DELIBERAÇÃO CEAS/MS nº. 300 DE 6 DE DEZEMBRO DE 2016.

Dispõe sobre a aprovação do Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul, 2016-2019.

A Plenária do **CONSELHO ESTADUAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE MATO GROSSO DO SUL (CEAS/MS),** reunida em assembleia ordinária realizada no Auditório da Casa da Assistência Social e da Cidadania (CASC), sala 25, no dia 6 de dezembro de 2016, e no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº. 4.902, de 02 de agosto de 2016, que altera a Lei nº. 1.633, de 20 de dezembro de 1995, e pelo Regimento Interno do CEAS/MS,

Considerando a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências, e legislação correlata;

Considerando a Resolução CNAS nº 33, de 12 de dezembro de 2012, aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social (NOB/SUAS), a qual prevê o Plano Decenal da Assistência Social como subsídio na construção do Pacto de Aprimoramento do SUAS;

Considerando o disposto na Política Nacional de Assistência Social (PNAS), aprovada pela Resolução CNAS nº 145, de 15 de outubro de 2004;

Considerando o disposto na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS), aprovada pela Resolução CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006;

Considerando as deliberações aprovadas nas Conferências Estaduais e Nacionais de Assistência Social, com objetivo de implementar a Gestão do Trabalho do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e capacitar Gestores, Trabalhadores da Rede pública e privada e Conselheiros;

Considerando a Resolução CNAS Nº 08, de 16 de março de 2012, que Institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS) e aprova os procedimentos e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento federal do Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS);

Considerando a Resolução CNAS Nº 004, de 13 de março de 2013, que Institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social;

Considerando a Resolução CNAS Nº 6, de 13 de abril de 2016, que Estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, (PNEP/SUAS).

DELIBERA:

Art. 1º. Aprovar o *Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul, 2016-2019.*

Art. 2º. Aprovar o Relatório sob Parecer nº.100/2016 do Processo nº287 CEAS/MS/2016.

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

Campo Grande-MS, 6 de dezembro de 2016.

Adriana Teruya Maekawa

Presidente do Conselho Estadual de Assistência Social de Mato Grosso do Sul - CEAS/MS

ANEXO DA DELIBERAÇÃO CEAS/MS nº. 300 DE 6 DE DEZEMBRO DE 2016.

Plano Estadual de Educação Permanente
do Sistema Único de Assistência Social
do Estado de Mato Grosso do Sul
2016 a 2019

Campo Grande / MS

2016

REINALDO AZAMBUJA SILVA

Governador

ELISA CLÉIA PINHEIRO RODRIGUES NOBRE

Secretária de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho

ADRIANO CHADID

Secretário - Adjunto de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho

SÉRGIO WANDERLY SILVA

Superintendente da Política de Assistência Social

MARIA ELEUSA FREIRES DA SILVA

Coordenadora da Escola de Assistência Social de Mato Grosso do Sul

CREUSA DO NASCIMENTO SOUZA

Coordenadora da Proteção Social Especial

TACIANA AFONSO SILVESTRINI ARANTES

Coordenadora de Apoio à Gestão do Sistema Único da Assistência Social

VALDEREIS FREITAS DE SOUZA

Coordenador da Proteção Social Básica

DIVA MARIA BARBOSA TUTYA

Coordenadora do Núcleo Estadual de Educação Permanente de Mato Grosso do Sul

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

FICHA TÉCNICA

Coordenação Técnica

Maria Eleusa Freires da Silva

Elaboração

Relação dos representantes por Coordenadoria/SUPAS no Grupo de Trabalho

Carlos Eduardo Souza Lima- CAGSUAS

Mônica Lourenço Dias Kohatsu- CAGSUAS

Robson Rocha Antunes- CAGSUAS

Elza de Souza Franke- CPSB

Geracina C. Pereira – CPSB

Juventina Damazio Torres – CPSB

Maria Marlene Guimarães – CPSB

Maria Zélia de Oliveira da Silva – CPSB

Esmeralda Braz S. Lima- CPSE

Luciene Freitas Santos – CPSE

Amirtes Menezes de Carvalho e Silva **–** SUPAS

Iracema de Fátima Nais Inoue – SUPAS

Lucimarta Alves Garcia Esquivel- SUPAS

Colaboração

Antônia Raquel Lima Camargo Zottos- CAGSUAS

Claúdia Rodrigues Rocha da Silva – COESAS

Andressa Nunes Amorim – Unidade de Vigilância Socioassistencial - CAGSUAS

Tânia Mara Andrade Figueiredo – CPSE

Daniela Oliveira da Silva Galvão - CPSE

Redação
Andressa Nunes Amorim

Revisão e Formatação

Maria S. de Almeida – CPSB

Andressa Nunes Amorim - Unidade de Vigilância Socioassistencial – CAGSUAS
Robson Antunes Rocha – CAGSUAS

Revisão Ortográfica

Fabiana Maria das Graças Soares de Oliveira

SUMÁRIO

1. Apresentação 05

Resolução CIB/MS.....06

2. Introdução 06

3. Histórico da qualificação dos trabalhadores de MS de 2010 a 2015 07

3.1 Coordenadoria de Proteção Social Básica (CPSB) 08
3.1.1 Passe Livre Intermunicipal de MS 09
3.1.2 Cadastro Único /Programa Bolsa Família..... 11
3.2 Coordenadoria de Proteção Social Especial (CSPE)..... 13
3.3 Coordenadoria de Gestão do SUAS/MS (CGSUAS) 17
3.4 Histórico do Programa CapacitaSUAS em MS 19

4. Diagnóstico do perfil dos trabalhadores do SUAS do MS.....22

5. Especificidades regionais: Povos e Comunidades Tradicionais.....54

6. Modalidades de Educação Permanente do SUAS 63

6.1- Ações de Capacitação 66
6.2- Ações de Formação 66
6.3- Percursos Formativos 67
6.4 - Outros Percursos Formativos 68
6.5- Certificação 69
6.6 - Operacionalização 70

7. Diretrizes do Plano Estadual de Educação Permanente.....71

7.1 Objetivo Geral 73
7.2 Objetivos Específicos 73
7.3 Estratégias 74
7.3.1 Metas 75

8. Monitoramento e Avaliação.....77

9. Referências 78

10. Anexos.....84

1 - APRESENTAÇÃO

O Governo do Estado de Mato Grosso do Sul, por intermédio da Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho (SEDHAST), acredita estar vivendo um período de renovação na história do Estado. Em 8 de dezembro de 2014, por meio do Decreto nº 14.096, foi criada a Escola de Assistência Social em MS, cuja inauguração ocorreu em 2 de junho de 2015, sendo sua denominação publicada em Diário Oficial do Estado, na Lei nº 4.692, de 8 de julho de 2015. Destaca-se que essa é a primeira Escola do SUAS no Brasil.

Acredita-se vivenciar, nesse momento ímpar, a consolidação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e a concretização da Educação Permanente para os trabalhadores estaduais e municipais do SUAS neste Estado. A atual gestão de governo organiza suas ações e propicia o fortalecimento da educação permanente, indicando a formulação de uma política pública qualificada, com eficiência e eficácia para pautar os processos de formação e capacitação aos trabalhadores que compõem esse sistema.

Propõe-se a capacitação permanente dos trabalhadores nos serviços de assistência social voltado à adequação das diferenças regionais e ao público da assistência social, com a utilização de metodologias acessíveis ao setor público, criando-se uma linha virtuosa de serviços e informações para um trabalho voltado ao estudo dos impactos sociais e à socialização das boas práticas. Portanto, a atuação profissional passa a ser entendida como um instrumento de qualificação dos serviços e da gestão da política pública.

Sabendo-se que o foco do serviço público é o atendimento ao cidadão e que a qualidade do serviço ofertado está diretamente ligada à formação desse profissional, o Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul /MS (2016 a 2019), busca incentivar novos conhecimentos que possibilitem o acesso a novas bases teóricas e de conteúdos, incentivando a produção e publicação de materiais com identidade regional, o processo constante de aprimoramento dos trabalhadores, alterando significativamente seus processos de trabalho e respostas às necessidades que envolvem o agir profissional.

O conteúdo deste plano traz ações planejadas e contínuas de formação no âmbito do SUAS, destinadas aos trabalhadores da Política de Assistência Social, do quadro de pessoal do Governo do Estado de Mato Grosso Sul e dos 79 municípios do Estado - gestores, trabalhadores, técnicos e administrativos dos setores governamentais e não governamentais, integrantes da rede socioassistencial e dos Conselhos.

RESOLUÇÃO CIB/MS Nº 392, DE 27 DE OUTUBRO DE 2016.

DISPÕE SOBRE APROVAÇÃO DO PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS DE MS 2016 A 2019.

.

A Comissão Intergestores Bipartite – CIB/MS, no uso das atribuições que lhe conferem a Norma Operacional Básica do Sistema Único da Assistência Social de 2012 (NOB/SUAS/2012) e a Portaria/Promosul Nº 051, de 31 de maio de 1999, em reunião ordinária realizada dia 27 de outubro de 2016, e,

Considerando a NOB/SUAS revisada e aprovada pela Resolução nº 33, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), que apresenta o Sistema Único da Assistência Social (SUAS), o qual aponta como responsabilidade dos entes federados implementar a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente.

Considerando a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), por meio da Resolução nº 04, de 13 de março de 2013, a qual estabelece os princípios e diretrizes para a instituição da perspectiva político-pedagógica fundada na Educação Permanente na Assistência Social.

R E S O L V E:

Art. 1º Pactuar a aprovação do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS de MS 2016 A 2019.
Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua aprovação, revogadas as disposições em contrário.

CAMPO GRANDE-MS, 27 DE OUTUBRO DE 2016.
SÉRGIO WANDERLY SILVA
Coordenador CIB/MS
CLECI FORTUNATI SOUZA
COEGEMAS/MS

2 - INTRODUÇÃO

O Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS de MS visa organizar e estimular o planejamento de ações na área da assistência social. Prioriza o conhecimento, sua sistematização, o compartilhamento de experiências, aponta saberes e metodologias oriundas do campo do pensar e do fazer pedagógico destinado aos trabalhadores que atuam na política pública.

No processo de implementação do Plano, acredita-se que a disseminação das experiências profissionais servirá de importante meio de aprendizado coletivo e resultará em ganho de qualificação para o conjunto de trabalhadores envolvidos no processo de aprendizagem e na ação profissional.

Atualmente, o SUAS encontra-se instituído nos 79 municípios do estado do MS, com cofinanciamento estadual e federal, e conta com 130 Centros de Referência da Assistência Social (CRAS). Destes, três são unidades indígenas, sendo todos responsáveis pela execução dos serviços de proteção básica em seu território; ainda, conta com 67 unidades de Centros de Referência Especializados da Assistência Social (CREAS), em 65 municípios, com quatro unidades de Centros POP em quatro municípios, além das modalidades de acolhimento institucional para crianças e adolescentes, idosos, pessoas com deficiência e pessoas em situação de rua.

3 – HISTÓRICO DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES DE MS DE 2010 A 2015

O processo de formação dos trabalhadores do SUAS, em Mato Grosso do Sul, vem sendo desenhado em consonância com as diretrizes da Política Nacional de Assistência Social e do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Porém, antes mesmo do estabelecimento da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, o Estado de MS, por meio da Secretaria de Assistência Social, vem ofertando capacitações aos trabalhadores do SUAS.

Tais percursos formativos contribuíram para a qualificação de um corpo de profissionais, tanto do Órgão Gestor Estadual como nos municípios. Com o advento da Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (PNEP/SUAS), o Estado estabeleceu parceria com a União, no sentido de ofertar formação especializada aos trabalhadores do território estadual, de modo que qualificasse os serviços, programas e projetos, atendendo às especificidades regionais e às demandas apresentadas pela população.

Cabe ressaltar que, o estado tem uma trajetória no campo da formação que não deve ser desconsiderada, razão pela qual, faça-se jus ao trabalho desenvolvido pelas equipes técnicas das coordenadorias ligadas à superintendência do Órgão Gestor Estadual da Política de Assistência Social.

3.1 – COORDENADORIA DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA (CPSB)

A Coordenação de Proteção Social Básica (CPSB) tem como atribuições, a estruturação e implementação, em âmbito estadual, de desenvolvimento de serviços, programas, projetos e benefícios, relacionados à Proteção Social Básica do Sistema Único de Assistência Social (PSB/SUAS), por meio de assessoramento técnico, monitoramento, avaliação e capacitações aos Municípios.

A Coordenadoria tem como objetivo prevenir situações de risco, por meio do desenvolvimento de potencialidades, aquisições, autonomia e o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários. Atende famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade social decorrente da pobreza, privação, do precário ou nulo acesso aos serviços públicos, da fragilização de vínculos de pertencimento e sociabilidade e/ou qualquer situação de vulnerabilidade e risco social. A Coordenadoria possui dois setores vinculados: Passe Livre Intermunicipal e o Programa Bolsa Família.

A Proteção Social Básica tem como porta de entrada do Sistema Único da Assistência Social, os Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), destacando-se as principais ações:

- **Capacitação do Programa Educação Alimentar e Nutricional -** contemplando as 9 regiões do Estado, totalizando 211 participantes.
- **Capacitação do CADÚNICO -** nas regiões do Cone Sul, Leste e Campo Grande.
- **Oficina sobre a Tipificação/Proteção Social Básica (PSB)** - Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF) e Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos para crianças até 06 anos e suas famílias (SCFV) com carga horária de 16h totalizando 184 participantes.
- **Capacitação "Reflexão e Ação em MS** - para 76 municípios de MS.
- **Capacitação "Benefícios Assistenciais no SUAS -** Benefícios Eventuais, Benifício de Prestação Continuada (BPC) e Benifício de Prestação Continuada na Escola aos municípios do Estado de Mato Grosso do Sul.
- **Seminário Formação de Socioeducadores do MS -** em parceria com a UFMS.
- **Capacitação "Os Serviços do PAIF e os SCFV"** - conforme a Tipificação Nacional, para os Técnicos dos municípios de Santa Rita do Pardo.
- **Capacitação conjunta CPSB/CPSE -** ***in loco,*** no município de Antônio João, com o tema "Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculo para crianças e adolescentes de 6 a 15 anos – e o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI)", com Oficinas temáticas para construção de procedimentos técnicos, totalizando 28 participantes, carga horária de 16 horas.
- **Encontro de Reordenamento dos SCFV -** orientar e informar os técnicos municipais quanto ao reordenamento dos SCFV nos municípios.
- **Capacitação para os técnicos -** municípios de Taquarussu, Corguinho e Rio Negro.
- **Oficina Estadual de Pactuação PRONATEC/2014 -** com carga horária de 6 horas, totalizando 31participantes.
- **Oficina de Capacitação de Multiplicadores para Implantação e Utilização do Prontuário SUAS**, com carga horária de 6 horas.
- **Encontro de Reordenamento dos SCFV -** orientar e informar os técnicos municipais quanto ao reordenamento dos SCFV nos municípios, com a participação de 206 técnicos.

3.1.1- PASSE LIVRE INTERMUNICIPAL DE PASSAGEIROS DO MS

O Passe Livre Intermunicipal de Passageiros é um benefício concedido pelo Governo do Estado de Mato Grosso do Sul, por meio da Lei Nº 4.086, de 20 de setembro de 2011 e, do Decreto nº 13.646, de 6 de junho de 2013, que dispõem sobre a concessão de gratuidade e ou desconto no Sistema de Transporte Rodoviário Intermunicipal de Passageiros do Estado de Mato Grosso do Sul, assegurando esse direito a pessoas idosas com 60 anos ou mais e às pessoas com deficiência, que tenham renda de até dois salários mínimos, com a garantia do direito de viajarem entre as cidades do Estado, em transporte convencional, sem o pagamento de passagem, visando-se à inclusão social dessas pessoas.

Antes da promulgação da Lei 4.086/2011, a responsabilidade pelo gerenciamento do benefício era da Agência Estadual de Regulação de Serviços (AGEPAN), ficando a operacionalização restrita ao Estado. O papel do município era enviar formulários preenchidos e cópias dos documentos via correio, para que fossem analisados e, se concedidos, inseridos no sistema pelos técnicos da Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho (SEDHAST). A partir da implantação do Sistema Gestor do Passe Livre (SGPLI**)**, sistema desenvolvido pela Superintendência de Gestão da Informação-SGI/MS, que passaram a ser operacionalizados pelos municípios, realizando a inclusão dos cadastros, com acesso mais rápido às informações, agilizando o atendimento ao beneficiário e, consequentemente, o recebimento das carteiras de passe livre.

A partir do ano de 2012, o serviço que antes era executado pelo Estado passou a ser prestado pelos municípios de MS, ficando o Estado responsável pelo gerenciamento do fluxo do processo como um todo (análise da documentação e confecção da carteira**)**. Para o atendimento, basta que os usuários procurem o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) do seu município.

Conforme preconiza a NOB/SUAS, os serviços de execução direta são de competência do órgão municipal. Para tanto, a descentralização e a municipalização, como consolidação democrática, estão ligadas à participação e mostram que a força da cidadania está no município. É nele que as situações, de fato, acontecem. É onde o cidadão nasce, vive e constrói sua história, onde fiscaliza e exercita o controle social.

A municipalização constitui, ainda, uma fórmula de organizar o trabalho do Estado. Assim, a descentralização permite, também, maior racionalidade, agilidade e eficiência, oportunizando o acesso do usuário que necessita do serviço.

Para efetivação do referido serviço, a Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho, por meio da Coordenadoria de Proteção Social Básica, realiza Capacitações para os Operadores Municipais do Sistema de Gestão do Passe Livre Intermunicipal, nos 79 municípios do Estado de Mato Grosso do Sul, destacando-se as principais ações:

- **Capacitação para Operadores municipais do Sistema de Gestão do Passe Livre Intermunicipal –** destina-se aos operadores dos 79 municípios, sendo um técnico do CRAS, com duração de 16 horas, e com a parceria da Superintendência de Gestão de Informação (**SGI)**; Agência Estadual de Regulação de Serviços Públicos de Mato Grosso do Sul (**AGEPAN),** totalizando 94 participantes.
- **Revisão/Atualização do Manual de Orientações Técnicas para cadastramento de benefício** realizado para operadores dos 79 municípios, sendo dois técnicos por CRAS, com duração de 8 horas e com a parceria da Superintendência de Gestão de Informação (SGI); Agência Estadual de Regulação de Serviços Públicos de Mato Grosso do Sul (AGEPAN), totalizando108 participantes.

3.1.2 - CADASTRO ÚNICO E PROGRAMA BOLSA FAMÍLIA

O Cadastro Único para programas Sociais do Governo Federal é um instrumento que identifica e caracteriza as famílias de baixa renda, permitindo que o governo conheça melhor a realidade socioeconômica dessa

população. Nele são registradas informações como: características da residência, identificação de cada pessoa, escolaridade, situação de trabalho e renda e outros.

O Cadastro Único tornou-se o principal instrumento do Estado Brasileiro para a seleção e a inclusão de famílias em programas federais, usado obrigatoriamente para a concessão dos benefícios do Programa Bolsa Família e outros 19 programas do Governo Federal. Também pode ser utilizado para a seleção de beneficiários de programas ofertados pelos governos estaduais e municipais. Por isso, ele funciona como uma porta de entrada para as famílias acessarem diversas políticas públicas.

A execução do Cadastro Único é de responsabilidade compartilhada entre o Governo Federal, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal. Em nível Federal, o Ministério ao Desenvolvimento Social e Agrário (MDSA) é o Gestor responsável, e a Caixa Econômica Federal é o agente operador que mantém o Sistema de Cadastro Único. O cadastramento único está regulamentado pelo Decreto nº 6.135, de 26 de Junho de 2007.

O Programa Bolsa Família, criado pela Lei nº 10.836/2004, programa social que unificou os procedimentos de gestão e execução das ações de transferência de renda do Governo Federal, possui os seguintes objetivos de cunho evolutivo social: Combater a fome, a pobreza e extrema pobreza e outras formas de privação das famílias.

O Programa proporciona o acesso à rede de serviços públicos de saúde, educação e assistência social, criando possibilidades de emancipação sustentada aos grupos familiares e de desenvolvimento local. Com isso, desenvolve parcerias estratégicas nas áreas de educação e de saúde, com o objetivo de estimular o desenvolvimento das famílias e de oferecer melhores oportunidades para as gerações futuras superarem a pobreza. O Ministério ao Desenvolvimento Social e Agrário (MDSA) tem um instrumento que mede a qualidade da gestão em âmbito estadual e municipal. Trata-se do Índice de Gestão Descentralizada (IGD) e, com base nele, o governo federal repassa recursos para apoiar as ações em cada local.

Tanto para o Cadastro Único como para o Programa Bolsa Família são realizadas capacitações para o aprimoramento da gestão do Cadastro Único e do Programa Bolsa Família, tendo como premissas o trabalho intersetorial e interdisciplinar e a formação continuada, proporcionando aos técnicos envolvidos conhecimento, para que executem atendimentos de forma adequada e eficiente, fazendo com que as ações cheguem a todas as famílias dos municípios brasileiros.

- **Formação para Instrutores –** foram realizadas capacitações presenciais de 2010 a 2015, com carga horária de 16 ou 32 horas, totalizando 509 técnicos municipais participantes.
- **Curso de versão 7 (V 7) -** no período de 2010 a 2015, foram executadas capacitações, sendo uma de 141 horas, uma de 48 horas, uma de 72 horas e três de 32 horas, totalizando 314 técnicos participantes.
- **Capacitação sobre a gestão do CADÚNICO e Programa Bolsa Família** - no período de 2014 a 2015, foram realizadas três capacitações de 40 horas, 16 horas e 64 horas, voltadas aos gestores do Cadúnico/PBF, totalizando 86 coordenadores participantes.
- **Oficina de busca ativa** - ocorrida em 2014, com carga horária de 16 horas, com 32 participantes.
- **Oficina Intersetorial de Gestão do Cadúnico e Programa Bolsa Família** - realizadas em 2014 a 2016, com a duração de 16 horas, 32 horas e 8 horas, no último ano, totalizando 324 técnicos e gestores capacitados.
- **Sistema de Benefícios do Cidadão (SIBEC)** - ação de formação realizada entre os anos de 2014 a 2016, com carga horária de 80 horas, 64 horas e, no último ano, de 32 horas, totalizando 227 técnicos participantes.
- **Oficina de capacitação do Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS/MS) –** em 2015, foi realizada uma edição com 10 conselheiros, com duração de 4 horas.

3.2 - COORDENADORIA DE PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL (CPSE)

Coordenadoria vinculada à Superintendência da Política de Assistência Social (SUPAS), coordena, assessora e implementa o que está preconizado na Política de Assistência Social (PNAS) e no Sistema Único da Assistência Social (SUAS), no que diz respeito à Proteção Social Especial. Oferece suporte ao funcionamento dos serviços e é responsável pelo monitoramento e avaliação das ações de proteção social especial, em âmbito estadual.

Os serviços de Proteção Social Especial destinam-se às famílias e aos indivíduos cujos direitos tenham sido violados e/ou ameaçados. São serviços que requerem o acompanhamento familiar e individual e maior flexibilidade nas soluções protetivas. Da mesma forma, comportam encaminhamentos efetivos e monitorados, apoios e processos que assegurem qualidade na atenção protetiva.

Os serviços de Proteção Social Especial têm estreita interface com o Sistema de Garantia de Direitos, exigindo, muitas vezes, uma gestão mais complexa e compartilhada com o Poder Judiciário, Ministério Público e outros órgãos e ações do Executivo. Na Proteção Social Especial estão previstos níveis de complexidade diferenciados: média e alta complexidade.

Proteção Social de Média Complexidade – são considerados serviços de Proteção Social Especial de Média Complexidade aqueles que oferecem atendimento e acompanhamento às famílias e indivíduos com seus direitos violados, mas cujos vínculos familiares e comunitários não foram rompidos.

São Serviços da Média Complexidade:

Dentro do Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) são oferecidos:

- ✓ Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI);
- ✓ Serviço Especializado em Abordagem Social;
- ✓ Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA) e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC).
- ✓ Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias;
- ✓ Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua

Proteção Social Especial de Alta Complexidade – visa garantir proteção integral a indivíduos e famílias em situação de risco pessoal e social, com vínculos familiares rompidos ou extremamente fragilizados, por meio de serviços que garantam o acolhimento com privacidade, o fortalecimento dos vínculos familiares e/ou comunitários e o desenvolvimento da autonomia das pessoas atendidas. Quatro tipos de serviços compõem a Proteção Social Especial de Alta Complexidade:

- ✓ Serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades: Abrigo Institucional, Casa-Lar, Casa de Passagem e Residência Inclusiva.
- ✓ Serviço de Acolhimento em República;
- ✓ Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora;
- ✓ Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências.

Cursos e capacitações realizados no ano de 2011 a 2016

- **Encontro Estadual de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil/ MS:** com palestras e oficinas temáticas, para Gestores das Secretarias Municipais de MS, técnicos dos CRAS e CREAS, parceiros das Políticas Setoriais e Sistema de Garantia de Direitos municipais e estaduais, em parcerias

com Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), Ministério Público do Trabalho (MPT) e (TEM).

- **Construindo ações e procedimentos por meio de Oficinas no acompanhamento com famílias do PETI:** para Técnicos do CRAS e CREAS do município de Antônio João-MS, com oficinas temáticas para construção de procedimentos técnicos, totalizando 28 participantes, carga horária de 16 horas.
- **Redesenho do PETI e Planejamento das ações sobre Trabalho Infantil:** para os Técnicos dos municípios, por meio de palestra, oficinas e filmes, totalizando 25 participantes.
- **Encontro preparatório para a III Conferência Global sobre Trabalho Infantil - como parceiro do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE):** ministrando palestras, oficinas para a construção de propostas para a III Conferência Global, para gestores, técnicos, parceiros intersetoriais e do sistema de Garantia de Direitos de MS, MT, GO e Distrito Federal (Região Centro Oeste), totalizando 25 participantes.
- **Repactuação do redesenho do PETI:** com palestras e oficinas, para os gestores, técnicos de referência do PETI e do CRAS e CREAS, totalizando 33 participantes.
- **Orientação técnica para a elaboração de um planejamento operativo das AEPETI:** com palestras e oficinas de construção para técnicos de referência do PETI e gestores dos 10 Municípios elegíveis ao cofinancimento das AEPETI, (Amambaí, Caarapó, Campo Grande, Corumbá, Dourados, Nova Andradina, Naviraí, Sidrolândia, Ponta Porã e Três Lagoas), totalizando 35 participantes.
- **Apresentação do Diagnóstico Socioterritorial sobre Trabalho Infantil aos 10** municípios com **alta incidência de Trabalho Infantil em MS:** em reunião técnica com o Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), para os técnicos de referência do PETI e dos técnicos da Coordenadoria de Proteção Social Especial (CPSE), totalizando 38 participantes.
- **O redesenho do PETI** para os Conselheiros Tutelares de MS.
- **Reunião técnica com os setores da SUPAS**: palestra para os técnicos das Coordenadorias: CPSB, CPSE, CAGSUAS e do Programa Bolsa Família, totalizando 40 participantes.
- **Capacitação CREAS – "Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais – CREAS"**, em forma de oficina PAEFI/ Oficina de Educador Social, totalizando 94 participantes.
- **Capacitação Escola de Conselhos – (CT) e (CMDCA) - Plano Decenal e Secretaria Executiva**, em forma de oficina para Secretaria Executiva, foram capacitados 113 Conselheiros Tutelares, 37 Secretárias Executivas, 83 Conselheiros de Direitos.
- **Capacitação – Censo SUAS 2010/2011**.
- **Seminário de Psicologia Jurídica: Processo de Avaliação no contexto Jurídico**.
- **Palestra de capacitação aos novos Conselheiros Tutelares de Campo Grande**, totalizando 114 conselheiros.
- **Palestra sobre Violência Doméstica em Ação Social.**
- **Palestras sobre a Política de Assistência Social e sobre a Proteção Social Especial direcionada às pessoas com deficiência, na capacitação da SETAS e na capacitação do CONSEP/MS.**
- **Palestra sobre a Tipificação Nacional de Serviços socioassistenciais e os serviços da Proteção Social Especial na capacitação do CEAS.**
- **Palestra de capacitação aos membros do CETRAP.**

- **Palestra de capacitação aos funcionários da SETAS sobre o tráfico de pessoas.**
- **Participação como palestrante – Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais CREAS/PAEFI**, totalizando 98 participantes.
- **Capacitação CENSO SUAS.**
- **Oficina sobre a ampliação da notificação compulsória de violência doméstica, sexual e outras violências.**
- **Capacitação do MDS sobre Vigilância Social na LOAS**, totalizando três participantes.
- **Capacitação do PETI na UCDB.**
- **Oficina sobre a prática da Psicologia em situações de emergências e desastres.**
- **III Encontro de Mato Grosso do Sul em memória às vítimas de acidente de trabalho e do I Seminário de Promoção da Saúde no Trabalho de Mato Grosso do Sul.**
- **Seminário enfrentando o tráfico e exploração sexual de mulheres.**
- **Capacitando para o enfrentamento ao tráfico e exploração sexual de mulher - 1ª etapa de treinamento.**
- **Capacitando para o enfrentamento ao tráfico e exploração sexual de mulher - 2ª etapa de treinamentos.**
- **Capacitação em parceria com a associação terra dos homens – convivência familiar e comunitária:** Qualificação dos Serviços de acolhimento e CREAS / Oficinas Social com Família, totalizando 26 participantes.
- **III Simpósio Internacional de enfrentamento ao tráfico de pessoas – TJ/MS**
- **Palestra de abertura da campanha do mês da mulher – toda mulher traz dentro de si a força para chegar onde quiser.**
- **V Seminário com as mulheres A Segurança pública é mais humana.**
- **Diálogos Interdisciplinares – A Proteção Jurídica das mulheres vítimas de violência e o Processo Psicológico de construção da vítima.**
- **I Seminário de políticas públicas para as mulheres lésbicas.**
- **Seminário: A voz e a ação das mulheres na política.**
- **Curso – Violação dos direitos das mulheres.**
- **Mesa Redonda: Políticas públicas para a mulher: Uma rede de atendimento à mulher em situação de violência.**

3.3- COORDENADORIA DE APOIO À GESTÃO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL/MS (CAGSUAS)

A Coordenadoria de Apoio à Gestão do Sistema Único da Assistência Social (CAGSUAS), diretamente subordinada à Superintendência da Política de Assistência Social, é composta por 3 unidades: **Apoio à Gestão**, **Gestão do Trabalho** e **Vigilância Socioassistencial**.

A unidade do **Apoio à Gestão** implementa, acompanha e avalia o Sistema Único de Assistência Social no âmbito estadual, prestando apoio técnico e assessoramento aos órgãos gestores e conselhos municipais e

estadual, buscando o fortalecimento, qualificação e aprimoramento da gestão do SUAS. Realiza a gestão e implementa o Sistema Estadual de Informação REDE/SUAS/MS, tendo como referência o sistema nacional, com vistas ao planejamento, ao desenvolvimento e à avaliação das ações. Analisa e emite parecer técnico referente aos Planos de Ação e Demonstrativo Sintético Físico Financeiro do cofinanciamento do Fundo Estadual de Assistência Social para os municípios.

Entre as atribuições da unidade destacam-se, também, a coordenação do processo de elaboração do Plano Estadual de Assistência Social, Pacto de Aprimoramento de Gestão do SUAS; execução do processo de monitoramento e avaliação da Política de Assistência Social em âmbito estadual; formulação de critérios de partilha dos recursos do Fundo Estadual de Assistência Social para os municípios. Promove, subsidia e participa de atividades de formação sistemática de gestores, conselheiros e técnicos, no que tange à gestão do SUAS e à Política de Assistência Social.

A unidade de **Gestão do Trabalho do SUAS** é uma área de gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) que trata das questões relacionadas ao trabalho social e aos trabalhadores (as) que atuam na política de assistência social. Compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional.

A Gestão do Trabalho é um eixo estratégico e imprescindível à qualidade da prestação de serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda no âmbito do SUAS. O trabalho na assistência social possui uma importante dimensão relacional e seus trabalhadores (as) são os principais mediadores entre o direito socioassistencial e os usuários (as) da política. Portanto, a valorização dos trabalhadores, a estruturação de condições institucionais de trabalho e implementação sistemática de ações de formação e capacitação potencializam a efetivação e a qualidade do SUAS.

Dentre suas principais competências, destacam-se: apoio e promoção da estruturação do processo de Gestão do Trabalho do SUAS, nos municípios do Estado; elaboração de pareceres, relatórios, material de orientação, publicações e documentos similares, relativos à unidade; apoio à Coordenadoria da Escola de Assistência Social nos assuntos de sua competência; colaboração na implementação do processo de execução do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS, em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente da Assistência Social.

A unidade de **Vigilância Socioassistencial** produz e analisa informações sobre situações de vulnerabilidade e risco nos municípios do Estado e sobre eventos de violação de direitos, contribuindo com as áreas de proteção social básica e de proteção social especial, por meio da elaboração de estudos, planos e diagnósticos capazes de ampliar o conhecimento sobre a realidade dos territórios e as necessidades da população, auxiliando no planejamento e organização das ações realizadas nesses territórios. Todo trabalho é realizado por meio da elaboração de pareceres, relatórios, materiais de orientação, publicações e documentos.

A coordenadoria realizou diferentes ações de orientação e de formação, no período entre 2010 a 2015, das quais se destacam:

- ✓ **Seminário Interministerial** - sobre a lei de certificação das entidades beneficentes de assistência social, em 2010.
- ✓ **Capacitação do Sistema de Informação em Gestão Social (SIGS) Rede SUAS MS**, em 2010, incluindo orientação obre o preenchimento do Censo Gestão utilizado para gerar o Relatório de Gestão, para os técnicos dos órgãos gestores dos 79 municípios, com duração de 16 horas.
- ✓ **Capacitação aos Conselhos municipais de Assistência Social de Mato Grosso do Sul** em 2011, com duração de 6 horas, para os presidentes e secretários executivos dos 78 municípios.
- ✓ **Capacitação do CENSO 2012**, incluindo a efetivação da Vigilância Socioassistencial, para gestores, técnicos e secretários executivos dos CMAS.

- ✓ **Oficina Para preenchimento do Sistema de Informações do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SISC) e Cadastro Nacional de Entidades de Assistência Social** (**CNEAS).**
- ✓ **Oficina de Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS.**
- ✓ **Encontro Estadual para discussão da Inscrição das Entidades.**
- ✓ **Encontro Estadual ara Discussão da NOB/SUAS 2010 e o Processo.**
- ✓ **Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Sociais.**

3.4 - HISTÓRICO DO PROGRAMA CAPACITASUAS EM MS

A Resolução nº 08, de 16 de março de 2012, do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), instituiu o Programa Nacional de Capacitação (CapacitaSUAS). Tendo como marco as demandas ocasionadas do desenvolvimento da Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993 – alterada pela Lei 12.435, de 2011 – e da Política Nacional de Assistência Social (PNAS), surgiu com a finalidade de investir na qualidade da gestão do SUAS, por meio da capacitação e formação dos trabalhadores.

O Programa CapacitaSUAS, em Mato Grosso do Sul (MS) foi iniciado no ano de 2012, para vigência de 2012 a 2014, com a aprovação do Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS) e pactuação pela Comissão Intergestores Bipartite (CIB) de MS, com o objetivo de atender às necessidades do estado, em torno de suas temáticas especificas.

A partir dos dados contidos no Censo SUAS e, de acordo com o quantitativo de trabalhadores por unidade executora, tendo-se como base as equipes de referência de acordo com a NOB-RH/SUAS e a Resolução Nº 17, de 2011 do CNAS, chegou-se ao quantitativo de trabalhadores com vínculos formais (concursados, comissionados e celetistas) em MS.

Com a aprovação do CapacitaSUAS-MS foi possível, no final de 2012, obter o financiamento do MDS para as ações de capacitação que fazem parte do Programa Nacional de Capacitação do SUAS. Também, nesse mesmo ano, foram definidas as grades dos cursos e a Rede Nacional de Educação Permanente (Rede de instituições de ensino superior criada pelo MDSA por adesão e cumprimento de requisitos específicos). O financiamento recebido pelo governo Federal foi repassado via fundo a fundo para o Fundo Estadual de Assistência Social (FEAS).

O processo licitatório ocorreu em novembro de 2013 e o contrato foi assinado em dezembro do mesmo ano. Antes da realização dos cursos ocorreram duas reuniões com a Secretaria de Estado, órgão executor da Política de Assistência Social e, em fevereiro, a reunião de alinhamento com o MDSA. Durante esse período, foi organizado o corpo discente, o cronograma de realização do curso, a definição da aula inaugural, a apresentação do cronograma na CIB e no FEAS e a divulgação aos municípios, com a antecipação de 15 dias, de acordo com a data disponibilizada no cronograma. Os cursos iniciaram em março de 2014, com término em setembro do mesmo ano.

Os cursos foram realizados em Campo Grande, cidade escolhida como polo devido sua localização central, em relação às demais cidades do Estado, e por ter mais equipamentos que favoreciam a locomoção, hospedagem e alimentação dos capacitandos e professores. As inscrições ocorreram por indicação dos gestores, de acordo com o número de metas indicadas no diagnóstico dos serviços, e de acordo com o publico alvo. Para o evento, foi disponibilizado um link pela IES, que além das informações necessárias contidas na inscrição, a qual serviu também como instrumento para a realização de uma pesquisa do perfil socioeconômico dos alunos.

O conteúdo dos cursos seguiu a matriz pedagógica fornecida pelo MDS e teve como foco os cursos de introdução e atualização, com 40 horas/aula cada, conforme indicado a seguir:

1. Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria. Público Alvo: Profissionais de nível superior que atuam na provisão dos serviços socioassistenciais no âmbito dos CRAS, CREAS, Centro POP, Serviços de Acolhimento Institucional e Serviços Volantes.
2. Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS. Público Alvo: Técnicos de nível médio e superior que atuam diretamente nas atividades de gestão dos fundos de assistência social.
3. Atualização em Indicadores para Diagnóstico e acompanhamento do SUAS e do BSM. Público Alvo: Gestores e Técnicos de nível superior das secretarias de assistência social do estado e dos municípios e coordenadores de CRAS e CREAS.

Dando continuidade a execução da educação permanente em MS, no ano de 2014, foi realizado o aceite do CapacitaSUAS/2013, com a meta de capacitar 1.640 alunos pelo programa, nos 79 municípios. A segunda etapa do CapacitaSUAS, no Estado de Mato Grosso do Sul (MS), iniciou em 2016 e foi pactuada pela Comissão Intergestores Bipartite (CIB), de Mato Grosso do Sul, em 30 de agosto de 2015, na ASSOMASUL. Os conteúdos foram abordados em oito cursos, apontados na sequência:

1. Introdução ao exercício do Controle Social do SUAS - Público Alvo: Conselheiros estaduais e municipais de assistência social e trabalhadores do SUAS que exercem a função de apoio ao exercício do controle social.
2. Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS – Público Alvo: Técnicos de nível médio e superior que atuam diretamente nas atividades de gestão dos fundos de assistência social.
3. Atualização em Indicadores para Diagnóstico e acompanhamento do SUAS e do BSM - Público Alvo: Gestores e Técnicos de nível superior das secretarias de assistência social do estado e dos municípios e coordenadores de CRAS e CREAS.
4. Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS - Público Alvo: Gestores e técnicos de nível superior das secretarias de assistência social do estado e dos municípios.
5. Atualização para Elaboração de Planos de Assistência Social - Público Alvo: Trabalhadores do SUAS que exercem funções de gestão do âmbito das secretarias de assistência social e dos municípios e conselheiros de assistência social implicados no processo de formulação de planos de assistência social, nos municípios e no estado.
6. Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS e à Implementação de Ações do Plano Brasil Sem Miséria-BSM – Público Alvo: Profissionais de nível superior que atuam na provisão dos serviços socioassistenciais no âmbito dos CRAS, CREAS, Centro POP, Serviços de Acolhimento Institucional e Serviços Volantes.
7. Atualização sobre reordenamento dos serviços de Proteção Social Básica do SUAS – Público Alvo: Trabalhadores do SUAS de nível superior inseridos no âmbito da gestão e do provimento dos serviços de proteção social básica do estado e dos municípios e
8. Atualização sobre reordenamento dos serviços de Proteção Social Especial-Público Alvo: Trabalhadores do SUAS de nível superior inseridos no âmbito da gestão e no provimento dos serviços de proteção social especial do estado e dos municípios.

Dessa forma, a execução do CapacitaSUAS no Estado de Mato Grosso do Sul, no âmbito do exercício do trabalho e da capacitação continuada e permanente, bem como o investimento nas ações e estratégias de aprendizagem possibilitarão o aprimoramento de competências, proporcionando aos servidores públicos e demais trabalhadores da Assistência Social, condições necessárias ao cumprimento de seu papel profissional

com os requisitos necessários ao desenvolvimento na carreira, buscando atender a padrões de qualidade e produtividade requeridos pela natureza do trabalho e pela missão institucional de cada órgão.

4. Diagnóstico do perfil dos trabalhadores do SUAS, do Estado de Mato Grosso do Sul

Este diagnóstico se baseia nos dados coletados pelo Ministério de Desenvolvimento Social e Agrário por meio do Censo SUAS[1], no ano de 2015. As informações produzidas por esse Censo foram usadas neste diagnóstico, com a finalidade de orientar o planejamento e aprofundar conhecimentos sobre a realidade sul-mato-grossense, no que se refere ao perfil dos trabalhadores do SUAS.

O diagnóstico foi dividido em duas partes. A primeira trata dos trabalhadores do SUAS que atuam no Governo do Estado de Mato Grosso do Sul e a segunda trata dos trabalhadores do SUAS que atuam nos municípios do Estado.

Nesse sentido, foram considerados para a análise a totalidade dos trabalhadores do SUAS, ou seja, tanto aqueles que atuam nos órgãos gestores estadual e municipais quanto aqueles que atuam na execução dos serviços socioassistenciais. No âmbito dos municípios, além da totalidade dos trabalhadores, a análise ocorreu também para aqueles que atuam nas unidades que ofertam serviços socioassistencias: CRAS, CREAS, Centros POP e Unidades de Acolhimento. Todos os 79 municípios sul-mato-grossenses participaram do Censo no ano de 2015, portanto, estão contemplados nesta análise.

Perfil estadual

O Estado de Mato Grosso do Sul possui 387 trabalhadores da assistência social, lotados tanto na sede da Secretaria Estadual (Órgão Gestor), quanto nas unidades executoras de serviços socioassistenciais. Desses trabalhadores, a maior parte é formada por servidores estatutários, (73,13%), seguidos de servidores classificados como "outros vínculos" (16,54%), que compreende trabalhadores com contratos de trabalho por prazo determinado de seis meses, um ou dois anos, e 10,34% são trabalhadores com vínculo comissionado. Entre todos os trabalhadores da Secretaria de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho (SEDHAST), nenhum possuía vínculo celetista, de acordo com os dados do Censo SUAS 2015.

Quando se analisa a distribuição de trabalhadores em nível nacional, por vínculo de trabalho, observa-se que apenas 44,78% dos trabalhadores do SUAS são estatutários; 21,60% possuem outros vínculos; 17,18% são somente comissionados e 16,44% são celetistas. Assim, comparando a média dos estados brasileiros com o Estado de Mato Grosso do Sul, vê-se que, em nível nacional, a média de trabalhadores com maior estabilidade do vínculo empregatício, atuando na Política de Assistência Social, estatutários e celetistas, é de 61,22%, enquanto em Mato Grosso do Sul, o contingente de trabalhadores com estabilidade é de 73,13%.

Gráfico 1 – Percentual de trabalhadores do SUAS por vínculo – Brasil e Mato Grosso do Sul - 2015

[1] O Censo Suas é um pro[illegible]io eletrônico preenchido pelas secretaria[illegible]UAS tem por objetivo produzir informaç[illegible]os e a oferta de serviços e benefícios pr[illegible] no território nacional.

Fonte: MDS, Censo SUAS.

Analisando-se os dados, tanto para a média nacional quanto para o Estado de Mato Grosso do Sul, a proporção de servidores efetivos na gestão pública por meio de concurso público é inferior à meta estabelecida pelo II Plano Decenal da Assistência Social (2016/2026) – "Proteção Social para todos/as os/as brasileiros/as".

A meta do Plano Decenal, acerca dos vínculos dos trabalhadores do SUAS, prevê alcançar 80% de servidores efetivos na gestão pública da assistência social, nos próximos 10 anos. Essa meta cumpre o papel de estimular a efetivação e consolidação da NOB-RH/SUAS, uma vez que a legislação mencionada "orienta as três esferas de governo a dotar a gestão de uma institucionalidade responsável do ponto de vista operacional, administrativo e técnico-político, criando os meios para efetivar a política de assistência social" (CNAS, 2016, p,42).

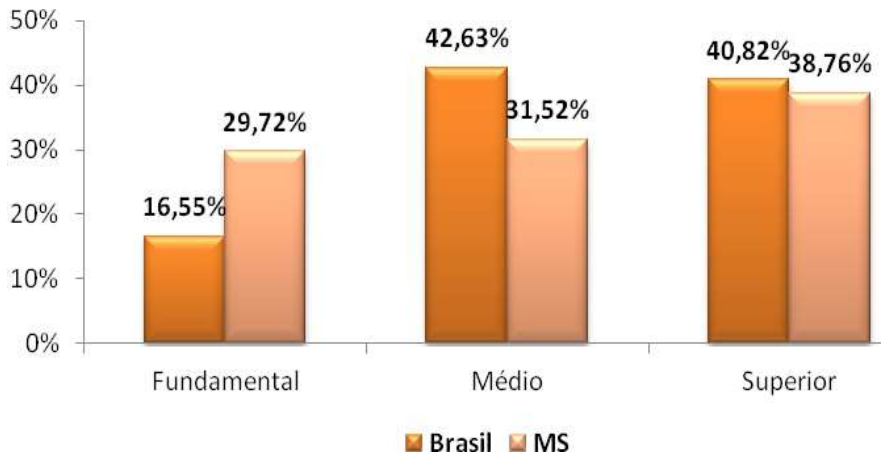
Em decorrência, tanto o conjunto dos estados brasileiros como o Estado de Mato Grosso do Sul deverão empreender esforços para atingir o patamar definido pelo Plano Decenal. No caso do conjunto dos Estados da Federação, a soma de estatutários e celetistas atinge 61,22% dos trabalhadores do SUAS. Já o Estado de Mato Grosso do Sul, apesar de apresentar percentual de trabalhadores do SUAS com vínculo estatutário acima da média nacional (73,13%), possui patamar de estabilidade de seus trabalhadores abaixo da meta definida pelo II Plano Decenal (Gráfico 1).

Dessa forma, considerando que o Plano Decenal Nacional é um balizador para as metas dos Estados; considerando que as Unidades Federativas possuem diferentes estágios de desenvolvimento do SUAS e, considerando que o Mato Grosso do Sul, neste quesito, está à frente da maior parte das unidades da federação, a meta estadual, no que se refere à estabilidade dos servidores, deverá ser estabelecida a partir de sua posição atual.

Considerar a dinamicidade dos recursos humanos na instituição, mesmo para servidores estatutários, seja por novas oportunidades de trabalho ou aposentadoria, por exemplo, é fundamental que haja planejamento e estratégia para evitar retrocessos no que se refere à proporção de trabalhadores estáveis no quadro de pessoal, atuando na Política de Assistência Social.

No que se refere à escolaridade, a maior parte dos trabalhadores da SEDHAST possui nível superior (150). Os profissionais com nível médio representam o segundo maior contingente de trabalhadores (122), seguido dos trabalhadores de nível fundamental que somam 115 profissionais. Proporcionalmente não há grande discrepância entre os níveis superior, médio e fundamental, uma vez que, respectivamente, a distribuição de é de 38,76%; 31,52% e 29,72% dos profissionais (Gráfico 2 e tabela 1).

Gráfico 2 – Percentual de Trabalhadores do SUAS por nível de escolaridade – Brasil e Mato Grosso do Sul



Fonte: MDS, Censo SUAS.

Tabela 1 – Total de trabalhadores do órgão Gestor Estadual da Assistência Social lotados na sede e serviços – Mato Grosso do Sul - 2015

Trabalhadores lotados na sede +Serviços - MS				
Tipo de Vínculo por Escolaridade	**Ensino Fundamental**	**Ensino Médio**	**Ensino Superior**	**TOTAL**
Estatutários	115	87	81	283
Celetistas	0	0	0	0
Somente Comissionados	0	17	23	40
Outros Vínculos	0	18	46	64
TOTAL	**115**	**122**	**150**	**387**

Fonte: MDS, Censo SUAS.

Por outro lado, a distribuição de trabalhadores do SUAS em nível nacional, revela que 42,63% deles são de nível médio, 40,82% de nível superior e de 16,55% de nível fundamental. Ao se comparar o resultado nacional com o de Mato Grosso do Sul, vê-se que há expressivo contingente de trabalhadores de nível fundamental, na gestão estadual do SUAS, uma diferença de 13 pontos percentuais a maior (Gráfico 2).

Esse cenário é decorrente de fatos ocorridos até o ano de 2004, antes da publicação da Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais[2], a começar pelo serviço de creche, ofertado à população de 0 a 6 anos de idade, na capital, que era de responsabilidade compartilhada entre o Estado e o município, mas executado no Estado pela Assistência Social. Com a municipalização do serviço, os funcionários que atuavam nas creches passaram a exercer outras funções no âmbito da assistência social no Estado.

No que se refere aos trabalhadores de ensino médio, ao contrário do que ocorre na Gestão Estadual do Estado de Mato Grosso do Sul, em nível nacional, a presença de trabalhadores com esse perfil de escolaridade é maior que os de ensino superior e a mais expressiva entre os três níveis de escolaridade. Todavia, a proporção de trabalhadores de ensino superior sobre o total de trabalhadores do SUAS, no Brasil, é de dois pontos percentuais acima da proporção de trabalhadores com o mesmo patamar de formação, em Mato Grosso do Sul. Isso ocorre em razão da expressiva participação de trabalhadores de ensino fundamental no quadro estadual de trabalhadores.

Há de se destacar que, embora não haja uma determinação da proporção de trabalhadores por escolaridade no SUAS, é imperativo que o ente estadual disponha de quadro de pessoal qualificado academicamente, composto por profissões regulamentadas e em quantidade necessária à execução da gestão e dos serviços socioassistenciais, de acordo com as necessidades e especificidades da população, conforme estabelece a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único da Assistência Social (NOB/SUAS-RH).

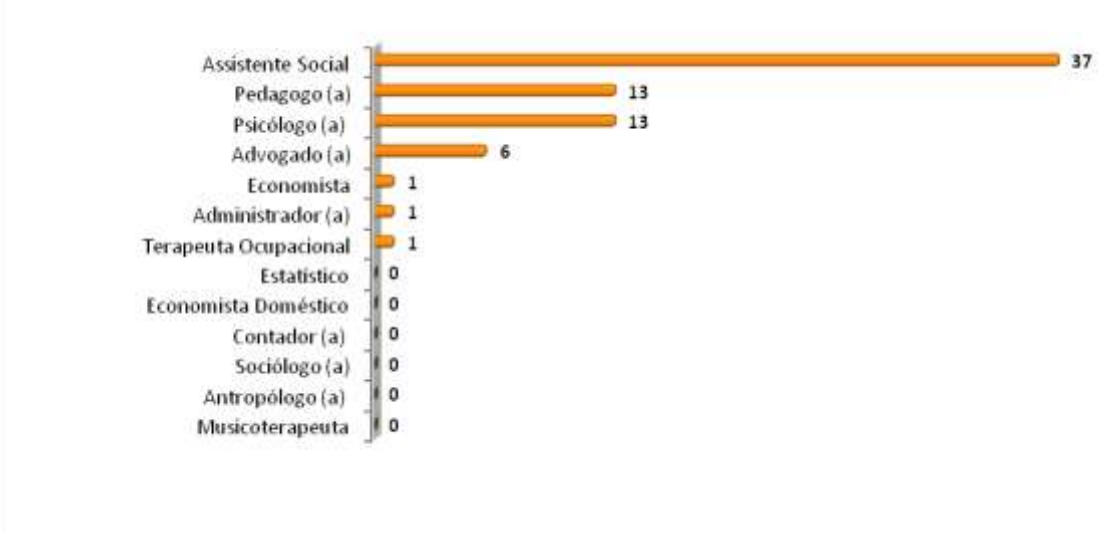
[2] Aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), por meio da Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009, esta normativa permitiu a padronização dos serviços de proteção social básica e especial, estabelecendo seus conteúdos essenciais, público a ser atendido, propósito de cada um deles e os resultados esperados para a garantia dos direitos socioassistenciais. Além das provisões, aquisições, condições e formas de acesso, unidades de referência para a sua realização, período de funcionamento, abrangência, a articulação em rede, o impacto esperado e suas regulamentações específicas e gerais (BRASIL, 2009, p.4).

Contudo, o último concurso público para a área da Assistência Social no Estado foi realizado há mais de uma década, no ano de 2004, de forma que o próprio perfil de formação dos trabalhadores da Assistência Social então desenhado, não corresponde à atual orientação da NOB/SUAS-RH, sobretudo no que se refere às peculiaridades regionais do Estado de Mato Grosso do Sul.

Essa realidade pode ser observada por meio da composição do quadro de trabalhadores do SUAS, em nível estadual. Nele observamos que apenas 48% do total de trabalhadores do SUAS, na SEDHAST, corresponde ao perfil de referência de trabalhadores do SUAS, de acordo com a Resolução nº 17, do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), de 20 de junho de 2011. Essa Resolução ratifica a equipe de referência definida pela NOB-RH/SUAS e reconhece as categorias profissionais de nível superior para atender às especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do SUAS (Gráfico 3).

Com base na Resolução Nº 17/2011, vê-se que a maior parte dos trabalhadores no estado de Mato Grosso do Sul não se enquadra no perfil definido nesse documento. Um exemplo se refere ao fato do Estado de Mato Grosso do Sul possuir a segunda maior população indígena do País, e o Estado não contar com nenhum antropólogo ou sociólogo nos seus quadros, sob qualquer vínculo de contratação (IBGE, 2010 e Gráfico 3).

Gráfico 3 – Trabalhadores de nível superior com formação correspondente às equipes de referência de dos serviços socioassistenciais e da gestão – Municípios (MS) - 2015



Fonte: MDS, Censo SUAS.

Já no que se refere à existência de Planos Estaduais de Capacitação, Mato Grosso do Sul possui tal instrumento, assim como todos os demais Estados da federação, à exceção do Estado da Paraíba. A última atualização do Plano Estadual de Capacitação de Mato Grosso do Sul ocorreu no ano de 2012 (Quadro 1).

Quadro 1 – Atualização dos Planos Estaduais de Capacitação – Estados da Federação - 2015

Ano da última atualização	Estado
2011	AL
2012	AM, AP, BA, ES, GO, MG, MS, MT, PA, PI, RN e RR
2013	PR, RJ, RO e SE

2014	MA, RS, SP e TO
2015	AC, CE, PE e SC

Fonte: MDS, Censo SUAS.

Embora o Plano Estadual de Gestão do Trabalho e Educação Permanente não tenha sido totalmente implementado, cabe destacar seus avanços para a implantação e implementação de ações das áreas mencionadas no Estado de Mato Grosso do Sul, desde a formação e amadurecimento da equipe técnica, até os trabalhos por ela desenvolvidos.

Nesse contexto, é importante destacar a criação da primeira Escola de Assistência Social do Brasil, "**Escola da Assistência Social de Mato Grosso do Sul Mariluce Bittar**". A escola realiza capacitações para os trabalhadores do SUAS e abriga a Coordenadoria da Escola do SUAS. Consequentemente, o acúmulo de conhecimento e as experiências vivenciadas levaram ao atual momento de elaboração da Política Estadual de Gestão do Trabalho e do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS.

Perfil municipal

As gestões municipais da Política de Assistência Social, dos 79 municípios do Estado de Mato Grosso do Sul, contam com 5.223 trabalhadores, considerando, inclusive, os que estão lotados nas unidades públicas e privadas que ofertam serviços socioassistenciais. Desse total, 1.955 trabalhadores atuam em municípios de Pequeno Porte I; 1.331 atuam em municípios de Pequeno Porte II; 120 no único município de Porte Médio do Estado e, 1.817 nos municípios de Porte Grande (Tabela 2).

Tabela 2 - População, trabalhadores do SUAS, municípios e relação de habitantes por trabalhadores segundo o porte e o subporte dos municípios de Mato Grosso do Sul

Rótulos de Linha	População	Total de trabalhadores da AS	Nº de Municípios	Relação de habitantes por trabalhadores
Pequeno Porte I	580.499	1.955	54	297
Pequeno Porte II	607.269	1.331	20	456
Porte Médio	77.872	120	1	649
Porte Grande	1.188.326	1.817	4	654
Metrópole	-	-	-	0
Total geral	**2.453.966**	**5.223**	**79**	**2.056**

Fonte: MDS, Censo Suas.

Nota: total dos trabalhadores lotados no órgão gestor e nos serviços.

Entretanto, se for considerada a relação entre o total da população e o total de trabalhadores do SUAS, para cada um dos 79 municípios do Estado, observamos que há situações discrepantes que se tornam invisíveis quando utilizamos as médias. É o caso de dois municípios de Pequeno Porte I e um de Pequeno Porte II que possuem, respectivamente 1.169, 1.727 e 2.981 habitantes, por cada trabalhador do SUAS.

Essa proporção é significativamente superior, comparando-se à relação trabalhador por habitante existente na capital do Estado, que é o município mais populoso de Mato Grosso do Sul, e que possui 732 habitantes por trabalhador. Isso representa uma diferença de mais de 400% para o município com maior proporção de habitantes por trabalhador, sendo que possui pouco mais de 20 mil habitantes (Anexo 1).

No que se refere ao vínculo de trabalho, a maior parte dos trabalhadores do SUAS que atua nos municípios do Estado de Mato Grosso do Sul é formada por estatutários, isto é, 2.099 pessoas, o que representa 40,19% do total de trabalhadores. Em segundo lugar, aparecem os celetistas e os que possuem outros vínculos, com 1.103 e 1.063 trabalhadores respectivamente. A menor proporção de trabalhadores está entre os somente comissionados, que representa 18,34% dos trabalhadores (Gráfico 4).

Gráfico 4 – Trabalhadores do SUAS por vínculo de trabalho segundo os municípios de Mato Grosso do Sul - 2015.

Fo

Nc

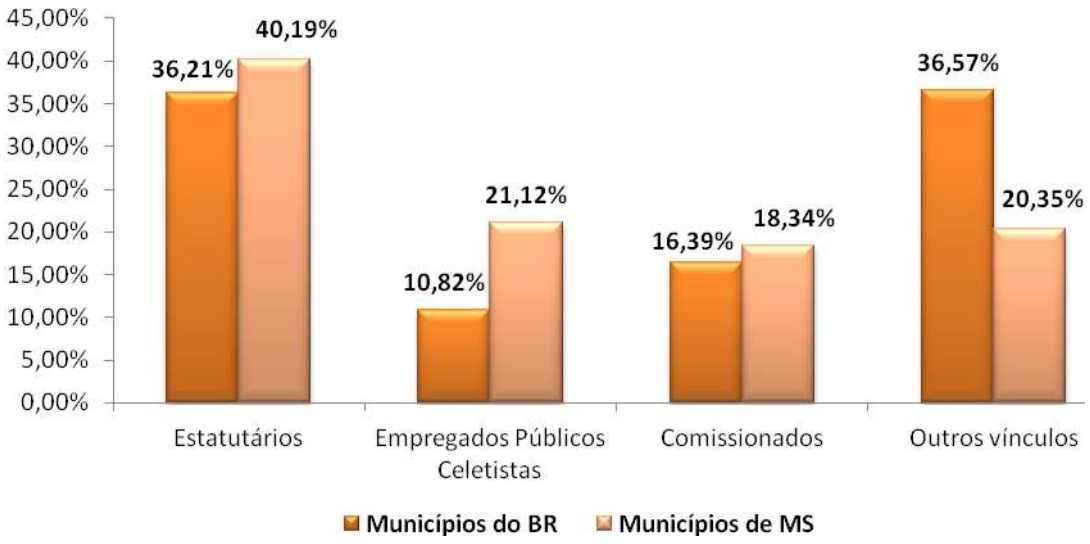
Quando se compara o quantitativo de trabalhadores do SUAS dos órgãos gestores e das unidades ofertantes de serviços socioassistenciais dos municípios de Mato Grosso do Sul, com os municípios brasileiros como um todo, vê-se que, no Estado de Mato Grosso do Sul, o percentual de trabalhadores estatutários é de 40,19%, resultado superior à média nacional que é de 36,21% de trabalhadores com este vínculo. Entretanto, a média de trabalhadores estatutários nos municípios de Mato Grosso do Sul é inferior à média nacional dos trabalhadores com o mesmo vínculo lotado nos Estados (44,78%), e inferior também ao total de trabalhadores estatutários do Estado de Mato Grosso do Sul que é de 73,13% (Gráficos 1 e 5).

Ademais, a média de trabalhadores estatutários nos municípios sul-mato-grossenses é significativamente inferior à meta estabelecida, metade do previsto no II Plano Decenal da Assistência Social (2016/2026) – "Proteção Social para todos/as os/as brasileiros/as" que é de alcançar 80% dos profissionais efetivados na gestão pública da assistência social. Ocorre que, de 80% de trabalhadores estatutários ou mais, figuram sete municípios em todo o Estado. Por outro lado, 32 municípios apresentam percentual de estatutários abaixo da média nacional entre os municípios (44,78%), variando entre 10,87% a 44,44% (Anexo 2).

Os trabalhadores do SUAS, empregados públicos celetistas, nos municípios do Estado, representam 21,12% do total de trabalhadores, dez pontos percentuais acima da média nacional. Trabalhadores somente comissionados são 18,34% nos municípios do Estado e 16,39% nos municípios do Brasil. Os trabalhadores classificados por terem outros vínculos, que são os trabalhadores com contratos de trabalho por prazo determinado de seis meses, um ou dois anos, representam 20,35% dos trabalhadores nos municípios sul-mato-grossenses, ao passo que na média entre os municípios brasileiros este percentual é de 36,57% (Gráfico 5).

Gráfico 5 – Percentual de trabalhadores do SUAS nos municípios – Brasil e Mato Grosso do Sul,

2015.

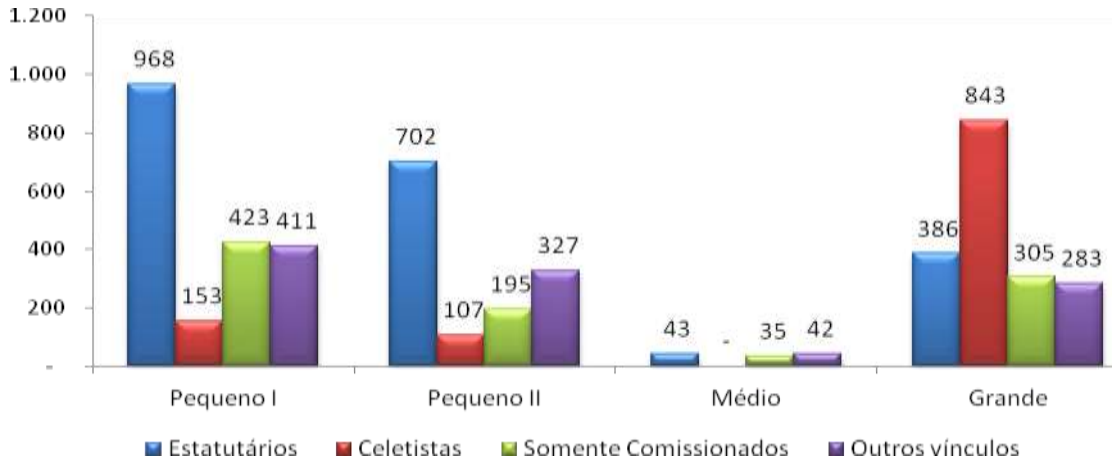


Fonte: MDS, Censo SUAS.

Com base nesses percentuais, nota-se que entre os 79 municípios do Estado, 61,31% dos trabalhadores possuem vínculo de trabalho mais estável frente a 47,04% da média nacional. Destaca-se, como já mencionados, que os vínculos considerados mais estáveis representam a soma de trabalhadores estatutários e empregados públicos celetistas. De toda forma, esse resultado é ainda distante do preconizado nos objetivos e diretrizes da NOB/SUAS-RH e das metas estabelecidas no Plano Decenal 2016-2026 (Gráfico 5).

Analisando-se o vínculo de trabalho com o porte dos municípios, observa-se que o maior contingente de trabalhadores estatutários está localizado nos municípios de Pequeno Porte I, ou seja, 968 do total de trabalhadores que somam 5.223, em todo o Estado. No que se refere aos municípios de Pequeno Porte II, esses somam 702 trabalhadores estatutários, seguidos do Grande Porte com 386 trabalhadores e o Médio Porte com 43 trabalhadores (Gráfico 6).

Gráfico 6 – Trabalhadores por vínculo de trabalho, segundo o porte – Mato Grosso do Sul -2015



Fonte: MDS, Censo SUAS.

O maior contingente de empregados públicos celetistas é observado nos municípios de Grande Porte, registrando 843 trabalhadores, seguido do Pequeno Porte I (153) e do Pequeno Porte II (107), sendo que não há trabalhadores com este vínculo no único município de Médio Porte do Estado (Gráfico 6).

Vale ressaltar que, o regime celetista associado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), caracteriza-se por ser típico das relações de trabalho privadas existentes no mercado, entretanto esse regime é também utilizado pela Administração Pública Indireta, como ocorre com as empresas públicas e as Sociedades de Economia Mista. Nesse sentido, há de investigar se esse tipo de vínculo acontece de fato nos municípios do Estado ou se por ventura possa ter havido algum equívoco na interpretação do questionamento feito pelo MDSA, por meio do Censo SUAS 2015.

No que se refere à escolaridade dos trabalhadores do SUAS nos municípios de Mato Grosso do Sul, dos 5.223 trabalhadores, 968 possuem nível fundamental, 2.082 possuem nível médio e 2.173 possuem nível superior, cujas proporções se distribuem, respectivamente, em 18,53%; 39,86% e 41,60%. Assim como ocorre entre os trabalhadores do SUAS no Governo do Estado, nos municípios há maior proporção de trabalhadores de nível superior, seguido pelos níveis médio e fundamental, nesta ordem. Por outro lado, nos municípios, o contingente de trabalhadores de nível fundamental é significativamente inferior ao observado no Governo Estadual, ficando mais próximo do observado na média nacional (Tabela 3).

Tabela 3 - Trabalhadores por vínculo e escolaridade, segundo o porte – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2015

Porte Pequeno I - 54 Municípios							
Tipo de Vínculo por Escolaridade	**Ensino Fundamental**		**Ensino Médio**		**Ensino Superior**		**Subtotal**
Estatutários	213	22,00%	362	37,39%	393	40,57%	**968**
Empregados Públicos Celetistas	38	24,84%	56	36,54%	59	38,41%	**153**
Somente Comissionados	60	14,18%	194	45,85%	169	39,90%	**423**
Outros Vínculos	72	17,52%	163	39,64%	176	42,76%	**411**
Total Pequeno Porte I	**383**		**775**		**797**		**1.955**
Porte Pequeno II - 20 Municípios							
Tipo de Vínculo por Escolaridade	**Ensino Fundamental**		**Ensino Médio**		**Ensino Superior**		**Subtotal**
Estatutários	158	22,51%	221	31,47%	323	45,98%	**702**
Empregados Públicos Celetistas	21	19,63%	47	43,84%	39	36,23%	**107**
Somente Comissionados	18	9,23%	91	46,64%	86	43,98%	**195**
Outros Vínculos	70	21,41%	140	42,79%	117	35,71%	**327**
Total Pequeno Porte II	**267**		**499**		**565**		**1.331**
Porte Médio - 1 Município							
Tipo de Vínculo por Escolaridade	**Ensino Fundamental**		**Ensino Médio**		**Ensino Superior**		**Subtotal**
Estatutários	15	34,88%	17	39,22%	11	25,15%	**43**
Empregados Públicos Celetistas	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	**0**
Somente Comissionados	0	0,00%	2	5,71%	33	94,13%	**35**
Outros Vínculos	29	69,05%	7	16,40%	6	14,00%	**42**
Total Médio Porte	**44**		**26**		**50**		**120**
Porte Grande - 4 Municípios							

Tipo de Vínculo por Escolaridade	Ensino Fundamental		Ensino Médio		Ensino Superior		Total
Estatutários	38	9,84%	97	25,13%	251	65,03%	**386**
Empregados Públicos Celetistas	186	22,06%	474	56,23%	183	21,71%	**843**
Somente Comissionados	30	9,84%	83	27,21%	192	62,95%	**305**
Outros Vínculos	20	7,07%	128	45,23%	135	47,70%	**283**
Total Grande Porte	**274**		**782**		**761**		**1.817**
Total Geral	**968**	**18,53%**	**2.082**	**39,86%**	**2.173**	**41,60%**	**5.223**

Fonte: MDS, Censo SUAS.

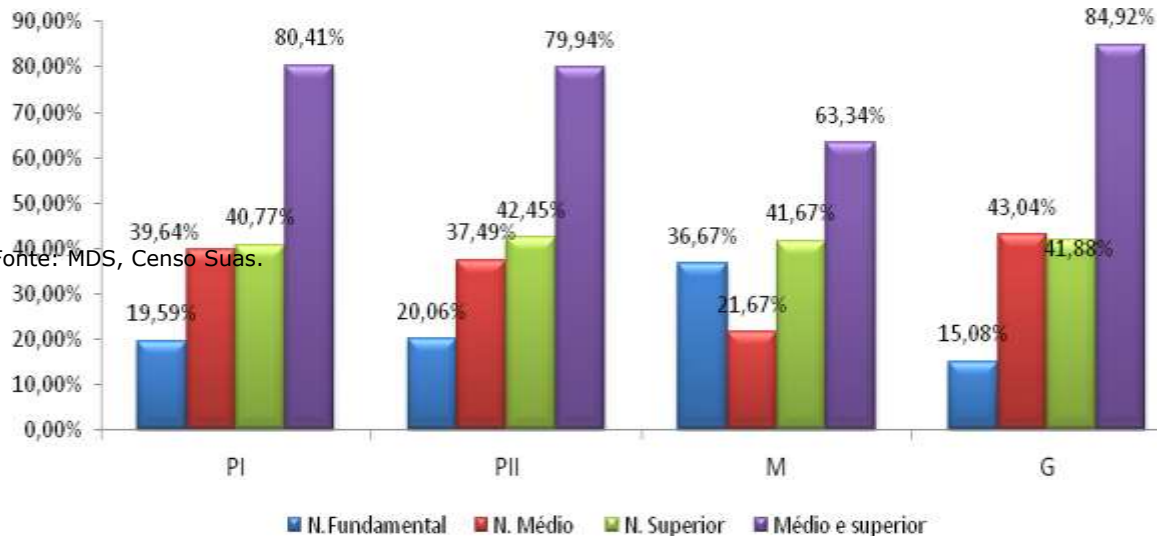
Analisando sob a perspectiva de porte, apenas no Médio Porte, o ensino fundamental apresenta a segunda mais expressiva participação de trabalhadores. Nos demais portes, Pequeno I, Pequeno II e Grande, o menor contingente de trabalhadores do SUAS, por nível de escolaridade, é o nível fundamental (Tabela 3).

A maior concentração de trabalhadores de nível médio foi observada entre os municípios de Grande Porte, com 43,04 % e, a menor, no município de Médio Porte, com 21,67% dos trabalhadores (Gráfico 7).

À exceção dos municípios de Grande Porte, em todos os demais portes há maior proporção de trabalhadores de nível superior sobre os demais níveis de escolaridade. Entre os municípios de Grande Porte, há maior proporção de trabalhadores de nível médio (43,04%), seguidos do nível superior (41,88%) e do nível fundamental (15,08%).

Considerando o total de trabalhadores de nível médio somados ao total de trabalhadores de nível superior, a maior proporção é observada também entre os municípios de Grande Porte, o que possivelmente possa ser explicado pela maior facilidade de acesso à educação, embora a proporção de trabalhadores de nível superior seja significativamente equilibrada entre os demais portes, talvez em razão da disseminação da educação à distância.

Gráfico 7 – Percentual de trabalhadores por porte, segundo a escolaridade – Municípios de Mato Grosso do Sul - 2015

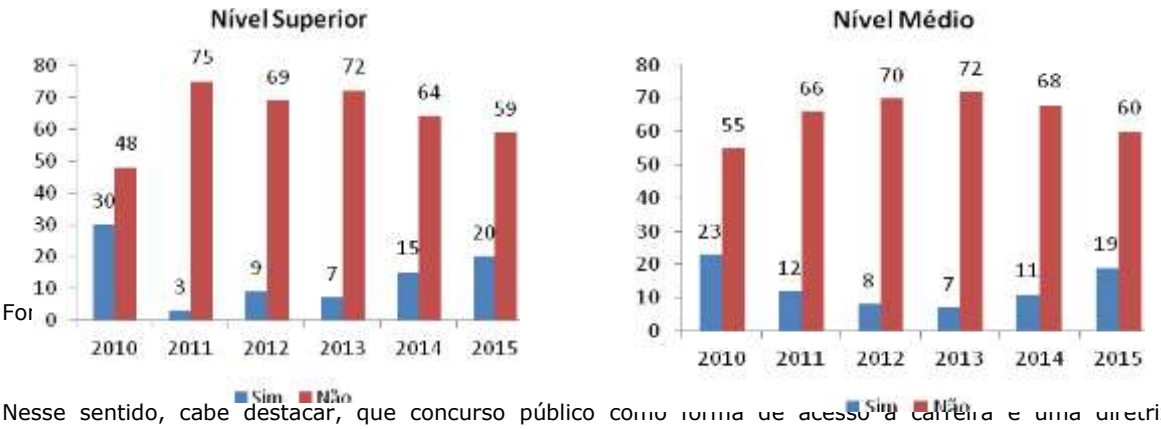


Fonte: MDS, Censo Suas.

No que se refere à realização de concurso público, entre 2010 e 2015, foram realizados vários certames, tanto para nível médio quanto para nível superior, pelos municípios do Estado de Mato Grosso do Sul. Ao todo, ao longo do período mencionado, 62 municípios realizaram concursos, o que representa 78% do total de municípios do Estado (Gráfico 8).

Entretanto, mesmo com o padrão de realização de concursos observados no período supramencionado, se considerarmos como válida a relação de trabalhadores do SUAS, por habitante, apenas para efeito de comparação entre o tamanho das equipes municipais, veremos que há um indicativo de que a necessidade de trabalhadores é maior que os quantitativos de trabalhadores efetivos que vêm ingressando no serviço público, especificamente na Assistência Social (Gráfico 8)

Gráfico 8 - Realização de concurso Público pelos municípios, por nível de escolaridade – MS, 2010 a 2015



For

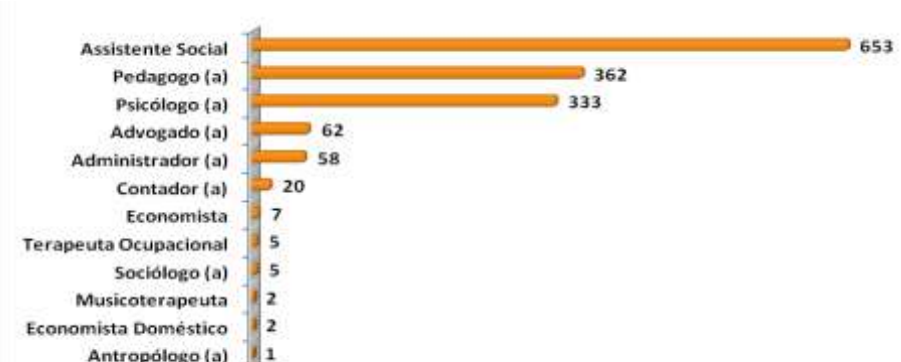
Nesse sentido, cabe destacar, que concurso público como forma de acesso à carreira é uma diretriz da NOB/SUAS-RH e é atribuição dos entes federal, estaduais e municipais planejar o ingresso de pessoal, com a previsão de quantitativos anuais de vagas a serem preenchidas por meio de concurso público, em consonância com as necessidades existentes.

Ainda, no que se refere aos trabalhadores do SUAS, nos municípios de Mato Grosso do Sul, quando se observa a escolaridade dos profissionais, nota-se que dos 5.233 trabalhadores dos SUAS, 2.173 possuem nível superior e, entre estes, 1.510 possuem formação correspondente ao perfil de referência de trabalhadores do SUAS, ou seja, 69,49% do total de profissionais de nível superior (Gráfico 9).

Ademais, assim como no Governo do Estado, entre os municípios, o quantitativo de trabalhadores com formação em sociologia e antropologia é muito reduzido, quando consideramos as peculiaridades estaduais, como as populações tradicionais, quilombolas, ribeirinhos e indígenas, por exemplo.

Se considerarmos apenas a população indígena no Estado de Mato Grosso do Sul, que é a segunda maior do Brasil, de acordo com o Censo Demográfico de 2010, temos um quantitativo de 77.025 habitantes, sendo que, desse total, 61.158 vivem em terras indígenas. Mesmo com essa expressiva população indígena, com parcela significativa vivendo em situação de vulnerabilidade, em todo o Estado, conta-se com apenas um antropólogo atuando em um dos 79 municípios e cinco sociólogos, em outros cinco municípios.

Gráfico 9 – Trabalhadores de nível superior com formação correspondente às equipes de referência dos serviços socioassistenciais e da gestão – Municípios de Mato Grosso do Sul - 2015



Fonte: MDS, Censo SUAS.

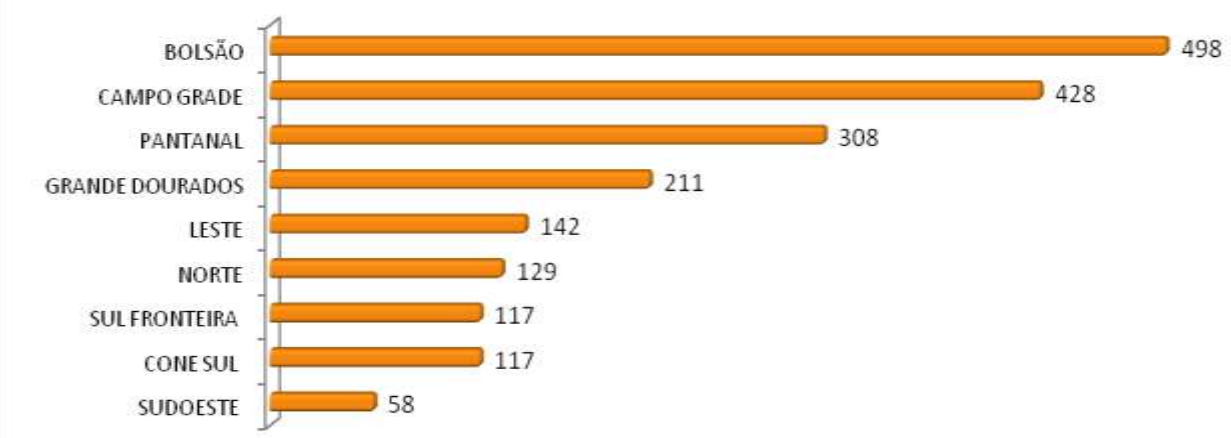
No que se refere à existência de Planos de Capacitação e Educação Permanente, apenas quatro municípios, em todo o Estado, possuem o documento que permite planejar, monitorar e avaliar o alcance e a qualidade das ações; forma de gestão, indicando responsabilidades e fluxos de decisão; formas de incentivo para a participação dos profissionais. Desses municípios, dois deles são Grande Porte, um de Pequeno Porte I e um de Pequeno Porte II (NOB/SUAS-RH, 2012; MDS, 2015). Esse cenário demonstra a ampla possibilidade de ação ao ente estadual na orientação técnica aos municípios de Mato Grosso do Sul, para elaboração de seus Planos Municipais de Capacitação e Educação Permanente.

Quanto ao acesso dos trabalhadores da Assistência Social dos municípios a cursos presenciais de capacitação, de acordo com os dados do Censo SUAS 2015, 75 municípios informaram ter tido acesso aos cursos, o que representa 94,94% do total de municípios. Apesar do percentual expressivo, compreendendo quase a totalidade dos municípios do Estado, ainda representa um desafio em âmbito estadual, que todos os municípios sul-mato-grossenses tenham acesso à capacitação, sobretudo na identificação e superação dos fatores que resultam no impedimento de que parte deles tenha seu acesso limitado a capacitações.

Um indicativo dos aspectos limitantes ao acesso de trabalhadores do SUAS a cursos de capacitação é a reduzida oferta de capacitações pelos entes municipais. De acordo com o Censo SUAS 2015, apenas 24 municípios do Estado ofertaram cursos presenciais no ano de 2014. No Que se refere a ofertas realizadas pelo ente estadual, houve a participação de 73 municípios, porém apenas 44 municípios declararam que seus servidores tenham participado de capacitações ofertadas pelo ente federal.

Quanto à participação dos trabalhadores em cursos de capacitação por região, considerando as nove regiões de planejamento do Estado de Mato Grosso do Sul[3], as regiões de Bolsão e Campo Grande foram as que apresentam participação mais expressiva em capacitações presenciais (Gráfico 10).

Gráfico 10 - Número aproximado de trabalhadores capacitados nos cursos presenciais – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2015

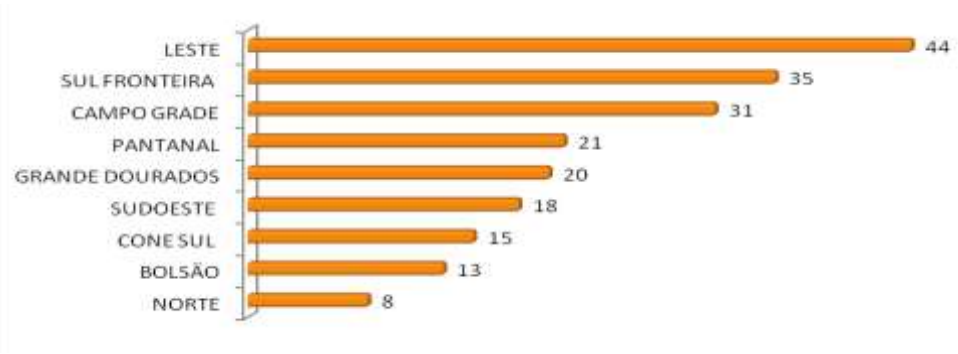


Fonte: MDS, Censo SUAS.

[3] As nove regiões de Planejamento do Estado de Mato Grosso do Sul são: Campo Grande, Grande Dourados, Bolsão, Cone Sul, Pantanal, Leste, Norte, Sudoeste, Sul-fronteira. Para mais informações ver o Estudo da Dimensão Territorial do Estado de Mato Grosso do Sul: Regiões de Planejamento, 2015.

No que se refere à educação à distância, 44 municípios afirmaram ter tido acesso a capacitações ofertadas por meio dessa modalidade de ensino e, aproximadamente 205 trabalhadores dos SUAS dos municípios do Estado participaram dessas capacitações, sendo que a região com maior número de participantes é a Região Leste e a menor a Região Norte (Gráfico 11).

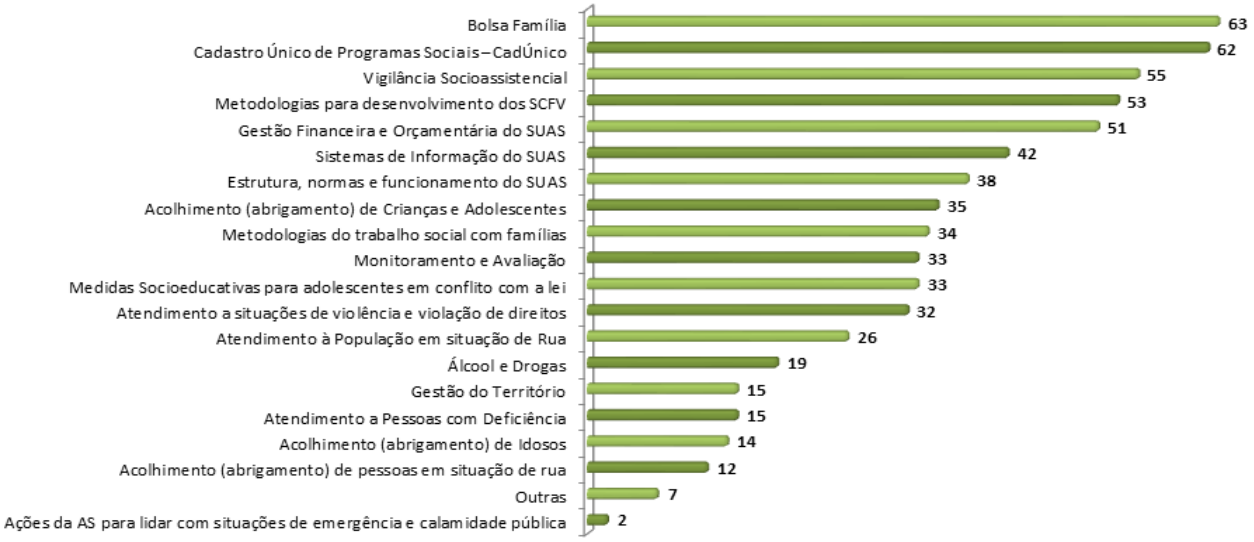
Gráfico 11 - Número aproximado de capacitados à distância, Municípios de Mato Grosso do Sul – 2015



Fonte: MDS, Censo SUAS.

As principais temáticas dos cursos realizados pelos municípios podem ser observadas no Gráfico 12. As temáticas Bolsa Família, Cadastro Único para Programas Sociais, Vigilância Socioassistencial e Metodologias para o desenvolvimento de Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos foram as que contaram com maior número de capacitados.

Gráfico 12 - Áreas temáticas dos cursos de capacitação realizados - Municípios de Mato Grosso do Sul - 2015



Obs: Outros temas abordados: Regionalização dos serviços e reordenamento dos serviços de convivência e Fortalecimento; Ética e Serviço Público; Prontuário SUAS; Motivação para o Trabalho, Elaboração de documentos, Ofícios, Laudos, Pareceres T; BPC; Tráfico humano, Populações tradicionais, Ética profissional e Reordenamento; Capacita SUAS.

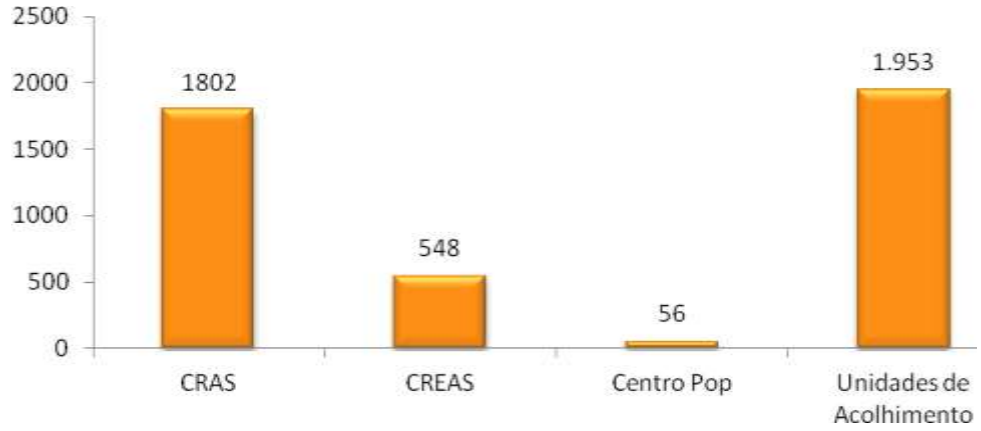
uma série de privações que levam famílias e indivíduos às situações de pobreza e/ou vulnerabilidade. Esses serviços são prestados por uma rede de serviços socioassistencias.

Nesta etapa do diagnóstico, o perfil dos trabalhadores do SUAS dos municípios do Estado de Mato Grosso do Sul será analisado pelas unidades socioassistenciais: CRAS, CREAS, Centro POP e Unidades de Acolhimento.

Centros de Referência da Assistência Social (CRAS)

Os CRAS são as unidades socioassistenciais que reúnem o segundo maior contingente de trabalhadores do SUAS (1.802). As Unidades de Acolhimento, governamentais e não governamentais, reúnem o maior número de trabalhadores em todo o Estado. Em terceiro e quarto lugar, em número de trabalhadores, figuram os CREAS e os Centros POP, totalizando 4.359 trabalhadores de um total 5.223, ou seja, 83,46% do total de trabalhadores (Gráfico 13).

Gráfico 13 – Trabalhadores por unidades de serviços socioassistenciais – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2015

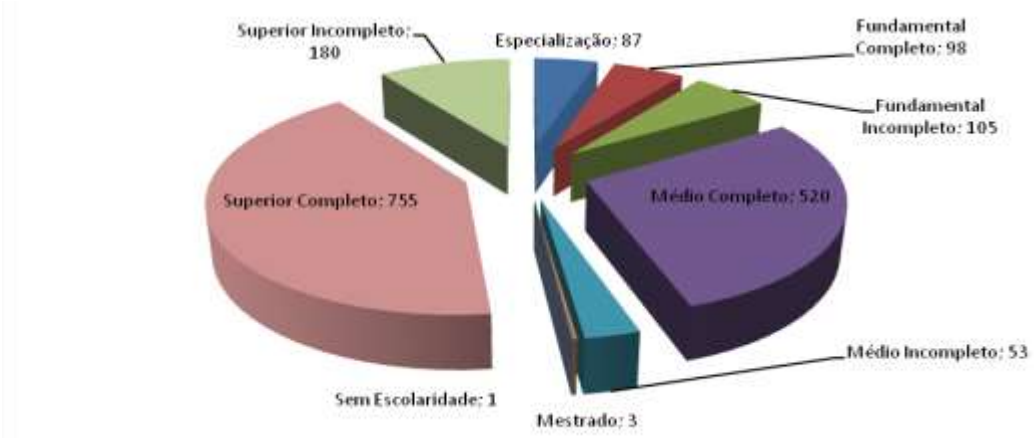


Fonte: MDS, Censo SUAS.

A maior parte dos Trabalhadores dos CRAS possui formação de nível superior completo, totalizando 755 trabalhadores. Além desses trabalhadores com formação superior, há 87 trabalhadores com especialização e 3 com mestrado, e juntos estes trabalhadores representam 46,89% dos trabalhadores em CRAS, percentual que posiciona o nível de escolaridade dessas unidades acima da média estadual (Gráfico 14 e Tabela 3).

O segundo nível de escolaridade mais expressivo nos CRAS é o nível médio completo, que representa 28,86% do total de trabalhadores. Somados, nível médio e superior completo, correspondem a 70,75% do total de trabalhadores em CRAS, nos municípios do Estado (Gráfico 14).

Gráfico 14 – Trabalhadores dos CRAS por nível de escolaridade – Mato Grosso do Sul, 2015

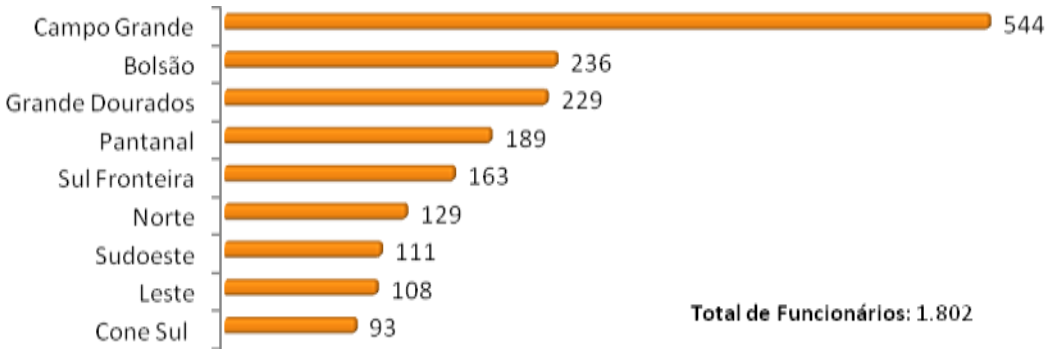


Fonte: MDS, Censo SUAS.

A distribuição de trabalhadores de CRAS, por região de planejamento, aponta para maior concentração na Região de Campo Grande, o que representa 30,19% do total de trabalhadores em CRAS no Estado. As regiões Bolsão e Grande Dourados, cada uma, correspondem a 13,10 e 12,71% do total de trabalhadores, de modo que somadas à região de Campo Grande, concentram 56,00% dos trabalhadores de CRAS do Estado (Gráfico 15).

As regiões com menor concentração de trabalhadores em CRAS são Cone Sul, Leste e Sudoeste, todas concentram cerca de 5%, 6% e 5% do total de trabalhadores em CRAS, respectivamente.

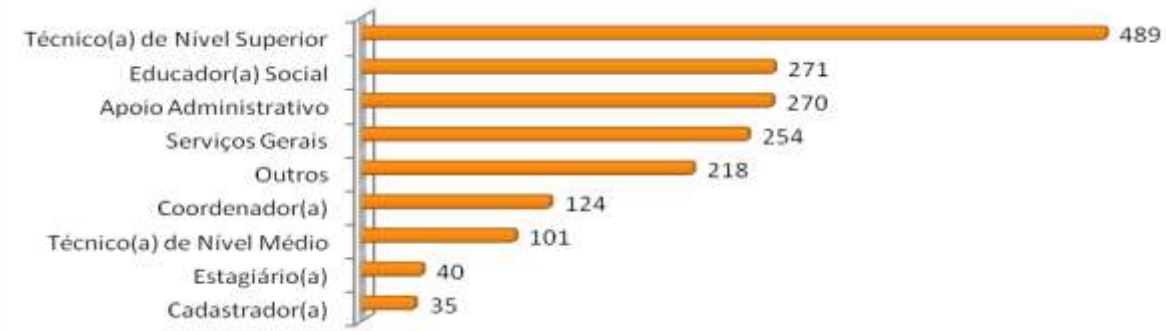
Gráfico 15 - Trabalhadores de CRAS, por região – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2015



Fonte: MDS, Censo SUAS.

No que se refere à função exercida pelos trabalhadores dos CRAS, 489 exercem a função de técnico de nível superior, seguidos das funções de educador social com 271 trabalhadores e Apoio Administrativo com 270 trabalhadores. Somados os trabalhadores com formação de nível superior e aqueles com pós-graduação, 57,87% deles atuam como técnicos de nível superior. Esses dados expressam que, funções que demandam menor nível de escolaridade que o nível superior estão absorvendo trabalhadores com essa escolaridade. Vale destacar que 122 coordenadores de CRAS possuem no mínimo nível superior completo[4] (Gráfico 16).

Gráfico 16 - Função dos trabalhadores dos CRAS – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2015.



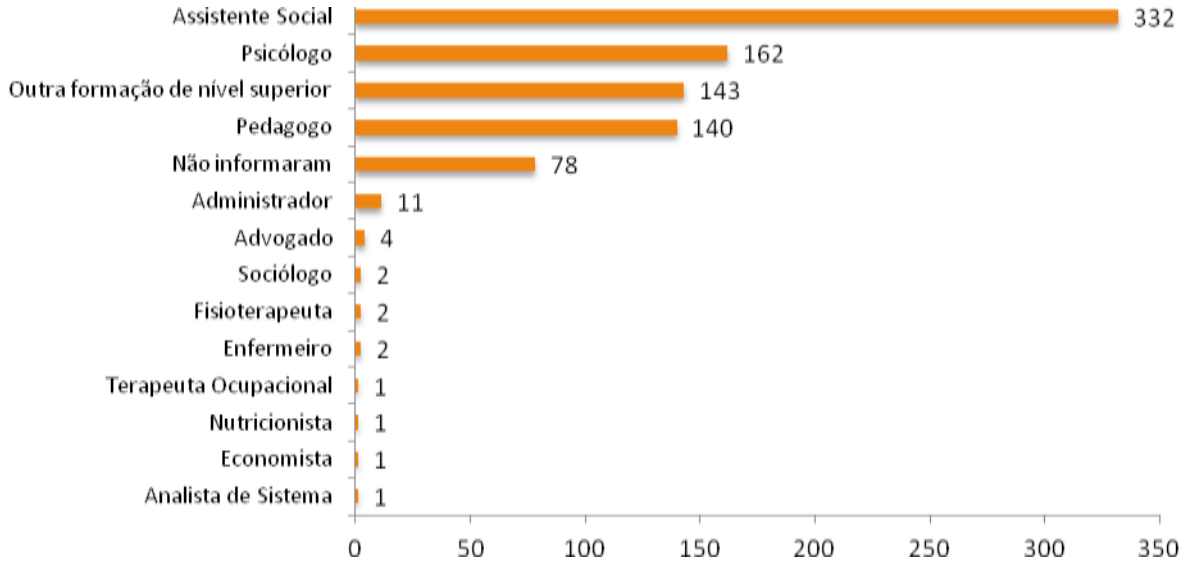
[4] Dos 124 coordenadores de CRAS dos municípios de Mato Grosso do Sul, 122 possuem pelo menos nível superior completo, 1 possui nível superior incompleto e 1 possui nível médio completo, de acordo com o Censo SUAS 2015.

Fonte: MDS, Censo SUAS.

Dessa forma, em face da necessidade de ampliação de vagas de trabalho na Política de Assistência Social, no Estado de Mato Grosso Sul, na extensão de seus municípios, a escolaridade requerida, de nível superior ou maior, não se apresenta como entrave para expansão do quadro de trabalhadores, ao contrário, há maior oferta que a atual demanda apresentada pelo poder público para atuação em CRAS.

No que se refere às profissões dos trabalhadores dos CRAS, a maioria é formada por assistentes sociais (332), seguidos de psicólogos (162). Entretanto, nenhum antropólogo atua nessas unidades e apenas dois sociólogos atuam em CRAS, sendo um em Alcinópolis e um em Taquarussu (Gráfico 17).

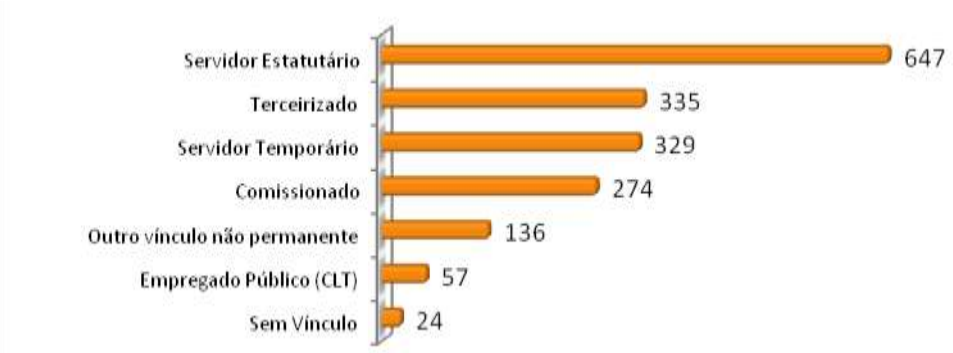
Gráfico 17 - Profissão dos trabalhadores dos CRAS – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2015.



Fonte: MDS, Censo SUAS.

Quanto ao vínculo dos trabalhadores dos CRAS, a maior parte é formada por servidores estatutários, somando 647 trabalhadores. Esse total de trabalhadores estatutários em CRAS representa 35,90% dos vínculos de trabalho destas unidades no Estado. A média dos CRAS, em todo o País, conta com 32,04% dos trabalhadores com vínculo estatutário. O maior percentual de Trabalhadores estatutários em CRAS está no Distrito Federal (95,48%) e o menor percentual está em Pernambuco (10,20%).

Gráfico 18 – Tipo de vínculo de trabalho em CRAS – Mato Grosso do Sul - 2015



Fonte: MDS, Censo SUAS.

Entre os trabalhadores com vínculos não estáveis, o mais expressivo é formado por terceirizados, que figuram como o segundo vínculo de trabalho mais presente em CRAS. Os trabalhadores terceirizados são aqueles contratados por empresas que desempenham atividades de outras empresas (geralmente, a administração pública) de forma que não se estabelece vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a contratante. Em seguida, aparecem os servidores temporários, comissionados e com outros vínculos não permanentes. Há ainda 24 trabalhadores sem vínculo, que se caracterizam por exercer atividades no CRAS, mas não possuem qualquer vínculo empregatício ou recebem pagamento pelo serviço prestado (Gráfico 18).

No que se refere aos coordenadores de CRAS, dos 130 CRAS existentes em 2015, quando da realização do Censo SUAS, cinco deles não possuíam nenhum trabalhador nesta função e, em outros 100, havia um trabalhador exercendo exclusivamente a função de coordenador. Em 19,23% dos CRAS, todavia, os coordenadores acumulavam funções, seja com atividades da Secretaria Municipal de Assistência Social, seja com funções de técnico no próprio CRAS (Tabela 4).

Tabela 4 – Coordenadores de CRAS por função desempenhada – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2015.

Função	Nº de unidades
Não há coordenador neste CRAS	5
Acumula as funções de coordenador com outra atividade da Secretaria Municipal de Assistência Social	8
Acumula as funções de coordenador e de técnico neste CRAS	17
Exerce exclusivamente a função de coordenador	100

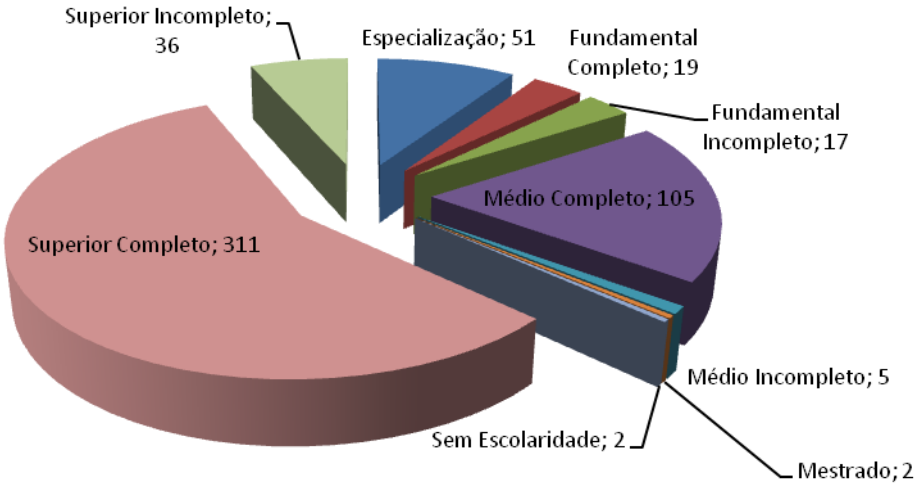
Fonte: MDS, Censo SUAS.

Centros de Referência Especializados da Assistência Social (CREAS)

Assim como observado nos CRAS, nos CREAS, a maior parte dos trabalhadores possuía nível de escolaridade superior. Eram 311 trabalhadores de nível superior, além de 51 trabalhadores com especialização e dois com mestrado. Somados os trabalhadores com nível superior completo e os trabalhadores com pós-graduação verifica-se uma participação percentual de 66,42% dos 548 trabalhadores em CREAS no Estado (Gráfico 19).

O segundo principal grupo de escolaridade entre os trabalhadores dos CREAS é o nível médio completo que conta com 105 trabalhadores. Considerando o ensino superior incompleto, que possui 36 trabalhadores, e o ensino médio completo, registra-se 25,73% sob o total de trabalhadores nesse tipo de unidade socioassistencial (Gráfico 19).

Gráfico 19 – Escolaridade dos trabalhadores dos CREAS – Mato Grosso do Sul, 2015.

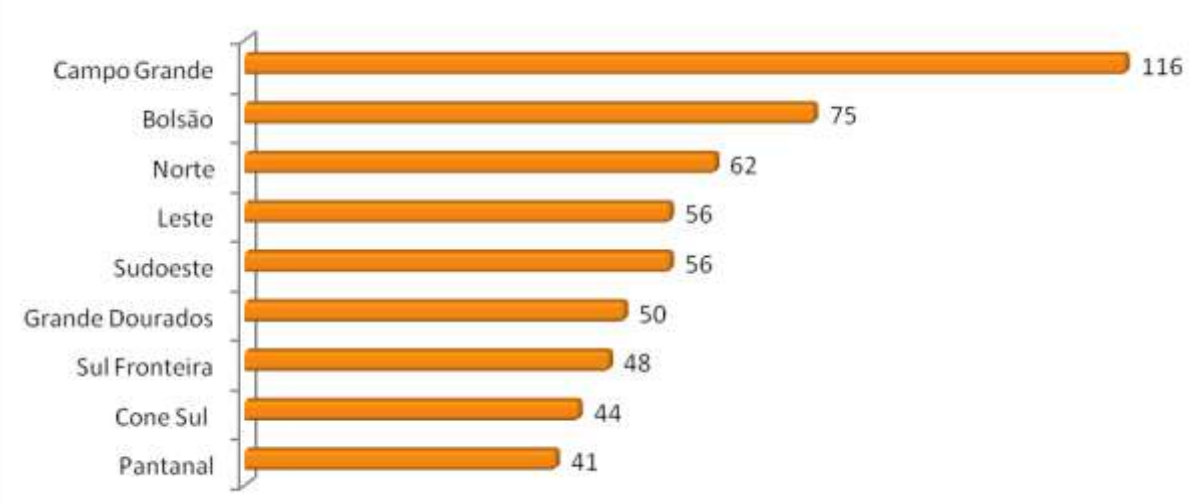


Fonte: MDS, Censo SUAS.

Trabalhadores com ensino fundamental completo e incompleto são ao todo 36 e trabalhadores sem escolaridade são dois. Assim, os trabalhadores com menor escolaridade representam 6,93% do total de trabalhadores em CREAS no Estado.

A distribuição de trabalhadores de CREAS, por região de planejamento, aponta as regiões de Campo Grande, Bolsão e Norte como aquelas que concentram maior número de trabalhadores. As regiões que possuem menor contingente de trabalhadores são Pantanal, Cone Sul e Sul fronteira, que possuem, respectivamente (Gráfico 20).

Gráfico 20 - Trabalhadores de CREAS, por região – Municípios de Mato Grosso do Sul- 2015

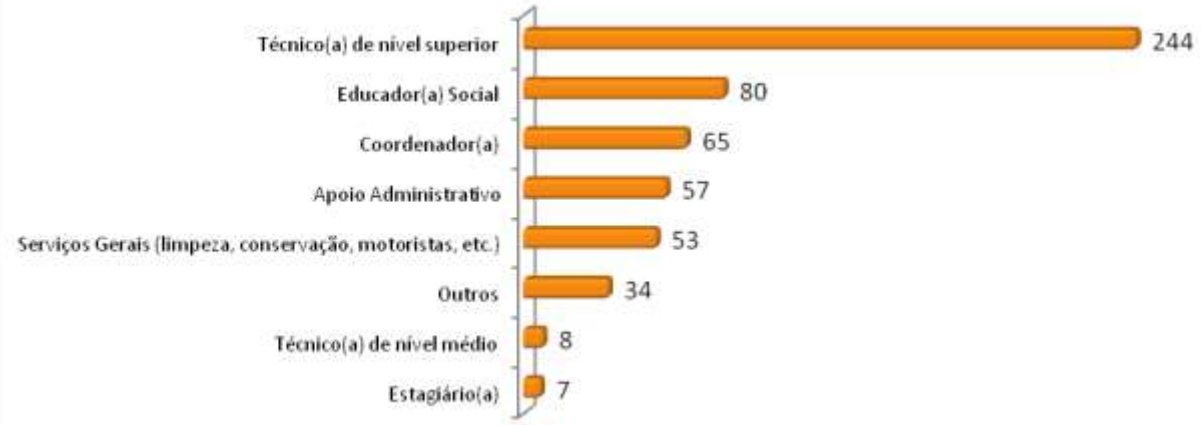


Fonte: MDS, Censo SUAS.

No que se refere à função dos trabalhadores nos CREAS, assim como nos CRAS, as duas funções mais expressivas em quantitativo de trabalhadores são a de técnico de nível superior e a de educador social, cada uma representa 44,53% e 14,60% do total de trabalhadores, respectivamente. As funções com menor número

de trabalhadores são as de técnico de nível médio e estagiário, que juntas representam 2,74% do total de trabalhadores (Gráfico 21).

Gráfico 21- Função dos trabalhadores dos CRAS – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2015.

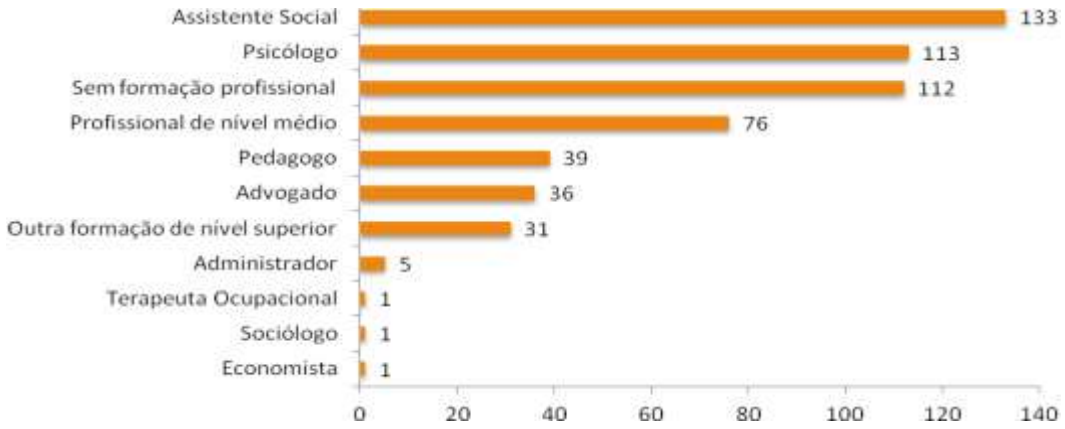


Fonte: MDS, Censo SUAS.

Entre as profissões dos trabalhadores dos CREAS, a que possui maior contingente de trabalhadores é a de assistente social. A segunda profissão mais representativa é a de psicólogo, com 113 trabalhadores. Registra-se, ainda, 112 trabalhadores sem formação profissional.

Ressalta-se, ainda, a ausência nos CREAS do Estado de profissionais formados em antropologia e a presença de apenas um sociólogo, vis-à-vis as especificidades estaduais marcadas pela presença de povos tradicionais, reconhecidamente mais vulneráveis à pobreza e outras vulnerabilidades e, portanto, público das unidades que atendem a população em situação de violação de direitos.

Gráfico 22- Profissão dos trabalhadores dos CREAS – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2015.



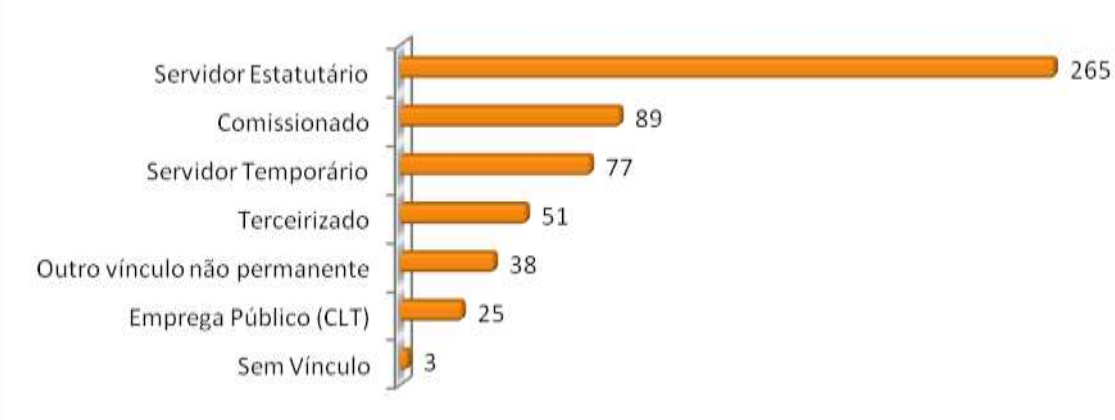
Fonte: MDS, Censo SUAS.

Vale ressaltar que, dos 548 trabalhadores que atuam em CREAS, 65 exercem a função de coordenador, sendo que entre os coordenadores, todos possuem no mínimo ensino superior completo. Entretanto, registra-se 364 trabalhadores com nível superior completo ou pós-graduação nessas unidades, de forma que, assim como nos CRAS, há trabalhadores nos CREAS cuja escolaridade é superior à exigida para o exercício da função desempenhada.

Quanto ao vínculo dos trabalhadores, a maior parcela deles é formada por servidores estatutários, totalizando 265 pessoas, o que representa uma participação de 48,36% dos trabalhadores estaduais. Considerando os servidores mais estáveis, estatutários e empregados públicos, a representação percentual é elevada a 52,92% dos trabalhadores estaduais.

Os trabalhadores com vínculos de trabalho mais precários e instáveis (comissionados, temporários, terceirizados e outros vínculos não permanentes) representam pouco menos metade do total de trabalhadores em CREAS, em todo o Estado de Mato Grosso do Sul, cerca de 47%. O que aponta para uma das principais dificuldades enfrentadas na oferta de serviços socioassistenciais, a alta rotatividade dos trabalhadores nas unidades em função da instabilidade do vínculo de trabalho.

Gráfico 23 – Tipo de vínculo de trabalho em CREAS – Municípios de Mato Grosso do Sul – 2015



Fonte: MDS, Censo SUAS.

Quanto à função específica de coordenador de CREAS, das 67 unidades, em 49 há coordenador que exerce exclusivamente esta função. Em duas unidades não havia coordenador com função exclusiva, enquanto verificava-se em 16 unidades a acumulação da função de coordenador com outras funções e atividades (Tabela 5).

Tabela 5 – Coordenadores de CREAS por função desempenhada – Municípios de Mato Grosso do Sul, 2015

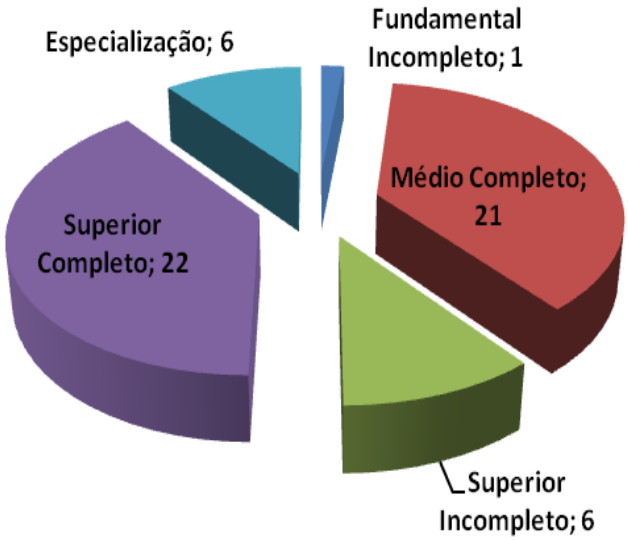
Coordenador do CREAS	Nª de Unidades
Acumula as funções de coordenador com outra atividade da Secretaria Municipal de Assistência Social	2
Não há coordenador neste CREAS	2
Acumula as funções de coordenador e de técnico neste CREAS	14
Exerce exclusivamente a função de coordenador	49

Fonte: MDS, Censo SUAS.

Centros de Referência Especializados para População em Situação de Rua (CENTROS POP)

No Estado de Mato Grosso do Sul, há quatro Centros POP localizados nos municípios de Campo Grande, Corumbá, Dourados e Três Lagoas. Nessas unidades atuam 56 trabalhadores, dos quais 28 possuem escolaridade de nível superior completo, sendo seis com especialização, 27 possuem no mínimo o ensino médio completo e um possui nível fundamental.

Gráfico 24 – Trabalhadores de Centros POP, por nível de escolaridade – Municípios de MS – 2015



Fonte: MDS, Censo SUAS.

Semelhante aos CRAS e CREAS, as duas funções com maior número de trabalhadores em Centros POP são, respectivamente, técnico de nível superior (22) e educador social (15). Entretanto, quando comparamos as profissões os trabalhadores com nível médio são mais numerosos que os assistentes sociais, que ocupam a segunda posição no quantitativo de trabalhadores por profissão, totalizando 12 pessoas.

Gráfico 25 – Trabalhadores de Centros POP, por função – Municípios de Mato grosso do Sul – 2015

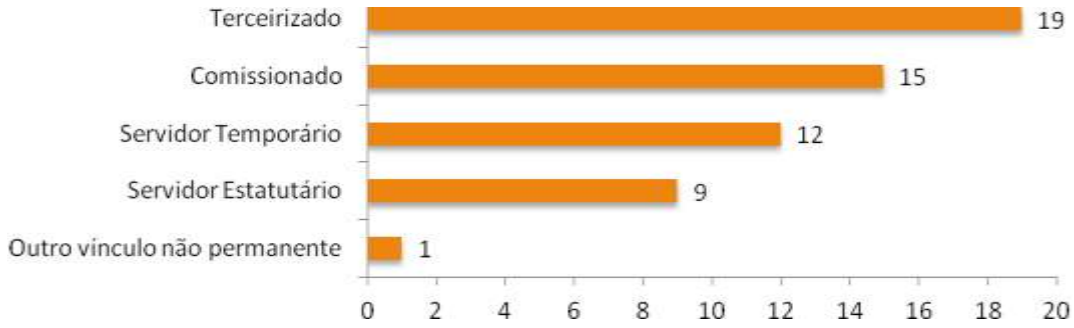
Fonte: MDS, Censo SUAS.

Gráfico 26 – Trabalhadores de Centros POP por profissão – Municípios de Mato grosso do Sul – 2015

Fonte: MDS, Censo SUAS.

No que se refere ao vínculo de trabalho, a maioria dos trabalhadores dos Centros POP são terceirizados (19) e apenas nove são servidores estatutários. Se considerarmos os trabalhadores com vínculos instáveis, terceirizados, temporários, comissionados e outros vínculos não permanentes, chegaremos a um total de 47 trabalhadores, o que representa 83,93% dos trabalhadores em CREAS no Estado de Mato Grosso do Sul. Dessa forma, observamos que os Centros POP são as unidades com maior precariedade de vínculo de trabalho, quando comparado aos CRAS e CREAS.

Gráfico 27 – Trabalhadores de Centros POP, por vínculo – Municípios de Mato grosso do Sul – 2015



Fonte: MDS, Censo SUAS.

Quanto à coordenação dos Centros POP, apenas em uma unidade há acumulação das funções de coordenador com outra atividade da Secretaria Municipal de Assistência Social, nas demais, os coordenadores exercem exclusivamente esta função (Tabela 6).

Tabela 6 – Coordenadores de CENTROS POP por função desempenhada – Municípios de Mato grosso do Sul – 2015

Função	Nª de unidades
Acumula as funções de coordenador com outra atividade da Secretaria Municipal de Assistência Social ou do DF	1
Exerce exclusivamente a função de coordenador	3

Fonte: MDS, Censo SUAS.

Unidades de Acolhimento

O Estado de Mato Grosso do Sul possui 172 unidades de acolhimento, sendo que a maior parte delas atua na modalidade de abrigo institucional, o que corresponde a 63,95% do total de unidades. A segunda modalidade mais representativa de abrigamento em unidades socioassistenciais é a Casa Lar, com 27 unidades (Tabela 7).

Tabela 7 - Unidade de Acolhimento Institucional por tipo - Municípios de Mato Grosso do Sul - 2015

Tipo de Unidade	Quantidade
Abrigo Institucional	110
Casa de Passagem	21
Casa Lar	27
Casa Lar em Aldeia	1
Outra	2
Programa/Serviço de Família Acolhedora	3
Residência Inclusiva	8
Total	**172**

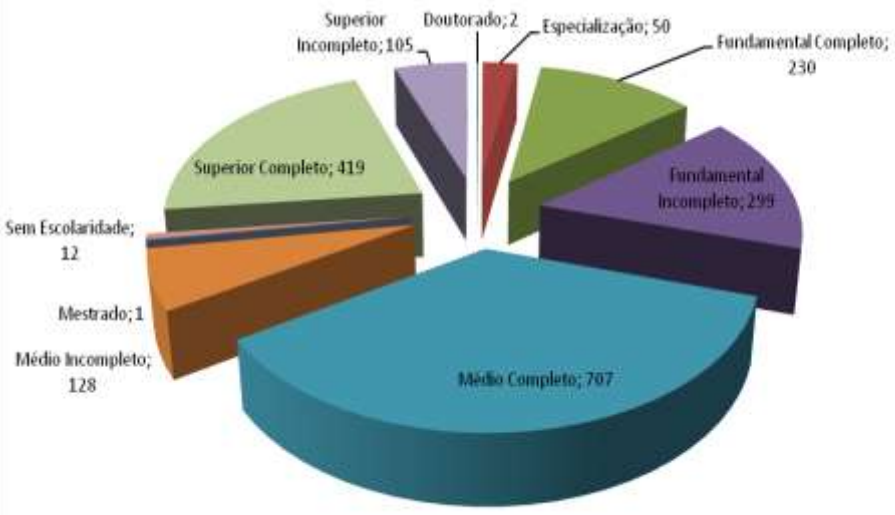
Fonte: MDS, Censo SUAS.

Nessas 172 unidades que ofertam Serviço de Acolhimento Institucional, atuam 1.953 trabalhadores, dos quais, a maior parte possui escolaridade de ensino médio completo (707). Se forem considerados os trabalhadores com ensino médio completo e os trabalhadores com ensino superior incompleto, obtém-se 41,58% sob o total de trabalhadores (Gráfico 28) .

Os trabalhadores com ensino superior completo formam o segundo maior grupo por escolaridade, com 419 pessoas. Contabiliza-se ainda 50 trabalhadores com algum tipo de especialização, dois com doutorado e um com mestrado.

Trabalhadores com nível fundamental completo e médio incompleto somam 358 pessoas, 18,33% sob o total de trabalhadores. Já os trabalhadores com nível fundamental incompleto e sem escolaridade representam 15,92% do total de trabalhadores, em Unidades de Acolhimento.

Gráfico 28 – Trabalhadores de Unidades de Acolhimento, por nível de escolaridade – Municípios de Mato grosso do Sul – 2015



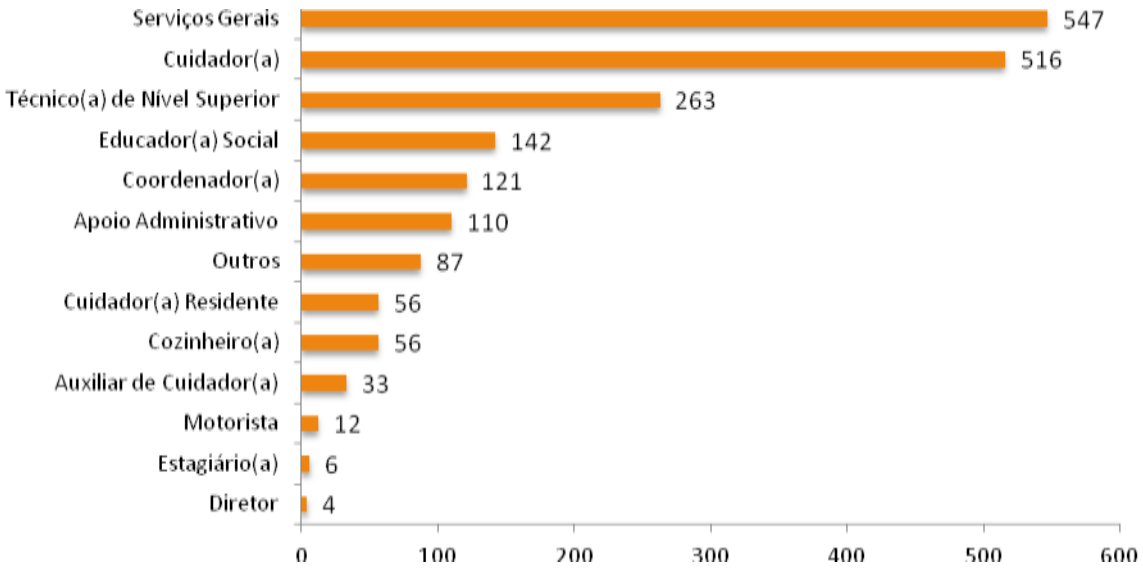
Fonte: MDS, Censo SUAS.

Entre todas as funções exerc
maior número de trabalhadore
o número de cuidadores que
para a função de serviços g

remunerações atribuídas à função de serviços gerais. Entretanto, para que se confirme esta hipótese, já observada pelos técnicos de monitoramento em alguns municípios, faz-se necessária uma pesquisa específica sobre a temática.

Entre as funções com contingente mais expressivo de trabalhadores registram-se técnico de nível superior (263), educador social (142), coordenador (121) e apoio administrativo (110) totalizando 636 trabalhadores.

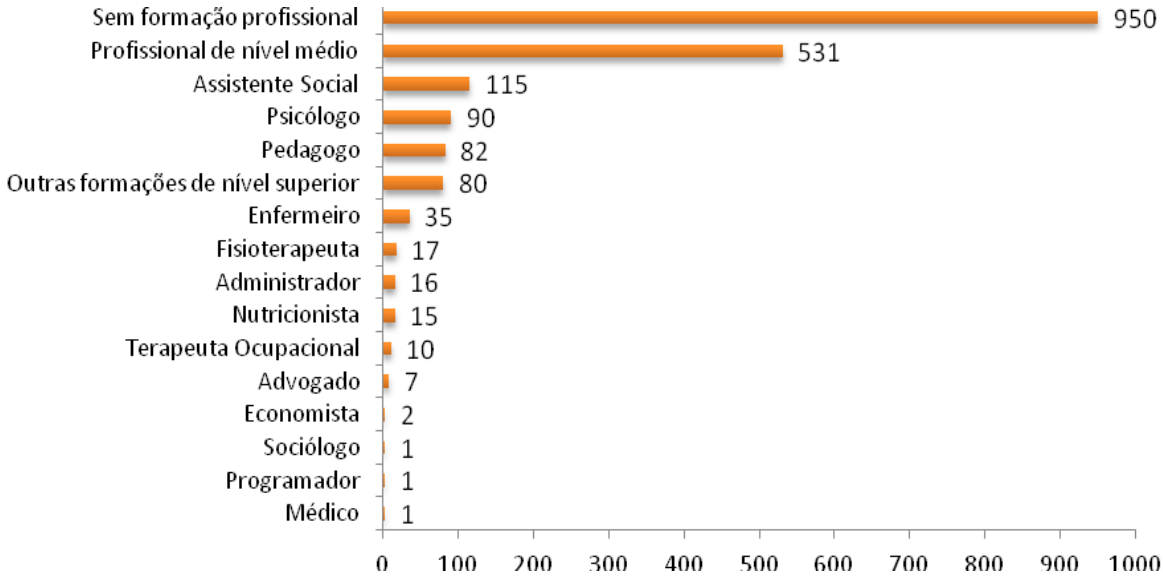
Gráfico 29 – Trabalhadores Unidades de Acolhimento, por função – Municípios de Mato grosso do Sul – 2015



Fonte: MDS, Censo SUAS.

No que se refere às profissões, a maior parte dos trabalhadores das unidades de acolhimento não possuem formação profissional (950), o que representa 48,64% dos trabalhadores em Unidades de Acolhimento em todo o Estado. Em seguida, registra-se profissional de nível médio (27,19%) e assistentes sociais (5,89%).

Gráfico 30 – Trabalhadores Unidades de Acolhimento, por profissão – Municípios de Mato grosso do Sul – 2015



Fonte: MDS, Censo SUAS.

No que se refere à natureza das entidades, das 172 unidades de acolhimento do Estado, registra-se 74 governamentais e 98 não governamentais. A distribuição dos trabalhadores pela natureza das entidades ocorre da seguinte forma: 1.253 atuam em instituições não governamentais e 700 em instituições governamentais. Quanto ao vínculo de trabalho, 539 dos trabalhadores são empregados públicos (CLT), seguidos de trabalhadores com outro vínculo não permanente (340) e servidor estatutário (266).

Gráfico 31 – Trabalhadores de Unidades de Acolhimento, por vínculo – Municípios de Mato grosso do Sul – 2015

Fonte: MDS, Censo SUAS.

5 - ESPECIFICIDADES REGIONAIS: POVOS E COMUNDADES TRADICIONAIS

A Subsecretaria de Políticas Públicas para a Promoção da Igualdade Racial e Cidadania (SUBPIRC), vinculada à estrutura da Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Assistência Social e Trabalho (SEDHAST), foi criada pela Lei nº 4.640, de 24 de dezembro de 2014, a qual tem como missão - Promover a igualdade e a proteção de grupos étnico-racial por meio de ações afirmativas, proporcionando o acesso a políticas públicas da população negra, quilombolas, ribeirinhas, comunidades tradicionais de matriz africana de terreiros, assentados, ciganas e etnias historicamente excluídas, afetados por discriminação e demais formas de intolerância. Para fins de entendimento, definem-se as populações tradicionais da seguinte forma:

Comunidades Negras e Quilombolas

Essas comunidades são grupos que possuem uma identidade cultural própria e que se formaram por meio de processo histórico que começou nos tempos da escravidão no Brasil. Elas simbolizam a resistência a diferentes formas de denominação e mantêm forte ligação com sua história e trajetória, preservando costumes e cultura trazidos dos antepassados.

Mato Grosso do Sul possui 56 comunidades negras e quilombolas em 20 municípios (dados do MDSA), sendo que dessas, 21 são comunidades quilombolas reconhecidas pela Fundação Palmares, responsável pela certificação dos territórios quilombolas, e, também, por assessorá-las juridicamente e no acesso a políticas públicas, para a conquista da cidadania.

Vale ressaltar que das comunidades reconhecidas pela Fundação Palmares oito estão localizadas em áreas urbanas e treze em áreas rurais. Em algumas regiões do País houve a fixação de quilombos/comunidades nas proximidades dos centros urbanos e vilas, com crescimento dos municípios, lugarejos que foram incorporados aos perímetros urbanos.

Povos Ribeirinhos

São populações tradicionais que residem nas proximidades dos rios e têm a pesca artesanal como principal atividade de subsistência e cultivam pequenos roçados para consumo próprio. Podem praticar também atividades extrativistas.

Para o período de defeso, houve um desembolso do Governo Federal para Mato Grosso do Sul destinado aos pescadores artesanais cadastrados, por meio do Seguro-Desemprego.

Povos e Comunidades Tradicionais

Povos e Comunidades Tradicionais são entendidos como grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos pela tradição.

Essas populações estão em constante mudança, em sintonia com as que ocorrem na região e que chegam até elas. Tais mudanças não descaracterizam o tradicional, desde que sejam preservados os principais valores dessas populações como conservadoras do meio ambiente.

As populações tradicionais foram reconhecidas pelo Decreto Presidencial nº 6.040, assinado em 7 de fevereiro de 2007, e nele o governo federal reconhece, pela primeira vez na história, a existência formal de todas as chamadas populações tradicionais.

Ao longo dos seis artigos do Decreto que institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais (PNPCT), o governo amplia o reconhecimento que havia feito parcialmente, na Constituição de 1988, aos indígenas e quilombolas.

Povos Indígenas

Segundos dados do Distrito Sanitário Especial Indígena do Estado de Mato Grosso do Sul (DSEI/MS), são de aproximadamente 75 mil índios, com oito etnias distintas, sendo:

- ✓ **Atikun**: no município de Nioaque oriundos de Pernambuco.
- ✓ **Guarani/Kaiowa**: nas regiões sul do estado.
- ✓ **Guató**: no município de Corumbá, na Ilha Insuá.
- ✓ **Terena**: em diversos municípios do Estado.

- ✓ **Kadiweu**: no município de Porto Murtinho, "Campos dos Índios"
- ✓ **Kinikinau**: nos municípios de Porto Murtinho, Miranda, Nioaque e Campo Grande.
- ✓ **Ofayé**: vivem no município de Brasilândia.

Todas as etnias mencionadas acima tem seus costumes e tradições diferentes umas das outras, incluindo a língua materna, exceto o povo **kinikinau** e **Terena,** ambos são dos mesmos subgrupos **Guana** e fazem parte do tronco linguístico **aruak,** podendo ter palavras idênticas na língua materna.

A partir da Criação da Subsecretaria de Políticas Públicas para População Indígena de MS, no ano de 2015, encontra-se em processo de criação, o plano estadual que norteará as ações a serem desenvolvidas nas comunidades indígenas de MS.

De 2015 até a presente data, foram desenvolvidas ações, fóruns e alguns programas, tais como:

- ✓ Semana dos povos indígenas de MS.
- ✓ Fórum de esportes Indígenas.
- ✓ Fórum dos Caciques.
- ✓ Fórum das Mulheres.
- ✓ Lançamento do Programa de Apoio as Comunidades Indígenas de MS - (PROACIN).
- ✓ Participação dos artesãos e ceramista na tenda do Saberes Indígenas nos Festivais.

A composição do Conselho Estadual do Índio encontra-se inoperante, pelo fato de ONG's não desejarem fazer parte da composição desse órgão.

Parcerias: Secretaria de Estado de Cultura, Turismo, Empreendedorismo e Inovação (SECTEI), Subsecretaria de Políticas Públicas para Juventude (SUBJUV) e Agência do Desenvolvimento Agrário e Extensão Rural (AGRAER). Além disso, outros projetos estão sendo encaminhados e parcerias sendo firmadas com outras secretarias.

Planos e Programas em Andamento:

- ✓ Programa de Apoio às Comunidades Indígenas de MS (PROACIN).

Assentados

As famílias assentadas da Reforma Agrária são aquelas reconhecidas pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), após terem sido selecionadas e homologadas, conforme processo seletivo para participar do Programa de Reforma Agrária e que constem da Relação de Beneficiários (RB), com direitos e deveres expressos em contrato de concessão de uso da terra.

Povos Ciganos

Uma das principais características dos povos ciganos é sua condição dada pela hereditariedade, ou seja, há vínculo de parentesco entre os membros do grupo e eles se organizam, na maior parte das vezes, em torno da família e da comunidade. Em maior ou menor grau, quase todos ciganos compartilham o sentimento de não pertencer a um único lugar e valorizam a liberdade de deslocamento.

Não há registro formal do número de ciganos que habitam em Mato Grosso do Sul. Em 2009, foi identificado que em Campo Grande existem três clãs: os **Kalderash**, acampados no Bairro Coophavila II; os **Kalom**, no

Bairro Itamaracá; e os **Lovarias**, acampados no Bairro Coophasul (Unidade Estadual de Prevenção e Combate à Discriminação Ético Social/Ata, jul. 2009).

O trabalho da SUBPIRC institucionalizou-se a partir da criação da Subsecretaria em 1º de janeiro de 2015, representando para o Estado de MS um marco no combate às desigualdades e injustiças provocadas pelo racismo, atendendo assim uma demanda antiga de lutas do Movimento Negro e de outros grupos étnico-raciais histórica, cultural e economicamente não atingidas pelas políticas públicas do Estado, demonstrando compromisso e reconhecimento em realizar uma efetiva tarefa de construção de estratégias para o combate às desigualdades sociorraciais.

Dos 79 municípios de Mato Grosso do Sul, 17 assinaram o documento de adesão ao Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial de Mato Grosso do Sul (FIPIR/MS), neste ano. Desses 17 municípios, cinco criaram Coordenadoria de Promoção da Igualdade Racial, são eles: Bataguassu, Corumbá, Costa Rica, Caracol e São Gabriel do Oeste (os dois últimos criaram coordenadoria neste ano).

O evento teve como objetivo integrar gestores, socializar experiências, analisar a execução e resultados das Políticas de Ação Afirmativa nas várias esferas do governo e promover articulação com os movimentos Negro e Indigenista, além de propor ações que subsidiem a formulação do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR) para implementação de iniciativas voltadas à promoção da igualdade racial e ao enfrentamento ao racismo.

Em 2013, o governo do Estado e a Coordenadoria de Políticas para a Promoção da Igualdade Racial (CPPIR/MS) distribuíram o livro: **"Cada um com seu jeito, cada jeito é de um!",** para 365 escolas estaduais, um total de 730 exemplares, sendo 20 para cada escola. Essa distribuição dos livros teve como objetivo combater a discriminação bem como as demais formas de intolerância étnica.

Também em 2013, a Comunidade Negra de São Miguel recebeu 107 patrulhas mecanizadas, beneficiando assentamentos e, ainda, quatro comunidades negras de Mato Grosso do Sul. Uma das comunidades beneficiadas com o maquinário foi a dos quilombolas da Colônia São Miguel, localizada no município de Maracaju, onde ocorreu a entrega definitiva da nova patrulha mecanizada, convênio com governo do Estado. A entrega das patrulhas fez parte do projeto Assentamento Produtivo da Agência de Desenvolvimento Agrário e Extensão Rural (AGRAER). O objetivo é promover o aumento da produção e da produtividade nos projetos de assentamentos e comunidades negras rurais de Mato Grosso do Sul, por meio da Assistência Técnica e Extensão Rural (PNATER) e do fornecimento de patrulhas mecanizadas para o preparo do solo, plantio, tratos culturais das culturas agrícolas e transporte dos insumos e produtos agropecuários.

Em 2015, a SUBPIRC estabelece o primeiro contato com os representantes da Federação dos cultos Afro-brasileiros Ameríndios do Estado de Mato Grosso do Sul (FECAMS), com a proposição de elaborar um instrumental específico para realizar o mapeamento das comunidades de matriz africana. Ressalta-se a importância do levantamento do número das comunidades de terreiros, para que o trabalho com as políticas públicas sejam feitas com mais eficácia.

Ao realizar esta atividade foram executadas as seguintes ações:

Nas Comunidades Ciganas: foram realizadas reuniões com a Federação, com objetivo de estabelecer o primeiro contato com os representantes da Federação de Cultura e Etnia Cigana em MS ROMANI e a SUBPIRC; propor a realização do mapeamento e levantamento de dados socioeconômico e documental e, demandas desse segmento. Esse mapeamento é importante, para que a os Povos Ciganos possam ser inseridos nas Políticas Públicas.

Nos Assentamentos: foram realizadas viagens para verificar as demandas dos seguintes assentamentos: Itamarati, Taquaral, Jiboia, Matão, Patativa do Assaré e Teijin, localizados nos seguintes municípios: Ponta Porã, Corumbá, Sidrolândia, Bandeirantes, São Gabriel do Oeste e Nova Andradina.

Nas Comunidades Quilombolas e Terreiros: foram executadas visitas com objetivo de levantar demandas, orientar sobre diversos assuntos referentes às Comunidades, entre eles, documentação legal necessária, para receber recursos, projetos e respectiva elaboração. Nos municípios de:

- ✓ **Campo Grande -** Comunidades Quilombolas Chácara Buriti e São João Batista.
- ✓ **Corumbá -** Comunidades Quilombolas Campos Correa, Família Osório e Campos Correa; Comunidade Religiosa Tenda de Umbanda da Cacilda; Instituto da Mulher Negra do Pantanal (IMNEGRA); Assentamento Taquaral.
- ✓ **Dourados -** Picadinha / Comunidade Negra Rural Quilombola Dezidério Felipe de Oliveira.
- ✓ **Aquidauana -** Comunidade Quilombola Furnas dos Baianos.
- ✓ **Jaraguari -** Comunidade Quilombola Furnas do Dionísio.
- ✓ **Nova Andradina –** Assentamento Teijin.
- ✓ **Sidrolândia -** Assentamento Jibóia.
- ✓ **Ponta Porã -** Assentamento Itamarati.
- ✓ **Bandeirantes -** Assentamento Matão.
- ✓ **São Gabriel D'Oeste -** Assentamento Patativa do Assaré.

No período entre 2010 a 2015, a Subsecretaria de Políticas Públicas para a Promoção da Igualdade Racial e Cidadania (SUBPIRC) desenvolveu inúmeras ações e projetos, dentre os quais se destacam as seguintes atividades:

- II Conferência Estadual de Promoção da Igualdade Racial de Mato Grosso do Sul (CONEPIR)

A Conferência foi uma realização do Governo do Estado de Mato Grosso do Sul, por meio da Coordenadoria de Políticas para a Promoção da Igualdade Racial e da Secretaria de Estado de Trabalho e Assistência Social (Setas). O evento reuniu cerca de 280 delegados, eleitos nas Conferências Municipais realizadas no período de 25 de março a 4 de abril, em 30 municípios de Mato Grosso do Sul. O tema da Conferência foi: "Os avanços, os desafios e as perspectivas da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial" e teve por objetivos discutir e formular propostas para revisão e atualização do Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial, discutir os aspectos e as ações locais e propor a instituição de uma Política Estadual de Promoção da Igualdade Racial.

- Projeto Inclusão Digital das Comunidades Quilombolas

Projeto em parceria em conjunto com a ELETROBRAS, com o objetivo de propiciar às comunidades quilombolas do MS, acesso às tecnologias da informação. O projeto de Inclusão Digital da ELETROSUL beneficiou a população quilombola de quatro municípios do Estado: Figueirão (Comunidade Malaquias), Terenos (Comunidade os Pretos), Maracaju (Comunidade São Miguel) e Pedro Gomes (Família Quintino).

- Seminário do Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial

Em 2012, o Governo do Estado promoveu o Seminário comemorativo ao Dia Internacional de Luta pela Eliminação da Discriminação Racial (21 de março). O evento foi realizado pela Coordenadoria Especial de Políticas para a Promoção da Igualdade Racial (CPPIR). O seminário teve por objetivo comemorar o Dia Internacional de Luta pela Eliminação da Discriminação Racial, instituído pela ONU (Organização das Nações

Unidas), celebrado em 21 de março, por meio de cursos e oficinas para capacitação sobre políticas públicas de promoção da igualdade racial, dentre outras atividades.

- Projeto de Implantação de Centros Comunitários de Produção – (CCP)

Em 2015, reuniram-se na SEDHAST, a Secretária-Adjunta, o subsecretário e coordenadora da SUBPIRC, juntamente com o representante da ELETROBRÀS que veio em visita ao Estado, para verificar a possiblidade da Instalação de cinco CCPS no estado, empregando a energia elétrica para fins de geração de emprego para as comunidades, e com vistas ao desenvolvimento sustentável nessas localidades. Foi elaborada agenda de visitas, com o engenheiro da Eletrobrás, aos municípios e respectivas comunidades e assentamentos. Do total dos projetos propostos, foram aprovados os seguintes:

1. Associação de Mulheres Independentes na Ativa – AMINA - (município de Anastácio) Fábrica de Doces Caseiros;
2. Assentamento P.A. TEIJIN Projeto Resfriadores de Leite para Nova Andradina – MS, sendo um projeto para a Associação;
3. Assentamento P.A. TEIJIN Projeto Resfriadores de Leite para Nova Andradina – MS - projeto para a Cooperativa;
4. Projeto para Fabricação de Pães e Biscoitos Na comunidade Negra Quilombola da Chácara Buriti - Município de Campo Grande.

- Projeto do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – (SINAPIR)

Chamada Pública 01/2015, para implementação do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR). É objeto da presente Chamada Pública, a seleção de propostas que contribuam para a implementação do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR), podendo participar da seleção órgãos da Administração Pública Direta dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como Consórcios Públicos com atuação voltada ao Enfrentamento ao racismo e à promoção da igualdade racial. O Estado de MS foi aprovado para adesão ao SINAPIR, sendo o 4º Estado na classificação Geral de Propostas.

O Projeto da SUBPIRC aprovado apresentou-se com o objetivo de estruturar a Subsecretaria, as coordenadorias e os conselhos que adeririam ao SINAPIR, por meio da aquisição de móveis, material de informática e veículo, além de capacitar os gestores e conselheiros dos municípios de Angélica, Campo grande, Corguinho, Figueirão, Jaraguari, Ladário, Nioaque, Nova Andradina, Rio Verde de MT e Três Lagoas.

- Plano Estadual de Políticas Públicas para a Promoção da Igualdade Racial e da Cidadania

Em 2015, foi publicado no Diário oficial do Estado, o Decreto nº 14.268, que institui Grupo de Trabalho para proceder à elaboração do Plano Estadual de Políticas Públicas para a Promoção da Igualdade Racial e da Cidadania. Consolidando-se o compromisso do Estado de MS com a efetiva redução de desigualdades sociais e raciais nas comunidades quilombolas, ribeirinhas, ciganas, comunidades de religião de matriz africana e de terreiro. Esforços foram mobilizados, a fim de que a participação do maior número de pessoas fosse arregimentada, para o debate com os órgãos públicos estaduais, o legislativo, o judiciário e a sociedade civil organizada. A Subsecretaria de Políticas Públicas para a Promoção da Igualdade Racial e da Cidadania ficou responsável pela coordenação dos trabalhos. No dia 20 de novembro de 2015, foi publicado o Decreto "P" N. 5.632, de 19 de novembro de 2015, com a nomeação dos representantes dos órgãos, entidades e segmentos, para comporem o Grupo de Trabalho, para elaboração do Plano Estadual de Políticas Públicas para a Promoção de Igualdade Racial e da Cidadania.

- I Seminário - Reflexões Históricas Sobre o Dia 13 De Maio

SUBPIRC realiza no mês de maio quatro seminários, com o objetivo de discutir o real significado da Lei Áurea para a população brasileira. Abordaram-se os seguintes temas: Políticas de Ações Afirmativas no Brasil; Perspectiva Histórica; e o Movimento Negro Contemporâneo. Foram parceiros no Seminário: UFMS, OAB, UNIDERP, DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO, MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL, MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, FÓRUM DO MOVIMENTO NEGRO DE MS, CEDINE/MS.

- Mês da Consciência Negra

Foram **r**ealizadas diversas palestras e um Seminário, com o objetivo de discutir o que representa o dia "20 de Novembro" no Brasil, um importante momento da história para grande parte da população, que é representada por negros (as) e pardos (as), ou seja, 53,1%, segundo dados da pesquisa PNAD/IBGE 2013. A data lembra a morte do líder Zumbi dos Palmares, que lutou pela libertação dos (as) negros (as) escravizados durante o período colonial no País. A data é considerada como uma ação afirmativa de promoção da igualdade racial e uma referência para a população afrodescendente dedicada à reflexão do racismo e suas consequências, e a inserção dos (as) negro (as) na sociedade brasileira. A SUBPIRC realizou e participou de eventos em comemoração ao mês da consciência negra, que propõe a reflexão sobre o combate ao racismo, a ascensão socioeconômica da população afros-descendente e a valorização de sua cultura, nas seguintes ações:

- ✓ **Feira de Produtos Quilombolas**, comercializando-se para os funcionários, os seguintes produtos: rapadura, verduras, farinhas, melado, artesanatos produzidos pelas Comunidades Quilombolas da Chácara Buriti, Furnas dos Baianos e Furnas do Dionísio.
- ✓ Congresso **"Diversidade – Construindo o Despertar para a Diferença"**, na Universidade Católica Dom Bosco (UCDB);
- ✓ Palestras **Reflexão sobre o mês da consciência negra; Racismo e Discriminação e Quilombos,** em parceria com a Secretaria de Estado de Educação, com a realização de palestras pelos técnicos da SUBPIRC, abordando vários temas diretamente relacionados ao processo de conscientização e enfrentamento ao racismo e à discriminação racial nas escolas estaduais, atingindo, aproximadamente, 500 alunos.

6 - MODALIDADES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS

Educação Permanente é uma nova nomenclatura na área da assistência. Assegura que somente será possível encontrar trabalhadores que se ajustem às constantes mudanças ocorridas nos complexos sistemas de assistência social, por meio da aprendizagem significativa. Nesse sentido, prevê que o conhecimento deve ser construído, considerando as novidades e aqueles já consolidados.

É proposta como uma nova forma de transformar os serviços com todos os trabalhadores do SUAS, oferecendo subsídios para que consigam elucidar seus problemas e estabeleçam estratégias que amenizem as necessidades de seu território, aprimorando o método educacional na assistência social, tendo o processo de trabalho como seu objeto de transformação, com intenção de melhorar a qualidade dos serviços, partindo da reflexão sobre a realidade e as necessidades existentes.

Nessa perspectiva, a Educação Permanente é considerada como a educação no trabalho, pelo trabalho e para o trabalho nos diferentes serviços, com capacidade de se remodelar frente às necessidades de forma processual, pois inclui tanto as experiências de caráter individual como as coletivas.

Nesse contexto, entende-se que, aprender e ensinar devem se incorporar ao cotidiano do trabalhador do SUAS. Seus objetivos visam à transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho, estruturados a partir da problematização do processo de trabalho, onde a atualização técnico-científica é um dos aspectos da transformação das práticas, porém, não é seu foco central. A Educação Permanente é apontada como algo mais abrangente da educação, no que tange à formação integral e contínua do ser humano.

Em alusão à Educação Continuada, seu intuito consiste em atualizar os profissionais, para que esses possam exercer suas funções com melhor desempenho. Como um processo permanente, se inicia após a formação básica e tem intenção de atualizar e melhorar a capacidade de uma pessoa ou grupo, frente à evolução técnico-científica e às necessidades sociais. Pode-se considerar que, educação continuada é educação no trabalho e se define como algo que engloba as atividades de ensino, após o curso de graduação. Possui finalidades mais restritas de atualização e de aquisição de novas informações, com atividades de duração definida e por meio de metodologias tradicionais, podendo ser atribuídos aos programas pontuais de capacitação inicial para o trabalho ou atualização científica e tecnológica. Logo transitórios, para serviços incluídos nos organogramas oficiais das secretarias de assistência social.

Desse modo, a Educação Permanente não se confunde com Educação Continuada, embora ambas sejam aplicadas ao desenvolvimento no mundo do trabalho. Evidencia-se que a Educação Continuada é uma prática na qual se desenvolvem ações educativas de maneira organizada e com oferta de cursos.

Por sua vez, a Educação Permanente desenvolve as ações educativas, oferta de cursos, capacitações e qualificações, mobilizando processos de aprendizagem, trabalha a produção de conhecimentos e saberes que analisam e buscam questionar a realidade social e institucional, intra e entre as equipes de trabalho. Ou seja, visa oportunizar um aprendizado focado na reflexão da prática profissional, considera os preceitos da Andragogia[5], focando o princípio da aprendizagem significativa.

Quadro comparativo[6]

Educação Continuada	Educação Permanente
Interesse individual e da organização.	Interesse coletivo sem distinção de categoria, nível profissional e hierarquização do saber.
Temas teóricos, técnicos e científicos que exigem certificação (geralmente, com conteúdo e carga horária pré-definidos).	Temas derivados das práticas no trabalho. Formação integral e permanente, sem exigências de formação especifica para determinado conteúdo a ser certificado.
Capacitações pontuais e sequenciais.	Educação contextualizada e desenvolvida em serviço articulado às mudanças das práticas.
Demanda espontânea do indivíduo ou ofertas externas para suas necessidades pessoais.	Demanda do grupo de trabalho, no contexto da realidade vivenciada.
Conteúdo elaborado previamente (ofertas de cursos prontos, pacotes de conteúdos e metodologias padronizadas).	Conteúdo derivado de problema identificado no *locus* do cotidiano de trabalho, na gestão dos processos, por demanda do trabalho e do controle social.
Perspectiva do ensino-aprendizagem; algo a ser transmitido a alguém que não domina ou domina pouco o conteúdo.	Perspectiva da aprendizagem cientifica: o trabalhador aprende porque precisa construir algo para resolver os problemas do trabalho no cotidiano.

[5] Trata-se da perspectiva educacional voltada para o adulto, conforme a teoria de Malcolm S. Knowles: http://infed.org/mobi/malcolm-knowles-informal-adult-education-self-direction-and-andragogy/

[6] **Minicurso Elaboração de Planos de Educação Permanente**. XVII Encontro Nacional do Colegiado Nacional de Gestores Municipais de Assistência Social CONGEMAS - dias 28 a 30 de abril de 2015. Centro de Eventos do Ceará Fortaleza/CE.

A concepção político-pedagógico da Educação Permanente, segundo a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), tem como foco o trabalho cotidiano e a valorização do profissional da assistência social, quer seja em Conselhos, Centros de Referência ou na Gestão.

Nessa perspectiva, o Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS do Estado de Mato Grosso do sul, considerando a Política Nacional de Capacitação e as demandas municipais, estabelece as ações de formação destinadas à qualificação dos trabalhadores e aos serviços do SUAS no território estadual:

- Capacitação introdutória (nivelamento) de 20 a 40 h/a;
- Capacitações para atender agendas pactuadas de 20 a 40 h/a;
- Atualização de 40 a 100 h/a;
- Aperfeiçoamento de 180 h/a;
- Especialização (lato sensu) de 360 h/a;
- Mestrado profissional (stricto sensu) de dois anos.

6.1- AÇÕES DE CAPACITAÇÃO

a) Capacitação Introdutória

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

As ações, assim compreendidas, poderão ser destinadas a **trabalhadores e conselheiros** com qualquer nível de formação. No caso dos trabalhadores, as diferenças quanto ao nível de formação ensejam a concepção e a oferta de ações de capacitação específicas, não obstando, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.

b) Capacitação de Atualização

Poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação, com carga horária entre 40 e 100 horas/aula de duração, que tenham por finalidade atualizar e manter as competências necessárias ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas.

As capacitações para atualização poderão ser destinadas a **trabalhadores e conselheiros** com qualquer nível de formação, sendo que, no caso dos trabalhadores, as diferenças quanto ao nível de formação ensejam a concepção e a oferta de ações de capacitação específicas, não obstando, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.

6.2-AÇÕES DE FORMAÇÃO

As ações de formação obedecem às determinações legais do Ministério da Educação (MEC) que a elas digam respeito, conforme as descrições a seguir[7]:

a) aperfeiçoamento I: ofertadas e realizadas ações de formação, com carga horária de 180 horas/aula de duração, destinadas, exclusivamente, a trabalhadores e conselheiros, portadores de diploma de Graduação. Tem por finalidade gerar, aprimorar e aperfeiçoar as competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas.

b) aperfeiçoamento II: ofertadas e realizadas ações de formação, com carga horária de 180 horas/aula de duração, as quais são destinadas, exclusivamente, a trabalhadores e conselheiros, portadores de diploma de Ensino Médio. Tem por finalidade a qualificação profissional, promovendo, além do estudo dos conhecimentos necessários, a reflexão sobre as atitudes adequadas à garantia dos direitos sociassistenciais dos usuários e a aquisição de habilidades relacionadas a métodos e técnicas referentes ao desempenho das atividades de orientação social no SUAS.

c) Especialização: poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de formação, com carga horária mínima de 360 horas/aula de duração, com a finalidade de propiciar o aprofundamento de estudos dos profissionais e a elaboração de pesquisas em uma área específica do conhecimento, assim como a geração de novas competências para a produção de textos teóricos destinados ao desenvolvimento do SUAS. Esse tipo de formação é voltado exclusivamente a trabalhadores e conselheiros portadores de diploma de Ensino Superior.

d) Mestrado: curso de pós-graduação strictu sensu, de longa duração (cerca de dois anos de curso), que tem por finalidade a realização de estudos aprofundados e a elaboração de pesquisas direcionadas a investigar e a responder a questões e problemáticas que digam respeito ao cotidiano e aos desafios do trabalho e da intervenção profissional no SUAS. Esse tipo de formação destina-se exclusivamente a trabalhadores e conselheiros portadores de diploma de Ensino Superior.

6.3 - PERCURSOS FORMATIVOS[8]

A noção de Percurso Formativo corresponde ao conceito de trilha de aprendizagem. Esse conceito evidencia uma forma de desenvolvimento de competências profissionais, por meio dos quais 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, 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. As ações de formação e capacitação encontram-se organizadas em torno de três diferentes Percursos Formativos, assim denominados:

a) Percurso Formativo – Gestão do SUAS: engloba as diferentes ações de formação e capacitação destinadas à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de gestão do SUAS, em consonância às normativas vigentes.

b) Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios e Benefícios Socioassistenciais: inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de provimento de serviços e benefícios, compreendendo:

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

[8] BRASIL. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013- a partir da página 41.

1. Competências individuais relacionadas ao desempenho da função e atribuição laboral que cada profissional desempenha no quadro das Equipes de Referência ou nas atividades de apoio finalístico a estas;

2. Relacionadas à articulação e combinação sinérgica dessas competências individuais para a resolução de problemas e a consecução de objetivos comuns às equipes.

c) Percurso Formativo – Controle Social do SUAS: inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de controle social do SUAS.

6.4 - OUTROS PROCESSOS FORMATIVOS[9]:

São ações articuladas e complementares àquelas realizadas de forma a compor um processo de formação, buscando qualificá-lo e aprimorá-lo, e compreendem:

I - Seminário: aula, encontro didático ou reunião especializada para debate e estudo aprofundado sobre tema específico, com apoio de um especialista. Deve ter duração mínima de quatro horas, e emite Declaração de Participação;

II - Mesa Redonda: reunião intermediada por um coordenador para debate de um tema de estudo, pesquisa ou prática, compartilhado pelos profissionais. Deve ter duração mínima de três horas, e emite Declaração de Participação;

III - Jornada: evento que reúne os profissionais da área em torno de temas e atividades de ensino, pesquisa e extensão que envolva a Assistência Social, por meio de apresentação de projetos de pesquisa, de extensão e relatos de experiência. Pode ser aberto ao público, com o objetivo de mobilizar e divulgar pesquisas e práticas profissionais no âmbito da Assistência Social. Deve ter duração mínima de um dia, compreendendo oito horas de duração, e emite Declaração de Participação;

IV - Oficina: exposição presencial dialogada e trabalhos grupais, mediada por profissional (is), visando auxiliar os participantes na apreensão conceitual que fundamenta a abordagem dos temas e conteúdos, e na incorporação dos instrumentos de gestão, por meio do estabelecimento de relações dinâmicas entre a reflexão teórico-prática, a leitura da realidade em diferentes escalas (nacional/regional/estadual/local), contemplando as particularidades e diversidades socioculturais de contexto e desigualdades socioterritoriais, as experiências e os conhecimentos trazidos pelos sujeitos do processo. Deve ter duração mínima de oito horas, e emite Declaração de Participação**.**

6.5 - CERTIFICAÇÃO

Indica-se aos órgãos gestores do SUAS que todas as ações de capacitação e formação, pelas quais tenha passado o público dessa política devem gerar a respectiva certificação aos participantes, desde que a ação de capacitação e formação tenha, no mínimo, 40h/a.

[9] BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução n° 06, de 13 de abril de 2016**. Política Nacional de Educação Permanente – SUAS/ 2016.

Os certificados que não estejam de acordo com os critérios acima especificados deverão ser submetidos a um processo específico de validação por parte do Núcleo de Educação Permanente do SUAS (NEEP/SUAS-MS). Processo no qual será analisada a compatibilidade da qualificação que se pretende validar com alguma das ações de formação e capacitação, ofertada pelas Instituições da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS. A análise deverá resultar em julgamento conclusivo de tal compatibilidade, em relação:

a) Aos aspectos didático-pedagógicos;

b) Ao conteúdo trabalhado;

c) Às competências desenvolvidas.

6.6 – OPERACIONALIZAÇÃO

Na operacionalização da Educação Permanente e Continuada contar-se-á, na sua organização didático-pedagógica, com recursos tecnológicos avançados, possibilitando a interação em todo processo de ensino e aprendizagem, conforme descrito na PNEP/SUAS. A educação presencial, semipresencial e educação à distância constituem modalidades para a execução dos patamares que compõem o processo formativo no SUAS:

- ✓ **Educação Presencial** – Possibilita encontros presenciais, materializando o processo ensino aprendizagem, tendo um mediador no processo partilhado de construção do conhecimento, organizando os conteúdos e as estratégias de ensino.
- ✓ **Educação Semipresencial** – materializa-se em momentos presenciais e à distância; esta última requer mediadores (tutores) e capacitandos separados fisicamente no espaço e/ou no tempo, por meio de tecnologias de comunicação.
- ✓ **Educação à Distância (EAD)** – é uma modalidade de formação com recursos, meios, sistemas de trabalho e de organização próprios e característicos, possibilitando diferentes metodologias e meios interativos para sua efetivação, desde o material impresso, utilização de rádio e televisão ou via internet**.**
- ✓ **Internet** - Na organização didática e pedagógica com tutoria terá de ser planejada de modo que os capacitandos assumam a construção autônoma do seu processo de aprendizagem, sem a presença física do tutor. A relação com o capacitando pode ser de forma online, por meio de chats ou off-line, e da plataforma Moodle ou similar.
- ✓ **Teleconferência** - São reuniões virtuais, nas quais diversas pessoas em locais diferentes participam, ao mesmo tempo, por meio de sistemas de telecomunicação. Devendo ser disponibilizado número de telefone ou e-mail aos participantes, a fim de participarem do processo.
- ✓ **Videoconferência** - São reuniões virtuais realizadas por vídeo e câmera, em uma sala de reuniões.

Para fins de apresentação de propostas para desenvolvimento da Educação Permanente do SUAS, no âmbito da Escola do SUAS "Mariluce Bittar", define-se o modelo de projeto a ser encaminhado à Coordenadoria dessa escola e para apreciação e aprovação do NEEP/SUAS-MS. Os períodos para apresentação de projetos ficam assim definidos:

- ✓ 1º semestre de cada ano: deverão ser encaminhados entre os meses de **outubro a novembro** do ano anterior.
- ✓ 2º semestre: as propostas deverão ser enviadas entre os meses de **maio a junho** do ano corrente, modelo do projeto de apresentação de proposta de capacitação consta, em anexo, na apostila.

A Coordenadoria da Escola do SUAS de MS Mariluce Bittar terá no máximo 30 dias para emitir o posicionamento sobre o deferimento da proposta, se o órgão proponente precisa apresentar mais dados ou se foi reprovada com a devida justificativa.

O órgão ou setor proponente, quando sua proposta for aprovada, e caso ocorra problemas para a realização da mesma, fica comprometido a comunicar à Coordenadoria o cancelamento da ação 10 dias antes da data de execução apresentada no projeto.

Condições outras serão analisadas pela Unidade de Educação Permanente, que deverá pronunciar os procedimentos a serem realizados, porém, qualquer ação deverá passar pela aprovação do NEEP/SUAS-MS.

7 - DIRETRIZES DO PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

As ações de formação e capacitação desenhadas pelo arcabouço legal, referente ao SUAS, descreve a Educação Permanente como um processo de aquisição de informações pelo trabalhador, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, de experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele. Compreende a formação profissional, a qualificação, a requalificação, a especialização, o aperfeiçoamento e a atualização, respeitando os percursos formativos e os tipos de ações de formação e capacitação (conforme PNEP/SUAS/2013).

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

Educação Permanente não se refere apenas a processos de educação formal. Em um sentido mais amplo, ela diz respeito à formação de pessoas visando dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir suas próprias identidades, suas compreensões quanto aos contextos nos quais estão inseridas e seus julgamentos quanto a condutas, procedimentos e meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho e à resolução de problemas.

A Educação Permanente não se confunde com Educação Continuada, ambas são aplicadas ao desenvolvimento no mundo do trabalho. A Educação Continuada é uma prática na qual desenvolve ações educativas de forma organizada e oferta cursos. A Educação Permanente desenvolve as ações educativas e a oferta de cursos, capacitações e qualificações, mobilizando processos de aprendizagem, trabalha a produção de conhecimentos e saberes que analisam e buscam questionar a realidade social e institucional, intra e entre as equipes de trabalho. Ou seja, visa oportunizar um aprendizado focado na reflexão da prática profissional, considera os preceitos da Andragogia, e foca o princípio da aprendizagem significativa.

Dessa forma, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS fundamenta-se nas legislações em vigor e destaca a perspectiva político-pedagógica para a construção e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho. O Planejamento, a oferta e a implementação de ações de formação e capacitação para o SUAS devem responder as questões e demandas levantadas pelo diagnóstico que emergem dos processos de trabalho. Destacam-se duas principais finalidades: a) desenvolver as competências necessárias e essenciais à melhoria contínua da qualidade da gestão do SUAS e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais; b) modificar processos de trabalho e práticas profissionais inadequados ao atual paradigma da Assistência Social, entendida como política de direito não contributiva, inserida no âmbito da Seguridade Social.

O Plano Estadual de Educação Permanente deve atender às determinações da PNEP/SUAS, PNAS, da NOB/SUAS e da NOB/SUAS-RH no que se refere às diretrizes da capacitação que deve ser:

- ✓ Sistemática e permanente: por meio da elaboração e implementação de planos anuais de capacitação;
- ✓ Sustentável: com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados;
- ✓ Participativa: com o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados por seus respectivos conselhos;
- ✓ Articulada com Monitoramento e Avaliação;
- ✓ Com conteúdos específicos essenciais compartilhados e amplamente ofertados.

7.1 - OBJETIVO GERAL

Consolidar a Assistência Social como política pública com a implementação do Sistema Único da Assistência Social (SUAS), a partir da qualificação permanente dos trabalhadores sociais do Estado de MS, bem como desenvolver nos trabalhadores sociais (gestores, técnicos e conselheiros), habilidades e competências, para que sejam capazes de operar direitos, de contextualizar a realidade, identificar e reconhecer as demandas da sociedade, e de executar suas atribuições de investigação, avaliação, controle na gestão no contexto das políticas públicas da área social, com qualidade, eficiência, eficácia.

7.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Instucionalizar uma perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação;
- ✓ Promover capacitações fundadas nos princípios da Educação Permanente do SUAS e a qualificação dos serviços e benefícios socioassistenciais, estabelecendo patamares formativos progressivos para os trabalhadores do SUAS;
- ✓ Ampliar e melhorar a capacidade laboral do trabalhador, em função de suas necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que trabalha das necessidades dos usuários e da demanda social;
- ✓ Desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros, 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;
- ✓ Desenvolver junto aos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios sociassistenciais;
- ✓ Capacitar trabalhadores sociais governamentais e não governamentais, para desenvolver capacidades de operar as funções da política: proteção social, vigilância, defesa dos direitos e o controle social.

7.3 - ESTRATÉGIAS

O Plano de Capacitação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul propõe contribuir com a melhoria da eficiência do serviço público, bem como dos seus servidores, por meio da promoção de ações de capacitação e do desenvolvimento pessoal sistemático e continuado, que incorporem os interesses pessoais e das unidades administrativas, otimizando os recursos humanos e orçamentários disponíveis na Sedhast.

A concepção da assistência social como direito impõe aos trabalhadores da política a superação da atuação na vertente de viabilizadores de programas e projetos para a de viabilizadores de direitos. Isso muda substancialmente o processo de trabalho; porque passa a exigir dos trabalhadores o compromisso ético-político, além de conhecimento profundo da legislação implantada, a partir da Constituição Federal de 1988. É impossível trabalhar na ótica dos direitos sem conhecê-los e pensar na sua implantação se não estiver atento às dificuldades inerentes ao processo e que exige alterações no processo de atuação dos trabalhadores, de modo que a prática profissional esteja em consonância com os avanços da legislação que regula a assistência social como as demais políticas sociais. (Couto, 1999).

É importante sinalizar que, até o momento, o tipo de capacitação oferecida pelo MDSA e pelos estados vem atendendo as demandas pontuais de atualização técnica voltada a viabilizar processos ou rotinas para implantar programas e projetos, mas, não atendem as exigências do SUAS, como compromisso ético-político, na qual o trabalhador social deve ser capaz de viabilizar direitos e tornar o SUAS uma política autossustentável.

Nesse ponto, cabe indagar: que estratégia deve ser utilizada na capacitação dos trabalhadores para responder a essa demanda? A estratégia mais adequada é a educação permanente, que coloca em cena a assistência como direito, a autonomia do usuário e o trabalhador como sujeito. Com base nesse princípio, as demandas para a formação dos trabalhadores são levantadas a partir dos problemas vivenciados no dia a dia do trabalho e na organização do processo de trabalho das equipes que passarão a nortear a construção de Planos de Educação Permanente.

7.3.1 –METAS

As ações a serem desenvolvidas pela Coordenadoria da Escola do SUAS MS Mariluce Bittar, no âmbito da Educação Permanente em Mato Grosso do Sul, para o período de 2016 a 2019, foram indicadas em meta por ano.

Metas	2016	2017	2018	2019
Implantar o Laboratório de Informática, possibilitando a ampliação de Percursos Formativos e ações de formação e capacitação por meio da tecnologia da informação.	X	X		
Pactuar com os municípios a coparticipação e cofinanciamento das capacitações, possibilitando estratégias que favoreçam a participação dos mesmos.		X	X	X
Realizar diagnóstico das demandas da educação permanente e o nível de formação dos técnicos do órgão estadual.		X		
Elaborar Projeto Político Pedagógico da Escola do SUAS.	X	X		
Proporcionar a execução de programas de capacitações e educação permanente voltadas para a modernização e gestão eficiente do Sistema Único de Assistência Social, no órgão gestor de Mato Grosso do Sul.	X	X	X	X
Criar uma página com link da Escola do SUAS, no site da SEDHAST.		X		

Apresentar proposta do Plano de Capacitação Estadual de Educação Permanente ao NEEP/SUAS-MS, à CIB e ao Conselho Estadual de Assistência Social.	X	X	X	X
Formar quadro de recursos humanos com: 2 bibliotecários, 3 agentes de ações sociais, 2 técnicos de informática, 1 técnico de multimídia, 2 assistentes de ações sociais, e 5 gestores de ações sociais.	X	X		
Criar software (Programa) para Registro de Controle Acadêmico.		X		
Criar software (Programa) para cadastramento de livros e processo de empréstimos de acervo literário das áreas de conhecimento, correlatas e específica do campo da Assistência Social aos trabalhadores do SUAS.		X		
Criar e implantar incentivo financeiro para técnicos estatutários com currículo adequado e com aprovação do NEEP/SUAS-MS, para ministrar cursos na Escola do SUAS "Mariluce Bittar".		X		
Construir e aprovar pelo NEEP/SUAS-MS Política Estadual de Educação Permanente;		X		
Desenvolver e executar, com aprovação do NEEP/SUAS-MS, cursos de 40 horas/aula, em dias alternados sobre assuntos fundamentais para implementação do PNAS e funcionamento do SUAS, para a rede Socioassistencial do Estado;		X	X	X
Desenvolver eventos formativos, tais como palestras, Workshop, oficinas, abordando, temas que são afetos à Assistência Social, a exemplo: microcefalia, trabalho infantil, população em situação de rua, envelhecimento ativo, acessibilidade e outros.		X	X	X
Adquirir mobiliário para equipar as salas de aula, tais como: Projetores Interativos Multimídia, Púlpitos, Quadros branco, Quadros mural, Mesas, Armários, Cavaletes de Flip Chart, Som (com instalação de sistema setorizado), Montagem, adequação, readequação e ampliação da Rede Lógica, cabeada e sinal de *wifi*, entre outros.	X	X		
Mapear as principais fragilidades regionais, criando e desenvolvendo uma grade de cursos flexível e modular, para atender às especificidades regionais.		X	X	
Realizar instrumental de pesquisa de amostra *online* para levantamento de demandas de capacitação e fechar proposta de conteúdo da educação permanente.		X		
Formatar em parceria com as IES os cursos para as capacitações, de acordo com a estrutura regional.		X	X	X
Incentivar a participação das organizações sociassistenciais não governamentais no processo de capacitação dos trabalhadores da Assistência Social.		X	X	X
Realizar diagnóstico das demandas da educação permanente e o nível de formação dos técnicos trabalhadores, em âmbito municipal.		X	X	
Definir e implementar o processo de certificação de inscrição de todas as modalidades de formação produzida exclusivamente ou em parceria com a Escola do SUAS "Mariluce Bittar".		X	X	X
Criação e editoração da Revista da Política de Assistência Social MS, pelos meios físico e eletrônico.			X	X
Ampliação da estrutura física da escola, com a construção de refeitório.		X	X	
Construção da Sede Estadual dos Trabalhadores do SUAS com alojamento – anexo à Escola do SUAS.				X
Constituir e capacitar equipe técnica para atuar e desenvolver ações literárias com o acervo de biblioteca, incluindo a disseminação dos temas disponíveis.			X	X
Adquirir, mediante apreciação do NEEP/SUAS- MS, livros de relevância teórica da Assistência Social, Psicologia Social, Antropologia e outras áreas de conhecimento, direta e indiretamente ligadas às temáticas do SUAS.			X	X

Atender às demandas de capacitações dos diagnósticos apresentados pelas Unidades de Vigilância Socioassistencial e Gestão do Trabalho.		X	X	X
Implantar curso de pós-graduação nas modalidades ***latu sensu*** exclusivo nas áreas de interesse da Assistência Social.			X	X
Acompanhar e assessorar a implantação dos Núcleos de Educação Permanente nos Municípios do Estado de Mato Grosso do Sul, por intermédio do monitoramento e da avaliação das ações desenvolvidas.		X	X	X
Capacitações voltadas aos Gestores municipais, técnicos, conselheiros e secretários (as) executivos (as).		X	X	X
Implantar Studio (dentro do auditório grande), com finalidades de transmissão de: teleconferência, vídeos conferências, web-reuniões, etc.			X	X

8 - MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento e a Avaliação do Plano Estadual de Educação Permanente são de corresponsabilidade da Superintendência da Política de Assistência Social (SUPAS) da SEDHAST e do Programa Nacional CAPACITASUAS do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (Resolução CNAS nº 08, de 16 de março de 2012), devidamente pactuado pela CIB/MS e deliberado pelo NEEP/SUAS-MS e CEAS/MS. Implica no acompanhamento de todas as etapas, considerando o planejamento, a execução e a avaliação do mês.

Após cada etapa cumprida, serão realizados relatórios para avaliar os resultados alcançados, devendo ser pontuadas as dificuldades encontradas, as soluções buscadas, as possibilidades a serem construídas, de forma a construir instrumental que favoreça a criação de uma biblioteca de desafios de soluções. Também serão desenvolvidos programas que incentivem a gestão por competências e a qualidade dos serviços, a aplicação de metodologias voltadas à Educação Permanente no âmbito do SUAS e a criação de mesas de negociação como instrumento de avaliação e monitoramentos dos serviços sociassistenciais.

Ainda, a repactuação das capacitações no âmbito do estado, de acordo com os mecanismos de participação dos municípios.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004**. Aprovada a Política Nacional de Assistência Social – PNAS, 2014.

BRASIL. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. **1. Educação permanente. 2. Políticas públicas em saúde. 3. Capacitação**. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. II. Título. III. Série. NLM WA 590. Ministério da Saúde. Catalogação na fonte – Editora MS – 2007.

BRASIL. **Cadernos de Estudos Desenvolvimento Social em Debate**. - N. 22(2015)-. Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação, 2005-. 96p.;28cm

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social**.** Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **RESOLUÇÃO Nº 08**, **de 16 de março de 2012**. Instituí o Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CAPACITASUAS, 2012.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Programa Nacional de Capacitação do SUAS,** 2011.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Resolução CNAS Nº 6, de 13 de abril de 2016**. Diário oficial da União – nº 77, de 25 de abril de 2016**. Estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS. Disponível em < www.fas.curitiba.pr.gov.br/baixarMultimidia.aspx?idf=9753 > Acesso em: 9 Set. 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006**. Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS, 2006.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social**.** Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **RESOLUÇÃO n. 17, de 20 de junho de 2011**. Ratificar a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS e Reconhecer as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços sócio-assistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, 2011**.**

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social**.** Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome**.** **RESOLUÇÃO Nº 01, de 09 de janeiro de 2012**. Publica as deliberações da VIII Conferência Nacional de Assistência Social, 2012.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **IV Conferência Nacional da Assistência Social**. **2003.**

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013.** Política Nacional Permanente do Sistema Único de Assistência Social PNEP/SUAS, 2013.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social**.** Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução CNAS n° 08 de 16 de março de 2013**. Política Nacional de Educação Permanente, 2013.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução n° 06, de 13 de abril de 2016**. Política Nacional de Educação Permanente-SUAS, 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Resolução CNAS nº 17, de 20 de junho de 2011**. Diário oficial da União – nº 118, de 21 de junho de 2011.** Ratificar a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS e Reconhecer as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. Disponível em < http://www.mds.gov.br/cnas/legislacao/legislacao/resolucoes/arquivos-2011/arquivos-2011/ > Acesso em 9 set. 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução CNAS nº 18, de 15 de julho de 2013.**

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Resolução CNAS nº 32 de 31 de outubro de 2013**.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. **Resolução CNAS, nº 07 de 18 de maio de 2016.**

BRASIL**.** Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado,1988.

BRASIL. **Decreto Nº 13646 de 06/06/2013.** Publicado no DOE, em 7 de junho 2013. Dispõe sobre a concessão de gratuidade e ou desconte, no Sistema de Transporte Rodoviário Intermunicipal de Passageiros do Estado de Mato Grosso do Sul, em Benefício das pessoas idosas e ou com deficiência, 2013.

BRASIL. Decreto Nº 14.318, de 23 de novembro de 2015 **Diário Oficial do Estado de Mato Grosso do Sul/Campo Grande - Nº 9.051, de 24 de novembro de 2015** - Cria o Núcleo Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul NEEP/SUAS-MS, 2015.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Censo Demográfico 2010**.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Cadernos de Estudos Desenvolvimento Social em Debate**. N. 22(2015). Brasília, DF: Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação, 2005. Disponível em: < http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=17796-caderno-de-estudos-24-inclusao-produtiva-urbana&Itemid=30192 >. Acesso em: 10 Set. 2016.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica. NOB/SUAS-RH.** Brasília, DF, 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Norma Operacional Básica. NOB/SUAS**. Brasília, DF, 2012.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome**. Política Nacional de Assistência Social. PNAS**. Brasília, DF, 2004.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento social e Combate à Fome. **Resolução do CNAS n° 130, de 15 de julho de 2005**. Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social, 2005.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Suas 10: realidade, respostas, perspectivas**. Brasília, DF, 2015.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais**. Brasília, DF, 2ª impressão. 2013.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Pobreza**. Censo SUAS 2010-2015.** Brasília, DF, 2010-2015.

BRASIL. **Política de educação e desenvolvimento para o SUS: caminhos para a educação permanente em saúde.** Pólos de Educação Permanente em Saúde / Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão da Educação na Saúde. – Brasília: Ministério da Saúde, 2004. 68 p. – (Série C.Projetos, Programas e Relatórios), 2004.

BRASIL. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013. Disponível em < www.fas.curitiba.pr.gov.br/baixarMultimidia.aspx?idf=9081 > Acesso em: 10 Set. 2016.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Orgânica da Assistência Social, nº 8.742, de 7 de setembro de 1993**.

BRASIL. Presidência da República. **Lei Orgânica de Assistência Social**. Lei nº 7.742, de 7 de dezembro de 1993.

BRASIL. **Resolução CNAS nº 6, de 13 de abril de 2016**. Estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS.

BRASIL. Secretaria Nacional de Assistência Social. **SUAS: Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS-NOB-RH/SUAS**. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Brasília, 2006.

BRASIL.. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.** 1ª ed. – Brasília: MDS, 2013,57p.

CONGEMAS. A implementação do SUAS Na Prática Cotidiana da Gestão Pública. **Minicurso Elaboração de Planos de Educação Permanente**. XVII Encontro Nacional do Colegiado Nacional de Gestores Municipais de Assistência Social CONGEMAS - dias 28 a 30 de abril de 2015. Centro de Eventos do Ceará Fortaleza/CE.

COUTO, Berenice R. O Processo de Trabalho do Assistente Social na Esfera Municipal. In **Capacitação em Serviço Social e Política Social Programa de Capacitação Continuada para Assistentes Sociais.** 1999, CFESS-ABEPSS-CEAD-UNB. Disponível em < http://www.jfrs.jus.br/upload/MODELO_ORIENTATIVO_PROJETOS_SOCIAIS.pdf consulta em agosto/setembro/2016> Acesso em: 10 set. 2016

CRUS, J. Gestão do Trabalho e Vigilância Socioassistencial: integração e possibilidades. In: **Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta**. Org. CRUS, J. F. da. et. al. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – 1ª ed. – Brasília: MDS 1ª. Ed. Brasília, 2014. Disponível em < http://www.amures.org.br/uploads/1521/arquivos/634403_Gestao_do_Trabalho_e_Educacao_Permanente_do_Suas_em_Pauta.pdf > Acesso em: 30 Ago. 2016

KOGA, D. Gestão do Trabalho e Vigilância Socioassistencial: inovação na gestão pública da Assistência Social. In: **Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta**. Org. CRUS, J.F.da. et. al. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.1ª. Ed. Brasília, 2014.

LACOMBE**,** Francisco. **Administração: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

MATO GROSSO DO SUL. Decreto Nº 14.096, de 8 de dezembro de 2014. **Diário Oficial Estado de Mato Grosso do Sul**, **nº 8.817, de 10 de dezembro de 2014** - Cria a Escola de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Nº 4.086, de 20/09/2011. **Diário Oficial Estado de Mato Grosso do Sul, em 21 de setembro de 2011**. Dispõe sobre a concessão de gratuidade e ou desconte, no Sistema de Transporte Rodoviário Intermunicipal de Passageiros do Estado de Mato Grosso do Sul, em Benefício das pessoas idosas e ou com deficiência, e dá outras providências, 2011.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Nº 4.640, de 24/12/2014. **Diário Oficial Estado de Mato Grosso do Sul, em 26 dezembro de 2014**. Reorganiza a Estrutura Básica do Poder Executivo do Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências, 2014.

MATO GROSSO DO SUL. Lei Nº 4.8l8, de 08/03/2016. **Diário Oficial Estado de Mato Grosso do Sul, de 09/03/2016.** Altera disposições da Lei Estadual 4.086, de 20/09/2011 dando nova redação ao inciso II e acrescentando o inciso III ao parágrafo único do art. 1º (em processo de análise/regulamentação), 2016.

MATO GROSSO DO SUL. **Plano Estadual de Capacitação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul CapacitaSUAS/ MS - 2012 a 2014**. Campo Grande/MS, março de 2012.

MATO GROSSO DO SUL. **Resolução Conjunta SEFAZ/SEGOV/SETAS nº 01, de 22 de agosto de 2014.** Dispõe: Sobre a instituição do sistema de informatizado e dos procedimentos para cadastramento e controle dos benefícios de gratuidade ou de desconto concedidos aos usuários do transporte rodoviário intermunicipal de passageiros em Mato Grosso do Sul, e dá outras providências, 2014.

MATO GROSSO DO SUL. Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Econômico. **Estudo da Dimensão Territorial do Estado de Mato Grosso do Sul: Regiões de Planejamento**. 2015.

RIO DE JANEIRO. **Plano Estadual de Capacitação e Educação Permanente do SUAS 2012-2015**. Secretaria de Assistência Social e Direitos Humanos Subsecretaria de Assistência Social e Descentralização da Gestão/ SEASDH, 2012-2015.

10– ANEXOS

I. Projeto de Capacitação da Escola do SUAS MS "Mariluce Bittar"

II. Linha do tempo: Legislação da Educação Permanente

III. Ata nº 125 do dia 23 de março de 2011 da CIB, que apresenta, aprova e pactua a realização do diagnóstico de RH, nos municípios, pela câmara técnica da NOB\RH.

IV. Relatório Câmera Técnica.

V. Instrumental de levantamentos de dados referentes aos Recursos Humanos dos Municípios de MS.

VI. Deliberação CEAS/MS nº. 109 de 23 de abril de 2012 **–** Dispõe sobre a aprovação do Plano Estadual de Capacitação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul.

VII. Deliberação CIB/MS Nº 235, de 28 de março de 2012 pactuando o Plano Estadual de Capacitação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul CAPACITASUAS MS 2012 A 2014.

VIII. Resolução CIB/MS nº 323, de 11 de dezembro de 2013 – dispõe sobre a pactuação do Termo de Aceite do CAPACITASUAS, para o exercício de 2013 a 2014.

IX. Deliberação do CEAS/MS nº. 180, de 12 de dezembro, 2013- Dispõe sobre aprovação do Termo de Aceite do Capacita SUAS, para os exercícios de 2013 2014.

X. Municípios por população, porte, subporte, trabalhadores do SUAS e habitantes por trabalhador

XI. Trabalhadores por vínculo - municípios de MS, 2015

Anexo I

PROJETO DE CAPACITAÇÃO À ESCOLA DO SUAS "MARILUCE BITTAR"

1. DADOS DE IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO
1.1 Título do projeto:
1.2 Nome do setor ou órgão:
1.3 Coordenador(a) do projeto:
1.4 Fone: ( ) _____Fax ( ) _____
1.5 e-mail:
1.6 Tipo de Ação:
2. JUSTIFICATIVA: Este item deverá responder o quê será desenvolvido e por que existe a necessidade do projeto. Deve explicar a relevância do projeto, para os usuários, instituição e políticas públicas para as quais sua atuação está voltada. Sugestão: até 50 linhas.
3. OBJETIVO (S): Este item deve responder para que ser realizado o projeto. Poder conter apenas o objetivo geral, ou objetivo geral e objetivos específicos, sempre, relacionados com os resultados que se pretende alcançar com o projeto. Descrever com clareza e concisão, em até 20 linhas.
4. PÚBLICO BENEFICIADO: Este item refere-se a quantas pessoas, para quem e quais as características do público a ser beneficiado pelo projeto. Sugestão: até 10 linhas
5. DESCRIÇÃO DA AÇÃO OU METODOLOGIA: Descrever com clareza e concisão (cerca de 20 linhas) as etapas necessárias, quais e como serão desenvolvidas as atividades para atingir os objetivos propostos, incluindo a alocação de recursos humanos necessários para a efetivação da proposta, possibilitando o entendimento da execução do projeto. Por exemplo, em caso de uma oficina de informática, para a qual se pretende a destinação de recursos para a aquisição de equipamentos de informática, as etapas devem prever: compra, instalação de equipamentos, adequação de espaço físico, contratação de instrutor, início das oficinas, duração do curso, etc. Caso o objetivo seja a qualificação de ação, projeto ou programa, já em andamento, favor referir.
6. IMPACTO: Este item se refere aos resultados esperados e à repercussão do projeto para o público a que se destina, mantendo coerência com os objetivos e a justificativa. Sugestão: de 20 linhas.
7. PARCERIAS E INTERFACES: Este item deve identificar os apoios externos com quem será executado o projeto. Por interfaces, entendem-se órgãos da esfera pública (federal, estadual ou municipal) que poderão estar cedendo suas estruturas técnicas, humanas, administrativas, financeiras e de materiais, ao projeto. Por parceria, entendem-se empresas e /ou entidades e/ou organizações da comunidade que possam apoiar o projeto.

Assinatura do responsável pelo órgão ou setor proponente:

_____

Data: _____/_____/_____

Anexo II

LEGISLAÇÃO DA EDUCAÇÃO PERMANENTE

1993 - A Lei 8.742, de 07 de dezembro de 1993, alterada pela Lei 12.435, de 06 de julho de 2011, em seu artigo 6º institui entre os objetivos da gestão do Sistema Único da Assistência Social (SUAS), implementar a gestão do trabalho e a educação permanente da assistência social.

-A gestão do trabalho no âmbito do SUAS contribui para aprimorar a gestão do sistema e a do Sistema, e a qualidade da oferta dos serviços, na perspectiva de consolidar o direito socioassistencial.

2003 - O Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) convocou e realizou, Extraordinariamente, a IV Conferência Nacional de Assistência Social, por meio da Portaria nº 262, de 12 de agosto de 2003, com a finalidade de avaliar a situação atual da assistência social e propor novas diretrizes para o seu aperfeiçoamento.

- A IV Conferência fortaleceu o reconhecimento da gestão democrática e descentralizada da assistência social recomendada pela LOAS, em busca de um modelo de gestão a ser consolidado na implantação de um sistema descentralizado e participativo de Assistência Social, que passou a ser chamado de Sistema Único da Assistência Social (SUAS).

2004 - Aprovada a Política Nacional de Assistência Social (PNAS), a Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004, do CNAS, que surge com a demanda de implementação de uma Política Nacional de Capacitação.

- O Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), considerando a apresentação de proposta da Política Nacional de Assistência Social (PNAS) pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome (MDS), em 23 de junho, considerando a realização de Reuniões Descentralizadas e Ampliadas do Conselho para discussão e construção coletiva do texto final da PNAS ocorridas respectivamente, em 21 e 22 de julho de 2004, na cidade de Aracaju e, em 21 e 22 de setembro de 2004, no Distrito Federal e, considerando o disposto no artigo 18, incisos I, II, IV da Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993 , resolve: Art. 1º Aprovar, em reunião do Colegiado de 22 de setembro de 2004, por unanimidade dos Conselheiros a Política Nacional de Assistência Social.

2005 - Criação do Sistema Único de Assistência Social – NOB-SUAS, sob a Resolução CNAS nº 130, de 15 de julho de 2005.

- O Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), em reunião ordinária realizada nos dias 11, 12, 13, 14 e 15 de julho de 2005, no uso da competência que lhe conferem os incisos II,V, IX e XIV do artigo 18 da Lei n. º 8.742, de 7 de dezembro de 1993 – Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, Resolve: Art. 1º - Aprovar a Norma Operacional Básica da Assistência Social – NOB SUAS, anexa, e encaminhá-la ao Senhor Ministro de Estado do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, titular do órgão da Administração Pública Federal responsável pela coordenação da Política Nacional de Assistência Social, para sua publicação por meio de Portaria.

2006 - A Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS), aprovada por meio da Resolução nº 269, de 13 de dezembro de 2006, por sua vez, institui a Gestão do Trabalho no âmbito do SUAS.

- Visando contribuir com o aprimoramento da gestão e com a qualidade dos serviços e benefícios socioassistenciais, essa Norma estabelece e consolida os principais eixos a serem considerados para a gestão do trabalho e educação permanente no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), além de reafirmar os Recursos Humanos na assistência social, como principal tecnologia, fundamentais para a qualidade dos serviços e benefícios socioassistenciais prestados à sociedade.

2011- Publicação da Lei nº 12.345, 6 de julho de 2011, que estabelece como objetivo a implantação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente na Assistência Social.

2012 - Instituído o Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS), sob Resolução CNAS nº 08, de 16 de março de 2012.

- O Programa tem o objetivo de apoiar os Estados e o Distrito Federal na execução dos Planos Estaduais de Capacitação do SUAS, na perspectiva de atender às capacitações das agendas prioritárias de âmbito nacional.

2013 - Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013, que institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social PNEP/SUAS.

2014 - Política Nacional de Educação Permanente: Publicação no Diário Oficial da União (DOU) altera a Resolução CNAS n° 08 de 16/03/12, que institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS e aprova os procedimentos e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao confinamento federal.

2016 - Política Nacional de Educação Permanente - SUAS – Resolução n° 06, de 13/04/16, estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

Anexo III –

Ata de nº 125, do dia 31 de março de 2011, da CIB, que apresenta, aprova e pactua a realização do diagnóstico de RH nos municípios pela Câmara Técnica da NOB\RH.

RESUMO EXECUTIVO DA CENTÉSIMA VIGÉSIMA QUINTA REUNIÃO ORDINÁRIA DA COMISSÃO INTERGESTORES BIPARTITE (CIB/MS)

Aos trinta e um dias do mês de março do ano de dois mil e onze, às nove horas, no Auditório da Agência de Desenvolvimento Agrário e Extensão Rural (AGRAER), Parque dos Poderes, Campo Grande-MS, realizou-se a centésima vigésima quinta reunião ordinária da CIB/MS, sob a coordenação da Sra. Maria Aparecida Melo da Silva, representante da SETAS, e com a presença dos demais membros titulares: Sra. Márcia T. Ratti, representante da SETAS; Sra. Ledi Ferla, representante do município de Dourados e região; Sr. Sérgio Wanderly Silva, representante do município de São Gabriel do Oeste e região; Sra. Edna Bordon Lopes, representante do município de Rochedo e região; e dos membros suplentes: Sra. Marlene Veiga Espósito, representante da SETAS; Sra. Taciana Afonso Silvestrini Arantes, representante da SETAS; Sra. Ana Maria B. Marques, representante da SETAS; Sra. Maria Auxiliadora Capillé, representante do município de Campo Grande e região; Sra. Maria Lúcia Firmino, representante do município de Três Lagoas e região; Sra. Maria Eugênia Bruno Andreassi, representante do município de Nova Andradina e região; Sra. Conceição de Fátima Malaquias Oliveira, representante do município de Camapuã e região; componentes da Secretaria Técnica da CIB/MS: Sra. Luciana Cardoso de Barros. Participaram, ainda, como ouvintes, os Presidentes dos Conselhos Municipais de Assistência Social dos municípios de Água Clara, Alcinópolis, Amambaí, Anaurilândia, Angélica, Antonio João, Aquidauana, Bela Vista, Bodoquena, Bonito, Camapuã, Campo Grande, Caracol, Cassilândia, Chapadão do Sul, Corguinho, Coronel Sapucaia, Costa Rica, Dois Irmãos do Buriti, Douradina, Fátima do Sul, Figueirão, Iguatemi, Itaquiraí, Ivinhema, Jaraguari, Jateí, Juti, Maracajú, Miranda, Mundo Novo, Nioaque, Nova Alvorada do Sul, Paranaíba, Paranhos, Ribas do Rio Pardo, Rio Brilhante, Rio Verde de MT, Rochedo, São Gabriel do Oeste, Selvíria, Sete Quedas, Sidrolândia, Sonora, Tacuru, Terenos e Três Lagoas. A coordenadora da CIB, Sra. Maria Aparecida Melo fez a leitura da pauta a ser discutida: Posse dos membros representantes do COEGEMAS; Benefícios Eventuais; Câmara Técnica NOB/RH; Plano de Apoio aos Planos de Providências; Conferências Municipais de Assistência Social; Aprovação do Resumo Executivo da 123ª reunião ordinária; Informes Gerais: Informes COEGEMAS; Informes SETAS. Iniciando a pauta, foi lido o Termo de Posse dos novos membros, representantes dos municípios. Tomaram posse para o biênio 2011/2012, os gestores dos seguintes municípios: Campo Grande, Sra. Maria Auxiliadora Capillé; Dourados, Sra. Ledi Ferla; Três Lagoas, Maria Lúcia Firmino; São Gabriel do Oeste, Sr. Sérgio Wanderly Silva; Nova Andradina, Sra. Maria Eugênia Bruno Andreassi; Rochedo, Sra. Edna Bordon Lopes; e Camapuã, Sra. Conceição de Fátima Malaquias Oliveira. A seguir, a ccordenadora perguntou se havia alguma inclusão de pauta. O Sr. Sérgio Wanderly Silva, gestor do município de São Gabriel do Oeste, solicitou a inclusão da pauta Gestão da Informação, Pacto de Aprimoramento da Gestão do Estado, Reunião SETAS e Judiciário, Recurso do Diagnóstico, Solicitação da presença da Secretária de Estado de Trabalho e Assistência Social nos espaços públicos e Criação de uma Câmara Técnica sobre o art. 35 do Estatuto do Idoso. Em continuidade à reunião, a coordenadora da CIB, Sra. Maria Aparecida Melo, anunciou a fala da Sra. Tai Loschi, da Coordenadoria Especial de Políticas Públicas para a Mulher de Mato Grosso do Sul (CEPPM/MS), que saudou a todos os presentes e falou sobre o trabalho realizado pela "Coordenadoria da Mulher", ao final de sua explanação, solicitou especial atenção dos gestores na divulgação e implementação dos Centros de Atendimento à Mulher (CAM), que acolhem as mulheres vítimas de violência. O Sr. Sérgio Wanderly ressaltou que existe uma preocupação muito grande entre os gestores, pois em muitos municípios foram implantados os Centros de Referência Especializados da Assistência Social (CREAS), que têm como uma de suas competências, o atendimento às mulheres vítimas de violência, assim, reafirmou que a preocupação dos gestores gira em torno da sobreposição de ações, pois tanto o CREAS como os Centros de Atendimento à Mulher, realizam atendimentos à mulher vítima de violência. Após sua exposição, o gestor sugeriu a instituição de uma Câmara Técnica para estudar e definir fluxos de atendimento dos CREAS e CAM. Os municípios presentes endossaram a fala do Sr. Sérgio Wanderly e se manifestaram a favor da criação referida câmara técnica, o que foi pactuado pela mesa. O gestor afirmou, ainda, que como está na condição

de Vice-Presidente, a indicação dos representantes municipais será feita na próxima reunião ordinária. Em prosseguimento à reunião, a coordenadora da CIB pontuou a respeito da Câmara Técnica sobre os Benefícios Eventuais, informou que conforme pactuação anterior, a SETAS deveria solicitar um parecer Técnico e Jurídico quanto à aplicação do percentual definido para custeio e capital, porém a Coordenadoria de Finanças havia retornado apenas no dia da reunião ordinária, não havendo tempo hábil para convocar a Câmara Técnica. Diante do exposto foi pactuada a realização de uma nova reunião da Câmara Técnica. Quanto à Câmara Técnica NOB/RH, foi apresentado o relatório da reunião realizada no dia 14 de março de 2011, bem como, o Instrumental que deverá ser encaminhado para preenchimento dos gestores, os quais foram aprovados. Foi pactuada, ainda, a data de 28 de abril de 2011 para encaminhamento do questionário pelos municípios. A seguir, a coordenadora informou aos municípios que, diante das situações insatisfatórias levantadas pelo Monitoramento da Rede Socioassistencial cofinanciada pelo FEAS, realizado pela SETAS, no exercício de 2010, bem como dos Planos de Providências elaborados para a regularização dessas situações, a Superintendência da Política de Assistência Social (SUPAS) havia elaborado um Plano de Apoio aos municípios. Assim, a coordenadora sugeriu que os municípios pudessem auxiliar no estudo desses planos, e consultou os gestores se haveria a necessidade de instituir uma Câmara Técnica ou somente convocar uma Reunião Extraordinária para análise dos referidos planos. O Sr. Sérgio Wanderly afirmou que seria melhor convocar uma extraordinária, para que todos os municípios pudessem participar. Diante do exposto, foi pactuada a realização de uma Reunião Extraordinária, para análise conjunta dos referidos planos, a data será definida posteriormente. Ainda em relação ao assunto supra mencionado, a coordenadora apresentou os Planos de Apoio aos municípios de Costa Rica e Figueirão, pois diante da urgência em relação às situações insatisfatórias apresentadas pelos referidos municípios, fez-se necessário o estabelecimento dos Planos, colocando-os para apreciação e pactuação dos gestores. Diante da análise dos Planos de Apoio aos municípios de Costa Rica e Figueirão, ambos foram pactuados pela mesa. Quanto às Conferências de Assistência Social, a coordenadora informou que conforme a Resolução Conjunta nº 07, de 21 de fevereiro de 2011, do Ministério do Desenvolvimento Social e combate à Fome (MDS) e do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), ficou estabelecido que as Conferências Municipais deverão ser realizadas de 02 de maio a 07 de agosto de 2011. Os municípios presentes solicitaram o apoio da SETAS, para a realização das referidas conferências. A coordenadora afirmou que diante do quadro restrito de funcionários disponíveis para viagem, seria inviável participar em todos os municípios e sugeriu que os municípios se organizassem por região para que a SETAS pudesse participar das palestras, ao menos no primeiro dia de Conferência. Assim, foi pactuado o apoio e a participação da SETAS no primeiro dia das Conferências Municipais, que deverão ser realizadas de 2 de maio a 7 de agosto de 2011. A seguir, foi apresentado o resumo executivo da 123ª reunião ordinária, o qual foi pactuado pela presente mesa. Em prosseguimento à reunião, a coordenadora pautou sobre as competências do Conselho Municipal de Assistência Social, e ressaltou que os referidos conselhos têm acesso aos formulários do CadÚnico e aos dados constantes do sistema informatizado da folha de pagamento de beneficiários do Programa Bolsa Família, e poderão encaminhar ao MDS, ao Ministério Público e aos demais órgãos competentes as denúncias relacionadas à execução do Programa Bolsa Família e do PETI. Ressaltou ainda que, conforme a Deliberação CIB/MS nº 090/2005, de 28 de junho de 2005, foi pactaudo que nos municípios do Estado de Mato Grosso do Sul, o Controle Social do Programa Bolsa Família deve ser exercido pelo Conselho Municipal da Assistência Social (CMAS). Assim, colocou para apreciação da mesa que em âmbito estadual o Controle Social do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) deva ser exercido pelo Conselho Estadual da Assistência Social (CEAS) e nos municípios do Estado de Mato Grosso do Sul, pelos Conselhos Municipais da Assistência Social (CMAS). Diante das justificativas apresentadas pela coordenadora da CIB, a proposta foi pactuada pela mesa. Quanto à inclusão feita pelo COEGEMAS, o Sr. Sérgio Wanderly explanou que muitos municípios têm questionado a aplicabilidade do art. 35 do Estatuto do Idoso, o qual estabelece que todas as entidades de longa permanência, ou casa-lar, são obrigadas a firmar contrato de prestação de serviços com a pessoa idosa abrigada e no caso de entidades filantrópicas, ou casa-lar, é facultada a cobrança de participação do idoso no

custeio da entidade, cuja participação não poderá exceder a 70% de qualquer benefício recebido pelo idoso, mediante deliberação do Conselho Municipal do Idoso ou o Conselho Municipal da Assistência Social. O Sr. Sérgio Wanderly sugeriu, ainda, que fosse instituída uma Câmara Técnica para estudo do assunto. Assim, foi pactuada a criação de uma Câmara Técnica para discutir o art. 35 do Estatuto do Idoso. Os membros da referida C.T. serão apresentados na próxima reunião da CIB/MS. Quanto ao Pacto de Aprimoramento da Gestão, a coordenadora informou que o último repasse de recursos foi em 2008, conforme resumo executivo da reunião realizada pela Comissão Intergestores Tripartite (CIT). Em relação ao Sistema de Informações, a coordenadora de Apoio à Gestão do SUAS (CAGSUAS), Sra. Taciana Afonso Silvestrini, informou que parte do cadastro de famílias está pronto, ainda não foi concluída a migração dos dados porque o sistema estadual é feito pelo Cadastro de Pessoa Física (CPF) do usuário e o sistema do MDS é pelo Número de Inscrição Social (NIS). Quanto à realização de uma reunião da SETAS com o Judiciário solicitada pelo Sr. Sérgio Wanderly, a coordenadora da CIB afirmou que seria de grande valia, a participação de representantes do COEGEMAS. O Vice-presidente do colegiado afirmou que o assunto será levado ao conhecimento da Presidente, Sra. Conceição Isabel Aivi de Figueiredo, para que seja feita a indicação dos gestores que irão participar da reunião. Ainda com a palavra, o gestor em nome do colegiado, solicitou a presença da Secretária de Estado de Trabalho e Assistência Social, Sra. Tania Mara Garib, em reuniões públicas, onde houvesse a presença de Prefeitos e Parlamentares, com o intuito de divulgar a Política de Assistência Social. A coordenadora da CIB afirmou que a solicitação será encaminhada à Secretária de Estado. Em seguida, deu início aos informes Gerais. Em relação à Coordenadoria de Apoio à Gestão do SUAS, informou que o repasse do FEAS foi liberado para pagamento até 31 de março para os municípios de Água Clara, Aquidauana, Aral Moreira, Bataguassu, Batayporã, Bela Vista, Bodoquena, Bonito, Caarapó, Camapuã, Cassilândia, Caracol, Corumbá, Costa Rica, Fátima do Sul, Guia Lopes da Laguna, Ivinhema, Jaraguari, Jardim, Juti, Nova Andradina, Novo Horizonte do Sul, Paranaíba, Rio Negro, São Gabriel do Oeste e Taquarussu. Informou, ainda que foi elaborada e entregue aos gestores uma Nota Técnica sobre o demonstrativo FEAS 2009 e 2010. Quanto à capacitação para os Presidentes CMAS, realizada no dia 30 de março de 2011, foi apontada a participação de 57 municípios. No tocante à Coordenadoria de Proteção Social Básica, foi informado que a Capacitação dos técnicos da Proteção Social Básica havia sido transferida a data para maio/11, em função do espaço físico. Quanto Grupo Gestor Local do BPC na Escola, está sendo realizada a atualização dos representantes das Secretarias. Em relação à Coordenadoria de Proteção Social Especial, a coordenadora informou os municípios com mandato do CMDCA vencendo no primeiro semestre de 2011, a seguir: Água Clara, 13/04/11; Aquidauana, 05/03/11; Bataguassu, 16/03/11; Bela Vista, 13/05/11; Bonito, 26/02/11; Campo Grande, 28/04/11; Caracol, 17/06/11; Corguinho, 17/01/11; Costa Rica, 03/04/11; Coxim, 16/02/11; Guia Lopes da Laguna, 17/02/11; Figueirão, 28/04/11; Ivinhema, 16/02/11; Jaraguari, 19/05/11; Jatei, 23/03/11; Ladário, 30/06/11; Paranaíba, 07/04/11; Pedro Gomes, 27/03/11; Ponta Porã, 07/05/11; Rio Brilhante, 29/06/11; e Tacuru, 21/05/11. Quanto ao SISPETI, os municípios que ainda não lançaram frequência, o prazo final será 26/03/11. Em relação à Formação Continuada Para os Profissionais do Sistema Socioeducativo de Mato Grosso do Sul, a capacitação para os CREAS para os Profissionais do Serviço de Medidas Socioeducativas acontecerá em Campo Grande, conforme cronograma: 1º módulo primário: 3, 4 e 5 de maio de 2011; 2º módulo primário: 2, 3 e 4 de agosto de 2011; 1º módulo secundário (em cada município) de maio a julho/11; 2º módulo secundário (em cada município) de agosto a outubro/11. Quanto ao Relatório Qualiquantitativo, este foi reformulado para atender aos serviços conforme previsto na tipificação dos Serviços Socioassistenciais, inclusive no dia 08/02/11, foi realizada uma oficina de validação do documento no auditório da SETAS. Sobre o Programa Bolsa Família e o Cadastro Único, foi realizada uma sondagem com todos os municípios, para organização de nova turma de capacitação dos novos formulários para Entrevistador e Instrutor. Quanto ao Plano de Ação PBF, foi encaminhado um formulário para preenchimento dos gestores municipais, em ação articulada e intersetorial para 2011. A coordenadora informou, ainda, que em relação aos certificados constam no controle de entrega da SETAS, que 26 municípios ainda não enviaram a relação dos participantes das capacitações dos novos formulários assinadas, sendo: Água Clara,

Anaurilândia, Antonio João, Batayporã, Brasilândia, Coronel Sapucaia, Deodápolis, Dois Irmãos do Buriti, Eldorado, Figueirão, Iguatemi, Itaquiraí, Laguna Carapã, Maracaju, Nioaque, Paranaíba, Rio Verde de Mato Grosso, Vicentina. No tocante a Prestação de contas dos recursos do IGD-M, o MDS prorrogou o prazo de prestação de contas do IGD-M até dia 29/4 para o gestor municipal finalizar no SUAS WEB e 31/5 para a aprovação do CMAS. Em relação ao SIPIA/WEB/CT, haverá uma capacitação nos dias 28 a 31/3, no Hércules Maymone, contemplandos os municípios: Antonio João, Bandeirantes, Cassilândia, Coronel Sapucaia, Corumbá, Dois Irmãos do Buriti, Corguinho, Coxim, Fátima do Sul, Iguatemi, Jateí, Ponta Porã, Porto Murtinho, Três Lagoas e Vicentina. A próxima etapa ocorrerá no período de 04 a 07 de abril aos municípios: Aquidauana, Aral Moreira, Douradina, Dourados, Itaporã, Mundo Novo, Rio Negro, Selvíria, Caracol, Bataguassu, Bela Vista, Bodoquena, Inocência, Ivinhema e Brasilândia. Finalizando os Informes, a coordenadora apresentou o quadro comparativo da Resolução nº 139, do CONANDA, com destaques nos pontos fundamentais e recomendou a atualização da legislação do Conselho Tutelar conforme a Resolução. Concluídos os assuntos de pauta, a coordenadora, Sra. Maria Aparecida, encerrou a centésima vigésima quinta reunião ordinária da CIB/MS, às dezesseis horas e dez minutos. Nada mais havendo a tratar, eu, Luciana Cardoso de Barros, lavrei o presente resumo executivo, que será assinado pelos representantes da CIB/MS.

MARIA APARECIDA MELO DA SILVA

Coordenadora da CIB/MS

CONCEIÇÃO ISABEL AIVI DE FIGUEIREDO Presidente do COEGEMAS/MS

Anexo IV

RELATÓRIO DA CÂMARA TÉCNICA NOB/RH

1. **Data:** 14/03/2011
2. **Horário:** 9 horas
3. **Local:** Auditório da Secretaria de Estado de Trabalho e Assistência Social – SETAS. Campo Grande / MS

4. Membros da Câmara Técnica:

I) Secretaria de Estado de Trabalho e Assistência Social:
   a) Sônia Maciel de Rezende - UDRH;
   b) Antonia Raquel Lima Camargo Zottos - CAGSUAS;
   c) Ana Maria B. Marques - CARTI

II) Colegiado Estadual de Gestores Municipais de Assistência Social:
   a) Município de Coxim - Luzia Louzada Neves Bezerra;
   b) Município de Rio Verde - Ana Miriam Cardeal M. Brito;
   c) Município de Nova Andradina - Maria Eugênia Bruno Andreassi.

III) Conselho Estadual de Assistência Social:
   a) Renan da Cunha Soares Júnior;
   b) Hilton Villasanti Romero.

IV) Convidados:
   a) Município de Campo Grande - Maria Auxiliadora Capillé;
   b) Município de São Gabriel do Oeste - Sérgio Wanderly;

5. Participantes:

SETAS	Ana Maria B. Marques	CARTI
	Antonia Raquel Lima Camargo Zottos	CAGSUAS
COEGEMAS	**I. Ana Miriam Cardeal M. Brito**	Rio Verde de MT
CONVIDADOS	Fabiana de Almeida Silva	Nova Andradina
	Josefa F. de Almeida	Nova Andradina
	Luciene Duailibi	Rio Verde de MT
	Cristina Barros de Miranda	CAGSUAS/Monitoramento
	Larissa Maia dos Santos	CAGSUAS/Monitoramento
	Tatiane Siemann	CAGSUAS
	Luciana Cardoso de Barros	Secretaria Técnica CIB/MS

6. Objetivo

1º - Estudar e propor estratégias para a regulação e efetivação da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS), conforme a Deliberação CIB n° 205, de 5 de outubro de 2010.

2º - Elaborar um documento que expresse a realidade vivenciada pelos municípios em relação à contratação e manutenção dos Recursos Humanos, nos diversos serviços socioassistenciais, conforme pactuação na 124ª reunião ordinária, realizada em 24 de fevereiro de 2011.

7. Síntese dos Trabalhos

A técnica da Coordenadoria de Apoio à Gestão do SUAS (CAGSUAS), Sra. Antonia Raquel Lima Camargo Zottos, apresentou o artigo "A Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS", a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único da Assistência Social, a Síntese das Conferências Estaduais sobre o eixo 2: Os usuários e seu lugar político no SUAS e os trabalhadores da assistência social em relação ao protagonismo dos usuários, de Raquel Raichelis. Os referidos documentos foram discutidos pelos participantes.

Foi entregue, também, para conhecimento dos participantes, a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal, alterada pela Lei Complementar nº 131, de 27 de maio de 2009, a qual estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.

8. Propostas

Diante das discussões e questionamentos levantados, foi consenso entre os participantes, a elaboração de um instrumental, que após a aprovação da Comissão Intergestores Bipartite (CIB/MS), deverá ser preenchido pelos Gestores, objetivando, assim, levantar as dificuldades e sugestões dos municípios de MS.

9. Proposta de Instrumental:

1. Qual a origem dos recursos que mantêm a folha de pagamento do Recurso Humano da Política de Assistência Social em seu município?

( ) Próprios
( ) FNAS
( ) FEAS
( ) Outros
Especifique_____

2. Do total de recursos gastos com pagamento de RH do Município, qual é o percentual destinado para a Política de Assistência Social?

3. Em relação ao Recurso Humano da Política de Assistência Social, preencha as tabelas abaixo:

Quantitativo de RH:

Instrução	Cargo em Comissão	Estatutário	Celetista	Terceirizados	Cedidos	Outros Especifique
Ensino Fundamental						
Ensino Médio						
Ensino Superior						
Especialização						
Mestrado						
Doutorado						

Detalhamento do Quadro Técnico de Nível Superior:

FORMAÇÃO	LOTAÇÃO	CARGO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	SITUAÇÃO FUNCIONAL

4. Existe uma Política de Capacitação Permanente de RH/AS no município? E a rede privada (ONG's) é capacitada pelo município?

5. Em seu município, o RH/AS é capacitado por outras esferas de governo?

( ) Estadual
( ) Federal
( ) Organismos Internacionais. Qual? _____
( ) Outros. _____

6. O município dispõe de Plano de Cargos, Carreiras e Salário dos Recursos Humanos da Política de Assistência Social?

7. Em seu município a equipe do CRAS está em conformidade com a NOB-RH/SUAS?

( ) Sim
( ) Não

Em seu município a equipe do CREAS está em conformidade com a NOB-RH/SUAS?

( ) Sim
( ) Não

8. Conforme a NOB-RH/SUAS, o número de profissionais exigido no **CRAS** é de acordo com o **porte** do município e o número de profissionais exigido no **CREAS** é de acordo com o **nível de gestão**. Qual a sua opinião a respeito?

9. De acordo com o porte de seu município, qual a sua sugestão de equipe de referência para:
CRAS:

CREAS:

10. Qual a composição da equipe disponível exclusivamente para o Órgão Gestor?
11. Qual a sua sugestão de equipe para o Órgão Gestor?
12. Quais as principais dificuldades enfrentadas em seu município em relação à contratação/lotação e manutenção do RH/AS?
13. Quais as sugestões para a efetivação da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS)?

Anexo V

INSTRUMENTAL DE LEVANTAMENTOS DE DADOS REFERENTES AOS RECURSOS HUMANOS DOS MUNICÍPIOS DE MS

1. Identificação:

Município:

Nome do responsável pelo preenchimento do Instrumental:

2. Qual a origem dos recursos que mantêm a folha de pagamento do Recurso Humano da Política de Assistência Social em seu município?

( ) Próprios

( ) FNAS

( ) FEAS

( ) Outros Especifique_____

3. Do total de recursos gastos com pagamento de RH do Município, qual é o percentual destinado para a Política de Assistência Social?

4. Em relação ao Recurso Humano da Política de Assistência Social, preencha as tabelas abaixo:

Quantitativo de RH:

Instrução	Cargo em Comissão	Estatutário	Celetista	Terceirizados	Cedidos	Outros Especifique
Ensino Fundamental						
Ensino Médio						
Ensino Superior						
Especialização						
Mestrado						
Doutorado						

Detalhamento do Quadro Técnico de Nível Superior:

Formação	Lotação	Cargo	Carga Horária Semanal	Situação Funcional

5. Existe uma Política de Capacitação Permanente de RH/AS no município? E a rede privada (ONG's) é capacitada pelo município?

6. Em seu município, o RH/AS é capacitado por outras esferas de governo?

( ) Estadual

( ) Federal

( ) Organismos Internacionais. Qual? _____

( ) Outros _____

7. O município dispõe de Plano de Cargos, Carreiras e Salário dos Recursos Humanos da Política de Assistência Social?

8. Em seu município a equipe do CRAS está em conformidade com a NOB-RH/SUAS?

( ) Sim

( ) Não

9. Em seu município a equipe do CREAS está em conformidade com a NOB-RH/SUAS?

( ) Sim

( ) Não

10. Conforme a NOB-RH/SUAS, o número de profissionais exigido no **CRAS** é de acordo com o **porte** do município e o número de profissionais exigido no **CREAS** é de acordo com o **nível de gestão**. Qual a sua opinião a respeito?

11. De acordo com o porte de seu município, qual a sua sugestão de equipe de referência para:

CRAS:

CREAS:

12. Qual a composição da equipe disponível exclusivamente para o Órgão Gestor?

13. Qual a sua sugestão de equipe para o Órgão Gestor?

14. Quais as principais dificuldades enfrentadas em seu município em relação à contratação/lotação e manutenção do RH/AS?

15. Quais as sugestões para a efetivação da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS)?

Anexo VI

DELIBERAÇÃO CEAS/MS nº. 109 DE 23 DE ABRIL DE 2012

Dispõe sobre a aprovação do Plano Estadual de Capacitação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul.

O Plenário do **CONSELHO ESTADUAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE MATO GROSSO DO SUL - CEAS/MS** reunido em Assembleia Ordinária realizada na sala 25 da Casa da Assistência Social e Cidadania – CASC no dia 23 de abril de 2012, e no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº. 1.633, de 20 de dezembro de 1995 e pelo Regimento Interno do CEAS/MS,

Considerando o Regimento Interno do CEAS/MS, art. 10, parágrafo 5º, onde o Plenário será presidido pelo Vice-Presidente, na ausência do Presidente;

CONSIDERANDO o § 5º do art. 6º da Lei nº 8. 742, de 7 de dezembro de 1993, Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), que estabelece como objetivo do SUAS a implementação da Gestão do Trabalho e a Educação Permanente na Assistência Social;

CONSIDERANDO o disposto na Política Nacional de Assistência Social (PNAS), aprovada

pela Resolução CNAS nº 145, de 15 de outubro de 2004;

CONSIDERANDO o disposto na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS), aprovada pela Resolução CNAS nº

269, de 13 de dezembro de 2006;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNAS nº 210, de 2007, que aprova as metas

nacionais do Plano Decenal de Assistência Social, dentre as quais se destaca as capacitações

para gestores, trabalhadores e dirigentes da rede socioassistencial e conselheiros, visando a qualificação no atendimento às famílias com foco nas necessidades sociais dos territórios, conforme enfoque no texto da Política Nacional de Assistência Social;

CONSIDERANDO as deliberações aprovadas nas Conferências Estaduais e Nacionais de

Assistência Social, com objetivo de implementar a Gestão do Trabalho do Sistema Único

de Assistência Social – SUAS e capacitar Gestores, Trabalhadores da Rede pública e privada

e Conselheiros;

CONSIDERANDO o Pacto de Aprimoramento da Gestão da Política de Assistência Social

de Mato Grosso do Sul firmado para os exercícios de 2011 a 2014;

CONSIDERANDO a Política Nacional de Capacitação do SUAS (Versão Preliminar);

CONSIDERANDO a Resolução CIT n° 1, de 29 de fevereiro de 2012, que pactua procedimentos e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento

federal do Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS;

CONSIDERANDO a Resolução CNAS Nº 08, de 16 de março de 2012, que institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS e aprova os procedimentos

e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento federal do Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS;

CONSIDERANDO a Deliberação CIB/MS nº 235 de 28 de março de 2012, que dispõe sobre a pactuação do Plano Estadual de Capacitação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Mato Grosso do Sul – CapacitaSUAS MS, com vigência de 2012 a 2014,

DELIBERA:

Art. 1º. Aprovar o Plano Estadual de Capacitação Permanente do Sistema Único de

Assistência Social de Mato Grosso do Sul – CapacitaSUAS MS- para execução no exercício

de 2012 a 2014.

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

Campo Grande-MS, 23 de abril de 2012

Naelson da Silva Ferreira

Vice-Presidente do Conselho Estadual de Assistência Social de Mato Grosso do Sul

Anexo VII

DELIBERAÇÃO CIB/MS Nº 235, DE 28 DE MARÇO DE 2012.

Pactuar o Plano Estadual de Capacitação Permanente do Suas de Mato Grosso do Sul – CAPACITASUAS MS.

A Comissão Intergestores Bipartite – CIB/MS**,** no uso das atribuições que lhe conferem a Norma Operacional Básica da Assistência Social – NOB/SUAS e a Portaria/Promosul Nº 051, de 31 de maio de 1999, em reunião ordinária realizada em 28 de março de 2012, e:

CONSIDERANDO o § 5º do art. 6º da Lei nº 8. 742, de 7 de dezembro de 1993, Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), que estabelece como objetivo do SUAS a implementação da Gestão do Trabalho e a Educação Permanente na Assistência Social.

CONSIDERANDO o disposto na Política Nacional de Assistência Social (PNAS), aprovado pela Resolução CNAS nº 145, de 15 de outubro de 2004;

CONSIDERANDO o disposto na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB-RH/SUAS), aprovada pela Resolução CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNAS nº 210, de 2007, que aprova as metas nacionais do Plano Decenal de Assistência Social, dentre as quais se destacam as capacitações para gestores, trabalhadores e dirigentes da rede socioassistencial, e conselheiros, visando à qualificação no atendimento às famílias com foco nas necessidades sociais dos territórios, conforme enfoque no texto da Política Nacional de Assistência Social;

CONSIDERANDO as deliberações aprovadas nas Conferências Nacionais e Estaduais de Assistência Social, com objetivo de implementar a Gestão do Trabalho do Sistema Único de Assistência Social – SUAS e capacitar Gestores, trabalhadores da rede pública e privada, e Conselheiros;

CONSIDERANDO o Pacto de Aprimoramento da Gestão da Política de Assistência Social de Mato Grosso do Sul, firmado para os exercícios de 2011 a 2014;

CONSIDERANDO a Política Nacional de Capacitação do SUAS (Versão Preliminar);

CONSIDERANDO a Resolução CIT n° 1, de 29 de fevereiro de 2012, que pactua procedimentos e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento federal do Programa Nacional de Capacitação do SUAS - CapacitaSUAS.

CONSIDERANDO a Resolução CNAS Nº 08, de 16 de março de 2012, que Institui o Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS e aprova os procedimentos e critérios para adesão dos Estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento federal do Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS.

D E L I B E R A:

Art. 1º Pactuar o Plano Estadual de Capacitação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de

Mato Grosso do Sul – CapacitaSUAS MS, com vigência de 2012 a 2014.

Parágrafo único. É de responsabilidade da Secretaria de Estado de Trabalho e Assistência Social a coordenação do Plano Estadual de Capacitação Permanente do SUAS de Mato Grosso do Sul- CapacitaSUAS-MS.

Art. 2° A oferta de vagas se dará observando os seguintes critérios:

§ 1° De acordo com as diretrizes do MDS, será proporcional ao número de trabalhadores identificado no Censo SUAS 2011, segundo preenchimento do Questionário da Gestão Municipal.

§ 2° A oferta de vagas pelo Estado de Mato Grosso do Sul se dará, prioritariamente, aos profissionais concursados, de nível superior e médio que atuam na rede SUAS a serem distribuídas de acordo com o Plano Estadual de Capacitação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul - CapacitaSUAS MS.

Art. 3° Caberá ao Conselho Estadual de Assistência Social receber, analisar e manifestar-se sobre a prestação de contas da aplicação dos recursos na execução do referido Plano.

Art. 4º. Esta deliberação entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

CAMPO GRANDE-MS, 28 DE MARÇO DE 2012.

MARIA APARECIDA MELO DA SILVA
Coordenadora CIB/MS

CONCEIÇÃO ISABEL AIVI DE FIGUEIREDO
COEGEMAS/MS

Anexo VII

RESOLUÇÃO CIB/MS Nº 323, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2013

DISPÕE SOBRE A PACTUAÇÃO DO TERMO DE ACEITE DO CAPACITA SUAS, PARA OS EXERCÍCIOS DE 2013 E 2014.

A Comissão Intergestores Bipartite – CIB/MS, no uso das atribuições que lhe conferem a Norma Operacional Básica do Sistema Único da Assistência Social de 2012 (NOB/SUAS/2012) e a Portaria/Promosul Nº 051, de 31 de maio de 1999, em reunião ordinária realizada dia 11 de dezembro de 2013,

Considerando a Portaria nº 142, de 5 de julho de 2012, do MDS, que dispõe acerca do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social – CapacitaSUAS;

Considerando a Deliberação CIB/MS nº 235, de 28 de março de 2012, a qual dispõe sobre a aprovação do Plano Estadual de Capacitação Permanente do SUAS de Mato Grosso do Sul – CapacitaSUAS MS, com vigência de 2012 a 2014;

Considerando a Resolução CNAS nº 24, de 27/09/2013, que dispõe sobre a aprovação dos critérios de adesão e partilha de recursos do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social – CapacitaSUAS para os exercícios de 2013 e 2014;

R E S O L V E:

Art. 1º Pactuar o Termo de Aceite do CapacitaSUAS, para os exercícios de 2013 e 2014, a ser executado no Estado de Mato Grosso do Sul.

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

CAMPO GRANDE-MS, 11 DE DEZEMBRO DE 2013.

MARIA APARECIDA MELO DA SILVA
Coordenadora CIB/MS

SÉRGIO WANDERLY SILVA
COEGEMAS/MS

Anexo VIII

DELIBERAÇÃO CEAS/MS nº. 180, DE 12 DE DEZEMBRO 2013.

Dispõe sobre aprovação do Termo de Aceite do Capacita SUAS, para os exercícios de 2013/2014.

O Plenário do **CONSELHO ESTADUAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DE MATO GROSSO DO SUL - CEAS/MS** reunido em Assembleia Extraordinária realizada na Sala 21 da Casa da Assistência Social e Cidadania (CASC), no dia 12 de dezembro de 2013, e no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº. 1.633, de 20 de dezembro de 1995 e pelo Regimento Interno do CEAS/MS.

Considerando a Portaria nº 142, de 5 de julho de 2012, do MDS, que dispõe acerca do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social – CapacitaSUAS;

Considerando a Deliberação CEASMS nº 109, de 23 de abril de 2012, que dispõe sobre a aprovação do Plano Estadual de Capacitação Permanente do Sistema Único de Assistência Social do Estado de Mato Grosso do Sul – CapacitaSUAS MS, com vigência de 2012 a 2014;

Considerando a Resolução CNAS nº 24, de 27/09/2013, que dispõe sobre a aprovação dos critérios de adesão e partilha de recursos do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social – CapacitaSUAS para os exercícios de 2013 e 2014;

Considerando a Resolução CIB/MS nº 323, de 11 de dezembro de 2013, que dispõe sobre a pactuação do Termo de Aceite do Capacita SUAS, para os exercícios de 2013 e 2014.

DELIBERA:

Art. 1º. Aprovar o Termo de Aceite do Capacita SUAS, para os exercícios de 2013 e 2014, a ser executado no Estado de Mato Grosso do Sul.

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

Campo Grande - MS, 12 de dezembro de 2013.

Taciana Afonso Silvestrini Arantes
Presidente do Conselho Estadual de Assistência Social de Mato Grosso do Sul CEAS/MS

ANEXO X

Municípios por população, porte, subporte, trabalhadores do SUAS e habitantes por trabalhador

Porte	Subporte	População	Município	Total de trabalhadores do SUAS	Habitantes por Trabalhador

Pequeno I	PP1b de 2.501 a 5.000 hab.	2.928	Figueirão	9	325
Pequeno I	PP1b de 2.501 a 5.000 hab.	3.518	Taquarussu	29	121
Pequeno I	PP1b de 2.501 a 5.000 hab.	4.011	Jateí	36	111
Pequeno I	PP1b de 2.501 a 5.000 hab.	4.569	Alcinópolis	40	114
Pequeno I	PP1b de 2.501 a 5.000 hab.	4.723	Paraíso das Águas	15	315
Pequeno I	PP1b de 2.501 a 5.000 hab.	4.862	Corguinho	5	972
Pequeno I	PP1b de 2.501 a 5.000 hab.	4.928	Rochedo	14	352
Pequeno I	PP1b de 2.501 a 5.000 hab.	4.940	Novo H. do Sul	19	260
Pequeno I	PP1c de 5.001 a 7.500 hab.	5.036	Rio Negro	7	719
Pequeno I	PP1c de 5.001 a 7.500 hab.	5.364	Douradina	26	206
Pequeno I	PP1c de 5.001 a 7.500 hab.	5.398	Caracol	42	129
Pequeno I	PP1c de 5.001 a 7.500 hab.	5.900	Juti	31	190
Pequeno I	PP1c de 5.001 a 7.500 hab.	5.901	Vicentina	15	393
Pequeno I	PP1c de 5.001 a 7.500 hab.	6.287	Selvíria	69	91
Pequeno I	PP1c de 5.001 a 7.500 hab.	6.341	Jaraguari	31	205
Pequeno I	PP1c de 5.001 a 7.500 hab.	6.491	Laguna Carapã	43	151
Pequeno I	PP1c de 5.001 a 7.500 hab.	6.609	Bandeirantes	28	236
Pequeno I	PP1c de 5.001 a 7.500 hab.	7.259	Sta Rita do Pardo	32	227
Pequeno I	PP1d de 7.501 a 10.000 hab.	7.669	Inocência	69	111
Pequeno I	PP1d de 7.501 a 10.000 hab.	7.731	Japorã	32	242
Pequeno I	PP1d de 7.501 a 10.000 hab.	7.967	Pedro Gomes	11	724
Pequeno I	PP1d de 7.501 a 10.000 hab.	7.985	Bodoquena	44	181
Pequeno I	PP1d de 7.501 a 10.000 hab.	8.208	Antônio João	41	200
Pequeno I	PP1d de 7.501 a 10.000 hab.	8.493	Anaurilândia	34	250
Pequeno I	PP1d de 7.501 a 10.000 hab.	9.185	Angélica	45	204

Pequeno I	PP1d de 7.501 a 10.000 hab.	9.927	Glória de Dourados	28	355
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	10.215	Tacuru	30	341
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	10.251	Aral Moreira	41	250
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	10.363	Dois I. do Buriti	6	1727
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	10.366	Guia L. da Laguna	31	334
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	10.780	Sete Quedas	24	449
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	10.936	Batayporã	56	195
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	11.694	Eldorado	10	1169
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	11.826	Brasilândia	39	303
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	12.139	Deodápolis	15	809
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	12.350	Paranhos	35	353
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	13.625	Camapuã	41	332
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	14.064	Coronel Sapucaia	33	426
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	14.391	Nioaque	22	654
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	14.424	Água Clara	63	229

Conclusão

Porte	Subporte	População	Município	Total de trabalhadores do SUAS	Habitantes por Trabalhador
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	14.833	Sonora	29	511
Pequeno I	PP1e de 10.001 a 15.000 hab.	14.875	Iguatemi	48	310
Pequeno I	PP1f de 15.001 a 20.000 hab.	15.372	Porto Murtinho	56	275
Pequeno I	PP1f de 15.001 a 20.000 hab.	16.432	Nova A. do Sul	96	171
Pequeno I	PP1f de 15.001 a 20.000 hab.	17.043	Mundo Novo	48	355
Pequeno I	PP1f de 15.001 a 20.000 hab.	17.146	Terenos	24	714

Pequeno I	PP1f de 15.001 a 20.000 hab.	18.614	Itaquiraí	75	248
Pequeno I	PP1f de 15.001 a 20.000 hab.	18.890	Rio Verde de MT	103	183
Pequeno I	PP1f de 15.001 a 20.000 hab.	19.035	Fátima do Sul	45	423
Pequeno I	PP1f de 15.001 a 20.000 hab.	19.587	Bonito	23	852
Pequeno I	PP1f de 15.001 a 20.000 hab.	19.617	Ladário	89	220
Pequeno I	PP1f de 15.001 a 20.000 hab.	19.648	Chapadão do Sul	27	728
Pequeno I	PP1f de 15.001 a 20.000 hab.	19.695	Costa Rica	24	821
Pequeno I	PP1f de 15.001 a 20.000 hab.	19.839	Bataguassu	27	735
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	20.865	Itaporã	7	2981
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	20.946	Ribas do Rio Pardo	72	291
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	20.966	Cassilândia	49	428
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	22.203	São G. do Oeste	24	925
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	22.320	Ap. do Taboado	48	465
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	22.341	Ivinhema	45	496
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	23.181	Bela Vista	89	260
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	23.835	Anastácio	26	917
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	24.346	Jardim	46	529
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	25.595	Miranda	54	474
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	25.767	Caarapó	82	314
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	30.663	Rio Brilhante	126	243
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	32.159	Coxim	67	480
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	34.730	Amambai	37	939
Pequeno II	PP2a de 20.001 a 40.000 hab.	37.405	Maracaju	60	623
Pequeno II	PP2b de 40.001 a 50.000 hab.	40.192	Paranaíba	73	551
Pequeno II	PP2b de 40.001 a 50.000 hab.	42.132	Sidrolândia	78	540

PequenoII	PP2b de 40.001 a 50.000 hab.	45.585	Nova Andradina	112	407
Pequeno II	PP2b de 40.001 a 50.000 hab.	45.614	Aquidauana	175	261
Pequeno II	PP2b de 40.001 a 50.000 hab.	46.424	Naviraí	61	761
Médio	PMb de 75.001 a 100.000 hab.	77.872	Ponta Porã	120	649
Grande	PGa de 100.001 a 300.000 hab.	101.791	Três Lagoas	251	406
Grande	PGa de 100.001 a 300.000 hab.	103.703	Corumbá	224	463
Grande	PGa de 100.001 a 300.000 hab.	196.035	Dourados	267	734
Grande	PGc de 600.001 a 900.00 hab.	786.797	Campo Grande	1075	732

Fonte: MDS, Censo SUAS 2015. População - Censo Demográfico 2010 e estimativa 2012 para Paraíso das Águas.

Conclusão

Anexo 2 - Trabalhadores por vínculo - municípios de MS, 2015.
Continua

Município	Estatutários	% Estatutários	Empregados Públicos Celetistas	% Empregados Públicos Celetistas	Comissionados	% Comissionados	Outros vínculos	% Outros vínculos	Total Geral
Água Clara	28	44,44%	30	47,62%	4	6,35%	1	1,59%	63
Alcinópolis	27	67,50%	0	0,00%	7	17,50 %	6	15,00%	40
Amambai	7	18,92%	2	5,41%	20	54,05 %	8	21,62%	37
Anastácio	4	15,38%	0	0,00%	10	38,46 %	12	46,15%	26
Anaurilândia	9	26,47%	1	2,94%	17	50,00 %	7	20,59%	34
Angélica	23	51,11%	1	2,22%	3	6,67%	18	40,00%	45
Antônio João	7	17,07%	31	75,61%	3	7,32%	0	0,00%	41
Ap. do Taboado	38	79,17%	0	0,00%	10	20,83 %	0	0,00%	48
Aquidauana	87	49,71%	46	26,29%	18	10,29 %	24	13,71%	175
Aral Moreira	18	43,90%	0	0,00%	0	0,00%	23	56,10%	41
Bandeirantes	15	53,57%	0	0,00%	13	46,43 %	0	0,00%	28
Bataguassu	26	96,30%	0	0,00%	1	3,70%	0	0,00%	27
Batayporã	40	71,43%	0	0,00%	5	8,93%	11	19,64%	56
Bela Vista	51	57,30%	0	0,00%	26	29,21 %	12	13,48%	89
Bodoquena	10	22,73%	0	0,00%	24	54,55 %	10	22,73%	44
Bonito	11	47,83%	0	0,00%	11	47,83 %	1	4,35%	23
Brasilândia	20	51,28%	0	0,00%	5	12,82 %	14	35,90%	39
Caarapó	39	47,56%	0	0,00%	0	0,00%	43	52,44%	82
Camapuã	15	36,59%	0	0,00%	12	29,27 %	14	34,15%	41
Campo Grande	125	11,63%	843	78,42%	56	5,21%	51	4,74%	1075
Caracol	36	85,71%	0	0,00%	5	11,90 %	1	2,38%	42
Cassilândia	40	81,63%	0	0,00%	5	10,20 %	4	8,16%	49
Chapadão do Sul	21	77,78%	0	0,00%	1	3,70%	5	18,52%	27
Corguinho	3	60,00%	1	20,00%	1	20,00 %	0	0,00%	5
Coronel Sapucaia	19	57,58%	14	42,42%	0	0,00%	0	0,00%	33
Corumbá	115	51,34%	0	0,00%	21	9,38%	88	39,29%	224
Costa Rica	12	50,00%	0	0,00%	12	50,00 %	0	0,00%	24
Coxim	28	41,79%	0	0,00%	10	14,93 %	29	43,28%	67
Deodápolis	7	46,67%	0	0,00%	4	26,67 %	4	26,67%	15
Dois I. do Buriti	4	66,67%	0	0,00%	2	33,33 %	0	0,00%	6
Douradina	17	65,38%	2	7,69%	7	26,92 %	0	0,00%	26
Dourados	84	31,46%	0	0,00%	48	17,98 %	135	50,56%	267
Eldorado	4	40,00%	0	0,00%	4	40,00 %	2	20,00%	10
Fátima do Sul	19	42,22%	0	0,00%	5	11,11 %	21	46,67%	45

Figueirão	4	44,44%	0	0,00%	4	44,44 %	1	11,11%	9
Glória de Dourados	17	60,71%	0	0,00%	11	39,29 %	0	0,00%	28
Guia L. da Laguna	5	16,13%	0	0,00%	7	22,58 %	19	61,29%	31
Iguatemi	30	62,50%	0	0,00%	1	2,08%	17	35,42%	48
Inocência	35	50,72%	0	0,00%	30	43,48 %	4	5,80%	69
Itaporã	5	71,43%	0	0,00%	2	28,57 %	0	0,00%	7
Itaquiraí	38	50,67%	0	0,00%	14	18,67 %	23	30,67%	75
Ivinhema	31	68,89%	0	0,00%	4	8,89%	10	22,22%	45
Japorã	14	43,75%	0	0,00%	10	31,25 %	8	25,00%	32
Jaraguari	12	38,71%	0	0,00%	15	48,39 %	4	12,90%	31
Jardim	5	10,87%	0	0,00%	41	89,13 %	0	0,00%	46
Jateí	29	80,56%	0	0,00%	7	19,44 %	0	0,00%	36
Juti	21	67,74%	0	0,00%	3	9,68%	7	22,58%	31
Ladário	49	55,06%	0	0,00%	17	19,10 %	23	25,84%	89
Laguna Carapã	18	41,86%	0	0,00%	12	27,91 %	13	30,23%	43
Maracaju	25	41,67%	0	0,00%	3	5,00%	32	53,33%	60
Miranda	32	59,26%	3	5,56%	9	16,67 %	10	18,52%	54
Mundo Novo	16	33,33%	0	0,00%	6	12,50 %	26	54,17%	48
Naviraí	51	83,61%	0	0,00%	7	11,48 %	3	4,92%	61
Nioaque	8	36,36%	0	0,00%	2	9,09%	12	54,55%	22
Nova A. do Sul	49	51,04%	5	5,21%	13	13,54 %	29	30,21%	96
Nova Andradina	102	91,07%	0	0,00%	4	3,57%	6	5,36%	112
Novo H. do Sul	10	52,63%	5	26,32%	4	21,05 %	0	0,00%	19
Paraíso das Águas	3	20,00%	0	0,00%	5	33,33 %	7	46,67%	15
Paranaíba	18	24,66%	47	64,38%	8	10,96 %	0	0,00%	73
Paranhos	16	45,71%	0	0,00%	9	25,71 %	10	28,57%	35
Pedro Gomes	6	54,55%	1	9,09%	1	9,09%	3	27,27%	11
Ponta Porã	43	35,83%	0	0,00%	35	29,17 %	42	35,00%	120
Porto Murtinho	32	57,14%	0	0,00%	16	28,57 %	8	14,29%	56
Ribas do Rio Pardo	30	41,67%	0	0,00%	0	0,00%	42	58,33%	72
Rio Brilhante	46	36,51%	0	0,00%	3	2,38%	77	61,11%	126
Rio Negro	4	57,14%	0	0,00%	3	42,86 %	0	0,00%	7
Rio V. de MT	34	33,01%	49	47,57%	10	9,71%	10	9,71%	103
Rochedo	9	64,29%	0	0,00%	5	35,71 %	0	0,00%	14
Santa Rita do Pardo	10	31,25%	7	21,88%	11	34,38 %	4	12,50%	32
São G. do Oeste	15	62,50%	0	0,00%	6	25,00 %	3	12,50%	24
Selvíria	22	31,88%	6	8,70%	24	34,78 %	17	24,64%	69

Sete Quedas	20	83,33%	0	0,00%	1	4,17%	3	12,50%	24
Sidrolândia	48	61,54%	9	11,54%	9	11,54 %	12	15,38%	78
Sonora	16	55,17%	0	0,00%	13	44,83 %	0	0,00%	29
Tacuru	14	46,67%	0	0,00%	16	53,33 %	0	0,00%	30
Taquarussu	15	51,72%	0	0,00%	6	20,69 %	8	27,59%	29
Terenos	17	70,83%	0	0,00%	1	4,17%	6	25,00%	24
Três Lagoas	62	24,70%	0	0,00%	180	71,71 %	9	3,59%	251
Vicentina	4	26,67%	0	0,00%	0	0,00%	11	73,33%	15
Fonte: MDSA Censo SUAS.									