordenadores/as em cada um dos territórios de sua área de abrangência. Para tanto, foi elaborado pela gestão da Proteção Social Básica um modelo próprio para preenchimento, inspirado no Caderno Projeto de Intervenção do Curso de Prevenção dos Problemas relacionados ao uso de Drogas: capacitação para conselheiros e lideranças comunitárias – 6ª edição³, em que foram levantadas informações acerca da comunidade: vulnerabilidades existentes, potencialidades, contato de lideranças, dispositivos públicos existentes, entidades comunitárias, entre outros. A partir deste mapeamento, os coordenadores, em conjunto com os técnicos, parceiros e famílias, elaboraram uma proposta de intervenção, com temática definida, objetivos, público-alvo, metodologia, equipe executora e

² http://blog.mds.gov.br/redesuas/wp-content/uploads/2019/04/Prontu%C3%A1rio-SUAS_SemLogo.pdf

³ SCHNEIDER, D. R.; FLACH, P. M. V. Caderno de orientações para o projeto de intervenção: curso prevenção dos problemas relacionados ao uso de drogas: capacitação para conselheiros e lideranças comunitárias. 1ª ed. Brasília, DF: SENAD-MJ/NUTE-UFSC, 2014. Disponível em: http://conselheiros6.nute.ufsc.br/wp-content/uploads/2014/10/Caderno_PI_6%C2%AAEdi%C3%A7%C3%A3o_Final.pdf. Acesso em: 01 de nov. 2021.

parceiros, cronograma e meios para monitoramento e avaliação da proposta. À medida que a intervenção era concluída, passava-se para um próximo território seguindo os mesmos passos.

Na operacionalização do gerenciamento do trabalho social com famílias do PAIF o planejamento envolve, entre outras estratégias, a elaboração de planos e percursos, cronologicamente organizados pautados em estudos e diagnósticos, ou seja, a partir “da construção de itinerários de alcance de objetivos, com períodos estabelecidos”. Enfim, acredita-se que essa estratégia foi potente, uma vez que as prioridades eram estabelecidas a partir de um diagnóstico de situações pertinentes ao cotidiano das famílias usuárias, possibilitando a elas “voz e vez”, indo na direção do fazer “com” e não “para” os usuários (BRASIL, 2012b).

Quanto ao alinhamento das atribuições conforme os cargos e funções de cada profissional, investiu-se no estudo das normativas que embasam os serviços, especialmente os cadernos de orientações técnicas produzidos pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome⁴, que trazem informações úteis acerca do papel de cada profissional para a organização gerencial e execução do trabalho social com as famílias no âmbito do PAIF. Além disso, foi criado um documento constando o perfil e as atribuições de cada profissional que foi, posteriormente, trabalhado com as equipes visando dirimir dúvidas e reafirmar compromissos.

Ajustes no espaço físico do dispositivo

A realização de mudanças no espaço físico dos dispositivos visou tornar os dispositivos mais acolhedores e funcionais tanto para as equipes quanto para as famílias usuárias do serviço. Uma das modificações realizadas foi a reorganização das salas de atendimento, tendo em vista que havia a divisão entre a sala do/a psicólogo/a e dos/as assistenciais sociais, elemento que dificultava a interlocução entre os técnicos de nível superior. É válido ressaltar que nas normativas nacionais que explicitam sobre organização do espaço físico dos CRAS apontam que as salas de atendimento dos técnicos de nível superior devem ser nomeadas como salas de atendimento e não a partir da divisão por formação profissional (BRASIL, 2012b).

⁴ BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Orientações Técnicas Centro de Referência de Assistência Social – CRAS. Brasília: MDS, 2009.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Orientações técnicas sobre o PAIF: Trabalho Social com Famílias no Serviço de Proteção e Atendimento Integral a Família –PAIF, v. 2, 1ª edição. Brasília: MDS, 2012a.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Fundamentos ético-políticos e rumos teórico-metodológicos para fortalecer o Trabalho Social com Famílias na Política Nacional de Assistência Social. Brasília: MDS, 2016.

Destaca-se também que as orientações técnicas não diferenciam o trabalho do assistente social e do psicólogo, sendo ambos designados como técnicos de nível superior. Assim, o trabalho no CRAS parte de um viés interdisciplinar, em que os profissionais seguem as orientações de cada conselho de classe e seu respectivo Código de Ética para a definição de bases teóricas, metodológicas e éticas e constroem, de forma conjunta, intervenções que ultrapassem os limites disciplinares indo na direção da uma prática ampliada (BRASIL, 2012a). Neste contexto, pode-se afirmar que a reorganização do espaço contribuiu para fomentar a troca de saberes, tendo em vista que o trabalho psicossocial desenvolvido pela equipe do CRAS se baseia no modelo de atenção multiprofissional (ROSEIRO, 2019).

Criação de cronograma semanal de atividades

Optou-se pela criação do cronograma semanal tanto para os/as coordenadores/as quanto para a equipe técnica, estratégia até então inexistente nos dispositivos. Observou-se que a adoção do cronograma auxiliou na organização da rotina da equipe, contribuindo para o cumprimento das tarefas cotidianas de trabalho. No cronograma do/a coordenador/a sugeriu-se a inserção das seguintes atividades, com possibilidade de acréscimo de outras tarefas conforme a realidade do dispositivo: planejamento individual; planejamento em equipe, reunião de alinhamento em equipe e discussão de casos; estudo e capacitações internas; visitas ou reuniões com a rede intersetorial; monitoramento das informações e fluxo do dispositivo; reunião com a equipe gestora no dispositivo. Tal estratégia partiu do princípio que as ações do/a coordenador/a devem pressupor o planejamento, evitando ações desarticuladas que prejudiquem os objetivos que se pretende alcançar com o PAIF. Portanto, além do cronograma, a criação de planilhas, quadros de avisos, prazos, previsões de ações, métodos e diretrizes, estabelecimento de fluxos de comunicação e de registro de informações auxiliaram o desenvolvimento do trabalho realizado pelo coordenador (MINAS GERAIS, 2020).

No cronograma dos/as técnicos/as de nível superior foi proposto a inserção das seguintes atividades: reunião de alinhamento em equipe e discussão de casos; estudos e capacitações internas; visita domiciliar; busca ativa; atendimento particularizado, com especificação de dias destinados para a realização de acompanhamento familiar; suporte técnico à equipe do Serviço Convivência e Fortalecimento de Vínculos e Programas desenvolvidos no dispositivo; ações estratégicas do PAIF (variando conforme o técnico de referência); oficinas com famílias, planejamento em equipe; e serviço interno. Tal organização auxiliou para que o tempo destinado às demandas espontâneas não fosse responsável pela

inviabilização da destinação de tempo, pela equipe técnica, para realizar outras estratégias de intervenção voltadas para o trabalho preventivo, contribuindo para romper com o ciclo do atendimento reativo ainda tão presente no contexto da Política de Assistência Social (BRASIL, 2012b).

Grupos de capacitação

Conforme a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, a supervisão técnica volta-se especialmente para as equipes ou grupos de trabalho da Política de Assistência Social a fim de possibilitar o compartilhamento de conhecimentos e práticas a que os profissionais estão vinculados. Para tanto, é importante que os gestores mobilizem as equipes de trabalho para estudo e reflexão sobre questões ou problemas relacionados aos processos cotidianos e práticas profissionais, objetivando à formulação compartilhada de alternativas para a superação dos problemas vivenciados (BRASIL, 2013).

Partindo deste panorama, para a implementação de ações de capacitações contínuas no âmbito da Proteção Básica do município em questão, inicialmente, no ano de 2017, as equipes foram divididas em pequenos grupos, por função exercida e área de formação, sendo construídos dois grupos de assistentes sociais, um grupo de psicólogos/as e um grupo de coordenadores/as, com um representante de cada dispositivo. Os encontros com cada grupo eram realizados mensalmente, na Secretaria de Desenvolvimento Social, durante o turno de trabalho, com duração de 04 (quatro) horas.

Essa divisão justificou-se pela necessidade de fortalecer as categorias profissionais, delimitando seu papel, a partir as normativas técnicas e orientações específicas de cada conselho de classe. Observava-se, neste contexto, a existência de certa competitividade entre os profissionais dos dispositivos, bem como equívocos na compreensão acerca das atribuições de cada profissional. Assim, foram trabalhadas com cada grupo temáticas relacionadas ao exercício profissional, tais como: orientações técnicas do PAIF; metodologias participativas; estratégias de monitoramento e avaliação das ações; temáticas ligadas as vulnerabilidades e sua articulação com os marcadores sociais: gênero, raça/etnia, território, entre outras. Como metodologia foram utilizadas atividades expositivas dialogadas com auxílio de slides, leitura e discussão de textos, troca de experiências, dinâmicas de grupo, atividades de campo e discussão de casos.

A partir do ano de 2018, optou-se por reorganizar os grupos por técnicos de referência, que foram escolhidos conforme interesse e perfil para apoiar tecnicamente o Serviço de

Convivência e Fortalecimento de Vínculos para crianças e adolescentes e idosos e outros Programas desenvolvidos no dispositivo, bem como um técnico de referência para o PAIF, a fim de subsidiar o planejamento estratégico das propostas junto às famílias em conjunto com o coordenador. Essa nova organização foi de encontro ao que propõe a PEP/SUAS, uma vez que aponta para a necessidade de “reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais” (BRASIL, 2013, p. 44). A partir desta nova configuração, observou-se ganhos significativos à medida que as trocas entre as diferentes áreas de atuação possibilitaram ampliação nos modos de olhar e refletir sobre a realidade e problemáticas vivenciadas pelos profissionais.

No ano de 2019, houve a realização de um novo processo seletivo para a contratação de técnicos de nível superior, que culminou com a necessidade de reconfiguração do cronograma de capacitação, incluindo temáticas introdutórias e avançadas, devido a nova distribuição da equipe, a chegada de novos técnicos, bem como a realocação daqueles que já faziam parte da Política de Assistência Social e permaneceram por terem sido aprovados novamente no processo seletivo. Nesse sentido, percebe-se que a precarização dos vínculos de trabalho no contexto das políticas públicas prejudica o andamento das atividades, já que a rotatividade dos profissionais faz com que ocorra a descontinuidade das ações. Apesar disso, também pôde-se observar potencialidades, pois os encontros possibilitaram a aproximação e troca de ideias. O ânimo e a vivacidade daqueles que acabaram de se inserir na Política de Assistência Social somaram-se a experiência adquirida pelos profissionais que já atuavam neste contexto anteriormente, ou seja, apesar de algumas temáticas serem de conhecimento de alguns, o campo de interação era novo o que trouxe crescimento para todos os envolvidos.

Em 2020, com o advento da pandemia da COVID-19, um novo desafio foi colocado para a gestão e para as equipes técnicas do SUAS. A partir do Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, a Assistência Social passou a ser considerada como um dos serviços públicos que desenvolve atividades essenciais, e, por isso, precisou manter-se em funcionamento, adequando suas estratégias a essa nova realidade para a preservação da vida dos trabalhadores e usuários (BRASIL, 2020). Nesse sentido, a gestão da Proteção Social Básica construiu em conjunto com as equipes o “Plano de Ação da Proteção Social Básica: defesa e garantia de direitos em tempos de COVID-19”, documento que tinha como objetivo organizar a oferta dos serviços, programas, projetos e benefícios ofertados pelas equipes dos CRAS no contexto da pandemia da COVID-19. Dentre as metas pactuadas encontrava-se a continuidade das ações de capacitação, respeitando as normas sanitárias. Dentre as medidas adotadas,

passou-se a realizar os encontros com os/as técnicos/as e coordenadores de forma remota pela plataforma do *google meet*.

Para tanto, inicialmente, procedeu-se na averiguação das condições materiais para a execução da proposta, com posterior ajustes e construção de um novo cronograma com temáticas sugeridas pelas equipes que perpassavam pela execução do trabalho social com as famílias no contexto da COVID-19. Foram trabalhados temas como: intervenção psicossocial em tempos de COVID-19; Pandemia, vulnerabilidades sociais e relações familiares na COVID-19; Saúde mental e autocuidado do trabalhador do SUAS em meio à pandemia da COVID-19; Manejo do acompanhamento pelo PAIF por vias remotas e presencial na pandemia da COVID-19; Comunicação e conflitos familiares no contexto da pandemia da COVID-19; e pensando estratégias para a efetivação do SCFV e PAIF pós pandemia da COVID-19.

Para além da discussão das temáticas, alinhadas a realidade vivenciada pelas equipes no contexto da Pandemia da COVID-19, os encontros também foram potentes para expressão de angústias, medos e anseios dos profissionais diante desta realidade e funcionaram como suporte para a manutenção da saúde mental dos/das trabalhadores/as. Noal, Passos e Freitas (2020) salientam que na contramão dos apelos para que pessoas ficassem em casa, os trabalhadores dos serviços essenciais, entre eles, profissionais que atuam na política de saúde, segurança pública e assistência social precisaram manter-se em suas funções cuja situações desafiadoras trazem impactos significativos para a saúde mental destes trabalhadores. Nesse sentido, cabe a gestão criar estratégias para propiciar a esses profissionais acolhimento e orientações para autocuidado e acerca das medidas de prevenção a infecção pelo vírus a fim de prevenir o agravamento de situações de sofrimento que venham a culminar com adoecimento.

Aqui, destaca-se a importância da capacitação dos profissionais que compõe a gestão do SUAS para ofertar orientações adequadas as equipes técnicas que atuam nos territórios. Nessa direção, a gestora da Proteção Social Básica iniciou sua participação em diferentes cursos online, *lives* e leitura de documentos técnicos. Dentre eles, encontra-se o “Curso Saúde Mental e Atenção Psicossocial na COVID-19” oferecido pela Fundação Oswaldo Cruz e o “Curso Planejamento e a Execução das Ações Socioassistenciais em contextos de Pandemia e Pós Pandemia” desenvolvido pela Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (SEDESE), por meio da Subsecretaria de Assistência Social (SUBAS). Evidencia-se, portanto, a necessidade da realização de ações coordenadas entre os órgãos federais e estaduais para subsidiar orientações adequadas no âmbito municipal.

Pode-se concluir que os grupos de capacitação propiciaram trocas importantes entre a gestão da Proteção Social Básica e equipes de trabalho e destas entre si, uma vez que a relação dialógica estabelecida permitiu a construção de manejos de gestão democrática adequada a realidade, bem como contribuições para a prática profissional, expressas na avaliação final de cada encontro e no monitoramento realizado com os profissionais ao final de cada semestre. Enfim, a reflexão e o estudo convergiram com uma maior participação e mobilização teórico-prática dos diferentes atores a respeito de questões relacionadas às relações, processos de trabalho e práticas profissionais, que contribuíram, sobremaneira, para a formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas cotidianos vivenciados no âmbito da Política de Assistência Social (CAMONA; SANTOS, 2019).

Intervenções nos processos grupais das equipes de trabalho

As questões emocionais, o bem-estar subjetivo e a construção de boas relações interpessoais têm ganhado espaço nos estudos organizacionais, tanto no contexto das empresas quanto nos serviços públicos, evidenciando a importância de se refletir acerca dos aspectos individuais, grupais, organizacionais e contextuais que atravessam o comportamento e a interação das equipes no ambiente de trabalho (KUHN; SCORTEGAGNA, 2016). Essa temática pode ser compreendida por diferentes áreas do conhecimento, sendo estudada especialmente pela Psicologia, que se volta para a análise dos processos grupais e pela Administração, que se preocupa com o processo de gestão de pessoas (KASPARY; SEMINOTTI, 2012).

Tomando por base a Psicologia Social Comunitária, como exposto no tópico de fundamentação teórica, Silvia Lane (2002) aponta para a necessidade de compreender o grupo como condição, tanto para o conhecimento da realidade comum que propicia autorreflexão por seus membros quanto para a ação conjunta e organizada destes. Neste contexto, são mobilizadas duas categorias fundamentais do psiquismo humano: a consciência e a atividade, responsáveis por sistematizar o comportamento, a aprendizagem e a cognição. O grupo também pressupõe o resgate da subjetividade, que implica necessariamente na formação da identidade, “categoria que leva ao conhecimento da singularidade do indivíduo que se exprime em termos afetivos, motivacionais, através das relações com os outros - ou seja, na vida grupal” (p.31).

Em consonância com tal pressuposto, Martín-Baró (1989, p. 207) evidencia que “o grupo tem sempre uma dimensão de realidade referida a seus membros e uma dimensão mais

estrutural, referida à sociedade em que se produz. Ambas dimensões, a pessoal e a estrutural, estão intrinsecamente ligadas entre si”. Considerando que as equipes dos CRAS são multidisciplinares, faz-se necessário pensar que é no contexto grupal que o processo de identificação acontece. Além disso, na troca com outro, através do grupo, o indivíduo diferencia-se e constrói sua identidade. Dessa forma, o grupo funciona como condição tanto para a sua manutenção quanto metamorfose. Porém, é também nas relações grupais que as relações de poder podem ser percebidas, o qual tanto pode negar os elementos identitários como redefini-los (LANE, 2002).

Em conformidade com tal perspectiva, a gestora da Proteção Básica pautava-se em uma postura horizontal e dialógica, preocupando-se, sobretudo, com a fato da subjetividade se produzir a partir das interações grupais, ou seja, a relação grupal no contexto de trabalho estava para além da produção das tarefas objetivas. Tal perspectiva exigiu o rompimento de uma postura de neutralidade e de divisão hierárquica entre gestão e grupos de trabalho (LANE, 2002).

A partir destas reflexões, aponta-se para a importância das trocas grupais como um elemento potente no trabalho cotidiano a fim de fomentar a cooperação e a empatia. Para isso, é primordial uma atitude reflexiva, a fim de evitar posturas cristalizadas. Fazer parte de uma equipe impõe ao trabalhador desafios que perpassam o aprendizado coletivo pautado em uma comunicação aberta, bem como em práticas democráticas que incentivem a criatividade e o respeito mútuo (PIANCASTELLI; FARIA; SILVEIRA, 2000).

Para promover intervenções nos processos grupais das equipes de trabalho adotou-se como principal estratégia a organização de um cronograma mensal de encontros de alinhamento nos dispositivos. É válido ressaltar que essa estratégia teve como objetivo propiciar a sinergia não apenas dentro das equipes, mas também entre elas e as redes socioassistencial e intersetorial. Dependendo da demanda apresentada, outros profissionais foram convidados para participar dos encontros, tais como: técnico de nível médio, educadores sociais e facilitadores de oficinas do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos, gestores de setores diversos, entre outros. Os encontros foram mediados pela gestora da Proteção Básica, cuja postura visava a troca genuína que tem como objetivo “promover processos de discussão, ou seja, mediar os diferentes aspectos e pontos de vista, compreendendo que discutir todos esses elementos proporciona mudanças qualitativas no processo de trabalho e tomadas de decisão mais conscientes” (VOSS; DIAS, 2020, p.32).

A pauta trabalhada em cada encontro era construída a partir de situações pertinentes ao cotidiano de trabalho das equipes, sendo aberta para sugestões tanto do coordenador quanto

dos técnicos de nível superior. É válido ressaltar que as temáticas discutidas não se tratavam apenas das atividades de trabalho, mas também envolvia questões pertinentes as relações grupais, uma vez que as dimensões emocional, relacional e interpessoal no ambiente de trabalho atravessam a produção de afetos, conflitos e acordos. Assim, a discussão conjunta acerca das emoções que permeavam o processo de trabalho possibilitou o reconhecimento das subjetividades relacionadas a ele, envolvendo tanto aspectos profissionais quanto situacionais, compreendo as emoções como um processo inerente as relações humanas. Deste modo, a supervisão técnica configurou-se como uma atividade relacional mediada entre os processos de trabalho e o trabalhador que inter-relaciona aspectos técnicos, teóricos e emocionais (VOSS; DIAS, 2020).

As metodologias utilizadas nestes encontros basearam-se no diálogo aberto, sendo comum a utilização de dinâmicas de grupo, a fim de propiciar a mobilização afetiva acerca das questões trabalhadas. Dentre as temáticas abordadas destaca-se: comunicação e feedback, cooperação, conflitos, trabalho em equipe e trabalho em rede, entre outros.

Conforme já foi exposto, com a pandemia da COVID-19, o contato entre os profissionais e gestão precisou ser reconfigurado para evitar a aglomeração. Neste contexto, os encontros com as equipes passaram a ser realizados de forma remota através da plataforma *google meet*. Independente da modalidade, nos encontros presenciais e virtuais, além da possibilidade do diálogo aberto, também foram realizados alinhamentos e orientações acerca da estruturação e qualificação das atividades. Essas intervenções trouxeram efeitos positivos para a relação interpessoal das equipes, uma vez que mobilizou a afetividade entre os profissionais. Conforme Góis (1994) a afetividade possibilita a ação e a integração amorosa entre os membros de uma coletividade, sendo considerada uma expressão da vida instintiva vinculada ao mundo valorativo-simbólico, ou seja, é uma dimensão própria do humano condicionada a sua realidade histórico-social para se concretizar. Deste modo, essa estratégia contribuiu para a manutenção de laços de solidariedade, empatia e troca genuína.

De acordo com Martins et. al (2012) a formação e afirmação de vínculos pelos profissionais no contexto de trabalho objetivam o desenvolvimento de relações interpessoais compreendendo a sua consolidação como propulsor de crescimento de cada um dos profissionais individualmente e da equipe de trabalho como um todo, facilitando a resolução dos conflitos diante das demandas cotidianas. Enfim, Voss e Dias (2020) destacam que a atuação na área social, como é o caso da Política de Assistência Social, para o cumprimento de seus objetivos, além de requerer do profissional conhecimentos técnicos exige a valorização

da dimensão relacional, ou seja, é necessário que o profissional que atua diretamente com as mazelas humanas tenha disposição técnica e emocional objetivando a garantia de direitos.

Monitoramento e avaliação das estratégias adotadas

A concepção da formação adotada nas normativas do SUAS apontam para a necessidade de pautar-se na construção ética do trabalho. Dessa forma, as ações desenvolvidas no âmbito da supervisão técnica devem investir também “no desenvolvimento de perfis profissionais com habilidades que permitam a avaliação de desempenho e resultados na prestação de serviços, no compromisso político com os usuários e a realização dos direitos e mecanismos democráticos” (SILVEIRA, 2011, p. 21).

Neste contexto, entende-se que o monitoramento e a avaliação no âmbito da Proteção Social Básica devem centrar-se na correção de disparidades e adequação dos serviços aos patamares nacionais instituídos pela legislação do SUAS. A Resolução nº 05/2010 da Comissão Intergestores Tripartite – CIT configura-se como uma normativa importante na análise de abrangência nacional das fases de efetivação de algumas metas de desenvolvimento dos Centros de Referência de Assistência Social, visando a gradativa adequação dos dispositivos no território nacional (CIT, 2010).

De acordo com Silveira (2011) os indicadores de avaliação do SUAS constituem-se como importantes instrumentos ao trazer anualmente o panorama dos municípios. Estes podem ser verificados, por exemplo, através do Censo SUAS, que analisa as condições físicas dos dispositivos, serviços ofertados e composição das equipes. Além disso, estratégias de monitoramento e avaliação auxiliam no planejamento estratégico para sua ampliação dos serviços em cada ente federado, observando o princípio do federalismo cooperativo e da autonomia federada. Assim, superar inadequações, tais como, número deficitário de profissionais nos serviços e ampliação dos serviços para atendimento da demanda territorial, reforçam a importância do investimento financeiro e do controle unificado, levando em consideração as prioridades de cada região.

Neste contexto, parte-se do princípio que os dispositivos de planejamento e gestão, como, por exemplo, a utilização do Plano Municipal de Assistência Social e a produção e o uso de informações para a retroalimentação da política pública assumem lugar de destaque para a superação do caráter assistencialista e clientelista presentes no histórico da Assistência Social brasileira. Observa-se que esforços foram realizados no âmbito do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, especialmente no governo Lula e Dilma através

de iniciativas que visavam a inversão desta lógica de operação do sistema, investindo e incentivando os municípios a implementarem Sistemas de Monitoramento e Avaliação, bem como para estruturarem a vigilância socioassistencial como proposta estratégica de gestão para aprimoramento da execução da política de assistência social (MADEIRA et al., 2013).

No âmbito do município em questão foram adotadas diversas estratégias de monitoramento e avaliação das intervenções, a fim de qualificar a oferta dos serviços e, principalmente, garantir seu efetivo cumprimento. Dentre aquelas desenvolvidas no âmbito da Proteção Social Básica, destaca-se o preenchimento, pelas equipes, do formulário do Registro do Registro Mensal de Atendimento do CRAS⁵ (RMA), que posteriormente era lançado pelo gestor da Vigilância Socioassistencial no Sistema de Registro Mensal de Atendimentos, local onde são registradas mensalmente as informações referentes aos serviços ofertados pelo CRAS e o volume de atendimentos de cada unidade. O RMA pauta-se nas diretrizes federais referente a pactuação da Comissão Intergestores Tripartite – CIT, realizada em dezembro de 2013, nas quais foram introduzidas modificações na Resolução nº04/2011, alterada pela Resolução nº20/2013 da Comissão Intergestores Tripartite – CIT, que instituiu parâmetros para o registro de informações nos CRAS e CREAS. As mudanças realizadas objetivaram demonstrar de forma mais adequada o trabalho realizado pelas unidades (BRASIL, 2021).

Complementar a essa estratégia, houve a criação do Registro Mensal de Atendimento Municipal por Técnico de Nível Superior do CRAS, uma adaptação do modelo utilizado nacionalmente para o registro dos atendimentos do CRAS. Dentre as informações relevantes presentes neste novo formulário, destaca-se o registro das atividades desenvolvidas por cada técnico no âmbito do PAIF, tais como: número de famílias inseridas no acompanhamento do PAIF; número famílias acompanhadas, efetivamente, no mês de referência; número de visitas domiciliares realizadas por perfil do público prioritário, a saber: Beneficiários do Programa Bolsa Família; Beneficiários do Benefício de Prestação Continuada; Situação de Trabalho Infantil; Pessoa com Deficiência, Pessoa idosa e outras, com campo para digitação da especificação de outras modalidades; número de oficinas realizadas com as famílias e especificação do número de famílias acompanhadas pelo PAIF que participaram das oficinas no mês de referência, entre outros itens.

No formulário preenchido, constava a assinatura de cada técnico de nível superior para conferir a legitimidade das informações registradas. Posteriormente, o mesmo era enviado à Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social junto com o RMA do CRAS para análise inicial pela diretora da proteção básica, para em seguida ser registrado em local próprio pelo gestor

⁵ https://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/atendimento/doc/Formulario_CRAS_2017.pdf

do Departamento de Vigilância Socioassistencial. Após as observações da gestão, eram realizados encontros periódicos no dispositivo para discutir os dados a fim identificar as potencialidades e dificuldades na execução das atividades e, em conjunto com as equipes, encontrar possíveis soluções.

Além disso, um relatório qualitativo foi enviado pelas equipes junto com o RMA do CRAS e Municipal, a fim de possibilitar análise das equipes acerca das informações numéricas registradas mensalmente. Essa foi uma sugestão levantada nas reuniões de suporte técnico realizado pela gestão da Proteção Básica junto às equipes, o que aponta para a necessidade de valorizar a criação de estratégias conjuntas. Esse instrumento foi potente, pois permitia uma leitura crítica da realidade pelas equipes, uma vez que eram evidenciadas informações que extrapolavam os dados numéricos. Com isso, a gestão também pôde acompanhar as necessidades das equipes, já que a estratégia facilitou a verificação dos elementos que dificultam o desenvolvimento das atividades, tais como: o não cumprimento pelas equipes do cronograma semanal para a realização de visita domiciliar por número reduzido de motoristas; requisições em demasia e equivocadas pelo Sistema de Justiça e Conselho Tutelar; e necessidade de responder às demandas pontuais e/ou emergenciais de outros setores.

Ao final de cada semestre, a gestão da Proteção Básica desenvolvia um conjunto de atividades, através de metodologias participativas, visando a análise do relacionamento interpessoal/trabalho em equipe, das atividades desenvolvidas no âmbito do PAIF e da participação e controle social pelos usuários. Pode-se citar como estratégias utilizadas neste contexto as seguintes estratégias metodológicas: preenchimento e discussão de questionários semiestruturados; dinâmicas de grupo; avaliação de desempenho com a ênfase no feedback grupal acerca das potencialidades e pontos que os membros da equipe precisavam melhorar; discussão das avaliações realizadas pelas equipes junto aos usuários, entre outras.

Através destas atividades foi possível perceber que as metodologias participativas facilitavam os processos grupais que envolviam diferentes atores. Além disso, auxiliavam na tomada de decisão sobre temas de interesse público. Isto, uma vez que a magnitude dos problemas sociais vivenciados pelas equipes, tais como a crescente pauperização e agravamento da exclusão social, possuem extensão e complexidade, que exigem dos/as trabalhadores /as do SUAS comprometimento conjunto para a consolidação de soluções sólidas que ultrapassem a cultura das ações paliativas, de cunho assistencialistas e verticalizadas, que ao invés de promover cidadania atuam na manutenção da miséria e do *status quo* (TENÓRIO; ROZENBERG, 1997).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da apresentação das atividades de supervisão técnica realizadas no município em questão, pode-se aferir que ainda há muito o que se avançar no contexto da Política de Assistência Social local, especialmente quanto a necessidade de construção do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS, bem como a criação de um setor específico para o desenvolvimento destas intervenções não apenas para os Profissionais da Proteção Básica como também da Proteção Especial, articulando tanto a execução direta das ações como mobilizar parcerias com Instituições de Ensino credenciadas na Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS ou pelos Núcleos de Educação Permanente, conforme prevê a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

Apesar disso, pôde-se observar que as estratégias tiveram desdobramentos importantes para a prática profissional, sendo observados vários avanços no que se refere a qualidade dos serviços prestados, tanto pelas equipes de referência dos CRAS quanto pela própria gestão da Proteção Social Básica. Assim, evidencia-se a necessidade de qualificação técnica da equipe gestora da Política de Assistência Social para que possa orientar adequadamente os profissionais que atuam na gestão e execução dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

Por fim, destaca-se a necessidade do desenvolvimento de novos estudos para identificar os impactos das intervenções através de métodos de pesquisa adequados, uma vez que no âmbito da Política de Assistência Social ainda são escassos os estudos que apontam a magnitude das intervenções e seus desdobramentos para a qualificação da oferta dos serviços socioassistenciais em território nacional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB/SUAS**. Brasília: MDS, 2006.

BRASIL. **Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/SUAS**. Brasília: MDS, 2012a.

BRASIL. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. 1ª ed. Brasília: MDS, 2013.

BRASIL. **Tipificação dos serviços socioassistenciais**. Reimpressão. Brasília: MDS, 2014.

BRASIL. **Trabalho social com famílias do Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família – PAIF – v.2**. Brasília. MDS, 1ª edição, 2012b.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 11 de dezembro de 2020.

BRASIL. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Sistema de Registro Mensal de Atendimentos – RMA Vigilância Socioassistencial – SNAS, 2021**. Disponível em: <https://aplicacoes.mds.gov.br/sagi/atendimento/auth/index.php>. Acesso em: 11 jan. 2021.

CARMONA, Rafael Garcia; SANTOS, Daraci Rosa dos. A supervisão técnica em serviços do SUAS: uma competência profissional em construção no Serviço Social. **Humanidades em Perspectivas**, v. 2, n. 1, 2019. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/revista-humanidades/index.php/revista-humanidades/article/view/24>. Acesso em: 25 fev. 2021.

CIT, Comissão Intergestores Tripartite. **Resolução nº 5, de 3 de maio de 2010**. Acesso em: 25 fev. 2021. Disponível em: <http://blog.mds.gov.br/redesuas/resolucao-no-5-de-3-de-maio-de-2010/>. Acesso em: 25 fev. 2021.

CNAS, Conselho Nacional de Assistência Social. **Resolução nº 6 de 13 de abril de 2016**. Brasília, DF. Acesso em: 25 fev. 2021. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22684659/do1-2016-04-25-resolucao-n-6-de-13-de-abril-de-2016-22684535. Acesso em: 25 fev. 2021.

CNS, Conselho Nacional de Saúde. **Resolução Nº 510, de 07 de abril de 2016**. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 25 de fevereiro de 2021.

GÓIS, Cezar Wagner de Lima. **Noções de Psicologia Comunitária**. Fortaleza: Edições UFC, 1994. 135p.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, n. 5, p. 7-41, 1995. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1773/1828>. Acesso em: 14 jun. 2021.

KASPARY, Magda Capellão; SEMINOTTI, Nedio Antonio. Os processos grupais e a gestão de equipes no trabalho contemporâneo: compreensões a partir do pensamento complexo. **Revista de Administração Mackenzie**, 13(2), p. 15-43, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/LMJDCMQ9BFWwvpwDvYz5jvk/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 25 de fevereiro de 2021.

KUHN, Marisa Canello; SCORTEGAGNA, Silvana Alba. A relevância da empatia no desenvolvimento inter-relacional em equipes de trabalho. **EGEPE - encontro de estudos sobre empreendedorismo e gestão de pequenas empresas**, v. 9, 2016. Disponível em: <https://anegepe.org.br/wp-content/uploads/2021/09/385-1.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2021.

LANE, Sílvia Tatiana Maurer. Histórico e fundamentos da psicologia comunitária no Brasil. In: Campos, H. F. C. (Org.). **Psicologia Social Comunitária: da solidariedade à autonomia**. 8ª edição. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

MADEIRA, Lígia Mori. et al. A implementação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) na Região Metropolitana de Porto Alegre: setores de monitoramento e avaliação como estratégia de qualificação da gestão da assistência social no Rio Grande do Sul, Brasil. In **XVIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**, p. 1-29, 2013. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/93224>. Acesso em: 25 fev. 2021.

MARTÍN-BARÓ, Ignacio. **Sistema, grupo y poder**. Psicología social desde Centroamérica II. San Salvador: UCA Ed. Colección Textos Universitarios, 10, 1989.

MARTINS, Alexandra da Rosa, et. al. Relações interpessoais, equipe de trabalho e seus reflexos na atenção básica. **Revista Brasileira de Educação Médica**, 36 (1, Suppl. 2), p. 6-12, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbem/a/MXJrhLQyhcyHq8zDkzp7yHs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 25 fev. 2021.

MINAS GERAIS, Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social (SEDESE). Subsecretaria de Assistência Social (SUBAS). **Módulo II: O planejamento e a execução das ações socioassistenciais nos contextos de pandemia e pós-pandemia**, 2020.

NOAL, Débora da Silva; PASSOS, Maria Fabiana Damasio; FREITAS, Carlos Machado de. (Orgs.). **Recomendações e orientações em saúde mental e atenção psicossocial na COVID-19**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020.

PIANCASTELLI, Carlos Haroldo; FARIA, Horácio Pereira de; SILVEIRA, Marília Resende da. O trabalho em equipe. Santana J. P (Org.). **Organização do cuidado a partir de problemas: uma alternativa metodológica para a atuação da equipe de saúde da família**. Brasília: OPAS/Representação do Brasil, p. 45-50, 2000.

ROSEIRO, Carolina. Avaliação Psicológica e Políticas Públicas. In: CFP. (2019). **Avaliação Psicológica: área em expansão. Diálogos, Psicologia Ciência e Profissão**, ano 15, n. 10, 2019.

SILVEIRA, Jucimeri Isolda. Gestão do trabalho: concepção e significado para o SUAS. In BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Gestão do trabalho no âmbito do SUAS: Uma contribuição Necessária**. Brasília, DF: MDS, 2011.

TENÓRIO, Fernando Guilherme; ROZENBERG, Jacob Eduardo. Gestão pública e cidadania: metodologias participativas em ação. **Revista de Administração Pública**, 31(4), p. 101-125, 1997. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7882/6551>. Acesso em: 25 fev. 2021.

VOSS, Anne; DIAS, Maria Sara de Lima. Expressão emocional e o processo de supervisão técnica. In: Dias, M. S. L. (Org.). **Lev Vygotsky: uma leitura (inter)disciplinar**. [Recurso eletrônico]. Maria Sara de Lima Dias (Org.). Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020. Disponível em: <https://even3.blob.core.windows.net/anais/291304.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2021.

XIMENES, Verônica Moraes; PAULA, Luana Rêgo Colares de; BARROS, João Paulo Pereira. Psicologia comunitária e política de assistência social: diálogos sobre atuações em comunidades. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 29(4), p. 686-699, 2009. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932009000400004.
Acesso em: 25 fev. 2021.