

RELATÓRIO

**Planejamento Estratégico da Secretaria
de Trabalho, Assistência e
Desenvolvimento Social - 2024**

Abril de 2024



EXPEDIENTE

GOVERNADOR

José Renato Casagrande

VICE-GOVERNADOR

Ricardo de Rezende Ferraço

SECRETÁRIA DE TRABALHO, ASSISTÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Cyntia Figueira Grillo

SUBSECRETÁRIA DE ASSISTÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Fernanda Mota Gonçalves

SUBSECRETÁRIO DE TRABALHO, EMPREGO E GERAÇÃO DE RENDA

Carlos Roberto Castiglione Dias

SUBSECRETÁRIO DE ARTICULAÇÃO E POLÍTICAS INTERSETORIAIS

João Batista Conti

SUBSECRETÁRIO PARA ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS

Harlen da Silva

SUBSECRETÁRIO DE GESTÃO DE PROGRAMAS E PROJETOS

Gersílio Ribeiro Nascimento

ELABORAÇÃO

Andrea de Mello Cintra

Camila Nogueira Felsky

Victor Nunes Toscano

ESCRITÓRIO LOCAL DE PROCESSOS E INOVAÇÃO

Andrea de Mello Cintra

Camila Nogueira Felsky

Edil Soares de Oliveira

Lívia Maria Lages Vieira

Thauan José Pastrello Silva

Victor Nunes Toscano



É permitida a reprodução do conteúdo deste material, desde que citada a fonte.

Como citar este material:

ESPÍRITO SANTO. Secretaria de Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social. Relatório do Planejamento Estratégico da Secretaria de Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social - 2024. 1. ed. Vitória: SETADES-ES, 2024. Disponível em: link. Acesso em: dd/mm/aaa

Sumário

Marco teórico.....	4
Revisão Bibliográfica.....	4
Avaliação do Planejamento Estratégico 2023.....	5
Metodologia.....	6
Resultados e dinâmicas.....	11
Diagnóstico Participativo.....	11
SUBAPI.....	14
SUBTRAB.....	20
SUBADES - GSUAS.....	26
SUBADES - GBTR.....	33
SUBADES - GPSB.....	39
SUBADES - GPSE.....	45
SUBADES - GSAN.....	51
SUBADES - Termos de Fomento.....	57
SUBAAD - Engenharia.....	61
SUBAAD - TI.....	64
Considerações finais.....	66
Referências.....	68

LISTA DE PROJETOS

[Acolhimento Institucional para Mulheres em Situação de Violência](#)

[Agência Itinerante do Sistema Nacional de Emprego - SINE](#)

[Aquisição de Licenças de Software - Microsoft Office](#)

[Benefício Cuidador](#)

[Brinquedopraças](#)

[CAPAZ](#)

[Cofinanciamento dos Centros Dia e das Residências Inclusivas](#)

[Construção, Reforma e/ou Ampliação de Equipamentos Socioassistenciais](#)

[Mapeamento dos Processos da GPSB](#)

[Observatório da Primeira Infância- OPIC](#)

[Observatório do Trabalho do Espírito Santo - OTES](#)

[Pintar na Primeira Infância - PIARTE](#)

[Plano Estadual de Assistência Social - PEAS](#)

[Programa Compra Direta de Alimentos - CDA](#)

[Programa de Erradicação do Trabalho Infantil - PETI Itinerante](#)

[Programa Incluir](#)

[Projeto Vale Gás Capixaba](#)

[Readequação do Espaço da SETADES](#)

[Rede de Segurança Alimentar e Nutricional](#)

[Reformulação do Projeto Bolsa Capixaba](#)

[Revisão da Norma de Procedimento SETADES 010](#)

[Revista SUAS ES](#)

[Sistema Estadual de Informação e Gestão do SUAS - SEIGSUAS](#)

Marco teórico

Revisão Bibliográfica

O planejamento público é crucial para orientar a formulação de políticas públicas, delineando objetivos estratégicos e meios para alcançá-los (SECCHI, 2013). No entanto, sua conceituação exata ainda carece de consenso teórico. Para este relatório, o planejamento de políticas públicas é entendido como um meio de viabilizar a transformação social desejada pelo governo.

O planejamento estratégico, por sua vez, é um processo de tomada de decisão política e social que requer informações precisas, transparência, ética e colaboração. No entanto, muitas vezes, torna-se excessivamente técnico e burocrático, com pouca participação democrática e falta de transparência, resultando em políticas distantes de seus beneficiários e com pouca legitimidade.

Matus (1991) destaca que o planejamento estratégico de políticas públicas deve ser um processo democrático, no qual o Estado é responsável por atender aos interesses e às demandas da sociedade civil, considerando diversos fatores, como recursos humanos, orçamento e contexto político, social e econômico.

É essencial que o planejamento público incorpore elementos estratégicos, articulação interinstitucional, perspectivas prospectivas e participação popular para ser eficaz e democrático. A fragmentação e falta de interação entre setores são desafios históricos para o planejamento estratégico, especialmente em áreas como direitos humanos e assistência social.

Para o planejamento ser efetivo, deve ser adaptável às demandas da população, buscando entender e enfrentar as desigualdades e injustiças sociais do país. No contexto brasileiro, marcado por heterogeneidades e desigualdades, o planejamento estratégico deve induzir a transformação das estruturas econômicas e sociais.

Diante desse cenário, é fundamental que o Planejamento Estratégico da SETADES esteja alinhado com as políticas públicas e o compromisso social do governo. Assim como em 2023, o Escritório Local de Processos e Inovação - ELPI, promoveu encontros com as subsecretarias da SETADES, visando

repensar criticamente os processos e propor soluções inovadoras para melhorar as entregas e a rotina dos servidores. A seguir, serão apresentadas as metodologias que fizeram parte do processo, as discussões geradas e quais foram os resultados apresentados.

Avaliação do Planejamento Estratégico 2023

No final do ano de 2023, houve a avaliação do Planejamento Estratégico da SETADES, que teve como objetivo analisar a eficácia das estratégias delineadas para o ano e mensurar a sua eficiência na execução das metas propostas. O processo ocorreu entre novembro de 2023 e janeiro de 2024, visando identificar áreas de melhoria e ajustes necessários para a adaptabilidade da organização diante dos desafios apresentados. A metodologia envolveu o envio de um formulário por e-mail, contendo perguntas específicas sobre as entregas, boas práticas, riscos enfrentados e um resumo geral dos projetos em 2023, complementado com informações do planejamento prévio.

Alguns desafios foram identificados no Planejamento Estratégico de 2023, como baixo comprometimento dos servidores e a falta de acompanhamento efetivo dos projetos, e serão abordados no Planejamento Estratégico de 2024, com foco em aprimorar o monitoramento dos projetos, capacitar as equipes na gestão e utilização dos instrumentos de planejamento, e melhorar os processos de gestão do conhecimento. É válido ressaltar que o processo de Planejamento Estratégico de 2023 enfrentou resistência considerável e falta de reconhecimento por parte dos servidores, possivelmente devido ao contexto da pandemia da Covid-19 e à falta de transparência e participação. Como resultado, houve um descompasso entre o planejado e o executado, evidenciando a necessidade urgente de revisão e melhoria nos processos, incluindo o aprimoramento da qualidade técnica, diagnósticos embasados e práticas de acompanhamento e monitoramento mais eficazes. A partir das conclusões retiradas da avaliação, foi elaborada uma metodologia para o Planejamento de 2024, que será apresentada a seguir.

Metodologia

Assim como em 2023, a metodologia aplicada para o processo do Planejamento Estratégico da SETADES, constou em duas etapas diferentes:

- Realização do Diagnóstico Participativo, com o intuito de entender melhor sobre o clima organizacional e a percepção dos servidores a respeito da organização e o que é desenvolvido e entregue na SETADES. Outro ponto relevante desta dinâmica, foi a possibilidade da realização de um estudo comparativo entre os anos de 2023 e 2024, visto que houveram mudanças grandes entre os contextos apresentados em ambos os anos;
- Dinâmicas do Planejamento Estratégico, com a revisão da Identidade Organizacional feita em 2023 (Missão, Visão e Valores e Análise SWOT ou Matriz FOFA - Fortalezas, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças) e Planificação dos Projetos, por meio da elaboração dos objetivos estratégicos, indicadores e marcos críticos com cronograma, propostos para cada um deles. Para aquelas equipes que possuíam projetos que necessitavam de uma maior maturação e discussão, propusemos outras dinâmicas complementares para que pudessem enriquecer os debates.

O objetivo acerca da revisão da identidade organizacional feita em 2023 (Missão, Visão e Valores e Análise SWOT ou Matriz FOFA - Fortalezas, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças), é essencial para garantir o entendimento crítico e a coesão da equipe. Essa revisão permitiu uma maior compreensão dos pontos fortes e fracos internos, bem como das oportunidades e ameaças externas que podem impactar a equipe e que precisam ser readequadas ao novo contexto no qual estão inseridos. Ao identificar esses fatores, a equipe pode capitalizar seus pontos fortes, mitigar suas fraquezas, aproveitar as oportunidades e enfrentar as ameaças de maneira proativa, fortalecendo assim sua posição competitiva e sua capacidade de alcançar seus objetivos estratégicos.

Já a dinâmica Missão, Visão e Valores fornece uma direção clara e um propósito compartilhado para todos os membros da equipe, ajudando a alinhar esforços e orientar decisões estratégicas. No entanto, à medida que o ambiente externo e interno se modificam, é crucial revisar e adaptar esses

elementos para garantir que continuem relevantes e alinhados com os objetivos e as necessidades atuais da organização.

Desta forma, o objetivo principal dessas dinâmicas era colocar os servidores como parte crítica do processo e como principais agentes de mudança. Além disso, que pudessem proporcionar o contato dos servidores com ferramentas que estabeleçam metas e entregas condizentes com a realidade vivenciada em cada um dos setores. Desta forma, as dinâmicas foram concebidas com o intuito de interligar e complementar os elementos fundamentais para a construção e estruturação do Planejamento Estratégico do órgão, devido à alta complexidade que essa demanda apresenta.

É válido pontuar que quase todas as equipes tiveram suas dinâmicas feitas fora do ambiente institucional da SETADES. Diante da rotina atribulada de todos, percebeu-se a necessidade da busca de um ambiente propício à concentração e ao trabalho em equipe. A solução adotada envolveu a troca das salas de trabalho usuais para um novo local: o EPICENTRO do BANDES, localizado no Centro de Vitória.

Essa mudança de cenário revelou-se interessante para a criatividade e reforçou a coesão das equipes. Reuni-los fora do ambiente de trabalho convencional criou um espaço propício à troca de ideias e à resolução de desafios, destacando que a inovação frequentemente emerge quando se rompe a zona de conforto. Essa experiência evidenciou que, ao enfrentar algo desconhecido em conjunto, a equipe é capaz de superar obstáculos e alcançar resultados satisfatórios, como será detalhado a seguir com as discussões feitas.

A metodologia neste ano também incluiu o uso do dispositivo dinâmicas de grupo, tanto no momento do diagnóstico situacional, quanto no momento do planejamento participativo. Para Lewin (1948) e teóricos do estudo de grupos na Psicologia, o grupo funciona como um todo dinâmico, o que significa que uma mudança no estado de qualquer subparte modifica o estado de todas as outras subpartes. Ademais, experiências sobre treinamento de líderes e sobre mudança de hábitos parecem indicar que, em geral, é mais fácil mudar indivíduos num grupo do que mudar cada indivíduo separadamente (LEWIN, 1965).

Sabe-se, há algumas décadas, que não é somente a competência dos membros que determina a produtividade e eficiência de um grupo, mas, principalmente, a solidariedade das relações entre os membros (LEWIN, 1965), juntamente com a capacidade de tais membros estabelecerem comunicações abertas e autênticas, que são comunicações nas quais há o predomínio da amabilidade, sensibilidade e tolerância, indicando a centralidade do afetivo em detrimento da argumentação e análise racional (MAILHIOT, 1977).

Além de melhorar a produtividade e eficiência, as dinâmicas de grupo transformam a desenvoltura dos membros, exploram os aspectos lúdicos do ser humano, proporcionam a construção de saberes em conjunto, estimulam a capacidade criativa, propiciam a vivência de transformações e a melhoria das relações interpessoais e intrapessoais, possibilitando um caminho para se interferir na realidade (SBDG, 2006). Em cada grupo, existem comunicações verbais e não-verbais, bem como redes de relacionamentos formais e informais e processos de comunicação que podem se estruturar de formas muito diversas, com diferentes impactos no rendimento e na satisfação dos membros do grupo (PASQUALINI et al., 2021).

Por ser uma situação simulada, a dinâmica de grupo produz um componente importante de ordem motivacional, possibilitando com que o conhecimento pré-existente seja transformado a partir da vivência, assim como a vivência experienciada colabore na construção de novos conhecimentos. Observa-se que, quanto maior for o esforço de cooperação, a abertura à crítica, a ocorrência de elogios, as manifestações de amizade e as sugestões construtivas, maior é a possibilidade de resultar em uma estrutura grupal mais estável, com tendência à unidade e mais qualidade no produto ou serviço ofertado.

Especificamente sobre as dinâmicas de grupo utilizadas pela equipe, para iniciar os grupos de diagnóstico situacional, foi aplicada a dinâmica quebra-gelo “Meu Primeiro Emprego”. Já o início do encontro do planejamento por área contou com as dinâmicas quebra-gelo “Telefone sem Fio Corporal” e “Rá-Ri-Rô”. Por fim, antes da planificação dos projetos, os facilitadores usaram a dinâmica “Retângulos Coloridos”. Todas essas dinâmicas estão descritas a seguir:

a. Dinâmica “Meu Primeiro Emprego”: a dinâmica consistiu em cada participante escrever num papel – sem identificação de nome - seu primeiro emprego (remunerado ou não), a idade que tinha e o que aprendeu com ele. Os papéis foram recolhidos e lidos pelo facilitador da dinâmica para que o grupo adivinhasse quem possuía aquele primeiro emprego. O objetivo principal da dinâmica, para além de reduzir possíveis tensões e criar um clima de cordialidade no grupo, foi promover maior integração entre os participantes, a partir do conhecimento de suas histórias, além de oportunizar maior aproximação entre os servidores.

b. Dinâmica “Telefone sem Fio Corporal”: nesta dinâmica, todos os participantes ficaram em fila. O facilitador se posicionou no último lugar da fila e iniciou a dinâmica solicitando ao penúltimo participante da fila para ficar de frente para ele (facilitador), repetir os movimentos corporais que ele fez e passar adiante. Em seguida, o penúltimo participante da fila repetiu as mesmas ações com o antepenúltimo participante e assim a dinâmica seguiu, sucessivamente, até chegar no primeiro da fila, que teve que repetir os movimentos corporais para todos assistirem. A dinâmica teve como objetivos reduzir possíveis tensões, por meio da descontração, ativar o corpo e a mente para os trabalhos que seriam iniciados, além de promover maior conhecimento interpessoal e integração no grupo.

c. Dinâmica “Rá-Ri-Rô”: na dinâmica, o grupo formou um círculo e o facilitador iniciou a atividade apontando, com os dois braços esticados para frente, em direção a um dos participantes, ao mesmo tempo em que falava “Rá”. Imediatamente, o participante que estava na direção do “Rá” levantava os dois braços esticados para cima, falando “Ri”, e os participantes que estavam em ambos lados do que falou “Ri”, apontavam com os dois braços esticados para os lados opostos, falando “Rô”. As próximas rodadas da dinâmica eram sempre iniciadas pelo participante que estava na direção do “Rá” e, à medida que erravam, os participantes iam saindo da dinâmica até sobraarem dois participantes, os vencedores. A dinâmica teve como objetivos reduzir possíveis tensões por meio da descontração, ativar o corpo e a mente para os trabalhos que seriam iniciados, além de promover maior conhecimento interpessoal e integração no grupo.

d. Dinâmica “Retângulos Coloridos”: a dinâmica consistiu em três rodadas. Na primeira rodada, o grupo teve a tarefa de colorir cada um dos 36 retângulos

contidos numa planilha entregue, no tempo de 1 minuto e 30 segundos, com qualidade. O conceito de qualidade era colorir com a cor definida em cada retângulo, sem deixar espaços brancos e sem invadir o outro retângulo. O facilitador indicava quantos minutos ou segundos faltava para finalizar o tempo. Após o fim do tempo, o facilitador contou quantos retângulos foram coloridos com qualidade e anotou na tabela de auxílio. Na segunda rodada, o grupo teve 2 minutos para planejar a melhor estratégia para repetir a tarefa visando melhores resultados e para definir quantos retângulos iriam colorir. Ao final dos 2 minutos, o facilitador anotou a quantidade planejada na tabela auxiliar e concedeu mais 1 minuto e 30 segundos para o grupo colorir os retângulos de uma nova planilha. Novamente, fez-se a apuração dos retângulos coloridos com qualidade. Na última rodada, o grupo teve mais 2 minutos para planejamento e para informar a quantidade planejada; o facilitador concedeu mais 1 minuto e 30 segundos para o grupo colorir os retângulos da nova planilha. No final da dinâmica, os participantes foram convidados a relatar as percepções que tiveram durante a dinâmica e suas análises. O objetivo principal da dinâmica foi fazer o grupo vivenciar a importância crucial que os momentos de planejamento apresentam para que os resultados sejam alcançados. Além disso, foram realizadas reflexões sobre variáveis que afetam o desempenho do grupo, como a comunicação efetiva entre seus membros, o conhecimento das características individuais de cada membro - principalmente pelo gestor - para decidir o papel de cada um no projeto, a experiência com as atividades do projeto e com o uso das ferramentas disponibilizadas pela Administração Pública, a rotina de monitorar regularmente os prazos das atividades e refazer o planejamento (caso seja necessário), dentre outras.

A descrição dos resultados segue nos itens a seguir.

Resultados e dinâmicas

Diagnóstico Participativo

No âmbito da avaliação contínua da performance organizacional, foi realizado um Diagnóstico Participativo sobre a percepção e atuação de todos os funcionários da SETADES no início de 2023 e início de 2024. Um dos objetivos principais em 2024 foi fazer uma comparação com os dados coletados em ambos os períodos, destacando quais foram os aspectos positivos e negativos e se houveram mudanças significativas e, em caso positivo, quais foram. Esta análise revelou que houve uma evolução, especialmente em relação à especificidade dos aspectos positivos em 2024 e à identificação de desafios comuns enfrentados por diferentes equipes. A seguir, será apresentada uma análise mais detalhada, dividida por ano e por polaridade.

Aspectos Positivos

2022	2023
<ul style="list-style-type: none">● Resultados● Aprendizados● Eleição do Lula● Capacitações● Reeleição do Casagrande● Amizade● Coletividade● Autonomia● Coesão● Trabalho presencial● Ambiente harmônico● Ampliação da rede socioassistencial	<ul style="list-style-type: none">● Desafios● Manutenção das políticas sociais● União da equipe● Proatividade e engajamento● Bons resultados● Aprendizado● Produtividade● Equipe técnica qualificada● Organização● Aquecimento do mercado● Ambiente tranquilo● Aumento na equipe● Acolhimento● Concurso● Coesão da equipe● Empatia● Novas experiências● Novos servidores● Agregador● Aproximação com municípios● Respeito● Simpatia

De forma geral, foi observada uma evolução significativa na descrição dos aspectos positivos em 2024, em comparação com 2023. Enquanto no ano anterior os pontos positivos eram generalistas, refletindo menos as particularidades de cada área, em 2024 houve uma maior especificidade, abordando o universo específico de cada equipe.

Aspectos Negativos

2022	2023
<ul style="list-style-type: none"> ● Pouca equipe ● Muita demanda ● Falta de comunicação ● Falta de planejamento ● Pouco trabalho em equipe ● Processo eleitoral ● Valor das diárias ● Apagar incêndios ● Falta de integração ● Baixa qualificação profissional ● Rotatividade dos profissionais ● Falta de feedback ● Faltam soluções duradouras ● Falta de rotina ● Insegurança ● Falta de cultura organizacional ● Hierarquia 	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipe reduzida ● Troca do governo federal ● Pouca integração entre as equipes / intersetorialidade ● Muita demanda ● Falta de qualificação ● Limitação na atuação técnica ● Preocupação política ● Desorganização ● Falta de recursos financeiros ● Alta rotatividade ● Falta de preparo dos municípios ● Falta de continuidade ● Falta de fluxos e processos ● Falta planejamento ● Pouca valorização profissional ● Falta de monitoramento ● Falta de acolhimento institucional para novas chegadas ● Burocracia ● Pouca qualidade técnica ● Falta de respeito ● Pouca valorização profissional ● Mudança de gestão ● Retrabalho

Comparando os aspectos negativos, notou-se uma redução na disparidade entre as diferentes equipes em 2024, sugerindo que desafios comuns foram identificados. Novos elementos, como a troca do governo federal e a

intersetorialidade, surgiram como pontos negativos em 2024, refletindo as mudanças no ambiente externo que impactam a organização.

Outros padrões notados falam sobre a questão da integração entre equipes e a intersetorialidade se destaca como um novo padrão negativo em 2024. A falta de continuidade, planejamento e valorização profissional permanecem desafios persistentes, bem como a falta de equipe, o que prejudica o bom andamento dos projetos liderados pelo órgão.

Por fim, outro objetivo da dinâmica era proporcionar momentos de reflexão em grupo sobre o ano de 2023 e que tais reflexões pudessem servir para uma análise crítica sobre o escopo no qual suas equipes operam. Desta forma, o Diagnóstico Participativo pretendia ser uma ferramenta para fomentar o diálogo e a busca por novas soluções para os problemas enfrentados que impactam diretamente o processo de planificação e gerenciamento dos projetos do órgão.



SUBAPI

Subsecretaria de Articulação de Projetos Intersectoriais

No dia 07 de fevereiro de 2024, no Epicentro BANDES, a equipe se reuniu para uma sessão dinâmica onde puderam avaliar e, se considerassem pertinente, atualizar a identidade organizacional estabelecida anteriormente em 2023.

❖ **Missão**

- Garantir a execução da política para a Primeira Infância: gestantes, crianças de 0 a 6 anos e suas famílias.

❖ **Visão**

- Ter executado o Plano Estadual da Primeira Infância e iniciar a implantação dos Planos Municipais da Primeira Infância em 48 municípios.

❖ **Valores**

- União, qualificação técnica, foco e autonomia.

Matriz FOFA ou SWOT

Fortalezas

- Conhecimento técnico;
- Conhecimento político;
- Articulação intersetorial com os municípios;
- Conhecimento da realidade do Espírito Santo;
- Comunicação assertiva;
- Equipe integrada;
- Estrutura física adequada e equipamentos.

Fraquezas

- Equipe reduzida;
- Dificuldade na execução do planejamento e do monitoramento dos projetos;
- Sobrecarga de trabalho;
- Acúmulo de funções.

Oportunidades

- Concurso público;
- Continuidade do Programa Criança Feliz;
- Aumento do cofinanciamento estadual (SCFV);
- Possibilidade de implantação do Programa Primeira Infância Melhor;
- Atenção dos organismos internacionais para temas relacionados à primeira infância;
- Projeto de reestruturação da força de trabalho.

Ameaças

- Falta de oferta de qualificação profissional;
- Equipe reduzida;
- Eleições municipais (muitas mudanças provocadas por ela);
- Processos morosos.

Carteira de projetos

A seguir, apresenta-se os projetos do setor e os resultados das discussões sobre cada um dos seus objetivos. Com esse material será possível implementar uma rotina de monitoramento dos marcos críticos e suas entregas.

Observatório da Primeira Infância - OPIC
Objetivo
Realizar a articulação intersetorial e estabelecer um termo de cooperação entre secretarias, conduzindo estudos de viabilidade e assinando um termo de referência com Fapes, Prodest e IJSN, com o objetivo de desenvolver um painel informativo que apoie as decisões relacionadas às políticas públicas para a primeira infância até o final de 2024.
Dinâmica SMART
S = articulação intersetorial; termo de cooperação firmado entre as secretarias; realização de estudos sobre a sua viabilidade M = 01 termo de referência assinado com Fapes, Prodest e IJSN A = PEPI já foi escrito e amplamente divulgado; Comitê Intersetorial pactuado; parceria feita com Fapes, IJSN e Prodest R = ter os indicadores para embasar decisões sobre as políticas públicas voltadas à primeira infância; monitoramento e acompanhamento do PEPI T = até o final de 2024
Marcos críticos
<ol style="list-style-type: none">1. Reunião com o IJSN realizada (06/02/2024)2. Minuta entregue pelo IJSN (15/04/2024)3. Apresentação com a Secretária realizada (19/04/2024)4. Reunião para a validação do comitê (10/05/2024)5. Autorização orçamentária feita pela SEP (30/05/2024)6. Termo de cooperação assinado (15/06/2024)
Indicadores
<ul style="list-style-type: none">• Cumprimento de prazos

Brinquedopraças
<p>Objetivo</p> <p>Realizar monitoramento contínuo da execução por meio de visitas técnicas e acompanhamento remoto dos 22 municípios, com o objetivo de garantir o cumprimento dos objetivos, prazos e da qualidade dos serviços municipais até o final de 2024.</p>
<p>Dinâmica SMART</p> <p>S = monitorar a execução com visitas técnicas e monitoramento remoto M = 22 municípios A = descentralização de recursos pelo Departamento de Edificações e de Rodovias e municípios R = cumprimento dos objetivos, prazos e da qualidade do serviço T = até o final de 2024</p>
<p>Marcos críticos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Licitações dos municípios terminadas (30/04/2024) 2. Visitas técnicas iniciadas – Fase 1 (17/06/2024) 3. Visitas técnicas terminadas – Fase 1 (15/08/2024) 4. Visitas técnicas iniciadas – Fase 2 (7/10/2024) 5. Visitas técnicas terminadas – Fase 2 (18/11/2024)
<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de praças completas • % de execução orçamentária dos municípios • Número de visitas feitas

Pintar na Primeira Infância - PIARTE

Objetivo

Lançar o edital do PIARTE, adaptando-o para ambientes internos com exposição das obras em 45 murais/telas, visando fortalecer os vínculos dos participantes com suas famílias e a comunidade até março de 2024.

Dinâmica SMART

S = lançamento do edital de 2024; readequação do modelo do PIARTE para ambientes internos com exposição das obras

M = 45 municípios (murais e telas)

A = bons resultados nos municípios participantes e premiação já reconhecida

R = Fortalecimento dos vínculos; memória afetiva; estímulo cultural e de lazer

T = até março de 2024

Marcos críticos

1. Termo de referência elaborado (28/03/2024)
2. Edital lançado (30/04/2024)
3. Resultado das pinturas vencedoras divulgado (01/07/2024)
4. Execução das pinturas iniciada (27/02/2025)
5. Execução das pinturas finalizada (02/05/2025)

Indicadores

- Número de municípios participantes
- Número de crianças participantes no concurso
- Número de telas feitas
- Cumprimento dos prazos



Equipe da SUBAPI



SUBTRAB

Subsecretaria de Trabalho, Emprego e Geração de Renda

No dia 09 de fevereiro de 2024, no Epicentro BANDES, a equipe se reuniu para uma sessão dinâmica onde puderam avaliar e, se considerassem pertinente, atualizar a identidade organizacional estabelecida anteriormente em 2023.

❖ **Missão**

- Desenvolver políticas públicas de intermediação e qualificação profissional para oportunizar o acesso ao emprego formal com prioridade às pessoas em situação de vulnerabilidade.

❖ **Visão**

- Ser referência na execução da política estadual do trabalho com credibilidade e produtividade na intermediação da mão de obra, desenvolvendo políticas de qualificação profissional para formação de mão de obra, visando o aumento da empregabilidade, prioritariamente, das pessoas em situação de vulnerabilidade no Espírito Santo.

❖ **Valores**

- Integração, democracia, determinação e sensibilidade.

Matriz FOFA ou SWOT

Fortalezas

- Equipe coesa e engajada;
- Infraestrutura;
- Agências do Sistema Nacional de Emprego - SINE;
- Articulação com a Assistência Social (Programa Incluir e Programa Acessuas Trabalho);
- Articulação com o Ministério do Trabalho e Emprego;
- Funcionamento do Conselho do Trabalho;
- Recursos captados junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Fraquezas

- Equipe reduzida;
- Pouco recurso financeiro;
- Necessidade de qualificação das equipes do SINE;
- Sem autonomia para a escolha dos gestores das agências do SINE;
- Gestão do conhecimento insuficiente.

Oportunidades

- Novas tecnologias;
- Disponibilidade de assessoramento;
- Articulação com instituições representativas do setor econômico, com municípios e secretarias;
- Captação de fundos;
- Gestão estratégica;
- Formatação do Observatório do Trabalho do Espírito Santo.

Ameaças

- Baixa escolarização da força de trabalho;
- Pouco comprometimento dos municípios para a organização dos Conselhos do Mundo do Trabalho;
- Alto custo dos serviços para a qualificação profissional;
- Precarização das relações de trabalho;
- Exclusão de pessoas a partir do processo de automação do trabalho.

Carteira de projetos

Agência Itinerante do Sistema Nacional de Emprego - SINE

Objetivo

Realizar 15 edições do SINE Itinerante para atender trabalhadores e facilitar sua inserção no mercado de trabalho, especialmente em áreas não alcançadas pelas agências do SINE, até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = atender o trabalhador e colocá-lo no mercado de trabalho, nas ações do Estado Presente; atender locais que ficam longe dos SINES

M = 15 ações do SINE

A = possuem as ferramentas necessárias; possuem equipe para o acompanhamento; há demanda; existem pessoas que precisam ser efetivadas no mercado de trabalho

R = o SINE não chega em todos os locais onde precisa

T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Primeira ação do SINE Itinerante (22/02/2024)
2. Ações do SINE planejadas (29/02/2024)
3. Primeiro mapeamento dos locais realizado (28/03/2024)
4. Resultados apresentados ao conselho referentes ao mapeamento (21/06/2024)
5. Segundo mapeamento realizado (31/07/2024)
6. Última ação do SINE realizado (14/12/2024)
7. Apresentação do OTES (31/12/2024)

Indicadores

- Número de ações
- Número de pessoas atendidas
- Número de pessoas encaminhadas
- % de cumprimento das metas

CAPAZ

Objetivo

Capacitar e intermediar 2.400 pessoas para ingressarem na indústria de base, a fim de atender à demanda das indústrias e empresas, e qualificar beneficiários da Assistência Social até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = qualificar e intermediar pessoas para trabalhar na indústria de base
M = 24.000 pessoas inscritas no SINE // 400 pessoas encaminhadas para postos de trabalho; 1º semestre: 60 turmas com 20 alunos cada em 16 cidades // 2º semestre: 60 turmas com 20 alunos cada em 20 cidades
A = temos o recurso financeiro (estadual e federal)
R = suprir a demanda das indústrias e empresas; qualificação dos beneficiários da Assistência Social; retomada pelo Governo Federal da oferta de cursos profissionalizantes
T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Termo assinado com o SENAI (12/04/2024)
2. Turmas iniciadas (02/05/2024)
3. Primeira formatura realizada (05/06/2024)
4. Avaliação do projeto 1º semestre realizada (31/07/2024)
5. Avaliação do projeto 2º semestre (13/12/2024)
6. Última formatura realizada (20/12/2024)

Indicadores

- % de concluintes
- % de matrículas do Cadastro Único
- Número de pessoas qualificadas
- Número de pessoas intermediadas
- % de evasão
- Número de vagas ofertadas

Observatório do Trabalho do Espírito Santo - OTES

Objetivo

Centralizar e analisar dados sobre o mercado de trabalho no Espírito Santo, por meio de um painel e três seminários, a fim de consolidar informações diversas sobre o mundo do trabalho no estado e fornecer subsídios para a tomada de decisões sobre políticas públicas até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = centralizar e tratar dados sobre o mercado de trabalho no Espírito Santo
M = 01 painel e 03 seminários
A = há recursos financeiros e parcerias firmadas
R = “radiografia” do mundo do trabalho no ES; dados centralizados; variedade dos dados; fonte de informações para a tomada de decisão
T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Decreto do Observatório Publicado (27/03/2024)
2. Termo com o IFES assinado (28/03/2024)
3. 1º seminário realizado (30/04/2024)
4. Termos assinados (28/05/2024)
5. 2º seminário realizado (28/05/2024)
6. Painel lançado (12/11/2024)
7. 3º seminário lançado (12/11/2024)

Indicadores

- Cumprimento de prazos
- Número de participantes nos seminários



Equipe da SUBTRAB



SUBADES - GSUAS

*Subsecretaria de Assistência e Desenvolvimento Social
Gerência de Gestão do Sistema Único de Assistência Social*

No dia 19 de fevereiro de 2024, no Epicentro BANDES, a equipe se reuniu para uma sessão dinâmica onde puderam avaliar e, se considerassem pertinente, atualizar a identidade organizacional estabelecida anteriormente em 2023.

❖ **Missão**

- Estudar o território socioassistencial do Espírito Santo - ES, monitorar o Plano Estadual de Assistência Social - PEAS, nos municípios do ES e promover ações para minimizar a vulnerabilidade social.

❖ **Visão**

- Estimular e garantir o cofinanciamento dos serviços da rede socioassistencial, conhecer o território, fortalecendo a Política Estadual de Assistência Social no ES e alcançando a excelência na gestão do SUAS.

❖ **Valores**

- Ética, comprometimento, responsabilidade, colaboração, transparência, inovação e criatividade.

Matriz FOFA ou SWOT

Fortalezas

- Conhecimento da rede socioassistencial do ES;
- Acesso às bases de dados específicas;
- Direcionar a Política de Assistência Social dentro do ES;
- Comprometimento profissional;
- Experiência acumulada;
- Interação da equipe;
- Resiliência da equipe;
- Estrutura física;
- Corpo técnico qualificado;
- Busca pelo aprimoramento;
- Possibilidade de transformação social;
- Capacidade de articulação para a ampliação do cofinanciamento estadual.

Fraquezas

- Déficit de profissionais;
- Alta rotatividade dos profissionais;
- Baixo estímulo à inovação;
- Sobrecarga de trabalho;
- Infraestrutura tecnológica deficiente (comunicação com os municípios).

Oportunidades

- Alinhamento das políticas federais e estaduais;
- Aumento do orçamento estadual da Assistência Social;
- Governos federal e estadual atuais (2023 - 2026) sensíveis às questões sociais;
- Interação do Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional - SISAN e SUAS;
- Concurso público: possibilidade de novas convocações;
- Reorganização da SETADES;
- Cenário político favorável a regionalização dos serviços;
- Possibilidade de articulação com o governo federal.

Ameaças

- Indicação partidária sem considerar o perfil e a qualificação profissional;
- Baixa capacidade de gestão orçamentária e financeira dos municípios;
- Desorganização dos municípios;
- Ausência de capacitação dos profissionais municipais;
- Ano de eleições municipais.

Carteira de projetos

Plano Estadual de Assistência Social - PEAS
Objetivo
Desenvolver e aprovar um Plano Estadual de Assistência Social - PEAS, incluindo um diagnóstico socioterritorial para sua formulação, que ofereça diretrizes para a implementação do SUAS e o funcionamento do pacto federativo, com previsão de conclusão até o final de 2024.
Dinâmica SMART
S = construir e aprovar o plano e elaborar um diagnóstico socioterritorial para a sua composição M = 01 Plano Estadual de Assistência Social A = existem outros planos feitos anteriormente; relacionamento positivo com o Conselho Estadual de Assistência Social - CEAS; obrigações legais; grupo de trabalho instituído R = fornece as diretrizes para a execução do SUAS; funcionamento do pacto federativo T = até o final de 2024
Marcos críticos
<ol style="list-style-type: none">1. Documento do PEAS consolidado (20/03/2024)2. Minuta para o plano final entregue (28/03/2024)3. Texto aprovado pelo CEAS(09/04/2024)
Indicadores
<ul style="list-style-type: none">● Cumprimento de prazos● Número de reuniões para discussão do PEAS● Número de capítulos revisados por cada indivíduo

Cofinanciamento dos Centros Dia e das Residências Inclusivas

Objetivo

Desenvolver critérios para selecionar os municípios que receberão cofinanciamento para a implantação de cerca de 15 Centros Dia e para a manutenção de 10 Residências Inclusivas até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = elaborar critérios para a seleção dos municípios que irão receber cofinanciamento para a implantação de Centros Dia e a manutenção das Residências Inclusivas;

M = aproximadamente 15 Centros Dia; 10 Residências Inclusivas

A = existe amparo legal; interesses políticos; existe demanda; equipe possui expertise e tipificação

R = municípios não possuem os serviços; há demanda e necessidade da garantia de direitos

T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Portaria publicada (01/04/2024)
2. Pactuação na Comissão Intergestores Bipartite - CIB realizada (04/04/2024)
3. Aprovação pelo Conselho Estadual de Assistência Social - CEAS realizada (09/04/2024)
4. Critérios publicados por meio de portaria (10/04/2024)
5. Termo de Aceite assinado (15/05/2024)
6. Repasse para os municípios realizado (28/06/2024)

Indicadores

- Cumprimento dos prazos
- Número de Termos de Aceite recebidos

Revista SUAS ES

Objetivo

Lançar uma revista sobre o SUAS contendo até 10 artigos acadêmicos e apresentações de práticas, com o objetivo de valorizar e disseminar o trabalho da Assistência Social, com previsão de publicação até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = publicação de uma revista sobre o SUAS no Espírito Santo com artigos acadêmicos e mostra de práticas

M = 01 revista com 10 artigos

A = existem acadêmicos que pesquisam sobre o tema e há a necessidade de publicizá-lo, além de ser uma demanda do Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS

R = valorizar o trabalho do SUAS; difundir conhecimento, melhora do trabalho do SUAS

T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Edital lançado (01/03/2024)
2. Recebimento de artigos até (02/04/2024)
3. Artigos corrigidos (30/04/2024)
4. Artigos revisados (20/05/2024)
5. Revista lançada (25/05/2024)

Indicadores

- Cumprimento de prazos
- Número de artigos recebidos
- Número de reuniões de comitê
- Número de reuniões de pareceristas

Sistema Estadual de Informação e Gestão do SUAS - SEIGSUAS

Objetivo

Adquirir um sistema personalizado que integre e sistematize as informações fornecidas pelos municípios sobre os serviços, programas, projetos e benefícios do SUAS, visando centralizar os dados e promover transparência para a tomada de decisão e uma gestão mais eficiente do SUAS, com conclusão prevista até o final de junho de 2024.

Dinâmica SMART

S = adquirir o sistema personalizado; sistematizar as informações fornecidas pelos municípios com informações sobre os serviços, programas, projetos e benefícios do SUAS

M = 01 sistema

A = temos orçamento; necessidade de organizar os dados; informatização de dados; dados já existentes

R = necessidade de centralização dos dados; transparência para a tomada de decisão; gestão do SUAS + eficiente

T = até o final de junho de 2024

Marcos críticos

1. Processo licitatório autuado (23/02/2024)
2. Resultado divulgado (31/05/2024)

Indicadores

- % de etapas concluídas



Equipe da SUBADES - GSUAS



SUBADES - GBTR

*Subsecretaria de Assistência e Desenvolvimento Social
Gerência de Benefícios e Transferência de Renda*

No dia 20 de fevereiro de 2024, no Epicentro BANDES, a equipe se reuniu para uma sessão dinâmica onde puderam avaliar e, se considerassem pertinente, atualizar a identidade organizacional estabelecida anteriormente em 2023.

❖ **Missão**

- Promover e ampliar o acesso aos benefícios socioassistenciais e transferência de renda no âmbito do SUAS no Espírito Santo, por meio da articulação de ações intra e intersetoriais.

❖ **Visão**

- Alcançar altos padrões de qualidade na gestão e execução das políticas de benefícios socioassistenciais e transferência de renda no âmbito do SUAS, por meio de ações de apoio técnico, de monitoramento, de acompanhamento e ações intra e intersetoriais no Espírito Santo.

❖ **Valores**

- Ética, comprometimento, responsabilidade, transparência, inovação e criatividade.

Matriz FOFA ou SWOT

Fortalezas

- Ética profissional;
- Experiência acumulada;
- Comprometimento e dedicação da equipe;
- Corpo técnico qualificado;
- Busca pelo aprimoramento;
- Possibilidade de transformação social.

Fraquezas

- Equipe pressionada para gerar resultados sem a devida reflexão;
- Falta de integração e comunicação entre as equipes;
- Déficit de profissionais;
- Desvalorização profissional;
- Falta de articulação entre os setores;
- Deficiência no planejamento e na formalização dos processos de trabalho;
- Descontinuidade e descumprimento dos fluxos de processo de trabalho estabelecidos;
- Concentração das funções administrativas na equipe;
- Falta de tempo para aprimoramento do servidor.

Oportunidades

- Alinhamento das políticas federais e estaduais;
- Aumento do orçamento da Assistência Social no Espírito Santo;
- Governos federal e estadual atuais (2023 - 2026) sensíveis à questão social;
- Consolidação do SUAS;
- Implantação Sistema Estadual de Informação e Gestão do SUAS - SEIGSUAS;
- Concurso público;
- Possibilidade de articulação com o governo federal.

Ameaças

- A oferta de benefícios e transferência de renda desarticulados com serviços, programas e projetos;
- Indicação partidária sem considerar o perfil e a qualificação profissional;
- Fragilidade das políticas públicas de Segurança Alimentar e SUAS;
- Dificuldade na gestão de recursos humanos, orçamentários e financeiros dos municípios e do estado;
- Transições de governo municipal;
- Falta de prioridade no desenvolvimento das tecnologias;
- Interferência política e pressão sobre o trabalho técnico e de gestão, aumentando risco de erros operacionais;
- Judicialização da política de Assistência Social;
- Fragilidade na articulação intra e intersetorial;
- Aquecimento global.

Carteira de projetos

Reformulação do Projeto Bolsa Capixaba

Para alguns projetos, como aqueles que necessitam de uma reformulação/revisão devido a razões técnicas e burocráticas, foi identificada a necessidade de discussões mais aprofundadas com todos os membros da equipe. Para tanto, foi proposta uma dinâmica para redefinição do problema, onde cada um, de forma silenciosa, deveria responder as perguntas elencadas abaixo.

Após isso, a equipe pode discutir sobre o que cada um pontuou e determinar as respostas adequadas para cada uma das perguntas. Outro objetivo importante deste momento é que todos pudessem ter seus respectivos pontos de vista sobre a reformulação do Bolsa Capixaba e chegassem em um consenso. Os pontos discutidos e seu posterior consenso seguem abaixo:

O que?

Reformular o Projeto Bolsa Capixaba para aumentar sua efetividade.

Para quem?

- Atuais famílias beneficiárias.
- Público pretendido:
 - Ser beneficiário do Programa Bolsa Família;
 - Ter ao menos um membro entre 0 a 6 anos incompletos;
 - Renda per capita menor ou igual ao valor de referência adotado pelo Governo Federal no Programa Bolsa Família, desconsiderando os valores dos demais benefícios recebidos.
- Critérios de prioridade:
 - Crianças de 0 a 3 anos;
 - Idosos;
 - Pessoas com deficiência;
 - Maior número de crianças.

Como?

- Realizar o planejamento intersetorial.
- Propor um novo projeto de lei do PBC e um decreto que o regulamenta:

- Revogar a lei anterior;
- Possibilidade de mudança de nome;
- Modificação do sistema;
- Preparar o termo de adesão do município.
- Estudar a implantação de um canal específico para atendimento das famílias.
- Viabilizar a comunicação por correio.
- Elaborar um plano de comunicação para o projeto (app Android e los; Bot de WhatsApp, 4 ações de apoio técnico).
- Desenho do benefício - Modelo: parcela fixa + variável por criança de 0 a 6 anos incompletos.

Abaixo, segue a planificação dos objetivos, marcos críticos e indicadores do projeto.

Reformulação do Projeto Bolsa Capixaba

Objetivo

Reestruturar o Projeto Bolsa Capixaba para aumentar sua eficácia e seu impacto nas famílias vulneráveis, com o objetivo de beneficiar aproximadamente 37.000 famílias por mês até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = reformular o Projeto Bolsa Capixaba

M = aproximadamente 37.000 famílias/mês

A = O Projeto Bolsa Capixaba já existe; já possui orçamento previsto; deliberado por gestores

R = torná-lo eficaz e com maior impacto nas famílias vulneráveis

T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Escopo elaborado (15/03/2024)
2. Reunião com a Prodest realizada (18/03/2024)
3. Minuta elaborada (30/04/2024)
4. Projeto básico elaborado (06/05/2024)
5. Decreto publicado (01/07/2024)
6. Contrato com o Banestes assinado (10/07/2024)

7. Campanha e apoios técnicos iniciados (05/08/2024)
8. Pagamento iniciados (30/08/2024)

Indicadores

- Número de cartões entregues
- % de benefícios devolvidos
- Número de famílias beneficiadas
- Número de benefícios concedidos

Projeto Vale Gás Capixaba

Objetivo

Assegurar o atendimento aos beneficiários, concedendo 7.000 benefícios a cada dois meses para complementar a renda das famílias vulneráveis e mitigar o impacto do preço do Gás Liquefeito de Petróleo - GLP, combatendo a insegurança alimentar e nutricional, além de prestar assessoramento aos municípios até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = diminuir o impacto do aumento do custo do GLP; garantir o atendimento dos beneficiários; fazer o assessoramento dos municípios

M = 7.000 famílias/bimestralmente

A = está previsto em lei; previsto no PPA; já está em execução; existe demanda; sua proposta é semelhante ao projeto Bolsa Capixaba

R = complementação da renda das famílias vulneráveis; reduz o impacto do valor do GLP; combate a insegurança alimentar e nutricional

T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Segundo pagamento do ano efetuado (31/03/2024)
2. Apoios técnicos realizados (30/04/2024)
3. Solicitação de aumento orçamentário realizado (30/04/2024)
4. Normas elaboradas (30/08/2024)
5. Último pagamento de 2024 realizado (31/11/2024)
6. Sistema entregue (02/12/2024)

Indicadores

- Número de cartões entregues
- Número de famílias beneficiadas
- % de atendimento do público elegível atendido



Equipe da SUBADES - GBTR



SUBADES - GPSB

*Subsecretaria de Assistência e Desenvolvimento Social
Gerência de Proteção Social Básica*

No dia 21 de fevereiro de 2024, no Epicentro BANDES, a equipe se reuniu para uma sessão dinâmica onde puderam avaliar e, se considerassem pertinente, atualizar a identidade organizacional estabelecida anteriormente em 2023.

❖ **Missão**

- Ofertar apoio técnico, por meio de monitoramento e assessoramento aos trabalhadores do SUAS nos municípios capixabas para a execução da política de proteção social básica.

❖ **Visão**

- Garantir o apoio técnico para a política de proteção social básica a 100% dos municípios capixabas.

❖ **Valores**

- Comprometimento com a política social, responsabilidade, inovação e trabalho em equipe.

Matriz FOFA ou SWOT

Fortalezas

- Trabalho em equipe;
- Profissionais competentes;
- Força de vontade;
- Comprometimento;
- Proatividade;
- Resolutividade;
- Busca por conhecimento.

Fraquezas

- Déficit de profissionais;
- Alta rotatividade dos profissionais;
- Equipes pressionadas para gerarem resultados sem a devida reflexão;
- Desvalorização profissional;
- Descontinuidade dos fluxos de processo de trabalho;
- Deficiência no planejamento e na gestão dos processos de trabalho;
- Deficiência na gestão do conhecimento do setor.

Oportunidades

- Ampliar a participação em instâncias colegiadas dentro e fora da SETADES;
- Participação na elaboração do Plano Estadual de Assistência Social;
- Implantação do Sistema Estadual de Informação e Gestão do SUAS - SEIGSUAS;
- Implantação do painel do Observatório do Trabalho do Espírito Santo;
- Consolidação do bom relacionamento com o Ministério de Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome - MDS;
- Início do cofinanciamento para o serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas.

Ameaças

- Fragmentação de serviços, programas e projetos;
- Indicação partidária sem considerar o perfil e a qualificação profissional;
- Baixa capacidade de gestão orçamentária e financeira dos municípios;
- Período eleitoral municipal;
- Rotatividade de pessoal estadual e municipal;
- Defasagem no desenvolvimento das tecnologias para as políticas de assistência;
- Falta de integração e comunicação entre as equipes;
- Falta de articulação entre os setores;
- Implantação do projeto Favela 3D em parceria com a Gerando Falcões;
- Fragmentação do processo de trabalho do Projeto de Construção, Reforma e/ou Ampliação de Equipamentos Socioassistenciais.

Carteira de projetos

Programa Incluir
Objetivo
Expandir a presença do Programa Incluir nos municípios, proporcionando apoio técnico adicional, assessoramento e monitoramento, com a contratação de até 242 equipes, visando prevenir vulnerabilidades e riscos sociais, além de ampliar o acesso aos direitos sociais, fortalecendo as equipes do Incluir e estendendo as ações da SETADES nos municípios.
Dinâmica SMART
S = ofertar mais equipes nos municípios; ofertar mais apoios técnicos, assessoramento e monitoramento nos municípios M = 242 equipes no máximo; esperada a adesão de 39 municípios; no mínimo 01 apoio técnico para os municípios adesos A = já foi pactuado e aprovado; projeto já existe e existe equipe técnica com expertise; recurso financeiro garantido, além de ser uma demanda dos municípios R = prevenção das vulnerabilidades e dos riscos sociais; fortalecimento das equipes nos municípios; ampliação ao acesso dos direitos sociais; promoção da autonomia para os indivíduos e as famílias atendidos; ampliação das ações da SETADES nos municípios. T= até o final de 2024
Marcos críticos
<ol style="list-style-type: none">1. Edital publicado (22/02/2024)2. Municípios adesos (15/03/2024)3. Repasse feito aos municípios (30/04/2024)4. Equipes contratadas (01/07/2024)5. Apoio técnico iniciado (01/08/2024)6. Resultados das ações executadas pelas equipes contratadas consolidados (30/08/2024)7. Projeto do Programa Incluir 2025 preparado (14/11/2024)8. Prestação de contas elaborada (13/12/2024)
Indicadores
<ul style="list-style-type: none">● % de municípios adesos● Quantidade de equipes contratadas● Quantidade de apoios técnicos● Quantidade de encaminhamentos para a Educação e o Trabalho

Construção, Reforma e/ou Ampliação de Equipamentos Socioassistenciais

Objetivo

Continuar o monitoramento das obras do último edital (2021/2022) e das obras do novo edital (2023/2024), acompanhando 12 obras do edital anterior e 103 obras do novo edital, com o objetivo de aprimorar as condições de trabalho dos profissionais do SUAS e humanizar o atendimento aos beneficiários até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = dar continuidade ao monitoramento das obras do último edital (2021/2022) e do novo edital (2023/2024)
M = 12 obras (incluindo entregas) de 2021/2022; 103 obras de 2023/2024
A = tem orçamento previsto; projeto prioritário para o governo; fortalecimento do SUAS no ES; tem equipe técnica; tem demanda da população
R = melhorar as condições de trabalho para os trabalhadores do SUAS; melhora da infraestrutura do espaço físico; melhora para os beneficiários e acolhimento humanizado
T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Municípios adesos (21/02/2024)
2. Apoio técnico realizado (30/05/2024)
3. 1º repasse efetuado (30/05/2024)
4. Monitoramento iniciado (03/06/2024)
5. Obras finalizadas - Edital 2021/2022 (14/06/2024)
6. Prestação de contas feita - Edital 2021/2022 (14/08/2024)

Indicadores

- Número de municípios presentes no apoio técnico
- IDCAS
- Número de municípios que aderiram ao edital
- Número de obras finalizadas

Mapeamento dos Processos da GPSB

Objetivo

Efetuar o levantamento de 10 processos de trabalho da GPSB, visando a organização e melhoria da gestão do conhecimento no setor, com previsão de conclusão até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = levantamento dos processos de trabalho da GPSB; mapeamento dos fluxogramas

M = 10 processos de trabalho mapeados

A = existe o conhecimento que necessita de organização; existem ferramentas e conhecimentos disponíveis

R = organização; gestão do conhecimento; padronização; aumento da eficiência; dados para a tomada de decisões; alcançar a missão da GPSB; evitar retrabalho e aprimoramento das ações

T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Curso de mapeamento de processos feito (12/03/2024)
2. Processos levantados (30/04/2024)
3. Processos mapeados (13/12/2024)

Indicadores

- Cumprimento de prazos
- Número de processos mapeados



Equipe da SUBADES - GPSB



SUBADES - GPSE

*Subsecretaria de Assistência e Desenvolvimento Social
Gerência de Proteção Social Especial*

No dia 22 de fevereiro de 2024, no Epicentro BANDES, a equipe se reuniu para uma sessão dinâmica onde puderam avaliar e, se considerassem pertinente, atualizar a identidade organizacional estabelecida anteriormente em 2023.

❖ **Missão**

- Garantir e ampliar o acesso à proteção social especial da política de Assistência Social no Espírito Santo, coordenando ações de fortalecimento dos serviços e programas socioassistenciais de média e alta complexidade.

❖ **Visão**

- Consolidar os princípios da gestão pública no monitoramento dos programas e serviços socioassistenciais e na oferta do apoio técnico no âmbito da proteção social especial aos municípios capixabas.

❖ **Valores**

- Ética, comprometimento, responsabilidade, transparência, inovação, criatividade, sensibilidade e empatia.

Matriz FOFA ou SWOT

Fortalezas

- Comprometimento profissional;
- Experiência acumulada;
- Compartilhamento de ideias e experiências;
- Sensibilidade na escuta às demandas dos municípios;
- Comprometimento da equipe;
- Corpo técnico qualificado;
- Amplas possibilidades de interlocuções e compartilhamento de conhecimento.

Fraquezas

- Falta de integração e comunicação entre as equipes;
- Déficit de profissionais;
- Período de adaptação dos novos servidores;
- Alta rotatividade dos profissionais;
- Falta de articulação entre os setores;
- Equipe reduzida;
- Descontinuidade dos fluxos de processo de trabalho;
- Deficiência no planejamento e avaliação dos processos de trabalho.

Oportunidades

- Aumento do orçamento da Assistência Social no Espírito Santo;
- Governos federal e estadual atuais (2023 - 2026) sensíveis às questões sociais;
- Recursos destinados à reestruturação da rede socioassistencial da PSE;
- Recomposição da equipe por meio do concurso público;
- Possibilidade de articulação com o governo federal.

Ameaças

- Alto índice de judicialização dos serviços de alta complexidade;
- Fragilidade das normativas da política estadual de Assistência Social;
- Baixa capacidade de gestão orçamentária e financeira dos municípios;
- Transições de governo municipal;
- Rotatividade de pessoal nos municípios;
- Falta de prioridade no desenvolvimento das tecnologias;
- Interferência política no trabalho técnico e na gestão da judicialização da política de Assistência Social no âmbito municipal;
- Fragilidade na articulação intersetorial em nível estadual;
- Equipes pressionadas para gerarem resultados sem a devida reflexão.

Carteira de projetos

Benefício Cuidador
Objetivo
Divulgar o fluxo para o recebimento do Benefício Cuidador, elaborar a metodologia para o acompanhamento dos beneficiários e realizar a adequação e parametrização dos pagamentos para aproximadamente 3.000 beneficiários, que receberão o valor de um salário mínimo por 12 meses (renováveis), com o objetivo de reduzir os casos de judicialização e garantir os direitos do público-alvo até o final de 2024.
Dinâmica SMART
S = divulgar o fluxo para o recebimento do benefício; elaborar a metodologia para acompanhamento dos beneficiários; adequação e parametrização dos pagamentos M = aproximadamente 3.000 beneficiários, recebendo o valor de um salário mínimo por 12 meses (renováveis) A = há demanda; interlocução com o Colegiado de Gestores Municipais de Assistência Social do ES - COGEMASES; previsão no Plano Pluri Anual - PPA R = impacto na redução dos casos de judicialização; garantia de direitos; legitimidade nas instâncias de pactuação T = até o final de 2024
Marcos críticos
<ol style="list-style-type: none">1. Pactuação com a Secretaria de Economia e Planejamento - SEP (03/06/2024)2. Lei aprovada (04/07/2024)3. Sistema implantado (05/08/2024)4. Projeto lançado (18/09/2024)5. Formação técnica efetuada (30/09/2024)6. Primeiro pagamento efetuado (29/11/2024)
Indicadores
<ul style="list-style-type: none">● Número de famílias contempladas (idosos e PCD)● % de benefícios devolvidos● Número de judicializações para acolhimento de pessoa idosa

Acolhimento Institucional para Mulheres em Situação de Violência

Objetivo

Elaborar as definições gerais sobre o Acolhimento Institucional para Mulheres em Situação de Violência e elaborar o fluxograma de atendimento para a publicação de 01 edital com os objetivos de combater a violência de gênero e proteger a vida da mulher até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = elaborar as definições gerais sobre o projeto; elaborar o fluxograma de atendimento
M = 01 edital publicado
A = existe a demanda; existe o recurso financeiro; falta aprimoramento dos serviços existentes
R = combate à violência de gênero; proteção da vida da mulher; proposta pioneira a partir da proposta do SUAS
T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Projeto elaborado (16/05/2024)
2. Edital publicado (30/08/2024)
3. Organização da Sociedade Civil - OSC selecionada (30/09/2024)
4. Projeto lançado (29/11/2024)

Indicadores

- Cumprimento de prazos
- Número de reuniões internas para o projeto
- Número de reuniões com outras secretarias
- Número de reuniões para elaboração do edital
- Número de reuniões para a seleção da OSC

Programa de Erradicação do Trabalho Infantil - PETI Itinerante

Objetivo

Alcançar as microrregiões do Espírito Santo, promovendo a divulgação do PETI no interior, incluindo ação de reconhecimento para municípios destacados, conduzir oficinas de formação para as datas de 18/05 e 12/06, e monitorar o Plano de Trabalho do PETI, com implementação de 06 ações do programa e realização de 01 seminário estadual para proteger a infância e erradicar o trabalho infantil até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = atingir as microrregiões do ES; divulgar o PETI no interior do ES; ação do “município destaque”; realizar oficinas de formação para trabalhar a data de 18/05 e 12/06; monitoramento do Plano de Trabalho do PETI

M = 06 ações do PETI e 01 seminário estadual

A = existe a demanda; ações já acontecem; metodologia estruturada; orçamento prevista; possuem parcerias consolidadas

R = proteção à infância; erradicação do trabalho infantil; conscientização sobre o trabalho infantil

T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Ações iniciadas (31/03/2024)
2. 1º monitoramento realizado (27/03/2024)
3. Oficinas sobre 18/05 realizadas (10/04/2024)
4. Campanha com a Polícia Rodoviária Federal - PRF e Municípios (18/05/2024)
5. Seminário estadual realizado (26/06/2024)
6. 2º monitoramento realizado (30/07/2024)
7. Última ação do PETI realizada (30/08/2024)

Indicadores

- Número de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil
- Número de famílias acompanhadas
- Número de municípios adesos
- Número de ações do PETI



Equipe da SUBADES - GPSE



SUBADES - GSAN

*Subsecretaria de Assistência e Desenvolvimento Social
Gerência de Segurança Alimentar e Nutricional*

No dia 26 de fevereiro de 2024, na Sala 3 da SETADES, a equipe se reuniu para uma sessão dinâmica onde puderam avaliar e, se considerassem pertinente, atualizar a identidade organizacional estabelecida anteriormente em 2023.

❖ **Missão**

- Promover e ampliar o acesso à Segurança Alimentar e Nutricional no Espírito Santo, coordenando ações de combate à fome e insegurança alimentar e nutricional, bem como a implantação do Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional - SISAN junto aos municípios capixabas.

❖ **Visão**

- Ter a GSAN reestruturada com equipe técnica específica para cada projeto ou programa, garantindo a continuidade da execução da Política de Segurança Alimentar e Nutricional em nível estadual.

❖ **Valores**

- Ética, comprometimento, responsabilidade, transparência, inovação, criatividade e cooperação.

Matriz FOFA ou SWOT

Fortalezas

- Experiência acumulada no serviço público;
- Resiliência da equipe;
- Comprometimento da equipe;
- Busca pelo aprimoramento;
- Mudança no desenho da execução do CDA;
- Sistema específico para o Programa Compra Direta de Alimentos - CDA;
- Busca pela otimização dos processos de trabalho;
- Possibilidade de transformação social.

Fraquezas

- Falta de integração e comunicação nas equipes;
- Déficit de profissionais;
- Aumento da rotatividade dos profissionais;
- Equipes pressionadas para gerarem resultados sem a devida reflexão;
- Desvalorização profissional;
- Falta de articulação entre os setores;
- Descontinuidade dos fluxos de processo de trabalho;
- Deficiência no planejamento dos processos de trabalho;
- Equipamentos e recursos de tecnologia obsoletos.

Oportunidades

- Alinhamento da política federal e estadual;
- Financiamento estadual de novos programas;
- Financiamento federal para estruturação do Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional - SISAN;
- Necessidade de construção do novo Plano Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional - PLANSAN;
- Concurso público;
- Possibilidade de articulação com o governo federal.

Ameaças

- Indicação partidária sem considerar o perfil e a qualificação profissional;
- Baixa compreensão e desinteresse dos municípios para adesão ao SISAN;
- Baixa capacidade de gestão orçamentária e financeira dos municípios;
- Transições de governos municipais;
- Rotatividade de pessoal nos municípios;
- Ausência de equipe de Segurança Alimentar e Nutricional - SAN nos municípios;
- Interferência política no trabalho técnico;
- Fragilidade na articulação intersetorial e intersecretarial;
- Dificuldade no diálogo com o Conselho Estadual de Segurança Alimentar e Nutricional - CONSEA;
- Falta de prioridade do governo estadual em relação às instâncias de deliberação da Política de SAN.

Carteira de projetos

Programa Compra Direta de Alimentos - CDA

Objetivo

Alterar o questionário para os municípios referente ao CDA; estabelecer a comissão de acompanhamento; garantir a manutenção do sistema; publicar o decreto e atualizar a norma de procedimento; realizar 02 períodos de adesão dos municípios; oferecer 02 cursos sobre a utilização do sistema, visando a participação de mais 22 municípios e cerca de 2.000 agricultores, com o objetivo de combater a extrema pobreza, impulsionar a geração de renda e reduzir os índices de insegurança alimentar até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = alterar o questionário para os municípios sobre o CDA; formação da comissão de acompanhamento; manutenção do sistema; publicação do decreto e atualização da norma de procedimento; realização de dois períodos de adesão dos municípios; realização de 02 cursos sobre a utilização do sistema

M = adesão de mais 22 municípios e aproximadamente 2.000 agricultores

A = tem recurso financeiro; interesse dos agricultores e municípios; mudanças positivas do projeto; capilaridade do CDA

R = combate a extrema pobreza; alimentos não contaminados; geração de renda; promoção da intersetorialidade; dignidade das famílias; insegurança alimentar; saúde pública; transição agroecológica

T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Decreto publicado (01/04/2024)
2. Norma publicada (02/04/2024)
3. Adesão 1º período (30/04/2024)
4. Comissão criada (30/04/2024)
5. Curso lançado (28/06/2024)
6. Questionário alterado (30/08/2024)
7. Adesão 2º período e curso lançado (29/11/2024)

Indicadores

- Número de municípios adesos
- Número de inscritos
- Número de concluintes
- Número de reuniões da comissão

Rede de Segurança Alimentar e Nutricional

Para alguns projetos, com aqueles que ainda não tiveram ações substanciais, foi identificada a necessidade de discussões mais aprofundadas com todos os membros da equipe. Para tanto, foi proposta uma dinâmica para redefinição do problema, onde cada um, de forma silenciosa deveria responder as perguntas elencadas abaixo.

Após isso, a equipe pode discutir sobre o que cada um pontuou e determinar as respostas adequadas para cada uma das perguntas. Outro objetivo importante deste momento é que todos pudessem ter seus respectivos pontos de vista sobre quais as ações que a Rede de Segurança Alimentar e Nutricional terá, até que chegassem em um consenso. Os pontos discutidos e elencados em consenso seguem abaixo.

Questão central:

- Não possui espaço próprio e adequado para armazenamento de alimentos;
- Falta de equipe própria para recebimento dos produtos e execução do CDA e PAA;
- Promoção de SAN;
- Desvincular o serviço dos Centros de Referência de Assistência Social - CRAS.

Para quem?

- Municípios/equipes sobrecarregados;
- Beneficiários do SUAS.

Qual o benefício?

- Fortalecimento das ações de SAN;
- Continuidade das políticas de SAN já existentes;
- Desafogar o trabalho das equipes do CRAS nos municípios;
- Ampliação e compreensão da pauta;
- Garantia do acesso a alimentos adequados;
- Implementação da Política Estadual de Segurança Alimentar e Nutricional nos municípios;
- Diminuição da Insegurança Alimentar e Nutricional - nas famílias.

O que te impede?

- Falta de equipe estadual;
- Falta de entendimento da importância da pauta de SAN;
- Falta de autorização das instâncias superiores.

Quais os fatores sociais e culturais?

- Visão assistencialista de SAN;
- Falta de compreensão da política pelos gestores e técnicos municipais e estaduais;
- Desvalorização dos equipamentos socioassistenciais;
- Interesse dos prefeitos e eleições municipais;
- Lei de Responsabilidade Fiscal.

Redefinição do Problema?

*** Terceirizar via Organização da Sociedade Civil.

Rede de Segurança Alimentar e Nutricional**Objetivo**

Elaborar o edital para a implantação da Unidade de Recebimento e Distribuição de Alimentos - URDA e para o Programa Incluir SAN, além de lançar o edital para 05 cozinhas solidárias, com o intuito de promover uma abordagem renovada no combate à fome e na promoção da saúde pública até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = refazer o edital da Unidade de Recebimento e Distribuição de Alimentos e do Programa Incluir SAN; lançar o edital da cozinha solidária
M = 02 editais URDA (18 municípios); Programa Incluir SAN (18 municípios); cozinha solidária (aproximadamente 5)
A = tem demanda dos municípios e OSCs; tem recurso financeiro; tem motivação da equipe para tal
R = fomentar e consolidar a política de SAN nos municípios; conscientização sobre a SAN; diminuição da INSAN; novo olhar ao combate à fome e saúde pública
T = até o final de 2024

Marcos críticos

4. Edital das cozinhas publicado (13/05/2024)
5. Editais URDA e Programa Incluir SAN revisados (27/09/2024)
6. OSC selecionada (14/06/2024)
7. 1º repasse feito (31/07/2024)
8. Prestação de contas feito (31/10/2024)

9. 2º repasse feito (29/11/2024)

Indicadores

- Número de OSCs que pleitearam
- Número de OSCs executoras
- Cumprimento dos prazos



Equipe da SUBADES - GSAN



SUBADES - Termos de Fomento

Subsecretaria de Assistência e Desenvolvimento Social

Equipe de Gestão de Termos de Fomento

No dia 13 de março de 2024, no Epicentro BANDES, a equipe se reuniu para uma sessão dinâmica onde puderam avaliar e, se considerassem pertinente, atualizar a identidade organizacional estabelecida anteriormente em 2023.

❖ **Missão**

- Promover e ampliar o acesso à Assistência Social no Espírito Santo, por meio da gestão das parcerias com Organizações da Sociedade Civil - OSC que compõem a rede socioassistencial, contribuindo para o fortalecimento do SUAS.

❖ **Visão**

- Alcançar a formalização do setor de termos de fomento para aprimorar a gestão das parcerias com as OSCs.

❖ **Valores**

- Ética, comprometimento, responsabilidade, transparência, inovação e criatividade.

Matriz FOFA ou SWOT

Fortalezas

- Comprometimento profissional da equipe;
- Resiliência da equipe;
- Corpo técnico qualificado;
- Busca pelo aprimoramento;
- Possibilidade de transformação social;
- Possibilidade do teletrabalho;
- Maior produtividade no teletrabalho;
- Muitos efetivos na área.

Fraquezas

- Lei e decreto do teletrabalho;
- Alinhamento conceitual com o governo federal sobre os serviços da rede socioassistencial privada;
- Possibilidade de fortalecimento das OSCs;
- Revisão da Norma de Procedimento SETADES 010.

Oportunidades

- Falta de integração com as demais equipes da SETADES;
- Atribuições da área estão fragmentadas;
- Alta dependência do edital do teletrabalho;
- Desvalorização profissional;
- Falta de articulação entre os setores;
- Descontinuidade dos fluxos de processo de trabalho;
- Deficiência no planejamento dos processos de trabalho;
- Estrutura física e tecnológica da SETADES;
- Falta de exclusividade para o trabalho na gestão dos termos de fomento;
- Falta de conhecimento técnico para análise financeira dos termos.

Ameaças

- Falta de formalização do setor;
- Possibilidade da descontinuidade do trabalho, devido ao funcionamento do teletrabalho;
- Normativas e referências técnicas insuficientes para determinadas ofertas do SUAS;
- Falta de previsibilidade em relação à distribuição das emendas parlamentares;
- Baixa capacidade de gestão e rotatividade de pessoal das OSCs;
- Falta de prioridade no desenvolvimento das tecnologias;
- Interferência política no trabalho técnico;
- Ausência de um decreto estadual que regulamente a Lei 13.019/2014;
- Obrigatoriedade da presença física uma vez por semana.

No caso da Equipe de Gestão dos Termos de Fomento, por ser uma equipe que foi formada há poucos meses e por serem servidores novos na área, a dinâmica feita foi diferente. Foi proposta uma árvore de problemas, por meio da qual os membros da equipe deveriam elencar o problema principal do setor e pensar nos motivos que o geram e quais seriam suas consequências. Os pontos mencionados seguem abaixo.

<p>Problema central: “Dificuldade para estabelecer estratégias comuns para o andamento dos processos do setor em um contexto de sobrecarga de trabalho”.</p>
<p>Dinâmica do 5 porquês:</p>
<p>1) <i>Por que há dificuldade para estabelecer estratégias comuns para o andamento dos processos do setor em um contexto de sobrecarga de trabalho?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Porque há um passivo de processos muito grande. - O que causa sobrecarga e gestão fragilizada.
<p>2) <i>Por que há um passivo de processos muito grande?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Porque não houve priorização da gestão para o andamento das parcerias no passado. - O que causa o aumento do passivo de processos e coloca em risco a responsabilização civil e penal.
<p>3) <i>Por que não houve priorização da gestão para o andamento das parcerias no passado?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Porque o interesse era apenas para repassar o recurso de maneira mais rápida possível. - O que causa menor qualidade da execução da parceria.
<p>4) <i>Por que o interesse era apenas para repassar o recurso de maneira mais rápida possível?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Porque há uma pressão política para a execução do recurso. - O que causa menor qualidade na formalização e aumento de risco de assédio moral.
<p>5) <i>Por que há uma pressão política para a execução do recurso?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Porque não há o entendimento na SETADES sobre a importância da rede privada para o SUAS. - O que causa inexistência de ações e coordenadas para esse segmento.

Carteira de projetos

Revisão da Norma de Procedimento SETADES 010

Objetivo

Revisar a Norma de Procedimento SETADES 010, de forma a ajustá-la, detalhá-la e organizá-la, por meio da criação de um grupo de trabalho para dar respaldo aos servidores que atuam com as parcerias e refletir melhor sobre os procedimentos atuais, até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = revisar a Norma de Procedimento SETADES 010; ajustá-la; detalhá-la; organizá-la e criar um grupo de trabalho

M = 01 norma revisada

A = necessidade da revisão da norma

R = dar respaldo aos servidores que atuam com as parcerias; refletir melhor sobre os procedimentos atuais

T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Grupo de trabalho publicado (12/04/2024)
2. Sugestões dos setores da SETADES recebidas (13/05/2024)
3. Primeira revisão feita (30/08/2024)
4. Versão final encaminhada para a Unidade Executora de Controle Interno - UECI (31/10/2024)
5. Norma publicada (14/11/2024)

Indicadores

- Cumprimento de prazos
- Número de sugestões dos setores recebidos



SUBAAD - Engenharia

Subsecretaria para Assuntos Administrativos

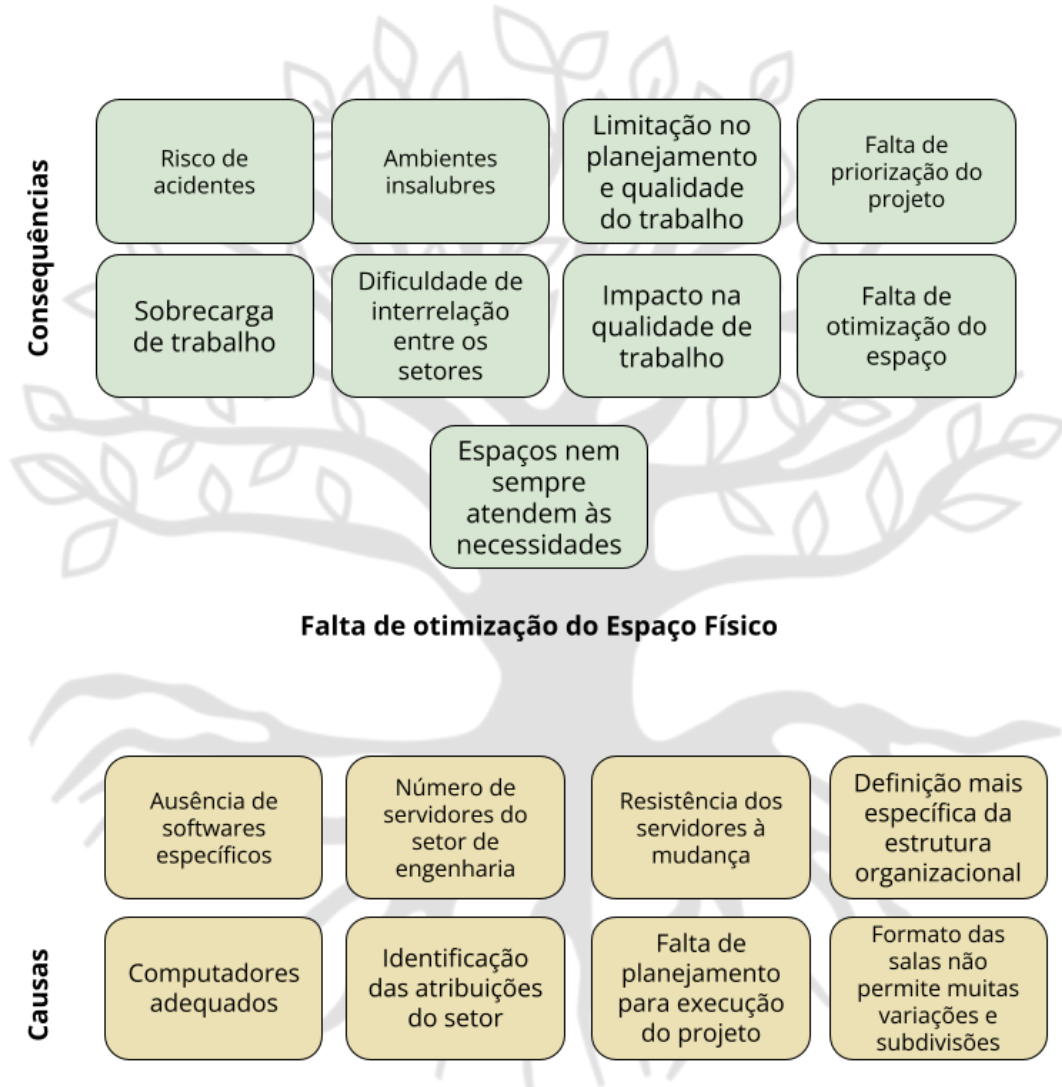
Equipe de Engenharia

A dinâmica foi realizada no dia 11 de março de 2024, na Sala 3 da SETADES. Para as equipes que compõem a SUBAAD, a dinâmica foi também diferente, uma vez que tais times comumente possuem mais processos rotineiros do que projetos.

Desta forma, foi solicitado que a equipe de Engenharia planificasse o projeto de readequação do espaço físico da SETADES. Para aquecer o debate, propusemos a dinâmica da árvore de problemas, cujo resultado segue abaixo.

Readequação do Espaço da SETADES

Árvore do problema



Readequação do Espaço da SETADES

Objetivo

Realizar 01 diagnóstico do que pode ser feito dentro da SETADES de forma a readequar o espaço físico do órgão, com a contratação de um serviço terceirizado para a elaboração do projeto e acompanhamento da obra para melhorar a qualidade técnica do trabalho até o final de 2024.

Dinâmica SMART

S = readequar o espaço físico da SETADES, de acordo com a redefinição da estrutura organizacional; contratação de novos profissionais; contratação de um serviço terceirizado para a elaboração do projeto e acompanhamento da obra

M = realizar 01 diagnóstico do que pode ser feito

A = há necessidade de um espaço físico mais adequado; há a expertise da equipe para fornecer a orientação da parte técnica do edital

R = melhorar a qualidade técnica do trabalho na SETADES

T = até o final de 2024

Marcos críticos

1. Diagnóstico realizado (15/04/2024)
2. Estudo preliminar de ambientação feito até (29/05/2024)
3. Termo de referência publicado (14/06/2024)
4. Empresa contratada até (13/12/2024)

Indicadores

- Cumprimento dos prazos



SUBAAD - TI

*Subsecretaria para Assuntos Administrativos
Equipe de Tecnologia da Informação*

A dinâmica foi realizada no dia 14 de março de 2024, na Sala 3 da SETADES. Assim como a equipe de Engenharia, a equipe de Tecnologia da Informação - TI teve uma dinâmica diferente, uma vez que esse time também possui mais processos rotineiros do que projetos.

Desta forma, foi solicitado que a equipe da TI planificasse o projeto de Licença de Softwares. Para aquecer o debate, propusemos uma dinâmica similar a da árvore de problemas, cujo resultado segue abaixo.

Problema central:

"Limitações das ferramentas para o gerenciamento de arquivos e segurança das informações".

Dinâmica de porquês e consequências

Porque: computadores novos que não tinham o Office instalado;
Consequência: limita o uso da ferramenta pelos servidores; gera retrabalho para instalar o software.

Porque: falta de planejamento na compra dos computadores;
Consequência: computadores que não atendem a necessidade dos

servidores; custos operacionais mais altos para reajustá-los depois.
<p><i>Porque:</i> falta um estudo técnico sobre a real necessidade dos softwares e equipamentos eletrônicos;</p> <p><i>Consequência:</i> limitação no trabalho dos servidores; aumento de reclamações e chamados.</p>
<p><i>Porque:</i> alta burocracia e limitações financeiras;</p> <p><i>Consequência:</i> muito tempo para realizar atividades; compra de equipamentos inferiores.</p>
<p><i>Porque:</i> alta rotatividade;</p> <p><i>Consequência:</i> sobrecarga de trabalho; atrasos nas entregas.</p>

Aquisição de Licenças de Software - Microsoft Office
Objetivo
Adquirir 200 licenças da Microsoft Office, e realizar sua instalação para que haja um maior controle organizacional e melhore a qualidade do trabalho até o final de 2024.
Dinâmica SMART
<p>S = aquisição das licenças da Microsoft Office e realização da instalação das licenças.</p> <p>M = 200 licenças (Standard Edition instalado por computador).</p> <p>A = ná recurso, demanda, recursos materiais existentes e equipe para executar o projeto</p> <p>R = Necessidade de ter um controle organizacional, melhorar a qualidade do trabalho e licenças originais</p> <p>T = até o final de 2024</p>
Marcos críticos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Processo autuado (28/03/2024) 2. Retorno do processo (29/05/2024) 3. Mapa de preços feito (14/06/2024) 4. Processo aprovado (30/08/2024) 5. Licitação feita (20/12/2024) 6. Office instalado (30/12/2024)

Indicadores

- Número de licenças adquiridas
- Cumprimento de prazos
- Tempo necessário para a aquisição

Considerações finais

Ao longo deste relatório, buscou-se evidenciar a importância da metodologia proposta para que o Planejamento Estratégico da SETADES fosse dotado de um forte componente participativo e pudesse apresentar resultados compatíveis com a realidade vivenciada, de modo que fossem factíveis e suas metas alcançáveis. Assim, as fases do diagnóstico, revisão da identidade organizacional e planificação dos projetos prioritários, por meio do elencamento dos objetivos estratégicos, marcos críticos e indicadores, foram concebidas de modo a permitir que os servidores repensassem o processo no qual estão inseridos e como podem contribuir junto de suas equipes para que as políticas sociais sejam eficazes e mudem radicalmente as perspectivas da população capixaba mais vulnerável.

As etapas delineadas na metodologia aplicada demonstraram-se cruciais para alcançar um salto de qualidade no envolvimento dos colaboradores. Inicialmente, através do Diagnóstico Participativo, foi possível compreender de forma mais profunda o clima organizacional e as percepções dos servidores em relação à SETADES. Conforme elencado, as respostas colhidas em 2024,, em termos qualitativos, apresentaram uma maior gama de elementos positivos citados pela vasta maioria das equipes. A comparação entre os dados coletados em 2023 e 2024, destacou uma evolução significativa, especialmente na especificidade das percepções positivas e na identificação de desafios comuns enfrentados pelas diferentes equipes. Essa evolução reflete não apenas uma maior compreensão das particularidades de cada setor, mas também uma crescente coesão e engajamento entre os colaboradores. De modo geral, esta fase permitiu uma análise minuciosa dos pontos positivos e negativos, revelando não apenas as áreas de excelência, mas também os desafios a serem superados.

Além disso, as dinâmicas do Planejamento Estratégico, como a revisão da identidade organizacional e a definição de objetivos estratégicos, com marcos críticos e indicadores, proporcionaram uma oportunidade única para os servidores se engajarem com suas respectivas equipes e repensarem suas realidades e os processos nos quais estão inseridos de forma mais crítica. As dinâmicas de grupo utilizadas propiciaram um ambiente mais interativo, afetuoso, descontraído e que estimulou vivências significativas para os participantes, gerando reflexões sobre a importância e a dinamicidade do planejamento e o fortalecimento dos vínculos entre os servidores. Conclui-se que a ênfase na participação democrática e na incorporação das perspectivas das equipes contribuiu para um planejamento mais realista e alinhado com as necessidades e desafios enfrentados no cotidiano da SETADES.

Os resultados colhidos a partir dessas metodologias evidenciam não apenas a importância de um processo de Planejamento Estratégico bem estruturado, mas também a necessidade contínua de adaptação e melhoria. As mudanças identificadas nos aspectos positivos e negativos, entre 2023 e 2024, ressaltam a dinamicidade do contexto organizacional e a importância de uma abordagem flexível e adaptável para lidar com os desafios em constante evolução.

Em suma, a metodologia proposta não apenas promoveu uma maior eficácia e eficiência no Planejamento Estratégico da SETADES, mas também desempenhou um papel fundamental no fortalecimento do engajamento dos servidores e na promoção de uma cultura organizacional mais participativa e colaborativa. O salto de qualidade observado nos resultados do Diagnóstico Participativo reflete não apenas uma maior conscientização e comprometimento dos colaboradores, mas também uma abordagem mais integrada e holística para enfrentar os desafios organizacionais. Esses resultados fornecem uma base sólida para orientar futuras iniciativas de melhoria e desenvolvimento na SETADES, garantindo sua contínua adaptação e efetividade na promoção do bem-estar social e desenvolvimento sustentável.

Referências

Lewin, K. Problemas de dinâmica de grupo. São Paulo: Cultrix, 1948.

Lewin, K. Teoria de campo em ciência social. São Paulo: Livraria Pioneira, 1965.

Mailhiot, G. B. Dinâmica e gênese dos grupos. São Paulo: Livraria Duas Cidades, 1977.

Pasqualini, J. C. et al. A "dinâmica de grupo" de Kurt Lewin: proposições, contexto e crítica. Estud. psicol. (Natal), Natal, v. 26, n. 2, p. 161-173, jun. 2021.

Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2021000200005&lng=pt&nrm=iso>.

Sociedade Brasileira de Dinâmicas de Grupo (SBDG). Dinâmica de grupo: conhecendo a história da dinâmica dos grupos no Brasil. Blumenau: SBDG, 2006.



**GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO**

*Secretaria de Trabalho,
Assistência e Desenvolvimento Social*