

IMPLANTAÇÃO DA SUPERVISÃO TÉCNICA NO SUAS: RELATO DE EXPERIÊNCIA DO MUNICÍPIO DE CAMPO GRANDE-MS/BRASIL

Eliezer Grillo Barbosa

Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-0351-2776>

Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande/MS - Brasil
eliezergrillo@hotmail.com

Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2054-5505>

Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina/SC - Brasil
vazvaez@terra.com.br

Ana Maria Espíndola

Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-2494-1466>

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande/MS - Brasil
ana.espindola.as@gmail.com

Elaine Teles Rodrigues

Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-3603-977X>

Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande/MS - Brasil
elaineteles3243@gmail.com

Éboni Pegolo Nishida

Orcid: <https://orcid.org/0009-0007-7475-4947>

Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande/MS - Brasil
eboni10@gmail.com

Recebido em: 30.10.2024

Aceito em: 16.12.2024

Resumo: O artigo objetiva socializar a experiência do processo de implantação da Supervisão Técnica (ST) por meio dos trabalhadores da secretaria municipal de assistência social, organizada para efetivação de uma das propostas de educação permanente no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) do município de Campo Grande-MS. Como método foi utilizado o relato de experiência e como aporte teórico adotou-se as normativas preconizadas pela Política Nacional de Assistência Social e resoluções. Esse processo foi iniciado em 2021 e estruturado em várias etapas, incluindo planejamento, formação de grupos de estudo e capacitação de supervisores técnicos. Um resultado desse processo foi a padronização do Relatório Socioassistencial Multiprofissional, desenvolvido em colaboração com profissionais da área, o que garantiu maior alinhamento às diretrizes dos conselhos regionais. A experiência evidenciou troca de conhecimentos entre equipes, embora ainda existam desafios, como resistência a mudanças e necessidade de adaptação às particularidades locais. As considerações finais enfatizam que a ST representa um avanço na educação permanente e na efetividade das ações no SUAS, destacando a importância de um ambiente colaborativo e de diálogo entre os profissionais. A experiência de Campo Grande-MS serve como modelo a ser replicado, contribuindo para o fortalecimento da política de assistência social.

Palavras-chave: Supervisão Técnica; Sistema Único de Assistência Social; Educação Permanente.

IMPLEMENTATION OF TECHNICAL SUPERVISION IN SUAS: EXPERIENCE REPORT OF THE MUNICIPALITY OF CAMPO GRANDE-MS/BRAZIL

Abstract: This article aims to share the experience of the Technical Supervision (TS) implementation process by workers from the municipal social assistance department, organized to implement one of the continuing education proposals within the scope of the Unified Social Assistance System (SUAS) of the municipality of Campo Grande, MS. The method used was the experience report, and the regulations recommended by the National Social Assistance Policy and resolutions were adopted as the theoretical framework. This process began in 2021 and was structured in several stages, including planning, formation of study groups, and training of technical supervisors. One result of this process was the standardization of the Multiprofessional Social Assistance Report, developed in collaboration with professionals in the area, which ensured greater alignment with the guidelines of the regional councils. The experience demonstrated the exchange of knowledge between teams, although challenges still exist, such as resistance to change and the need to adapt to local particularities. The final considerations emphasize that the ST represents an advance in continuing education and in the effectiveness of actions in SUAS, highlighting the importance of a collaborative environment and dialogue between professionals. The experience of Campo Grande-MS serves as a model to be replicated, contributing to the strengthening of social assistance policy.

Keywords: Technical Supervision; Unified Social Assistance System; Continuing Education.

INTRODUÇÃO

A estrutura da assistência social como um sistema descentralizado, conforme estabelecido pela Lei Orgânica da Assistência Social (Loas), foi substancialmente aprimorada com a aprovação da Política Nacional de Assistência Social (PNAS) em 2004 e da Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social (NOB/SUAS) em 2005. Tais documentos normativos, ao delimitar as competências da assistência social frente à abrangência e diversidade das iniciativas filantrópicas, instituíram os fundamentos para a organização dessa política pública, destacando a distribuição de responsabilidades entre os diferentes níveis de governo, a implementação de novos modelos de financiamento, a definição de mecanismos de governança e a produção de serviços e benefícios, além de promover o fortalecimento das capacidades políticas e institucionais.

A política pública de assistência social resultante dessas normativas visa o atendimento de cidadãos e grupos em situações de vulnerabilidade e risco social. Para além das categorias de vulnerabilidade e risco, o texto da PNAS propõe três eixos centrais para a organização das ofertas de assistência: segurança de sobrevivência ou renda, segurança no convívio familiar e segurança no acolhimento. Enquanto a segurança de renda é assegurada por benefícios assistenciais de natureza não

contributiva, as demais modalidades de segurança são associadas a serviços, que se dividem em dois níveis de complexidade (básica e especializada) e são realizados por unidades públicas, como os Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) e os Centros de Referência Especializados de Assistência Social (CREAS), além de uma rede integrada de serviços públicos e privados, voltados para os usuários dessa política (Castro, 2013; Cecchini; Madariaga, 2011).

Deste modo, o trabalho na política de assistência social demanda uma série de competências, que estão para além daquilo que as normativas e orientações técnicas prescrevem, solicitando dos servidores leituras e reflexões dos fenômenos sociais, vivências de dramas, provenientes das contradições culturais, econômicas e políticas, fazendo com que as abordagens formativas dos trabalhadores se atentem para esses desafios.

Para atender a realidade acima descrita, foi instituída, no ano de 2013, a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (PNEP/SUAS), por meio da Resolução nº 04, de 13 de março de 2013. A referida normativa enfatiza que as iniciativas de educação permanente não se limitam a processos formais de ensino, abrangendo, assim, uma concepção mais ampla. A proposta abrange o desenvolvimento de indivíduos, com o objetivo de dotá-los das habilidades cognitivas e práticas necessárias para a construção de suas identidades profissionais. A expectativa é que os profissionais atuantes no SUAS sejam capazes de realizar diagnósticos críticos dos contextos em que inserem suas ações, além de refletirem sobre suas práticas, abordagens e técnicas de intervenção, de modo a adaptá-las às diversas realidades sociais e laborais, contribuindo, assim, para o enfrentamento das questões sociais (Brasil, 2013).

É, neste contexto, que surge a Supervisão Técnica (ST) como modalidade de qualificação profissional, orientada pela resolução Nº 6/2016 do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) em consonância com a perspectiva político pedagógica da educação permanente, consubstanciada pela centralidade dos processos de trabalho e o fazer profissional, na interdisciplinaridade e aprendizagem significativa, na historicidade, na pluralidade sociocultural e territorial e no avanço das competências exigidas pelo Sistema Único de Assistência Social (Carmona; Santos, 2019).

Neste sentido, a Supervisão Técnica preconiza a organização de momentos de reflexão, estudos grupais com foco no trabalho, *práxis* cotidianas e articulações das redes intra e intersetoriais, objetivando pensar as unidades da assistência social e as demais políticas públicas que tangenciam a mesma realidade. Essa modalidade de capacitação busca dar maior eficiência aos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais oferecidos pela política de assistência social. Os momentos de supervisão técnica fomentam o compartilhamento de subsídios teóricos, metodológicos, técnicos, operativos e éticos no intuito de que o fazer profissional dos trabalhadores do SUAS alcance a garantia dos direitos da população que necessita dessa política pública (Brasil, 2016).

De igual modo, tem-se como marco primordial desse processo a Política Nacional de Assistência Social (PNAS), a NOB-RH/SUAS, a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais e a Resolução Nº 06 de 13 de abril de 2016 que estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no SUAS, esclarecendo que se trata de um período para planejamento por meio da organização de servidores, tendo em vista a reflexão, estudo de forma coletiva sobre a *práxis* do processo de trabalho de forma intersetorial e interdisciplinar junto dos trabalhadores do SUAS (Brasil, 2004; 2006; 2014; 2016).

Assim sendo, o presente estudo busca apresentar o relato de experiência da implantação da supervisão técnica no município de Campo Grande, sinalizando uma experiência inédita e de impacto para efetivação da política de assistência social no que tange ao desafio de criar e implantar tal proposta no âmbito do SUAS, uma vez que é necessário um manejo para efetivação conforme normativas e diretrizes estabelecidas para sua implantação.

Por fim, o trabalho visa demonstrar a metodologia utilizada por meio da Educação Permanente no SUAS na perspectiva de instrumento de mudanças; em seguida, o percurso da Supervisão Técnica no SUAS no município de Campo Grande, momento que será socializado o processo de implantação da ST; e, posteriormente, o resultado do trabalho da efetivação da ST no que tange a implementação do Instrumental Relatório Socioassistencial Multiprofissional.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo de base qualitativa, do tipo relato de experiência. A partir dessa modalidade metodológica, a escrita se insere como uma forma de narrativa, em que os autores descrevem a experiência vivida por meio de observações, problematizações, intervenções técnicas e operativas aplicadas a determinados contextos (Grollmus; Tarrés, 2015).

Por ser tratar de uma escrita descritiva, torna-se necessário apresentar de forma detalhada a experiência, de tal modo que os leitores, havendo interesse, possam replicá-las em suas *práxis* ou, ainda, sirva de inspiração para outros trabalhadores da mesma área de atuação (Casarin; Porto, 2021).

O presente estudo surge como forma de aplicar a modalidade de educação permanente, denominada Supervisão Técnica, no contexto do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), descrevendo uma experiência que integra um arcabouço de conhecimentos teóricos, técnicos e operativos de modo prático, solidificando uma aprendizagem significativa, contribuindo para o fortalecimento do trabalhador e da política de assistência social.

DESENVOLVIMENTO

A implantação da Supervisão Técnica no âmbito da Secretaria Municipal de Assistência Social do município de Campo Grande – SAS/CG, como estratégia de educação permanente no SUAS, iniciou-se em 2021, pautando-se nos pressupostos do plano municipal de educação permanente no SUAS, referentes aos anos 2020-2021 e 2022-2025, para o alcance do propósito de estruturar e estabelecer parâmetros para tal implantação.

O processo de implantação da Supervisão Técnica – ST, foi organizado em etapas que consistiu em a) planejamento e estruturação dos processos de supervisão técnica; b) formação de grupo de estudo; c) formação do grupo de supervisores técnicos; d) capacitação para conhecimento e sensibilização sobre os processos de Supervisão Técnica, que resultou na primeira capacitação de ST para a padronização

dos instrumentais, referente ao relatório socioassistencial multiprofissional que será apresentado nesse relato.

Inicialmente, o planejamento e estruturação dos processos de ST foi elaborado a partir de subsídios das normativas que tratam da educação permanente na assistência social e no plano municipal de educação permanente, que definem entre suas metas a implantação e implementação da supervisão técnica enquanto ação de capacitação. Cabe salientar que todas as etapas para a implantação levaram em consideração os avanços locais da Política Nacional de Assistência Social (PNAS), os desafios postos pela organização do trabalho e as conjunturas estruturais inerentes a uma política pública com todos os contornos e atravessadores sociais. Nesta estruturação, ficou estabelecido que à medida que cada etapa fosse sendo concluída seria avaliada, para que, posteriormente, fosse indicada uma nova ação, num fluxo contínuo de avanço e melhoramento.

Na sequência, foi formado um grupo de estudo composto por trabalhadores da gestão e das diferentes proteções sociais nos cargos de psicólogos e/ou assistentes sociais e alocados nas unidades SAS/CG, com o objetivo de estudar a legislação do SUAS voltada à educação permanente, com foco na Supervisão Técnica. O trabalho do grupo foi muito relevante naquele momento e apontou significativas contribuições, dentre as quais se originou alterações para o plano de gestão do trabalho e educação permanente do período de 2022 a 2025, e a operacionalização dos processos de capacitações e ações educativas, o CAPACITA-SAS/CG.

Em seguida, na terceira etapa, que se denomina como sendo de formação, desenvolveu-se a elaboração da matriz pedagógica para a realização do curso de formação de supervisores técnicos da SAS/CG, ministrado por técnicos da gerência de gestão do trabalho e educação permanente, com a aprovação do Núcleo de Educação Permanente (NEP) e certificado pela Escola Municipal de Governo (EGOV). Em abril de 2023, foi iniciada a capacitação para formação de supervisores técnicos, o grupo de cursistas foi composto por 21 técnicos de nível superior entre assistentes sociais e psicólogos/as da gestão e proteções sociais (Básica e Especial), o critério para seleção dos participantes foi conforme o perfil indicado na resolução CNAS Nº 06 de 13 de abril de 2016, em seu artigo 12. Esses supervisores passaram por uma

formação teórica e vivencial com a carga horária de 40 horas, para que pudessem atuar enquanto multiplicadores das ações de educação permanente, para serem habilitados a mediar ações de supervisão técnica que seriam desenvolvidas pela SAS nos equipamentos do SUAS no município, utilizando-se de metodologias ativas foram abordados os seguintes temas: trajetória histórica da assistência social sobre trabalho e valorização dos trabalhadores; conceitos básicos da educação permanente no SUAS e seu projeto político pedagógico; educação permanente e supervisão técnica na SAS/CG; fundamentos históricos e epistemológicos das teorias sobre grupos e das técnicas grupais; contribuições teóricas e técnicas em dinâmica de grupo; conceituação de grupos e suas modalidades; papéis, lideranças e coordenação nos grupos; técnica, planejamento e execução de oficina em dinâmica de grupo; fundamentos e técnicas das metodologias ativas; fundamentos, planejamento e execução da pesquisa-ação; e laboratório de supervisão técnica.

Os supervisores técnicos tiveram como atribuição a elaboração de instrumentais para todas as etapas da ST, o planejamento, execução e finalização de todo o processo educativo incluiu o reconhecimento do grupo de trabalho, produção da matriz pedagógica em articulação à Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente (GGTEP), elaboração do plano de curso, planejamento, execução, registro das atividades realizadas e confecção do relatório final de Supervisão Técnica.

Com a formação dos profissionais para a execução das supervisões técnicas, iniciou-se a quarta e última etapa do processo de implantação, que se trata do momento em que os próprios supervisores técnicos, agora formados, executariam ações de capacitação para os trabalhadores da SAS/CG, no sentido da transmissão do conhecimento dos pressupostos da ST e a sensibilização para o recebimento das ações de ST nas unidades descentralizadas da assistência social em Campo Grande/MS.

Salienta-se, ainda, que se pretendeu com essa ação estimular os trabalhadores a refletirem sobre a potência da ST como ferramenta de transformação das dificuldades encontradas em seu contexto de trabalho, com foco na qualidade dos serviços prestados e valorização do servidor. Ainda nesta etapa, os supervisores foram

divididos em duplas, para ministrarem a capacitação de implantação da Supervisão Técnica na SAS/CG, com carga horária de 20 horas, compostas de treze turmas, distribuídas por territórios, nas sete regiões do município, totalizando 235 participantes.

Após a conclusão da implantação da supervisão e com os técnicos de ensino superior tendo conhecimento sobre os processos de supervisão técnica, no ano de 2024, deu-se início a primeira ação de capacitação na modalidade da supervisão técnica, no âmbito da Secretaria Municipal de Assistência Social de Campo Grande-MS (SAS/CG). O tema da primeira ST foi levantado pela gerência de proteção social de média complexidade, provocado pelos conselhos regionais de serviço social e psicologia, que divulgaram neste mesmo ano novas resoluções quanto ao modelo de relatório profissional. Diante dessa demanda, a gerência de proteção social especial de média complexidade realizou um grupo de estudo, reunindo conceitos com os técnicos de fiscalização dos referidos conselhos, para estabelecer um único modelo de relatório socioassistencial multiprofissional, para os serviços daquela proteção social. Ao apresentar esse modelo para a superintendência do SUAS da Secretaria Municipal de Assistência Social de Campo Grande-MS (SAS/CG) e para a Gestão do Trabalho e Educação Permanente (GGTEP), percebeu-se a necessidade de padronizar a produção de documentos técnicos decorrentes dos atendimentos realizados por profissionais de nível superior, no âmbito da SAS, nas proteções sociais básica e especial.

Foi proposto que esse modelo de instrumental pudesse ser o produto resultante de uma capacitação da educação permanente na modalidade de Supervisão Técnica, conforme previsto na resolução nº 6/2016 do Conselho Nacional de Assistência Social, que descreve como objetivo geral da supervisão técnica: produzir subsídios para a proposição de novas práticas e técnicas profissionais, metodologias, novos processos e rotinas de trabalho, visando a superação de desafios, limitações e dificuldades enfrentadas pelas equipes profissionais do SUAS (Brasil, 2016).

Diante dessa proposta de capacitação, foi elaborada uma matriz pedagógica, apresentada para o Núcleo de Educação Permanente (NEP), posteriormente foi construído um plano de curso de 60 horas, divididos em seis módulos, e

operacionalizado pela escola municipal do SUAS. Essa capacitação contou com uma equipe de relatoria, que forneceu subsídios para a construção de uma minuta da supervisão técnica do curso do relatório socioassistencial multiprofissional, cujo objetivo foi apresentar a síntese das discussões realizadas, seus desdobramentos, sugestões e finalizar com material produzido pelo grupo, esse momento foi conduzido por supervisores técnicos, formados na capacitação de implantação da supervisão técnica.

Essa capacitação contou com 29 participantes, que incluíram técnicos da gestão, da proteção social básica e especial de média e alta complexidade. Esses técnicos, lotados em diferentes equipamentos da Secretaria Municipal de Assistência Social de Campo Grande-MS (SAS/CG), trouxeram diversos subsídios teóricos, metodológicos, derivados das experiências prática, crítica e ética, que resultou em duas versões de relatório, que atendeu a maior parte das demandas das proteções sociais básica e especial.

Durante a Supervisão Técnica, foram revistos fluxos e processos de trabalho que influenciavam nas práticas profissionais, nas articulações intersetoriais e, com as instituições externas como sistema de justiça, essa revisão foi realizada com o grupo da supervisão técnica de forma democrática, compartilhada, e constou como sugestão na minuta técnica produzida pela Supervisão Técnica. As duas versões de relatório foram compartilhadas com os técnicos de fiscalização dos conselhos regionais do serviço social e de psicologia, que fizeram novas sugestões que foram levadas ao grupo de participantes da ST, sendo aprovadas e incluídas no relatório.

As versões do Relatório Socioassistencial Multiprofissional acima citadas, fruto da ST, serão regulamentadas por meio de publicação de instrução normativa em diário oficial e efetivadas após concluída a capacitação destinada a todos os técnicos de nível superior da Secretaria Municipal de Assistência Social de Campo Grande-MS (SAS/CG), como ação complementar da supervisão técnica dentro política de educação permanente. Por fim, será publicado um manual técnico de orientação para os modelos de instrumental do relatório socioassistencial multiprofissional.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A implantação da Supervisão Técnica (ST) na Secretaria Municipal de Assistência Social de Campo Grande (SAS/CG) evidenciou várias conquistas significativas. A estruturação do processo de ST, iniciada em 2021, resultou na formação de grupos de estudo e na capacitação de supervisores técnicos, que, por sua vez, passaram a disseminar conhecimentos entre seus pares. Esse ciclo de capacitação foi promissor atingindo mais de 235 trabalhadores ao longo das turmas formadas. Os supervisores, qualificados, implementaram ações educativas que fomentaram a reflexão sobre a importância da ST como ferramenta de transformação no contexto do trabalho social. Um dos principais resultados foi a padronização do relatório socioassistencial multiprofissional, que foi desenvolvido em conjunto com técnicos da gestão e das proteções sociais básica e especial (média e alta complexidade). Essa iniciativa garantiu que as práticas adotadas fossem alinhadas às novas resoluções dos conselhos regionais de serviço social e psicologia, estabelecendo um modelo único e eficiente, dando maior segurança e consubstanciando o fazer dos trabalhadores.

Além disso, a revisão dos fluxos e processos de trabalho durante as capacitações possibilitou uma maior articulação entre as equipes, promovendo a troca de experiências e a construção coletiva de conhecimento. A abordagem democrática e ativa compartilhada no processo de elaboração dos relatórios foi um ponto forte, permitindo que os participantes contribuíssem para a construção das versões finais dos documentos.

A implantação da Supervisão Técnica na SAS/CG representa um avanço significativo na busca por uma educação permanente no Sistema Único de Assistência Social (SUAS). As etapas bem definidas e a formação continuada dos trabalhadores demonstram um comprometimento em melhorar a qualidade dos serviços prestados e valorizar os profissionais do SUAS. O enfoque na capacitação teórica e prática, aliada a metodologias ativas, possibilitou um aprendizado mais efetivo e a formação de multiplicadores que garantem a sustentabilidade das ações educativas.

Em relação aos impactos da supervisão técnica na qualidade dos serviços prestados, estudo de Souza (2022) aponta que as estratégias de supervisão técnica trazem

efeitos positivos para a prática profissional e aumentam a qualidade dos serviços prestados aos usuários da política de assistência social.

Entretanto, os desafios permanecem, principalmente em relação à resistência a mudanças e à necessidade de adaptação das equipes aos novos processos. A sensibilização contínua dos trabalhadores sobre a importância da ST como ferramenta de transformação é crucial para consolidar essa nova abordagem no cotidiano do SUAS.

Neste sentido, Almeida (2014) afirma que a resistência à mudança não está restrita apenas aos colaboradores, uma vez que, por se tratar de um fenômeno sistêmico, ela pode afetar tanto os trabalhadores quanto os gestores. A resistência, por sua vez, não se manifesta de maneira homogênea, podendo ser uma reação tanto de caráter individual quanto coletivo, e suas manifestações variam de pessoa para pessoa, dependendo de fatores pessoais e contextuais.

A padronização do relatório socioassistencial também suscita discussões sobre a adequação às realidades locais e às especificidades das diferentes proteções sociais. É fundamental que, apesar da padronização, haja espaço para adaptações que considerem as particularidades dos contextos em que os serviços são prestados.

Por fim, a construção colaborativa dos instrumentos de trabalho, como os relatórios, pode ser vista como um modelo de prática participativa que deve ser incentivado e ampliado. A promoção de um ambiente de diálogo entre os diferentes profissionais e a valorização das contribuições de todos são fundamentais para o sucesso da política de assistência social e para a efetividade da Supervisão Técnica no município de Campo Grande-MS.

Portanto, o caráter colaborativo é preconizado pela Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), que enfatiza a supervisão técnica como sendo direcionada principalmente aos grupos e equipes envolvidas na execução da Política de Assistência Social, com o intuito de promover o intercâmbio de saberes e práticas aos quais os profissionais estão associados. Nesse sentido, é fundamental que os gestores estimulem a participação das equipes em processos de estudo e reflexão sobre questões e desafios presentes no cotidiano

profissional, com o objetivo de fomentar a construção coletiva de soluções para os problemas enfrentados (BRASIL, 2013).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implantação da Supervisão Técnica (ST) na Secretaria Municipal de Assistência Social de Campo Grande - MS (SAS/CG) representou um marco significativo no processo de capacitação contínua dentro do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), evidenciando seu potencial como instrumento transformador na qualificação dos trabalhadores da assistência social. A experiência demonstrou avanços substanciais no aprimoramento das práticas profissionais, com ênfase na formação de multiplicadores e na disseminação de conhecimentos que impactam diretamente na melhoria da qualidade dos serviços prestados à população em situação de vulnerabilidade.

O processo formativo desenvolvido, que contemplou a criação de grupos de estudo e a capacitação de supervisores técnicos, permitiu um aprofundamento crítico das demandas e desafios enfrentados no cotidiano das unidades do SUAS. A implementação da educação permanente, ao promover a revisão contínua das práticas profissionais, contribuiu para que os trabalhadores do sistema se apropriassem de novas metodologias e ferramentas, capacitando-os para a resolução das complexas questões que caracterizam o trabalho social. Nesse contexto, a ST se revelou como uma estratégia eficiente para estimular a reflexão crítica e a adaptação das equipes às mudanças exigidas pela política de assistência social.

Um dos resultados mais relevantes desse processo foi a construção colaborativa do modelo padronizado de relatório socioassistencial multiprofissional. A elaboração desse instrumento envolveu a participação ativa de profissionais de diferentes áreas, o que não apenas garantiu sua conformidade com as normativas vigentes, mas também refletiu a capacidade da Supervisão Técnica de fomentar o diálogo interprofissional e de construir soluções adaptadas às especificidades locais. Esse modelo de trabalho colaborativo se configura como uma prática inovadora e eficaz,

capaz de promover a melhoria contínua das intervenções sociais e de enfrentar os desafios operacionais e técnicos do SUAS.

Em síntese, a experiência de implantação da Supervisão Técnica em Campo Grande destaca sua relevância como uma estratégia essencial para a qualificação e fortalecimento da força de trabalho do SUAS. A integração de saberes teóricos, técnicos e operativos, aliada ao caráter participativo e à valorização dos trabalhadores, configura um modelo de capacitação que não se limita ao aprimoramento técnico, mas também contribui para a construção de uma assistência social mais eficiente, inclusiva e comprometida com a promoção dos direitos humanos e a justiça social. O aprimoramento contínuo dessa experiência, por meio da ampliação das ações de capacitação e do acompanhamento das práticas implementadas, será determinante para o fortalecimento das políticas públicas de assistência social e para a ampliação de seu alcance e efetividade nos diferentes territórios.

AGRADECIMENTOS

Expressamos nossa sincera gratidão a todos que contribuíram para a realização deste trabalho sobre a Supervisão Técnica no Sistema Único de Assistência Social (SUAS) em Campo Grande.

À Prefeitura Municipal de Campo Grande, por meio da Secretaria Municipal de Assistência Social, pela confiança depositada em nossa equipe e pelo apoio contínuo na implementação das práticas de supervisão técnica. A colaboração e o empenho dos profissionais envolvidos foram fundamentais para o sucesso deste projeto.

Aos técnicos de nível superior, assistentes sociais e psicólogos das proteções sociais básica, especial e gestão que participaram ativamente das formações e capacitações. Seu engajamento e disposição para refletir sobre as práticas profissionais foram essenciais para a construção de um ambiente de aprendizado colaborativo.

Um agradecimento especial a Superintendente de Gestão do Sistema Único de Assistência Social pela sensibilidade para com as demandas dos trabalhadores; aos membros do Núcleo de Educação Permanente, que aprovaram a matriz pedagógica,

e à equipe de Gestão do Trabalho e Educação Permanente e Escola Municipal do SUAS que estruturaram as capacitações de forma tão eficaz.

Por fim, agradecemos aos conselhos regionais de serviço social e psicologia pelo apoio na padronização do Relatório Socioassistencial Multiprofissional, que representa um marco significativo na melhoria dos serviços prestados.

Este trabalho é um reflexo do esforço coletivo e da determinação de todos os envolvidos, e esperamos que os resultados aqui apresentados possam inspirar novas práticas e reflexões no campo da assistência social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Patrícia de Deus. **Resistência a mudança organizacional: estudo comparativo entre os fatores que motivam a resistência à mudança organizacional em uma empresa pública e outra privada**. 2014. 42 f. Trabalho de Conclusão (Monografia de especialização em gestão pública). Universidade Federal do Paraná, Pato Branco.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. **Política Nacional de Assistência Social**. Brasília: MDS, 2004.

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

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. Brasília: MDS, 2013.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social. **Tipificação dos serviços socioassistenciais**. Reimpressão. Brasília: MDS, 2014.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. **Resolução nº 6 de 13 de abril de 2016**. Brasília: CNAS, 2016.

CARMONA, Rafael Garcia; SANTOS, Daraci Rosa dos. A SUPERVISÃO TÉCNICA EM SERVIÇOS DO SUAS: uma competência profissional em construção no serviço social. **Revista Humanidades em Perspectivas**, v.2, n.1 jul/dez 2019.

CASARIN, Sidnéia Tessmer; PORTO, Adrize Rutz. Relato de Experiência e Estudo de Caso: algumas considerações. **J. Nurs. Health**. 2021;11(2). Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/21998>.

CASTRO, Jorge. Política social, distribuição de renda e crescimento econômico. In: Fonseca, Ana; Fagnani, Eduardo (Orgs.). **Políticas sociais, desenvolvimento e**

cidadania: economia, distribuição de renda e mercado de trabalho. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo, 2013.

CECCHINI, Simone; MADARIAGA, Aldo. **Programas de transferências condicionadas: balance de la experiencia reciente en América Latina y el Caribe.** Santiago: Cepal, 2011.

GROLLMUS, Nicholas S.; TARRÈS, Joan P. Relatos metodológicos: difractando experiências narrativas de investigación. **Fórum Qualitative Social Research**, v. 16, n. 2, mayo 2015.

SOUZA, Maira Ribeiro. Estratégias de supervisão técnica no âmbito proteção social básica. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, v. 33, n.2, 2022.

Eliezer Grillo Barbosa

Graduado em Administração pela Faculdade Unaes; Pós-graduado em MBA Executivo em Gestão de Pessoas pela Universidade Uniderp/Inbrape; Graduado em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco; Mestre em Psicologia da Saúde pela Universidade Católica Dom Bosco; Pós-graduado em Avaliação e Perícia Psicológica pela Universidade Católica Dom Bosco. Pós-graduado em Gestalt-terapia pelo Instituto Meritus. Docente do Curso de Psicologia do Instituto Avançado de Ensino Superior e Desenvolvimento Humano - Insted. Psicólogo concursado na Prefeitura Municipal de Campo Grande, lotado na Secretaria de Assistência Social na área Gestão do Trabalho e Educação Permanente.

Elaine Cristina Vaz Vaez Gomes

Graduada em Serviço Social, Mestre em Psicologia da Saúde e Doutora em Psicologia pela UCDB. Pós-Doutora em Psicologia Positiva pela UFSC. Assistente Social cadastrada na categoria Perita do Poder Judiciário de Campo Grande-MS. Participante do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho da UFSC. Participante no PDSE. Bolsista Excelência UCDB para doutorado em Psicologia/Psicologia da Saúde; Participante do grupo de pesquisa Laboratório de Saúde Mental e Qualidade de Vida no Trabalho da UCDB. Docente na graduação e pós-graduação no curso de Serviço Social da UCDB. Assistente Social, concursada pela Prefeitura Municipal de Campo Grande/MS.

Ana Maria Espíndola

Graduada em Serviço Social pela Universidade Católica Dom Bosco (2001). Cursando Mestrado em Psicologia Social - UFMS, com especializações e pós-graduações em Docência do Ensino Superior e Metodologias Ativas – Faculdade Metropolitana do Estado de São Paulo (2020); Metodologias e Gestão para Educação a Distância – SENAC/MS (2011); Gestão de Pessoas – Anhanguera (2010); Gestão de Recursos Humanos – INBRAPE (2003) e aluna especial no Mestrado em Psicologia da Saúde – UCDB (2014). Atua como assistente social na esfera pública municipal. Experiência como docente de nível superior atuando como tutora EaD no curso de Serviço Social – Anhanguera / Uniderp (2010-2019) e em curso de pós-graduação pela UFMS (2014-2016).

Elaine Teles Rodrigues

Graduada em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (1999). Com especialização em Violência Doméstica contra crianças e adolescentes pela Universidade de São Paulo (2003); especialização em Terapia Comportamental Cognitiva pela Faculdade Metropolitana de São Paulo (2023); especialização em Gestão do Sistema Único de Assistência Social com Ênfase em Vigilância Sociassistencial e Supervisão Técnica pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (2024).

Éboni Pegolo Nishida

Graduada em Psicologia pela Universidade Católica Dom Bosco (1999). Graduada em Pedagogia pela Universidade Metropolitana de Santos (2017), com especializações e pós-graduações em: Educação a distância: Gestão e Tutoria pelo Centro Universitário Leonardo Da Vinci (2011); Teoria Psicanalítica pela Faculdade Venda Nova do Imigrante (2023). Atualmente compõe a equipe da Gerência de Gestão do Trabalho e Educação Permanente.