

Plano Estadual de Educação Permanente⁵ do Sistema Único de Assistência Social de Minas Gerais



VIGÊNCIA 2024-2027



DESENVOLVIMENTO
SOCIAL



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

EXPEDIENTE E FICHA TÉCNICA

Governador

Romeu Zema Neto

Vice-governador

Mateus Simões

Secretária de Estado de Desenvolvimento Social

Alê Portela

Secretária de Estado Adjunta

Mariana de Oliveira Pimentel

Subsecretária de Assistência Social

Mariana de Resende Franco

Superintendente de Gestão do SUAS, Vigilância e Capacitação

Gabriele Sabrina da Silva

Diretora de Educação Permanente

Lívia Pinto de Almeida Pessoa

Organização e Revisão:

Gabriele Sabrina da Silva

Redação:

Ana Carolina de Souza Pinheiro

Amanda Pereira dos Santos

Bruno Ferreira Andrade

Felipe Gustavo Lara Couto

Fernanda Márcia de Lima Jales

Gabriele Sabrina da Silva

João Paulo Freire Jardim

Jouilly Mayrink Magalhães

Lívia Pinto de Almeida Pessoa

Pedro Henrique Ferreira da Rocha

Rosângela Simão Paulino

Tainara Vieira Rodrigues

Theo Furtado de Oliveira

Contribuições:

NEEP-SUAS/MG, CIB- SUAS/MG e

CEAS/MG

Diagramação:

Pedro Henrique Ferreira da Rocha

2

Governo do Estado de Minas Gerais

Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social

Subsecretaria de Assistência Social

Cidade Administrativa Presidente Tancredo Neves

Rodovia Papa João Paulo II, nº 4.143, Bairro Serra Verde

Belo Horizonte - Minas Gerais - 14º andar - Prédio Minas

Cep: 31630-900/ Tel.: (31) 3916-8049

Site: www.social.mg.gov.br | Blog: <http://blog.social.mg.gov.br/>



DESENVOLVIMENTO
SOCIAL



MINAS
GERAIS

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

COMPOSIÇÃO DO NÚCLEO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS – NEEP/SUAS-MG (2023)

- 🎓 Gabriele Sabrina da Silva - Representante Sedese (titular);
- 🎓 Lívia Pinto de Almeida Pessoa - Representante Sedese (suplente);
- 🎓 Edneia Ferreira R. da Silva Jesus - Representante Sedese (titular);
- 🎓 Thiago da Silva Alves - Representante Sedese (suplente);
- 🎓 Edimar Zanini Júnior - Representante Cogemas (titular);
- 🎓 Alane Gomes Sicupira - Representante Cogemas (suplente);
- 🎓 Vanessa Santos Fortunato - Representante Cogemas (titular);
- 🎓 Luana A. Esteves de Almeida - Representante Cogemas (suplente);
- 🎓 Simone M. P. de Oliveira - Representante CEAS/Usuários(as)(titular);
- 🎓 Isac dos Santos Lopes - Representante CEAS/Usuários(as) (suplente);
- 🎓 Matheus Borges Gonçalves - Representante CEAS/Usuários(as)(titular);
- 🎓 Fernanda Regina da Silva - Representante CEAS/Usuários(as) (suplente);
- 🎓 Sara Pereira da Silva - Representante FET SUAS (titular);
- 🎓 Cleone Matos - Representante FET SUAS (suplente);
- 🎓 Jennifer Souza Santos - Representante FET SUAS (titular);
- 🎓 Marleide Marques de Castro - Representante FET SUAS (suplente);
- 🎓 Nildete Moura Rodrigues - Representante FORMEAS (titular);
- 🎓 João Humberto Zago - Representante FORMEAS (suplente);
- 🎓 Lucas Estevão Ribeiro da Silva - Representante FORMEAS (titular);
- 🎓 Carla Valéria Soares Vita - Representante FORMEAS (suplente);
- 🎓 Waldeir Eustáquio dos Santos - Representante IES/PUCMG (titular);
- 🎓 Regiane P. Monteiro Gonçalves - Representante IES/ESTÁCIO (suplente);
- 🎓 Daniella Borges Ribeiro - Representante IES/UFV (titular);
- 🎓 Jaqueline M. dos Reis Santos – Representante IES/UNIFACIG (suplente);

- 🎓 Rosângela S. Hickson Riss - Representante IES/SOEMG (titular);
- 🎓 Viviane Carvalho Fernandes - Representante IES/UNIVALE (suplente).

COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO INTERGESTORES BIPARTITE – CIB/MG

4

- 🎓 Mariana de Resende Franco - Representante Sedese (titular);
- 🎓 Marcela Rodrigues Santos - Representante Sedese (suplente);
- 🎓 Gabriele Sabrina da Silva - Representante Sedese (titular);
- 🎓 Lívia Pinto de Almeida Pessoa - Representante Sedese (suplente);
- 🎓 Cristiano de Andrade - Representante Sedese (titular);
- 🎓 Tatiane Patrícia dos Reis Sanção - Representante Sedese (suplente);
- 🎓 Roberta Kelly Figueiredo - Representante Sedese (titular);
- 🎓 Ester Rodrigues Espescht - Representante Sedese (suplente);
- 🎓 Nelson Fernando Maure Carvalho - Representante Sedese (titular);
- 🎓 Suzanne Cristina Horta Silva - Representante Sedese (suplente);
- 🎓 João Paulo Freire Jardim - Representante Sedese (titular);
- 🎓 Letícia Mayra Moreira - Representante Sedese (suplente);
- 🎓 Wellington Duarte Ribeiro - Representante Cogemas (titular);
- 🎓 Jany Mara B. Félix do Nascimento - Representante Cogemas (suplente);
- 🎓 Isabela de Vasconcelos Teixeira - Representante Cogemas (titular);
- 🎓 Gabriela Brena Araújo e Silva - Representante Cogemas (suplente);
- 🎓 Gilvânia Francisca de Paula - Representante Cogemas (titular);
- 🎓 Ana Maria de Andrade Silva - Representante Cogemas (suplente);
- 🎓 Gilvânia Luiz Soares Neiva - Representante Cogemas (titular);
- 🎓 Eliane Henriques do Prado Almeida - Representante Cogemas (suplente);
- 🎓 Shirley Aparecida Campos Siqueira - Representante Cogemas (titular);
- 🎓 Deivione Gil Souza Pinho - Representante Cogemas (suplente);

- 🎓 Vanessa Andrade dos Santos - Representante Cogemas (titular);
- 🎓 Ronnie Aparecido de Almeida - Representante Cogemas (suplente).

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO ESTADUAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL- CEAS

5

- 🎓 Alexandre Soares Moreno Filho - SEAPA (titular);
- 🎓 Anna Karla Ribeiro Silva - SEAPA (suplente);
- 🎓 Cleuza Maria de Oliveira - SEE (titular);
- 🎓 Cleber Leonardo De Souza - SEE (suplente);
- 🎓 Flavio Christian de Assis Miranda - CMAS de Ipatinga (titular);
- 🎓 Joelma Dias Ramos - CMAS Campanha (suplente);
- 🎓 Nelson Fernando Maure Carvalho - SEDESE (titular);
- 🎓 Ester Rodrigues Espeschit - SEDESE (suplente);
- 🎓 João Paulo Freire Jardim - SEDESE (titular);
- 🎓 Érica Pereira Alves Beltrame - SEDESE (suplente);
- 🎓 Welington Duarte Ribeiro - COGEMAS (titular);
- 🎓 Ronnie Aparecido de Almeida - COGEMAS (suplente);
- 🎓 Letícia Fernandes Godinho - CMAS de Coronel Fabriciano (titular);
- 🎓 Ernane Maciel Fagundes - CMAS Montes Claros (suplente);
- 🎓 Cristiane Aguiar Vieira - SES (titular);
- 🎓 Leticia Dufloth Bianchini - SES (suplente);
- 🎓 Solimar Assis - SEPLAG (titular);
- 🎓 Thomás Pereira de Sá Carvalho - SEPLAG (suplente);
- 🎓 Nelma Barbonaglia da Silva – SEF (titular);
- 🎓 Elisa Vieira Marques Brigagão Dias – SEF (suplente);
- 🎓 Isac d. Santos Lopes - Com. das Com. Quilomb. A. e M. Rio Doce (titular);
- 🎓 Matheus Borges Gonçalves - Mov.LGBTQIA+ de Cláudio/MG (suplente);

- 🎓 Simone M.d. Penha de Oliveira - Coletivo Flores de Resistência (titular);
- 🎓 Wellington D. M. de Lima (Leon) - FMLDUSUAS Uberaba (suplente);
- 🎓 Jennifer D. Souza Santos - Sindicato dos Psicólogos- PSIND (titular);
- 🎓 Ludmilla Lamartine de Souza - CRESS/MG (suplente);
- 🎓 Marcelo Armando Rodrigues - OAB/MG (titular);
- 🎓 Sandra Regina Ferreira Barbosa - SINTIBREF (suplente);
- 🎓 Mayra de Queiroz Camilo - APAE de Belo Horizonte (titular);
- 🎓 João Alves Crisóstomo - Unapir (suplente);
- 🎓 Andrezza dos Reis Pimenta - Lar dos Idosos José Justino Rocha (titular);
- 🎓 Anália Romeiro de Paula - Ab. São Vicente de Paula/Coluna (suplente);
- 🎓 Rosalice Tassar de Almeida - Conselho Metropolitano BH SSVP (titular);
- 🎓 Altair Rabelo - Associação Berg Vingren de Assistência Social (suplente);
- 🎓 Luiz Carlos de Castro Fernandes - ARMI (titular);
- 🎓 Patricia Pinho Valadares - FEAPAES/MG (suplente);
- 🎓 Lais Alexandre da Silva - CMAS de Ipatinga (titular);
- 🎓 Juscelina Mamedes Nunes - CMAS de Guanhães (suplente);
- 🎓 Fernanda Regina da Silva - CMAS de Campanha (titular);
- 🎓 Macielle Cristina Botelho Vital - CMAS de Teófilo Otoni (suplente).

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Total de municípios por porte, Minas Gerais, 2022	22
Tabela 2 - Distribuição dos profissionais do SUAS em Minas Gerais, por equipamento/órgão em que atua. Minas Gerais, Censo 2022	30
Tabela 3 - Distribuição dos trabalhadores do SUAS, por Regional Sedese. Minas Gerais, 2022	31
Tabela 4 - Distribuição dos recursos humanos dos equipamentos/órgãos do SUAS, por profissão. Minas Gerais, 2022.....	35

Tabela 5 - Período da última atualização da Lei Municipal que regulamenta o SUAS, Minas Gerais, 2022	40
Tabela 6 - Áreas constituídas como subdivisões administrativas na estrutura do Órgão Gestor de Assistência Social – Minas Gerais, 2022	41
Tabela 7 - Constituição da área de Gestão do Trabalho como subdivisão administrativa na estrutura do Órgão Gestor. Minas Gerais, 2022.....	42
Tabela 8 - Temáticas consideradas prioritárias para apoio técnico - 2023.....	48
Tabela 9 - Total de pessoas que participaram de ações de qualificação ofertadas de 2020-2023 por tipologia	54
Tabela 10 - Total de trabalhadores e conselheiros municipais em Minas Gerais, por equipamento/órgão, 2020-2023	56
Tabela 11 - Total e proporção de municípios que participaram de ações de qualificação ofertadas 2020-2023, por tipologia	57
Tabela 12 - Resumo das atividades NEEP-SUAS/MG - 2020-2024	66
Tabela 13 - Quadro resumo dos indicadores, estratégias e resultados esperados previstos no PEAS 2024-2027 - objetivo estratégico 6	81
Tabela 14 - Quadro de projeção de metas. PPAG 2024-2027, da ação 4435, com revisão realizada para 2025.....	88
Tabela 15 - Quadro de metas. PPAG 2020-2023, da ação 4129, com as revisões anuais.....	89

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Total de recursos humanos dos órgãos e equipamentos do SUAS, por ano. Minas Gerais, 2012-2023	24
Gráfico 2 - Total de conselheiros(as) e membros das secretarias executivas municipais e estaduais dos Conselhos de Assistência Social, por ano. Minas Gerais, 2012-2023	25

Gráfico 3 - Distribuição dos CMAS de Minas Gerais, em relação à situação de paridade entre representantes governamentais e sociedade civil. Minas Gerais, 2022	27
Gráfico 4 - Total de conselheiros(as) municipais de Assistência Social, por segmento que representa. Minas Gerais, 2022	28
Gráfico 5 - Percentual de conselheiros(as) titulares e suplentes municipais de Assistência Social, por nível de escolaridade. Minas Gerais, 2022	29
Gráfico 6 - Distribuição dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, em relação à escolaridade. Minas Gerais, 2022	33
Gráfico 7 - Distribuição dos recursos humanos dos órgãos gestores municipais, por escolaridade. Minas Gerais, 2022	34
Gráfico 8 - Distribuição dos trabalhadores do SUAS, em relação ao vínculo empregatício. Minas Gerais. Censo 2022	36
Gráfico 9 - Total de trabalhadores nas unidades não governamentais. Minas Gerais, Censo 2022.	37
Gráfico 10 - Total de trabalhadores das unidades não governamentais, por escolaridade. Minas Gerais, Censo SUAS 2022	38
Gráfico 11 - Percentual de trabalhadores das unidades não governamentais por profissão. Minas Gerais, Censo SUAS 2023	39
Gráfico 12 - Quantidade de pessoas e municípios participantes nas ações de qualificação promovidas pela Sedese/Subas - Minas Gerais, 2019 a 2023.	53

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACESSUAS Trabalho - Programa Nacional de Promoção do Acesso ao Mundo do Trabalho

BPC - Benefício de Prestação Continuada

CADSUAS - Sistema de Cadastro do SUAS

CEAS/MG - Conselho Estadual de Assistência Social de Minas Gerais

CIB - Comissão Intergestores Bipartite

CIT - Comissão Intergestores Tripartite

CF/88 - Constituição Federal de 1988



DESENVOLVIMENTO
SOCIAL



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

CNAS - Conselho Nacional de Assistência Social

CNEAS - Cadastro Nacional de Entidades de Assistência Social

CMAS - Conselho Municipal de Assistência Social

CRAS - Centro de Referência de Assistência Social

CREAS - Centro de Referência Especializado de Assistência Social

CENTRO POP - Centro de Referência da População em Situação de Rua

DIVISOM - Diretoria de Vigilância Socioassistencial

EAD - Ensino à distância

GT - Grupo de trabalho

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDCRAS - Indicador de Desenvolvimento do CRAS

IDCREAS - Indicador de Desenvolvimento do CREAS

IGDPBF - Índice de Gestão Descentralizada do Programa Bolsa Família

IGD-SUAS - Índice de Gestão Descentralizada do Sistema Único de Assistência Social

Loas - Lei Orgânica de Assistência Social

MCID - Ministério das Cidades

MEC - Ministério da Educação

NEEP-MG - Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS de Minas Gerais

NOB-RH/SUAS - Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS

NOB/SUAS - Norma Operacional Básica do SUAS

NUNEP/SUAS - Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS

NUMEP/SUAS - Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS

PAEFI - Serviço de Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos

PEAS - Plano Estadual de Assistência Social

PEEP - Plano Estadual de Educação Permanente

PETI - Programa de Erradicação do Trabalho Infantil

PMDI - Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado

PNAS - Política Nacional de Assistência Social

PNEP - Política Nacional de Educação Permanente do SUAS

PPAG - Plano Plurianual de Ação Governamental

RMA - Registro Mensal de Atendimento

SAGI - Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação

SCFV - Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos

SEDESE - Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social de Minas Gerais

SIBEC - Sistema de Gestão de Benefícios

SIGCON - Sistema de Gestão de Convênios e Parcerias

SIS ACESSUAS - Sistema de Acompanhamento do Programa Acessuas Trabalho

SISC - Sistema de Informação do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos

SISCAP - Sistema de Gestão de Capacitações e Apoio Técnico

SNAS - Secretaria Nacional de Assistência Social

SUAS - Sistema Único da Assistência Social

SUBAS - Subsecretaria de Assistência Social

SGSUASVC - Superintendência de Gestão do SUAS, Vigilância e Capacitação

URCMAS - União Regional de Conselhos Municipais de Assistência Social



SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO.....	12
2 – FUNDAMENTAÇÃO	14
3 – DIAGNÓSTICO DOS TRABALHADORES(AS) DO SUAS EM MINAS GERAIS ...	22
4 – LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE QUALIFICAÇÃO.....	44
5 – PANORAMA DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE REALIZADAS	52
6 – O NÚCLEO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE –NEEP-SUAS/MG	59
7 – OBJETIVOS	67
8 – DIRETRIZES	68
9 – PÚBLICO-ALVO	69
10 – ESTRATÉGIAS DE EXECUÇÃO	69
10.1 - MODALIDADE DE OFERTA	71
10.2 - TIPOS DE AÇÃO	72
10.2.1. CAPACITAÇÃO	72
10.2.2. FORMAÇÃO	73
10.2.3. APOIO TÉCNICO	75
11 – PLANEJAMENTO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE - 2024-2027..	79
11.1 - OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, METAS E INDICADORES	81
11.2 - PAPÉIS E RESPONSABILIDADES	84
11.3 – ORÇAMENTO	87
11.4 – PLANEJAMENTO ANUAL DE OFERTA DAS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO 2024	89
12 – MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	100
13 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102

1 - INTRODUÇÃO

A partir da Constituição Federal de 1988 e da Lei Federal nº 8.742/1993– Lei Orgânica de Assistência Social (Loas), a política de Assistência Social passa a integrar o tripé da seguridade social brasileira, juntamente com a Saúde e a Previdência, visando a garantia de proteção social e defesa de direitos às famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade e risco social. Neste novo cenário, a Assistência Social é reconhecida como política pública universal, gratuita, descentralizada e participativa, organizada por meio do Sistema Único da Assistência Social (SUAS), e materializada pela realização de serviços, programas, projetos e benefícios aos cidadãos.

A organização estrutural do SUAS, com responsabilidades compartilhadas entre União, Estados e Municípios, requer a qualificação continuada e permanente de todos os atores envolvidos, uma vez que a qualidade dos serviços ofertados aos usuários(as) desta política está estritamente relacionada à preparação dos recursos humanos que atuam nos serviços, na gestão e no controle social. Nessa perspectiva, a Lei Federal nº 12.435/2011 inseriu na Loas a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente como um dos pilares de organização do SUAS.

Em consonância com esta organização, a Subsecretaria de Assistência Social (Subas), da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social de Minas Gerais (Sedese), por meio do Decreto Estadual nº 48.660 de 28/07/2023, estabeleceu como uma de suas competências o planejamento e a oferta de ações de Educação Permanente no âmbito do SUAS, buscando oferecer aos profissionais da política de Assistência Social os conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais ao desempenho de suas atribuições legais.

Conforme estabelecem as normativas do SUAS, é atribuição dos estados, na gestão compartilhada da política, a capacitação e o apoio técnico aos municípios no planejamento, execução e organização dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

Com o objetivo de sistematizar e garantir a oferta de ações de Educação Permanente para os gestores(as), conselheiros(as), representantes dos usuários(as) e trabalhadores(as) da rede socioassistencial governamental e não governamental, a Sedese, com subsídios do Núcleo Estadual de Educação Permanente (NEEP/SUAS- MG), elaborou o presente Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Minas Gerais - PEEP-SUAS/MG para o quadriênio de 2024-2027¹.

O PEEP-SUAS/MG contempla as ações de apoio técnico, capacitação e formação, conforme estabelecem a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS, 2013) e os Parâmetros para a Educação Permanente do SUAS em Minas Gerais, regulamentados pela Resolução CEAS MG nº 643/2018.

As ações de Educação Permanente devem ter como princípios norteadores a interdisciplinaridade, a aprendizagem significativa e a historicidade, pensando “a formação de pessoas para e pelo trabalho”, e ainda, a perspectiva de que os processos devem:

“dotá-las das ferramentas cognitivas e operativas que as tornem capazes de construir suas próprias identidades, suas compreensões quanto aos contextos nos quais estão inseridas e seus julgamentos quanto a condutas, procedimentos e meios de ação apropriados aos diferentes contextos de vida e de trabalho e à resolução de problemas.” (BRASIL, 2013, p.33).

¹ O PEEP-SUAS/MG (2024-2027) foi elaborado pela Sedese, com subsídios do NEEP-SUAS/MG, pactuado pela Resolução CIB nº 09/2024 e aprovado pela Resolução CEAS/MG nº 864/2024.

As proposições do PEEP-SUAS/MG são caracterizadas por um conjunto de atividades planejadas e realizadas sistematicamente com o objetivo de promover a Educação Permanente aos gestores(as), trabalhadores(as) e conselheiros(as) municipais e estaduais, a fim de possibilitar a melhoria dos indicadores do SUAS, o alcance das prioridades e metas de aprimoramento da política de Assistência Social, a adequação e reordenamento da gestão, do controle social e do provimento de serviços e benefícios às normativas do SUAS e, por fim, a melhoria da qualidade dos serviços e benefícios socioassistenciais ofertados à população em situação de vulnerabilidade e risco social em Minas Gerais.

2 – FUNDAMENTAÇÃO

No Brasil, a Assistência Social obteve status de política pública garantidora de direitos a partir de 1988 com a promulgação da Constituição Federal. Posteriormente à CF/88, foi criada a Lei Orgânica da Assistência social - Loas (Lei federal nº 8.742/1993), que dispõe sobre a organização da Assistência Social no país, bem como estrutura o seu funcionamento, operacionalização, gestão, controle social, financiamento, os serviços, programas, projetos e benefícios que permeiam a política.

A Política Nacional de Assistência Social - PNAS (2004) sinalizou os parâmetros para a instituição do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, a partir de 2005, porém regulamentado, com a alteração da Loas, a partir de 2011. Trata-se de um sistema único, integrado, universal, descentralizado e participativo, com o objetivo de assegurar o acesso a direitos à população em situação de risco e vulnerabilidade social.

Desde então, foram estabelecidas diversas legislações e mecanismos que complementam o arcabouço legal existente e fortalecem a execução e o avanço da



política de Assistência Social no país. Tais mecanismos se materializaram em normas, diretrizes, instruções operacionais e orientações técnicas amplamente discutidas e pactuadas nas Comissões Intergestores Tripartite e Bipartite (CIT e CIBs) - e aprovadas no Conselho Nacional, Conselhos Estaduais e Municipais de Assistência Social (CNAS, CEAS e CMAS).

A Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/2006, a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais/2009, a Norma Operacional Básica do SUAS - NOB/SUAS 2012 e a própria Política Nacional de Educação Permanente do SUAS/2013 são exemplos de legislações que trouxeram a robustez e as definições necessárias para a Assistência Social enquanto direito de cidadania e dever do Estado, em seus três níveis de governo.

Neste sentido, os trabalhadores(as) do SUAS se inserem em um contexto de política pública de direitos e de responsabilidade estatal, configurando-se não apenas como executores dos serviços, programas e benefícios, mas também como viabilizadores de direitos sociais à população. Essa mudança de paradigma exige novas competências aos trabalhadores(as) do SUAS, para que a prática profissional esteja em consonância com os avanços alcançados pela própria política. Dessa forma, a valorização e a capacitação permanente dos trabalhadores(as) são ações imprescindíveis para o aprimoramento da gestão e para a profissionalização da política de Assistência Social. (PNAS, 2004)

Arelado às normas e diretrizes pactuadas, está presente na Loas em seu capítulo III, art. 6º, inciso V, a orientação de “implementar a gestão do trabalho e a Educação Permanente na assistência social”. Esta diretriz tem como objetivo aprimorar a qualidade da operacionalização, da gestão, do controle social, do financiamento, dos benefícios, serviços e programas no âmbito da assistência

social, por meio da oferta de ações de Educação Permanente que valorizem as experiências dos trabalhadores(as) e a atualização contínua das técnicas e ferramentas utilizadas por estes.

Ademais, a NOB/SUAS (2012), nos artigos nº 12 e nº 15, estabelece como responsabilidade do estado “implementar a gestão do trabalho e a Educação Permanente” na assistência social e “instituir e implementar o Plano estadual de capacitação e Educação Permanente”. A partir da NOB-RH/SUAS (2006), a Educação Permanente é vista como o “atendimento às necessidades de formação e qualificação sistemática e continuada dos trabalhadores(as)”, estabelecendo ainda os principais eixos a serem considerados para a gestão do trabalho e Educação Permanente no SUAS.

A PNEP/SUAS (2013), por sua vez, define a Educação Permanente como o “processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos”. Esta deve considerar, em seu caráter político-pedagógico, a centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais, a interdisciplinaridade, a aprendizagem significativa, a historicidade e o arcabouço de capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

Nessa perspectiva, a Educação Permanente surge e se estabelece sob a lógica de qualificação de pessoas buscando dotá-las de ferramentas operativas e cognitivas, a fim de que elas se tornem capazes de construir identidades próprias, de compreender os contextos nos quais estão inseridas e as implicações de suas condutas profissionais. No âmbito da política pública da assistência social, busca-se promover o protagonismo dos seus agentes sociais, através da valorização de seus saberes e experiências, com a somatória de técnicas e metodologias desenvolvidas pelos diversos campos do conhecimento, para que, por meio de

suas ações, a política de Assistência Social se concretize no território. (BRASIL, 2013).

O alicerce que estrutura a oferta da Educação Permanente é o mesmo que organiza, constrói e mobiliza o trabalho no SUAS, contemplando a gestão do SUAS, o provimento de serviços, projetos, programas e benefícios socioassistenciais e o controle social. Estes três aspectos constituem não apenas a política de Assistência Social, mas também os percursos formativos da Educação Permanente conforme descrito na PNEP/SUAS (2013).

Em Minas Gerais, a partir da Resolução Sedese nº 36, de 22 de julho de 2015, foi instituído o Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS de Minas Gerais – NEEP-SUAS/MG. Esta instância colegiada é composta por representantes de trabalhadores(as) do SUAS, de entidades e organizações socioassistenciais, de usuários(as), de gestores(as) municipais e estaduais, bem como de representantes de instituições de ensino, pesquisa, extensão e escolas do governo. O Núcleo tem como função assessorar o órgão gestor (Sedese/MG) e o conselho de assistência social na esfera estadual (CEAS/MG), no que diz respeito à implementação da Educação Permanente do SUAS no estado.

Em novembro de 2018, após ampla discussão no NEEP-SUAS/MG, foi instituída a Resolução CEAS/MG nº 643/2018, que estabelece os parâmetros para a Educação Permanente do SUAS em Minas Gerais, definindo a finalidade e as diretrizes para a oferta das ações de qualificação a nível estadual. Essa resolução tem como uma das inovações o reconhecimento do Apoio Técnico como um dos tipos de ação de qualificação, ao lado da Capacitação e da Formação já previstas na PNEP/2013, descrevendo as diferentes tipologias oferecidas pelo estado.



Outra inovação da Resolução nº 643/2018 foi reconhecer os fóruns, conselhos, comissões locais e regionais, Uniões Regionais de Conselhos Municipais de Assistência Social - URCMAS e conferências como espaços participativos e democráticos que estimulam debates, trocas e reflexões sociopolíticas, visando a construção de saberes e fazeres para a transformação da realidade social e dos próprios atores sociais.




A fim de materializar o planejamento das ações de qualificação ofertadas no estado, foi elaborado pela Sedese, com subsídios do Núcleo Estadual de Educação Permanente (NEEP/SUAS-MG), pactuado pela Comissão Intergestores Bipartite (CIB) pela Res. CIB nº 09/2020 e aprovado pelo Conselho Estadual de Assistência Social (CEAS), por meio da Res. CEAS nº 708/2020, o primeiro Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS de Minas Gerais, de vigência 2020-2023.

Atualmente com vigência 2024-2027, o PEEP-SUAS/MG se consolida a fim de efetivar uma reivindicação histórica dos trabalhadores(as) da Assistência Social pela qualificação continuada, pelo aprimoramento e desenvolvimento de metodologias e ferramentas que auxiliem a prática profissional e consolide os avanços do SUAS.

Essas reivindicações se materializam nas deliberações das Conferências de Assistência Social, que ao longo de todos os anos tiveram solicitações sobre a Educação Permanente. No caso da 15ª Conferência Estadual de Assistência Social de Minas Gerais, realizada em 2023, têm-se a seguir algumas das deliberações para o estado sobre o tema:

- 🎓 Criar e/ou ampliar o financiamento e a implementação da escola de formação do Suas, com capacitação permanente e continuada dos

membros dos Conselhos de Assistência Social, em formato presencial, com no mínimo 2 capacitações anuais, com vistas a qualificar a participação social; e fortalecer o controle social no Suas com a garantia da criação de cofinanciamento específico voltado ao fortalecimento do controle social e à manutenção dos Conselhos de Assistência Social, para os 853 municípios, viabilizando o custeio dos(as) conselheiros(as) por sua participação no colegiado, especialmente os(as) da sociedade civil, com monitoramento e transparência.

-  Produzir materiais educativos, de diferentes gêneros textuais e utilizando linguagem acessível, com conteúdos referentes à Política Nacional de Assistência Social, divulgando-os em canais oficiais e mídias sociais populares e acessíveis, com os objetivos de desmistificar a assistência social como prática assistencialista e de incentivar a participação social; ampliar os canais de comunicação e de divulgação das atividades do CEAS, facilitando o acesso à informação sobre as ações governamentais no campo da Assistência Social como ferramenta de controle social, por meio da divulgação proativa de dados de interesse dos cidadãos.
-  Garantir previsão orçamentária e financeira para a execução da Política Estadual de Educação Permanente, direcionando suas ações a todos os segmentos (usuários(as), trabalhadores(as) governamentais e não governamentais, entidades, conselheiros(as) e gestores(as)), conforme mapeamento de demandas regionais, em modalidade, majoritariamente, presencial.
-  Garantir capacitação permanente e continuada aos profissionais do Suas, da rede governamental e da não governamental, preferencialmente presencial, para qualificar a oferta dos serviços, dos programas, dos benefícios e dos projetos socioassistenciais, considerando os marcadores

sociais além da pobreza, as diversidades sexuais, de gênero, de raça e etnia e qualificação do atendimento socioassistencial aos públicos prioritários.

Para garantir o atendimento a tais demandas, o Decreto Estadual nº 48.660/2023, que traz a estrutura organizacional da Sedese/MG, define como competência da Subsecretaria de Assistência Social, entre outros, promover e coordenar a implantação do Plano Estadual de Educação Permanente do Suas, para garantir a formação sistemática e continuada de recursos humanos, bem como apoiar tecnicamente os municípios na implantação e gestão do Suas e do CadÚnico, no funcionamento e implantação da vigilância socioassistencial, na implementação dos serviços, programas e benefícios de proteção básica e especial, de média e alta complexidade, considerando os grupos etários e as comunidades tradicionais e específicas, inclusive nas situações de emergência e calamidade.

O mesmo decreto define ainda que a Superintendência de Gestão do Sistema Único de Assistência Social, Vigilância e Capacitação tem como competência, entre outros, formular, coordenar, orientar, executar e apoiar as ações de Educação Permanente do SUAS, com atribuições de: promover o direcionamento e subsídio às atividades de capacitação, formação e apoio técnico realizadas pela Subsecretaria de Assistência Social aos municípios, para o aperfeiçoamento da gestão do Suas, provimento de serviços e benefícios socioassistenciais e controle social do Suas; coordenar o Núcleo Estadual de Educação Permanente do Suas – Neep no processo de implementação, monitoramento e avaliação das ações de capacitação, formação e apoio técnico do Suas; ofertar ações de apoio técnico e capacitação aos municípios mineiros.

Por fim, a normativa estabelece ainda que a Diretoria de Educação Permanente do SUAS tem como competência gerir as ações de formação,

capacitação e apoio técnico relativas ao SUAS no Estado, com atribuições de: elaborar e implementar o Plano Estadual de Educação Permanente; coordenar e executar o planejamento anual das ações de qualificação, a partir da identificação das principais demandas por qualificação profissional junto aos atores do Suas em âmbito estadual e municipal; subsidiar o planejamento, a construção das metodologias, a mobilização, a execução, o monitoramento e a avaliação das ações de qualificação realizadas aos municípios do Estado; promover e incentivar a formação e o desenvolvimento profissional dos(as) trabalhadores(as) do Suas em âmbito municipal e estadual; promover, subsidiar e participar de atividades de capacitação para o aperfeiçoamento da gestão, do controle social e do provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais; apoiar tecnicamente os órgãos gestores municipais de assistência social para o desenvolvimento de ações de Educação Permanente à respectiva rede socioassistencial que visam à qualificação dos(as) trabalhadores(as), gestores(as) e conselheiros(as) do Suas; desempenhar as atribuições técnicas e administrativas para o funcionamento do NEEP-SUAS/MG.

Destaca-se, ainda, que o Plano Estadual de Assistência Social de Minas Gerais (PEAS/MG - vigência 2024-2027) têm como prioridade o “fortalecimento da Educação Permanente, aprimorando e ampliando o alcance das ações de qualificação aos profissionais que atuam no SUAS de Minas Gerais - gestores(as), conselheiros(as) e trabalhadores(as), da rede governamental e não governamental” e como sexto objetivo estratégico “consolidar a Educação Permanente em Minas Gerais”. As ações previstas no PEAS afetas à Educação Permanente serão apresentadas nas próximas seções deste documento.

Tendo estabelecidas as bases normativas da Educação Permanente em âmbito nacional e estadual, e a contextualização deste PEEP, o tópico a seguir trará

um diagnóstico dos(as) trabalhadores(as) do SUAS em Minas Gerais, sendo estas informações fundamentais para direcionar o presente Plano.

3 – DIAGNÓSTICO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) DO SUAS EM MINAS GERAIS

Nesta seção, será apresentado um breve panorama² do SUAS de Minas Gerais, com foco nos dados acerca dos(as) trabalhadores(as), gestores(as) e conselheiros(as) do SUAS, bem como informações que ilustram as práticas de Educação Permanente e de gestão do trabalho nos municípios.

Inicialmente, cabe destacar a relevante contribuição do Censo SUAS, que desde 2007 representa uma das principais ferramentas para a coleta de informações periódicas sobre a gestão, o controle social e a prestação de serviços socioassistenciais. Grande parte das informações aqui apresentadas foram obtidas a partir do Censo SUAS 2022, sendo esta a última base de dados completa divulgada pelo Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome até a data de elaboração deste documento.

Minas Gerais é o estado com o maior número de municípios no país (853), sendo o segundo estado mais populoso, com 20.538.18 habitantes (IBGE, 2022). O estado segue a tendência nacional no que tange à distribuição dos municípios por porte populacional, com a prevalência de municípios de Pequeno Porte I e II, conforme demonstra a tabela a seguir.

Tabela 1- Total de municípios por porte, Minas Gerais, 2022

Porte	Nº de municípios	% de municípios
-------	------------------	-----------------

² O Diagnóstico Socioterritorial com dados mais completos do estado de Minas Gerais pode ser acessado no Plano Estadual de Assistência Social (PEAS - 2024-2027), disponível em: <https://social.mg.gov.br/images/SUBAS/2024/PEAS-MG-2024-2027---verso-final-26-02-2024.pdf>

Pequeno I (até 20.000 hab.)	667	78,19%
Pequeno II (de 20.001 a 50.000 hab.)	114	13,36%
Médio (de 50.001 a 100.000 hab.)	38	4,45%
Grande (de 100.001 a 900.000 hab.)	33	3,87%
Metrópole (acima de 900.000 hab.)	1	0,12%
Total de municípios	853	100,00%

Fonte: IBGE – Censo Demográfico 2022

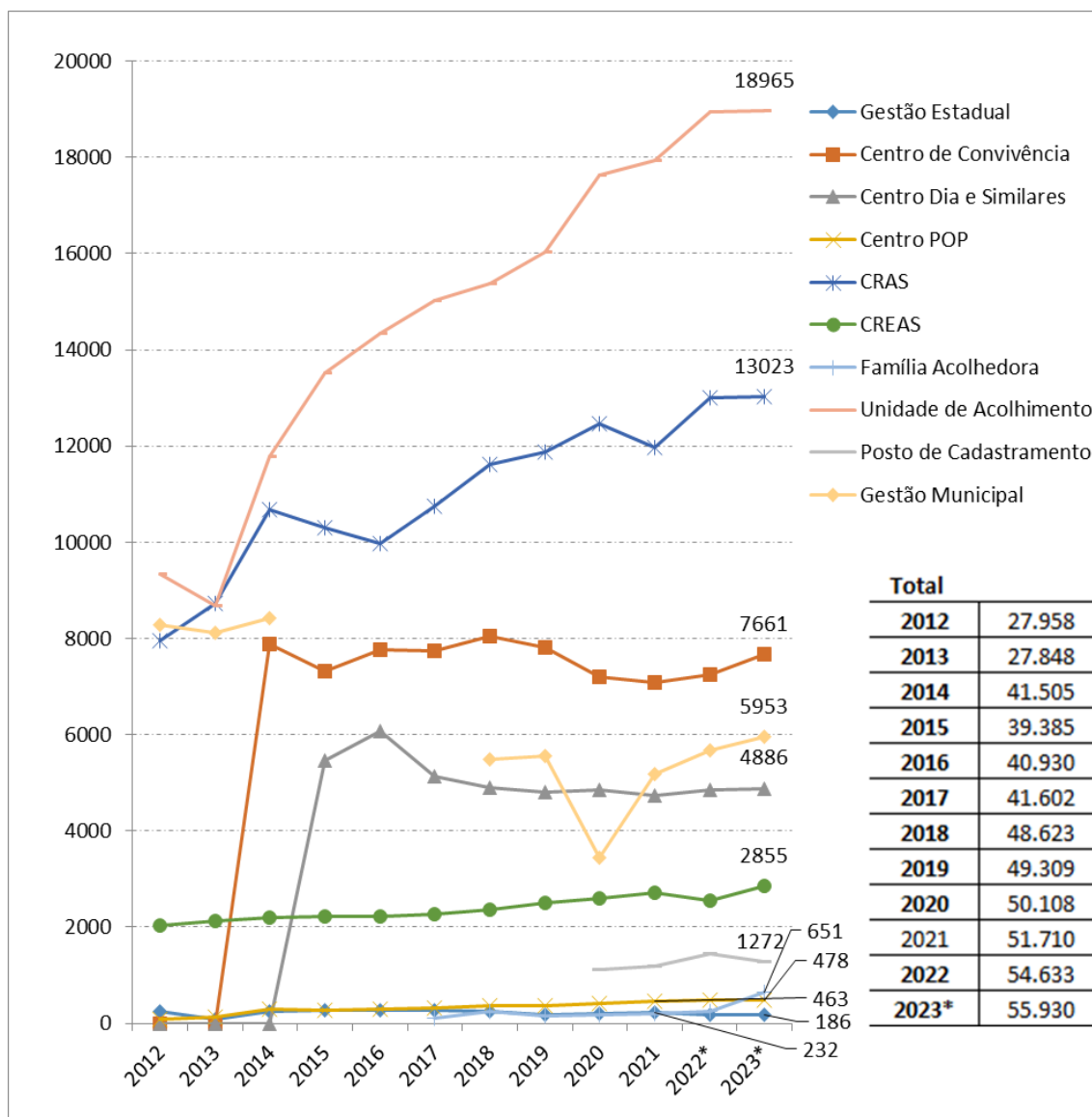
Pode-se considerar que o número de municípios impacta no total de profissionais do SUAS, uma vez que quanto maior, mais estruturas administrativas para gestão e ofertas socioassistenciais serão necessárias. Todavia, cabe considerar que a predominância de municípios de menor porte também tende a impactar na prevalência de menores equipes por equipamento/município, de acordo com os parâmetros definidos na NOB-RH/SUAS (2006).

Cada unidade possui particularidades em relação às características de seus recursos humanos. As diferenças estão relacionadas à função, aos serviços prestados e ao público-alvo de cada um dos equipamentos socioassistenciais. A NOB-RH/SUAS (2006) e as demais normativas aplicáveis definem, por exemplo, o número de profissionais em cada equipe de referência, o vínculo funcional desejável, qual o nível de escolaridade necessário, qual a formação exigida, dentre outros.

O Gráfico 1 apresenta o total de profissionais em cada equipamento ou órgão ao longo dos anos, demonstrando que o número de trabalhadores(as) do SUAS em Minas Gerais dobrou de 2012 a 2023 – passou de 27.958 para 55.930. Vale ressaltar que este aumento se deve, também, aos novos profissionais abarcados pela inclusão de novos questionários do Censo SUAS e pelo aumento de unidades e municípios que preencheram o Censo durante os anos.

Ainda assim, no geral, o crescimento foi intenso, principalmente em relação aos profissionais das Unidades de Acolhimento e dos CRAS. Por outro lado, o quantitativo de trabalhadores(as) foi reduzido consideravelmente nos órgãos gestores municipais e nos Centros Dia e Similares.

Gráfico 1 - Total de recursos humanos dos órgãos e equipamentos do SUAS, por ano. Minas Gerais, 2012-2023



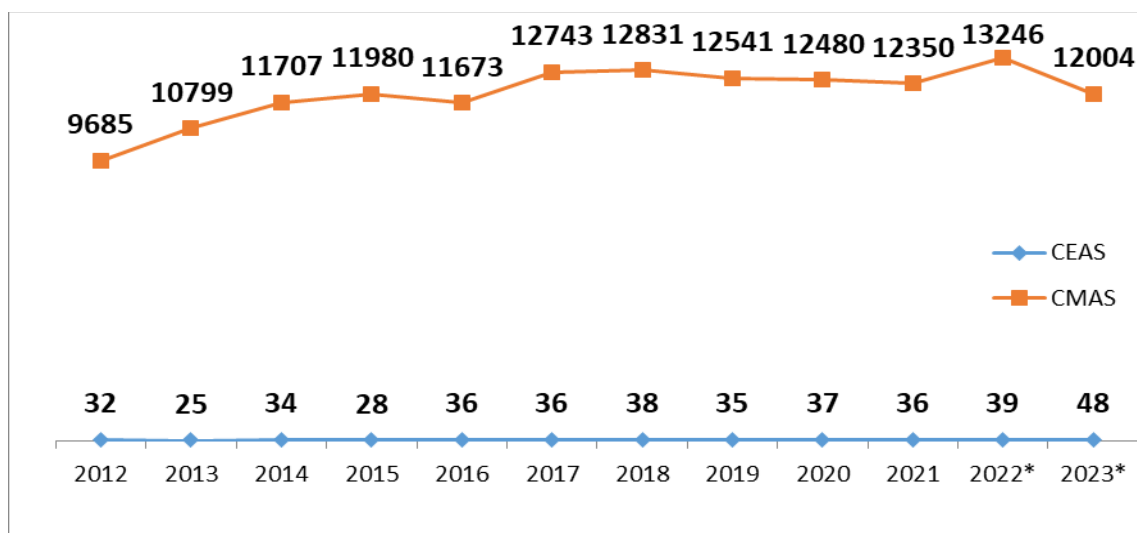
Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2012-2022. CadSUAS em 22/08/2023. Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom.

***Nota 2022:** o total de trabalhadores(as) por ano foi obtido pela soma de recursos humanos dos equipamentos apresentados no gráfico e dos órgãos gestores municipais e estaduais a partir do Censo SUAS. Durante os anos de 2015, 2016 e 2017, não há informação sobre os recursos humanos dos órgãos gestores municipais, uma vez que a questão do Censo SUAS – Gestão Municipal, referente aos Recursos Humanos, não diferencia aqueles lotados na sede daqueles lotados nos equipamentos. Optou-se, portanto, por não apresentar os dados destes anos, para não haver duplicidade de contagem.

***Nota 2023:** o total de trabalhadores(as) 2023 foi extraído do CadSUAS, consulta em 22/08/2023.

No caso dos agentes de controle social representantes dos Conselhos de Assistência Social, que também são público das ações de Educação Permanente ofertadas, observa-se um aumento do número de conselheiros(as) e trabalhadores(as) da secretaria executiva dos conselhos, sobretudo em relação aos Conselhos Municipais de Assistência Social (CMAS). A evolução deste quantitativo encontra-se no gráfico 2.

Gráfico 2 - Total de conselheiros(as) e membros das secretarias executivas municipais e estaduais dos Conselhos de Assistência Social, por ano. Minas Gerais, 2012-2023



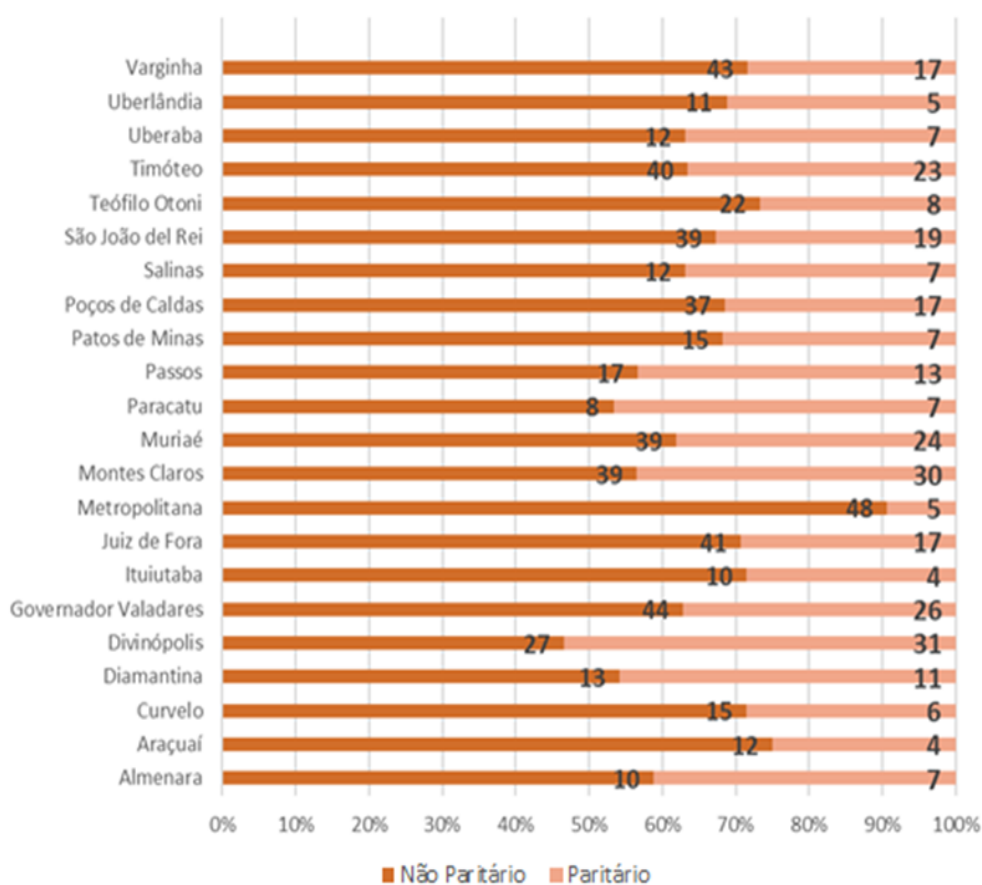
Fonte: Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2012-2022. 2023 Consulta em 22/08/2023 no CadSUAS .
Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom.

***Nota 2023:** o total de 2023 foi extraído do CadSUAS, consulta em 22/08/2023.

Em relação à composição dos conselhos e a função desempenhada, de acordo com o Censo SUAS do ano de 2022, dos(as) 13.246 conselheiros(as), 844 (6%) são presidentes, 467 (4%) são vice-presidentes, 5.754 (43%) conselheiros(as) titulares e 6.181 (47%) são conselheiros(as) suplentes. Quanto ao número de conselheiros(as), do total de municípios que preencheram o Censo SUAS 2022 referente ao CMAS, 756 (89%) conselhos municipais possuem menos de 10 conselheiros(as) titulares.

O Art. 16 e Art. 30 da Loas (Lei nº 8.742/1993) dispõe que os conselhos devem ter composição paritária entre governo e sociedade civil. Em Minas Gerais, 555 conselhos municipais (65%) não possuem composição paritária, de acordo com o Censo SUAS 2022. A situação de paridade dos CMAS, a partir das regionais Sedese, consta no gráfico a seguir.

Gráfico 3 - Distribuição dos CMAS de Minas Gerais, em relação à situação de paridade entre representantes governamentais e sociedade civil. Minas Gerais, 2022



Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS Conselho Municipal 2022. Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom.

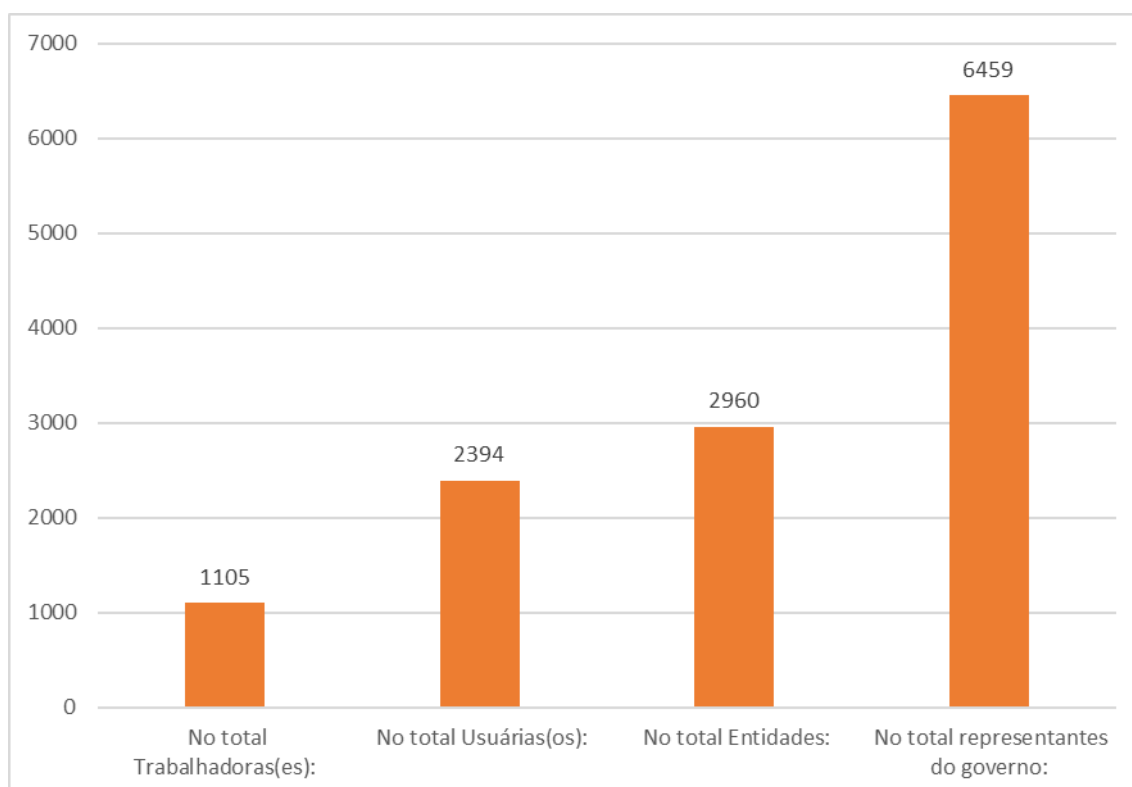
Outra situação a ser considerada na composição dos Conselhos de Assistência Social, considerando o Censo SUAS 2022, é a proporcionalidade dos três segmentos que compõem a sociedade civil (usuários(as), trabalhadores(as) e entidades de assistência social).

A análise da representação dos(as) conselheiros(as) da sociedade civil demonstra que 88 (10%) conselhos não possuem representação de entidades de

assistência social, 321 (38%) não possuem representantes de trabalhadores(as) e 187 (22%), representantes de usuários(as).

Além disso, quanto ao número total de conselheiros(as), o gráfico 4 aponta 6.459 representantes de governo e 6.459 representantes da sociedade civil, sendo 2.960 (46%) representantes de entidades, 2.394 (37%) representantes de usuários(as) e 1.105 (17%) representantes de trabalhadores(as), o que demonstra a não proporcionalidade entre os segmentos da sociedade civil.

Gráfico 4 - Total de conselheiros(as) municipais de Assistência Social, por segmento que representa. Minas Gerais, 2022

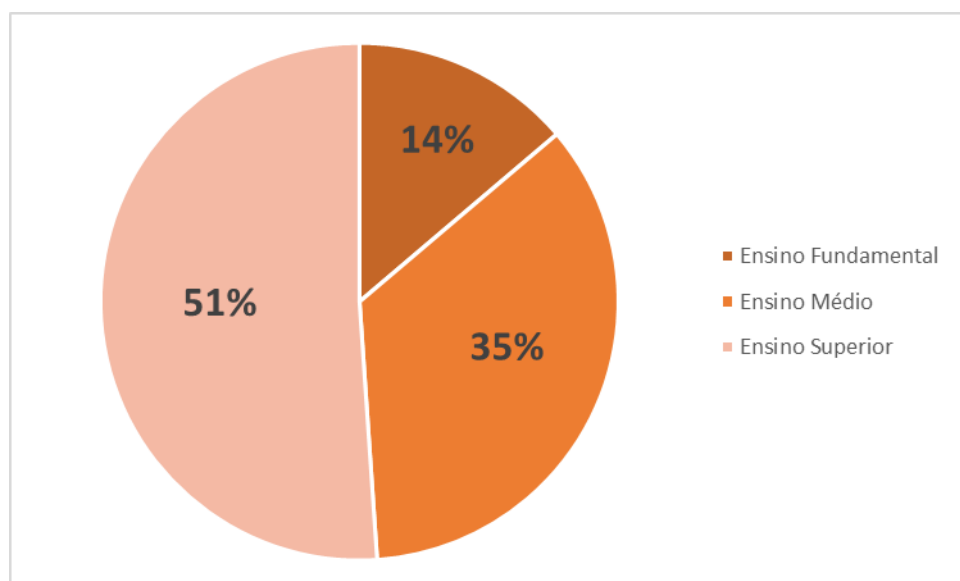


Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS Conselho Municipal 2022. Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom.

Quanto à escolaridade, segundo o Censo 2022, 51% dos(as) conselheiros(as) tem nível superior de ensino, 35% têm nível médio ou superior

incompleto, e 14% apresentam nível fundamental, conforme se observa no gráfico 5. Já em relação ao gênero, 75% são mulheres.

Gráfico 5 - Percentual de conselheiros(as) titulares e suplentes municipais de Assistência Social, por nível de escolaridade. Minas Gerais, 2022



Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS Conselho Municipal 2022. Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom.

Dos 849 CMAS que responderam ao Censo SUAS, apenas 651, pouco mais de 76%, possuem Secretaria Executiva, que consiste em uma unidade administrativa de apoio e assessoramento técnico ao conselho e que tem como responsabilidade dar suporte à Presidência, ao Colegiado, Comissões e Grupos de Trabalhos para cumprimento de suas atribuições. Entre os CMAS que possuem essa estrutura, há um total de 878 profissionais, sendo que 205 são exclusivos da Secretaria Executiva do Conselho e 673 não são exclusivos.

Essas informações sobre o perfil e composição dos CMAS são importantes ao se planejar ações de Educação Permanente que envolvam este público, contemplando a diversidade entre os representantes de governo e da sociedade

civil, composta por usuários(as), trabalhadores(as), entidades e organizações de assistência social.

Retomando a análise do total de trabalhadores(as) do SUAS, quanto à unidade de exercício, tem-se que mais da metade dos profissionais que integram o SUAS em Minas Gerais, que totalizam 54.633, de acordo com o Censo SUAS 2022, atuam nos Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) ou nas Unidades de Acolhimento, que são os equipamentos de oferta de serviços que possuem também o maior número de unidades, conforme demonstrado na tabela 2.

Tabela 2 - Distribuição dos profissionais do SUAS em Minas Gerais, por equipamento/órgão em que atua. Minas Gerais, Censo 2022

Órgão/Equipamento	% de profissionais por unidade	Total de profissionais por unidade	Total de unidades que responderam ao Censo SUAS
CRAS	23,78%	12.993	1.214
Unidade de Acolhimento	34,67%	18.940	1.136
Gestão Municipal	10,37%	5.664	853
Centro de Convivência	13,27%	7.251	844
Centro Dia e Similares	8,90%	4.862	381
Posto de Cadastramento	2,63%	1.436	358
CREAS	4,67%	2.554	277
Família Acolhedora	0,46%	253	84
Centro POP	0,90%	491	31
Gestão Estadual	0,35%	189	1
Total	100%	54.633	5.178

Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2022. Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom

No contexto do quantitativo de unidades, é importante ressaltar ainda o relevante papel das organizações da sociedade civil (OSC's) que atuam como entidades de assistência social, que respondem por 70% das unidades de acolhimento institucional, 69% dos centros de convivência e 99% dos centros dia e similares. Têm-se ainda, segundo o Cadastro Nacional de Entidades (CNEAS), 4.903 entidades de assistência social, presentes em 621 municípios (72,8%) de Minas Gerais, com o registro de 10.441 ofertas. Destas, 3.811 (78%) estão com o cadastro concluído no CNEAS, ou seja, atendem ao chamado vínculo SUAS. Ressalta-se que estas organizações também são público-alvo das ações de Educação Permanente do SUAS.

Do ponto de vista da distribuição dos(as) gestores(as) e trabalhadores(as) do SUAS a nível municipal em relação às Regionais da Sedese, percebe-se certa correlação com o total de municípios abrangidos por cada regional. Entretanto, cabe destacar: a Regional Metropolitana abrange apenas 54 municípios, mas possui a maior parte dos municípios mais populosos do Estado; e a Regional Governador Valadares abrange o maior número de municípios, mas possui menos trabalhadores(as) em relação a outras regiões - esta é a Regional que possui maior proporção de municípios de Pequeno Porte I e que, portanto, tem número menor de equipamentos e de recursos humanos.

Tabela 3 - Distribuição dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, por Regional Sedese. Minas Gerais, 2022

Regional SEDESE	Total de profissionais	Total de municípios
Almenara	686	17
Araçuaí	662	16
Curvelo	1.051	21
Diamantina	966	24
Divinópolis	3.564	60
Governador Valadares	2.371	70

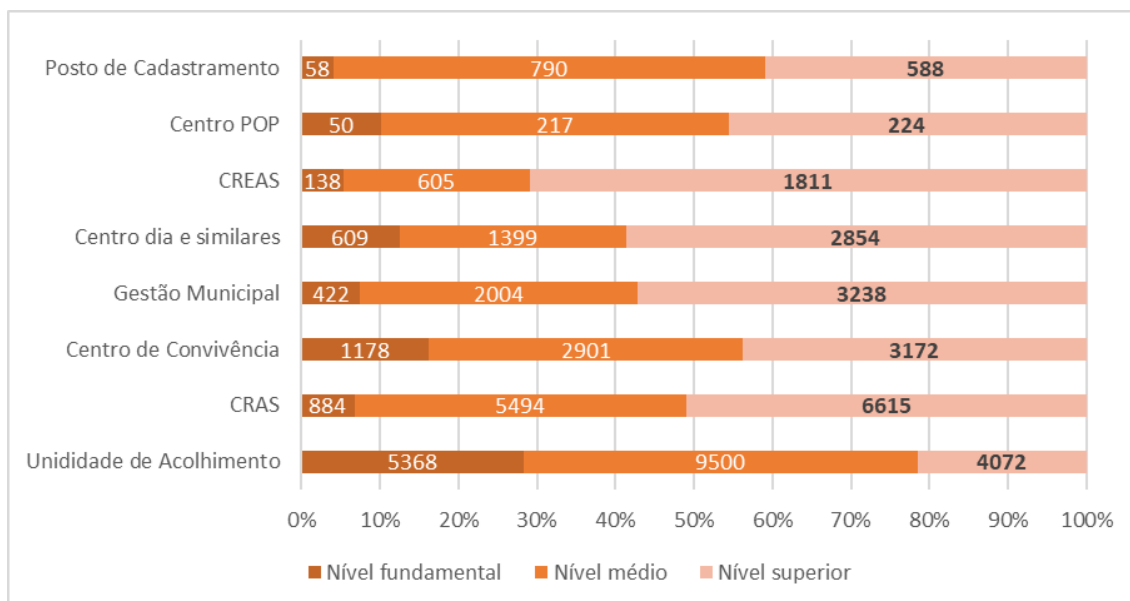
Ituiutaba	880	14
Juiz de Fora	2.754	58
Metropolitana	12.015	54
Montes Claros	3.726	69
Muriaé	2.571	64
Paracatu	918	15
Passos	1.592	30
Patos de Minas	1.356	22
Poços de Caldas	3.506	54
Salinas	764	19
São João Del Rei	2.189	58
Teófilo Otoni	1.397	30
Timóteo	3.260	63
Uberaba	2.240	19
Uberlândia	1.984	16
Varginha	3.614	60
Total Geral	54.066	853

Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2022. Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom.

***Nota:** Não foram considerados aqui, os(as) servidores(as) da SEDESE e dos CREAS Regionais

No caso do nível de escolaridade destes profissionais, a proporção entre trabalhadores(as) de nível superior, médio e fundamental varia bastante dependendo do órgão ou equipamento analisado. Os CREAS são as unidades que possuem maior proporção de profissionais de nível superior, o que condiz com o maior quantitativo de categorias profissionais que fazem parte da equipe de referência, em comparação com os CRAS, segundo a NOB-RH/SUAS (2006).

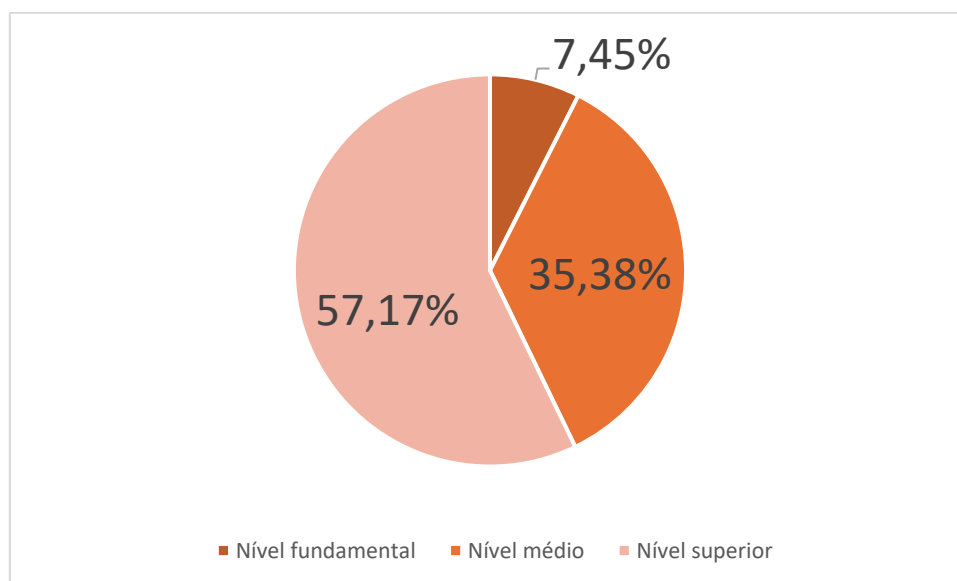
Gráfico 6 - Distribuição dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, em relação à escolaridade. Minas Gerais, 2022



Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2022. Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom.

No caso da Gestão Municipal, quanto à escolaridade, a maioria dos(as) servidores(as) possui nível superior (3.238, 57%), seguidos dos profissionais de nível médio (2.004, 35%), sendo 422 (7%) de nível fundamental, conforme demonstra o gráfico a seguir.

Gráfico 7 - Distribuição dos recursos humanos dos órgãos gestores municipais, por escolaridade. Minas Gerais, 2022



Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2022. Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom.

A NOB-RH/SUAS (2006) determina o mesmo número de técnicos(as) de nível superior e de nível médio para as equipes de referência dos CRAS, ou seja, 2 técnicos de cada nível de escolaridade nos CRAS localizados em municípios de Pequeno Porte I, 3 técnicos dos CRAS de municípios de Pequeno Porte II e 4 técnicos caso os CRAS estejam em municípios de Médio e Grande Porte e MetrÓpole, além do(a) coordenador(a) de nível superior em todos os portes.

Destaca-se a Resolução CNAS nº 17/2011, que ratifica as categorias profissionais com ensino superior completo que integram as equipes de referência dispostas na NOB RH – SUAS e reconhece outras formações profissionais que contribuem, por meio de conhecimentos, saberes e práticas específicas, para o atendimento das especificidades da gestão e da oferta dos serviços, benefícios, programas e projetos do SUAS.

Nesse sentido, em relação aos CRAS e Unidades de acolhimento, dentre os(as) profissionais que informaram a formação de nível superior, analisando-se as quatro formações com maior volume de trabalhadores(as), destacam-se os(as) assistentes sociais, os(as) psicólogos(as), os(as) pedagogos(as) e os(as) advogados(as), nesta ordem. Com relação aos CREAS e aos Centro POP, mantém-se a predominância de assistentes sociais e psicólogos(as), contudo os(as) advogados(as) aparecem em maior volume que os(as) pedagogos(as). Já nos Centros de Convivência e nos Centros Dia e similares, os(as) pedagogos(as) aparecem em maior número. Essas informações podem ser observadas na tabela a seguir.

Tabela 4 - Distribuição dos recursos humanos dos equipamentos/órgãos do SUAS, por profissão. Minas Gerais, 2022

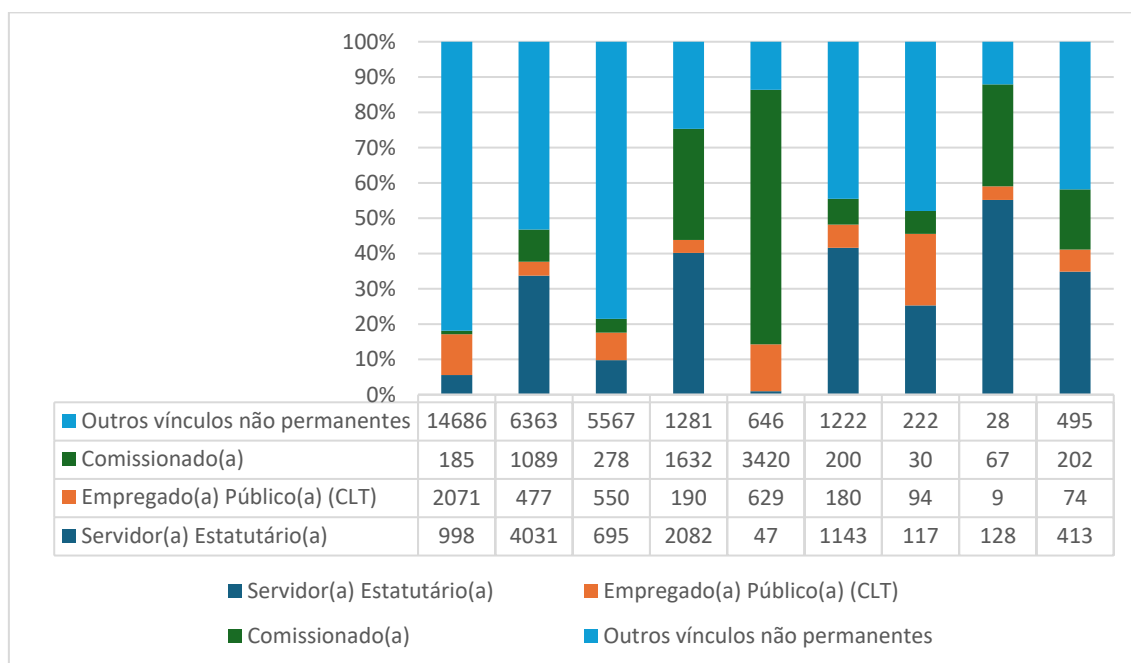
Equipamento	Assistente Social	Psicólogo(a)	Pedagogo(a)	Advogado(a)
CRAS	2.845	1.729	612	145
Unidade de Acolhimento	968	694	301	70
Centro de Convivência	487	329	740	77
CREAS	741	610	53	221
Centro dia e similares	377	348	759	16
Centro POP	90	61	8	10
Total	5.508	3.771	2.473	539

Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2022. Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom

Quanto ao vínculo profissional, nas gestões municipais, 39% dos(as) servidores(as) são estatutários, 4% são empregados(as) públicos(as) celetistas, 30% são comissionados(as) e 27% possuem outros vínculos não permanentes.

A fragilização dos vínculos trabalhistas também é um desafio posto para a composição das equipes de referência dos CRAS. Apenas 31% dos(as) servidores(as) são estatutários(as), 4% são empregados(as) públicos(as) celetistas e os demais se distribuem entre outros(as) servidores(as) com vínculos não permanentes (56%) e comissionados(as) (9%). Nos CREAS, 39% são estatutários(as), 7% empregados(as) públicos(as) celetistas, 8% são comissionados(as) e 46% possuem outros vínculos não permanentes. A situação dos vínculos trabalhistas, por tipo de equipamento de oferta, está detalhada a seguir:

Gráfico 8 - Distribuição dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, em relação ao vínculo empregatício. Minas Gerais. Censo 2022



Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2022. Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom.

Para focar a análise na realidade dos vínculos trabalhistas das entidades de assistência social, consideramos apenas as unidades não governamentais de atendimento, que preenchem o Censo SUAS e estão contidas no CADSUAS, dentre

Centros de Convivência, Centros dia e similares e Unidades de Acolhimento. O gráfico a seguir indica o total desses(as) trabalhadores(as) em relação ao total de profissionais das unidades:

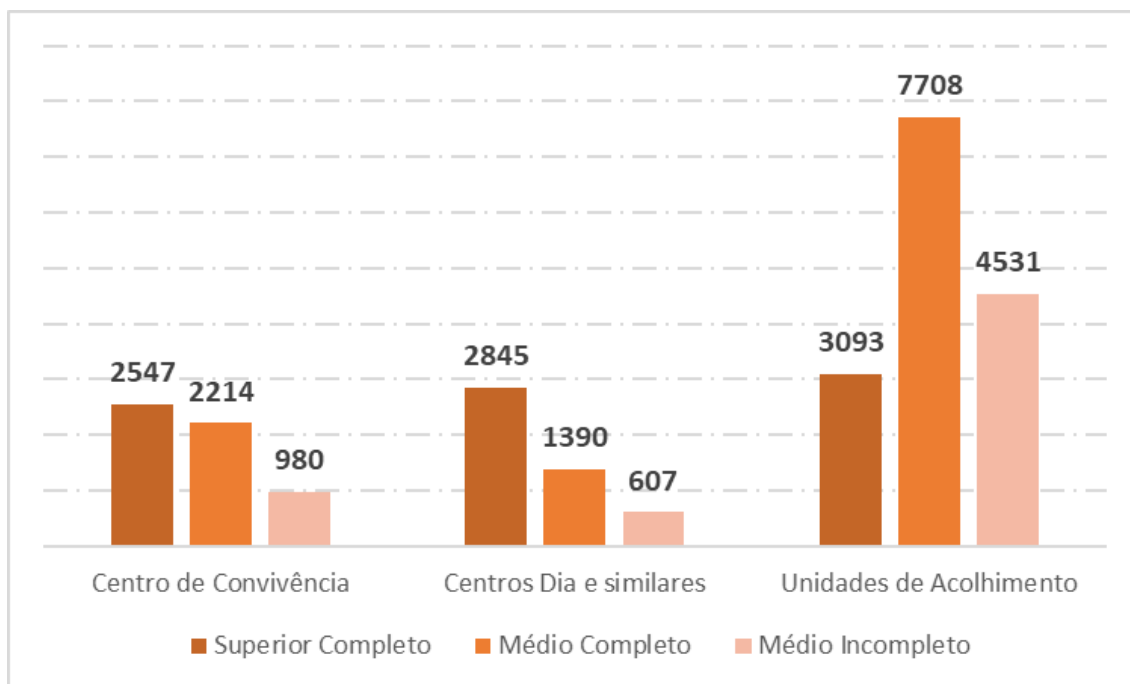
Gráfico 9 - Total de trabalhadores(as) nas unidades não governamentais. Minas Gerais, Censo 2022.



Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2022. Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom.

Observa-se que, do total de trabalhadores(as) do SUAS identificados pelo Censo SUAS 2022 (54.633), 26.095 (47,8%) são de organizações da sociedade civil que atuam como Unidades de Acolhimento, Centros de Convivência ou Centros Dia. Desses profissionais, ao avaliarmos a escolaridade, conforme gráfico 10, a maioria (68%) possui formação até médio completo.

Gráfico 10 - Total de trabalhadores(as) das unidades não governamentais, por escolaridade. Minas Gerais, Censo SUAS 2022



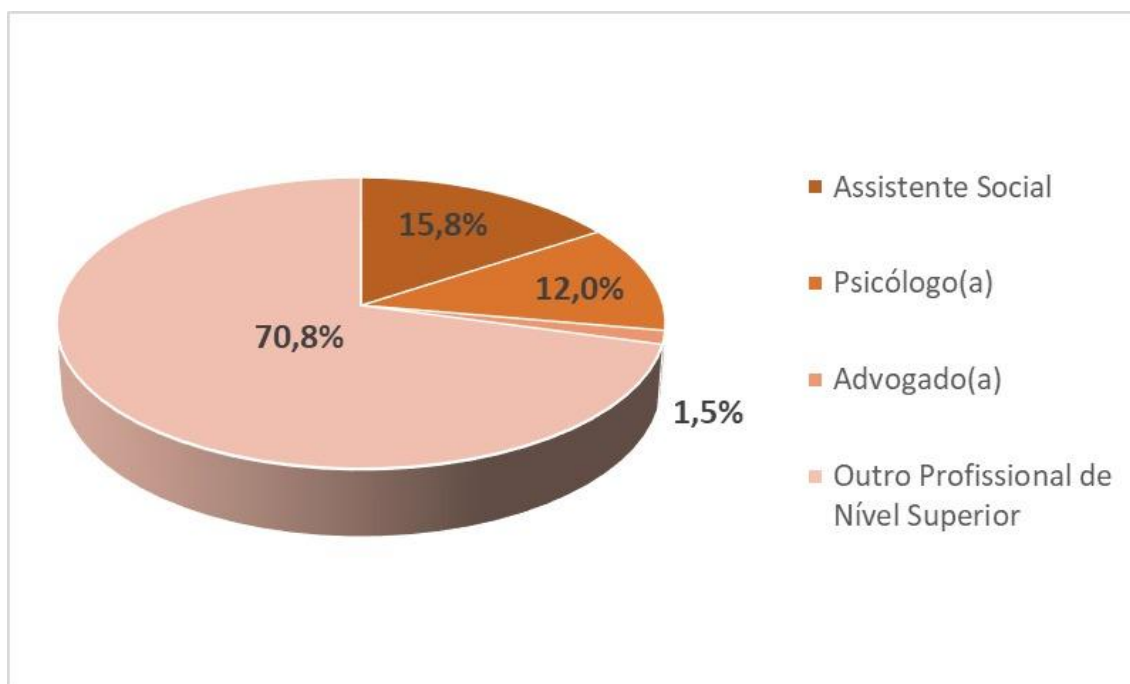
Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2022. Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom.

Ainda, podemos verificar por meio do gráfico 11 a presença minoritária de assistentes sociais e psicólogos(as) dentre os profissionais com formação superior, sendo 70,7% desses, outro profissional de nível superior. Temos, em MG, nas unidades não governamentais, conforme Censo SUAS 2022, 1.389 assistentes sociais, 1.053 psicólogos(as), 132 advogados(as) e 6.226 outros(as) profissionais de nível superior, com destaque para as seguintes formações: pedagogo(a) (1.547), enfermeiro(a) (665), fisioterapeuta (446), nutricionista (247), terapeuta ocupacional (179). Além disso, tem-se antropólogo(a) (16), economista Doméstico(a) (2), sociólogo(a) (32), e Musicoterapeuta (16). Ademais, temos: administradores(as) (324), analistas de sistemas (34), contadores(as) (27), economistas (10), médicos(as) (118), profissionais de educação física (58), programadores(as) (24), cientistas políticos(as) (2) e geógrafos(as) (2), e um número significativo de

profissionais que indicaram a opção “outra formação profissional” (2.477), para além das listadas anteriormente.

Cabe destacar que o grande percentual de trabalhadores(as) em categorias profissionais não previstas pela NOB-RH (2006) ou pela Resolução CNAS Nº 17/2011, que estabelecem os profissionais de nível superior que atendem às especificidades dos serviços socioassistenciais. Esses dados apontam para a necessidade de se aprofundar o levantamento e análise dos dados sobre os(as) trabalhadores(as) do SUAS atuantes nas entidades e organizações de assistência social, a fim de compreender melhor o perfil, as funções desempenhadas por eles e suas condições de trabalho.

Gráfico 11 - Percentual de trabalhadores(as) das unidades não governamentais por profissão. Minas Gerais, Censo SUAS 2023



Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2023. Elaborado por Sedese/Subas/SGSUASVC/Divisom.

Diante do universo de profissionais e conselheiros(as) que compõem o SUAS em Minas Gerais, serão apresentados a seguir outros dados do Censo SUAS 2022 que tratam das práticas de gestão do trabalho e Educação Permanente nos municípios, compreendidas como competências de gestão do SUAS.

No âmbito das responsabilidades comuns à União, aos estados e aos municípios no SUAS, está a de “normatizar e regular a política de Assistência Social em cada esfera de governo, em consonância com as normas gerais da União” (NOB/SUAS 2012 – Art. 12, inciso III). Dentre os municípios que responderam ao Censo SUAS da Gestão Municipal, 620 (72%) atualizaram a Lei após 2011, ano em que a chamada “Lei do SUAS” (Lei 12.435/2011) foi incorporada à Loas.

Considera-se que a Lei do SUAS atualizada e condizente com os parâmetros instituídos para a política de Assistência Social é um dos primeiros passos para se assimilar a gestão do trabalho e Educação Permanente como um dos pilares de organização do SUAS. Tem-se, portanto, que 184 (22%) dos municípios mineiros não possuem Lei do SUAS, 16 (2%) municípios possuem a lei anterior a 2004 e 33 (4%) municípios possuem a Lei atualizada entre 2005 e 2010, conforme descrito na tabela a seguir.

Tabela 5 - Período da última atualização da Lei Municipal que regulamenta o SUAS, Minas Gerais, 2022

Lei do SUAS – período da última atualização	Total de municípios
Não possui Lei do SUAS	184 (22%)
Atualizada antes 2004	16 (2%)
Atualizada entre 2005 e 2010	33(4%)
Atualizada entre 2011-2021	620 (72%)

Fonte: Censo SUAS Gestão Municipal 2022 (SAGI/Ministério da Cidadania). Respondido por 853 município.

Outro aspecto importante acerca da estruturação da gestão do SUAS refere-se ao último Pacto de Aprimoramento do SUAS, que definiu prioridades e metas específicas para a gestão municipal (instituído pela Resolução do CNAS nº 18/2013 e com vigência para o quadriênio 2014-2017) e estabeleceu as áreas essenciais para a gestão do SUAS, de acordo com o porte do município:

- 🎓 Para municípios de Pequeno Porte I, Pequeno Porte II e Médio Porte: Proteção Social Básica (PSB), Proteção Social Especial (PSE) e Gestão do SUAS (com competência de Vigilância Socioassistencial);
- 🎓 Para municípios de Grande Porte e Metrópole: Proteção Social Básica, Proteção Social Especial de Média Complexidade, Proteção Social Especial de Alta Complexidade, Gestão Financeira e Orçamentária, Gestão de Benefícios e Gestão do SUAS (com competência de **Gestão do Trabalho**, Regulação do SUAS e Vigilância Socioassistencial).

Considerando este parâmetro de estruturação dos Órgãos Gestores municipais de Assistência Social, no caso dos municípios de Pequeno Porte I destaca-se que a maior parte não possui área de Proteção Social Especial constituída. No caso da estruturação da Vigilância Socioassistencial, mais de 33% dos municípios não possuem uma subdivisão administrativa, formal ou informal, responsável por essa área.

Tabela 6 - Áreas constituídas como subdivisões administrativas na estrutura do Órgão Gestor de Assistência Social – Minas Gerais, 2022

Áreas ligadas à Gestão	Não constituída	Sim, de maneira informal	Sim, na estrutura formal do órgão gestor
Gestão do SUAS	55	650	148
Vigilância Socioassistencial	290	222	341

Gestão do Trabalho	307	293	253
Regulação do SUAS	182	453	218
Gestão Financeira e Orçamentária	96	552	205
Proteção Social Básica	49	710	94
Proteção Social Especial	302	354	197
Gestão do Cadastro Único e Programa Bolsa Família	37	701	115
Gestão de Benefícios Assistenciais (BPC, Benefícios Eventuais)	75	620	158

Fonte: Censo SUAS Gestão Municipal 2022 (SAGI/Ministério da Cidadania). Respondido por 853 municípios.

Nota-se, na tabela 6, que 546 municípios (64%) informaram que a área de gestão do trabalho está constituída de maneira formal ou informal na estrutura do órgão gestor, sendo que 307 (41%) não contam com esta área. Este dado está distribuído por porte populacional na tabela 7, demonstrando a prevalência de municípios de pequeno porte sem a competência de gestão do trabalho e Educação Permanente desenvolvida.

Tabela 7 - Constituição da área de Gestão do Trabalho como subdivisão administrativa na estrutura do Órgão Gestor. Minas Gerais, 2022

Porte do município	Não constituída	Sim, de maneira informal	Sim, na estrutura formal do órgão gestor	Total
Metrópole	-	-	1	1
Grande	8	11	14	33
Médio	11	14	13	38
Pequeno II	34	47	33	114
Pequeno I	254	181	232	667
Total Geral	307	253	293	853

Fonte: Censo SUAS Gestão Municipal 2022- (SAGI/Ministério da Cidadania) e Porte segundo Censo IBGE 2022.

Além disso, 94% dos municípios informaram a inexistência de Plano de Capacitação/ Educação Permanente, que consiste num instrumento essencial para o estabelecimento de diretrizes e conteúdos básicos para a capacitação e assessoramento aos trabalhadores(as), gestores(as) e conselheiros(as) do SUAS, da rede governamental e não governamental. Apenas 49 municípios mineiros (6%) informaram a existência do Plano.

A necessidade de apoio aos municípios para que construam seus Planos de Capacitação e Educação Permanente é evidenciada frente ao seguinte dado: 412 municípios, 48% dentre os respondentes do Censo SUAS Gestão Municipal 2021, não realizaram ações de capacitação e formação para trabalhadores(as) e/ou conselheiros(as) da política de Assistência Social no ano de 2022. Dentre os municípios que realizaram alguma ação de formação e/ou capacitação em 2022, foram capacitadas 11.099 pessoas, sendo 8.262 profissionais e, desses, 2.837 são conselheiros(as).

Têm-se ainda que apenas 52 municípios (6%) informaram no Censo SUAS que possuem Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS implantado e em funcionamento.

Estas informações apontam para a necessidade de fortalecer a gestão do trabalho e Educação Permanente do SUAS em Minas Gerais, para atender às demandas dos(as) trabalhadores(as), gestores(as), conselheiros(as) e usuários(as) por qualificação continuada e permanente, conforme levantamento que se passa a expor a seguir.

4 – LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE QUALIFICAÇÃO

Em 2023, a Subsecretaria de Assistência Social realizou uma análise abrangente com base em um questionário aplicado presencialmente durante a 15ª Conferência Estadual de Assistência Social, além de utilizar os dados das bases oficiais do SUAS. O levantamento teve como objetivo identificar as áreas que os municípios consideram prioritárias para apoio técnico e capacitação, listando um total de 69 temas em que o estado poderia oferecer ações de qualificação.

É importante ressaltar que, além dos temas sugeridos, cada eixo contava com a opção para o participante indicar "NÃO POSSUO INTERESSE EM TEMAS DESTA ÁREA", caso não houvesse relevância para sua atuação. Os participantes tinham a possibilidade de selecionar até três temas por grupo. As áreas do questionário incluíam os seguintes tópicos:

Gestão do SUAS:

1. Elaboração da Lei Municipal do SUAS;
2. Elaboração da Lei Municipal, Resolução do CMAS e Decreto que regulamenta a concessão de benefícios eventuais;
3. Elaboração do Plano Municipal de Assistência Social;
4. Elaboração do Plano Municipal de Educação Permanente;
5. Funcionamento dos Núcleos Municipais de Educação Permanente;
6. Implementação e efetividade do Conselho, Plano e Fundo (“CPF” - artigo 30 da Loas);
7. Entidades e organizações de assistência Social, o vínculo com o Suas e o Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil - MROSC;
8. Vigilância Socioassistencial (implementação e atuação desta função);
9. Elaboração de diagnósticos socioassistenciais, indicadores e monitoramento da política de Assistência Social;
10. Gestão orçamentária e financeira, utilização e prestação de contas dos recursos da política de Assistência Social;

11. Ações voltadas para esclarecimentos de legislações e normativas básicas já existentes no SUAS (regulação do SUAS);

Sistemas de Informações do SUAS:

12. RMA (Registro Mensal de Atendimentos);

13. Prontuário SUAS (físico e eletrônico);

14. SIGCON – Prestação de Contas Estadual (Demonstrativo) e Plano de Serviços;

15. SUASWeb – Prestação de Contas Federal (Demonstrativo) e Plano de Ação;

16. Sistema BPC na escola;

17. CNEAS (Cadastro Nacional de Entidades de Assistência Social);

18. SISC (Sistema de Informação do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos);

19. CadSuas (Sistema de Cadastro Nacional do SUAS);

20. SIS ACESSUAS (Sistema de informações do programa Acessuas Trabalho);

Proteção Social Básica:

21. Trabalho Social com Famílias no âmbito do PAIF (identificar o que diferencia a necessidade de atendimento ou acompanhamento familiar / importância na elaboração e aplicabilidade do Plano de Acompanhamento Familiar/ atuação no cenário pós pandemia);

22. Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV;

23. Diferenciação entre as atribuições das equipes do PAIF e SCFV;

24. Atribuições da equipe de referência do CRAS (coordenador, técnicos de nível superior e técnicos de nível médio);

25. Ações específicas da Proteção Social Básica voltadas para povos tradicionais, quilombolas, comunidades ciganas e demais públicos;

26. Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas;

27. Orientações sobre concessão de Benefícios Eventuais;

28. Atualizações sobre o Benefício de Prestação Continuada - BPC;

29. Programa de Promoção do Acesso ao Mundo do Trabalho (Acessuas Trabalho);

Cadastro Único para Programas Sociais:

30. Gestão do Cadastro Único para Programas Sociais e do Programa Bolsa Família;

31. Entrevistadores do Cadastro Único para Programas Sociais;

32. Cadastramento de Grupos Populacionais Tradicionais Específicos no CadÚnico;
33. Condicionalidades do Programa Bolsa Família;
34. Sistemas de Gestão do Cadastro Único e Programa Bolsa Família (SIGPBF; CECAD; SICON);
35. Sistema do Cadastro Único v7;
36. Sistema de Gestão de Benefícios (SIBEC);

Proteção Social Especial de Média Complexidade:

37. Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI) e as atribuições da equipe de referência do CREAS (coordenador, técnicos de nível superior e técnicos de nível médio);
38. Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias e Centro-Dia;
39. Serviço Especializado em Abordagem Social;
40. Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA), e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC);
41. Serviço Especializado para População em Situação de Rua e Centro Pop;
42. Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) e sistema SIMPETI;

Proteção Social Especial de Alta Complexidade:

43. Serviço de Acolhimento Institucional para crianças e adolescentes;
44. Serviço de Acolhimento Institucional para pessoas com deficiência;
45. Serviço de Acolhimento Institucional para idosos;
46. Serviço de Acolhimento Institucional para mulheres;
47. Serviço de Acolhimento Institucional para pessoas em situação de rua;
48. Serviço de Acolhimento em República;
49. Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora;
50. Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências;

Controle Social do SUAS:

51. A instituição, funcionamento e atribuições dos Conselhos Municipais de Assistência Social;

52. O papel do Controle Social no planejamento, fiscalização e prestação de contas no SUAS;
53. Funcionamento das Secretarias Executivas dos CMAS;
54. Participação no SUAS (função pública dos conselheiros(as), representação e representatividade);
55. Orientações para inscrição das entidades ou organizações de Assistência Social, bem como dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, nos CMAS;
56. O papel dos Conselhos Municipais para o desenvolvimento de metodologias e realização das Conferências Municipais de Assistência Social e o acompanhamento de suas deliberações;

Outros temas correlatos:

57. Atendimento de criança e adolescente em situação de risco ou com direitos violados - Parâmetros para escuta especializada no SUAS (atuação da proteção básica e especial de média e alta complexidade);
58. Atendimento a adolescentes em cumprimento de medida-socioeducativa de Liberdade Assistida e Prestação de Serviço à Comunidade;
59. Atendimento à comunidade LGBTQIAPN+. (atuação da proteção básica e especial de média e alta complexidade);
60. Atendimento à mulher vítima de violência no âmbito do SUAS (atuação da proteção básica e especial de média e alta complexidade);
61. Atendimento à pessoa idosa em situação de risco ou com direitos violados (atuação da proteção básica e especial de média e alta complexidade);
62. Temas relacionados a Migrantes/Imigrantes/Migrantes de Retorno, Relações étnico raciais, Tráfico de Pessoas e Erradicação do Trabalho Escravo, População em situação de rua (atuação da proteção básica e especial de média e alta complexidade);
63. O papel da Gestão Municipal na Articulação da Rede Socioassistencial e na Institucionalização (Vigilância Socioassistencial, Proteção Básica e Proteção Especial de Média e Alta Complexidade);
64. Relação entre o Sistema Único de Assistência Social e o Sistema de Justiça (desafios da proteção social básica e especial de média e alta complexidade);

- 65. Interface entre o Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI), os serviços da Proteção Social Básica (PAIF e SCFV) e Proteção Social de Alta Complexidade (Acolhimento Institucional);
- 66. Programa Rede Cuidar;
- 67. A relação da Assistência Social com a Política sobre Drogas e Comunidades Terapêuticas;
- 68. A articulação entre a rede socioassistencial do SUAS: como fazer funcionar no território;
- 69. A articulação intersetorial: a importância do diálogo entre as políticas públicas para assegurar direitos.

Cabe ressaltar que a escolha da conferência como momento para aplicar o questionário destaca o valor deste espaço fundamental para o controle social e para negociações estratégicas no âmbito do SUAS. Reunindo diversos atores engajados, como gestores(as), conselheiros(as), representantes de usuários(as) e profissionais da rede socioassistencial, tanto governamental quanto não governamental, os resultados obtidos refletem uma visão holística das necessidades e prioridades identificadas por esses agentes diretamente envolvidos na política de Assistência Social.

O questionário foi distribuído aos participantes durante o credenciamento da Conferência, **resultando em 462 respostas**. A análise dessas respostas permitiu identificar as prioridades estabelecidas pelos municípios em cada uma dessas áreas, onde **foram elencados os três temas mais recorrentes** em cada eixo que serão detalhados na tabela a seguir.

Tabela 8 - Temáticas consideradas prioritárias para apoio técnico - 2023

Gestão do SUAS		
Temas	Recorrência (respostas)	% em relação ao total de respostas

1	Gestão orçamentária e financeira, utilização e prestação de contas dos recursos da política de Assistência Social	194	42%
2	Elaboração de diagnósticos socioassistenciais, indicadores e monitoramento da política de Assistência Social	187	40,5%
3	Vigilância Socioassistencial (implementação e atuação desta função)	159	34,4%
Sistemas de Informação do SUAS			
Temas		Recorrência (respostas)	% em relação ao total de respostas
1	Prontuário SUAS (físico e eletrônico)	181	39,2%
2	SISC (Sistema de Informação do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos)	181	39,2%
3	CNEAS (Cadastro Nacional de Entidades de Assistência Social)	178	38,5%
Proteção Social Básica			
Temas		Recorrência (respostas)	% em relação ao total de respostas
1	Trabalho Social com Famílias no âmbito do PAIF (identificar o que diferencia a necessidade de atendimento ou acompanhamento familiar / importância, elaboração e aplicabilidade do Plano de Acompanhamento Familiar/ atuação no cenário pós pandemia)	271	58,7%
2	Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para Pessoas com Deficiência e Idosas	188	40,7%
3	Atribuições da equipe de referência do CRAS (coordenador, técnicos de nível superior e técnicos de nível médio)	159	34,4%
Cadastro Único e Programas Socioassistenciais			
Temas		Recorrência (respostas)	% em relação ao total de respostas

1	Sistemas de Gestão do Cadastro Único e Programa Bolsa Família (SIGPBF; CECAD; SICON)	244	52,8%
2	Gestão do Cadastro Único para Programas Sociais e do Programa Bolsa Família	226	48,9%
3	Condicionalidades do Programa Bolsa Família	209	45,2%
Proteção Social Especial de Média Complexidade			
Temas		Recorrência (respostas)	% em relação ao total de respostas
1	Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI) e as atribuições da equipe de referência do CREAS (coordenador, técnicos de nível superior e técnicos de nível médio)	288	62,3%
2	Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias e Centro-Dia	274	59,3%
3	Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA), e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC);	220	47,6%
Proteção Social Especial de Alta Complexidade			
Temas		Recorrência (respostas)	% em relação ao total de respostas
1	Serviço de Acolhimento Institucional para crianças e adolescentes	258	55,8%
2	Serviço de Acolhimento Institucional para idosos	211	45,7%
3	Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências	185	40%
Controle Social			
Temas		Recorrência (respostas)	% em relação ao total de respostas
1	O papel do Controle Social no planejamento, fiscalização e prestação de contas no SUAS	227	49,1%

2	A instituição, funcionamento e atribuições dos Conselhos Municipais de Assistência Social	213	46,1%
3	Orientações para inscrição das entidades ou organizações de Assistência Social, bem como dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, nos CMAS	208	45%
Outros temas correlatos			
Temas		Recorrência (respostas)	% em relação ao total de respostas
1	Atendimento de criança e adolescente em situação de risco ou com direitos violados - Parâmetros para escuta especializada no SUAS (atuação da proteção básica e especial de média e alta complexidade)	210	45,5%
2	O papel da Gestão Municipal na Articulação da Rede Socioassistencial e na Institucionalização (Vigilância Socioassistencial, Proteção Básica e Proteção Especial de Média e Alta Complexidade);	151	32,7%
3	Atendimento à pessoa idosa em situação de risco ou com direitos violados (atuação da proteção básica e especial de média e alta complexidade)	147	31,8%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do “Questionário para identificação de demandas de ações de qualificação da política de Assistência Social” (Conferência Estadual de Assistência Social, 2023).

É fundamental enfatizar que a identificação das necessidades de ações de qualificação, apresentada neste relatório, ocorreu no decorrer do ano de 2023. Esse levantamento desempenhou um papel de destaque no planejamento das iniciativas de capacitação e apoio técnico programadas para o ano de 2024. Esses resultados embasaram a proposição do Planejamento Anual de Qualificações 2024 pelas equipes da Subsecretaria de Assistência Social, instrumento analisado pelo NEEP-SUAS/MG em fevereiro de 2024, pactuado pela Resolução CIB nº 01/2024 e aprovado pela Resolução CEAS nº 845/2024.

Destaca-se, ainda, que esse diagnóstico deve ser tratado como um processo em constante evolução, sujeito a atualizações regulares. Essa abordagem se faz essencial para garantir a representação atual e efetiva das demandas por qualificação, no âmbito dos municípios de Minas Gerais, no contexto de dinamicidade do Sistema Único de Assistência Social. É importante considerar as particularidades regionais e temporais, bem como estar preparado para responder às situações de emergência ou calamidade que possam exigir novas perspectivas de atuação por parte dos(as) gestores(as), trabalhadores(as) e conselheiros(as), alinhadas às premissas do SUAS.

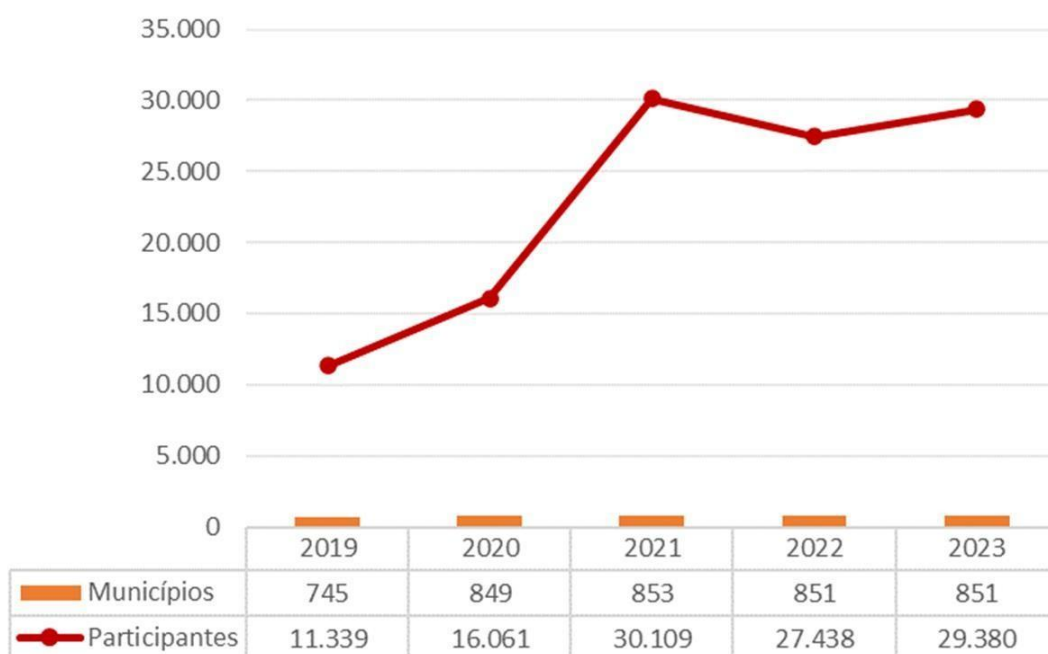
5 – PANORAMA DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE REALIZADAS

Entre 2020 e 2023, em consonância com o Plano Estadual de Educação Permanente - PEEP/SUAS-MG vigente no período, uma série de iniciativas de Educação Permanente foram promovidas pela Sedese. Essas ações foram direcionadas a gestores(as), conselheiros(as), representantes dos(as) usuários(as) em conselhos e comissões, bem como aos profissionais que atuam na rede socioassistencial do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), tanto no âmbito governamental quanto no não governamental.

A partir de 2020, a Subsecretaria de Assistência Social da Sedese implementou a Plataforma EducaSuas/MG, de ensino a distância. A plataforma é uma estratégia para ampliar a oferta e intensificar o acesso dos profissionais da Assistência Social às ações de capacitação e apoio técnico que podem ser ofertadas à distância, complementando a oferta das ações de qualificação presenciais.

Em relação ao acompanhamento e monitoramento dessas ações, houve uma mudança significativa na abordagem de registro a partir de 2020. Esse marco trouxe consigo a adoção de um método de preenchimento compartilhado das informações, permitindo o acompanhamento contínuo por parte das equipes responsáveis pela oferta das atividades desenvolvidas. Essa medida estratégica demonstrou sua eficácia ao agilizar consideravelmente a consolidação de dados, resultando em um processo de monitoramento e acompanhamento mais eficiente e ágil das iniciativas oferecidas. Considerando essa informação, apresentaremos a seguir alguns dados das participações nas ações de qualificação ofertadas pela Sedese/Subas no período:

Gráfico 12 - Quantidade de pessoas e municípios participantes nas ações de qualificação promovidas pela Sedese/Subas - Minas Gerais, 2019 a 2023.



Fonte: Elaboração própria a partir do Consolidado das ações de qualificação/ Siscap.

Além dos dados apresentados no gráfico, de 2019 a 2023, destaca-se o dado parcial de 2024: de janeiro a maio de 2024 foram qualificados 7.790 participantes de 787 municípios mineiros (92%).

É possível observar, nos últimos anos, a expressiva ampliação do alcance das ações de capacitação e apoio técnico ofertadas aos gestores(as), conselheiros(as) e trabalhadores(as) governamentais e não governamentais do Suas dos 853 municípios mineiros acerca de aspectos de gestão, controle social, provimento de serviços, programas e benefícios de proteção social básica e especial, de média e alta complexidade, CadÚnico, vigilância socioassistencial, entre outros. Essas informações, por tipologia ofertada, constam também na tabela a seguir, de 2020 a 2023:

Tabela 9 - Total de pessoas que participaram de ações de qualificação ofertadas de 2020-2023 por tipologia

Tipo de qualificação	Nº de participantes			
	2020	2021	2022	2023
Capacitação	1.185	1.188	2.682	3.236
Evento técnico	511	274	1.996	5.817
Videoconferência	2.100	6.408	2.336	3.087
Treinamento EaD	1.482	-	-	-
Oficina de apoio técnico	20	1.387	3.516	4.009
Atendimento técnico	10.610	20.781	16.851	13.113
Visita técnica	153	71	57	118
Totais	16.061	30.109	27.438	29.380

Fonte: Sedese/Subas/SGSUASVC/DEP

Uma observação importante é a ausência de participações em treinamentos EaD na plataforma EducaSUAS/MG de 2021-2023, período em que foram ofertadas em plataforma própria da IES contratada (Faculdade Polis Civitas) nove cursos de capacitação.

Ao longo do período, observa-se ainda que a participação em ações de apoio técnico experimentou um aumento notável, que pode ser atribuído à introdução de novas metodologias de oferta, como a realização de eventos presenciais com transmissões ao vivo, e a própria ampliação da oferta de ações a distância, que possibilitaram a participação ativa dos profissionais dos municípios nas atividades mesmo no contexto de distanciamento social ocasionado pela pandemia da Covid-19 ocorrida no período.

Ressalta-se que o acesso remoto desempenhou um papel crucial nas capacitações durante a pandemia, oferecendo uma abordagem flexível e adaptativa para o desenvolvimento profissional. Algumas das principais razões pelas quais o acesso remoto é fundamental para as capacitações nesse contexto incluem: os profissionais participarem de cursos e treinamentos sem a necessidade de deslocamento físico, garantindo a continuidade das atividades de aprendizado; as capacitações tornarem-se acessíveis a um público mais amplo, independentemente da localização geográfica; o aproveitamento da tecnologia para criar experiências de aprendizado interativas e envolventes, utilizando recursos como videoconferências, plataformas de e-learning e o impulsionamento do desenvolvimento de habilidades digitais, essenciais em um mundo cada vez mais orientado para a tecnologia.

Este acréscimo indica um esforço significativo por parte do estado em investir em ações de qualificação para os atores do SUAS, com foco na disseminação do conhecimento visando aprimorar a qualidade dos serviços socioassistenciais prestados à população.

A tabela 10 retoma alguns dados do total de profissionais do SUAS no estado nos últimos anos, por equipamento ou órgão de lotação, com o percentual

de alcance das qualificações ofertadas, demonstrando um acréscimo a partir de 2021 e uma média de 44% de alcance entre 2021 e 2023.

Tabela 10 - Total de trabalhadores(as) e conselheiros(as) municipais em Minas Gerais, por equipamento/órgão, 2020-2023

Equipamento/Órgão	Qtd. de pessoas			
	2020	2021	2022	2023
Unidades de acolhimento	15.785	18.039	18.940	20.558
CMAS	12.831	12.350	13.246	13.711
CRAS	11.621	11.960	12.993	13.188
Centros de Convivência	8.043	7.092	7.251	7.844
Centro Dia	4.906	4.742	4.862	4.695
Gestão municipal	5.766	5.185	5.664	6.123
CREAS	2.353	2.704	2.831	3.076
Centro POP	359	473	491	467
Total de profissionais/conselheiros(as)	61.664	62.545	66.278	69.662
Total de pessoas qualificadas	16.061	30.109	27.438	29.380
Percentual de alcance: % de profissionais/conselheiros(as) qualificados	26,04%	48,08%	41,39%	42,18%

Fonte: Censo SUAS 2020/2021/2022 e CadSUAS/2023- extraído em 10/08/2023

Além do total de participantes, é fundamental avaliar a abrangência das ações de qualificação, analisando o envolvimento de municípios em cada estratégia. Nesse contexto, atendimentos técnicos, eventos técnicos, videoconferências e capacitações realizadas entre 2020 e 2023 se destacam como estratégias que alcançaram uma capilaridade notável em Minas Gerais, envolvendo diversos municípios.

A amplitude da participação dos atores do SUAS pode ser constatada nos dados específicos de cada estratégia. Por exemplo, os atendimentos técnicos alcançaram expressivos 96,72% dos municípios em 2023, refletindo o apoio técnico fornecido para superar desafios específicos enfrentados nos territórios, consolidando-se como a estratégia mais sólida, personalizada e abrangente. Em seguida, os eventos técnicos, com 82,77% em 2023, possibilitaram a participação de municípios distantes geograficamente do local, considerando que foram ofertados presencialmente com transmissão ao vivo.

As oficinas por videoconferência, por sua vez, abrangeram 77,02% dos municípios em 2023, evidenciando o êxito das videochamadas de apoio técnico oferecidas. Da mesma forma, as capacitações demonstraram um aumento notável em sua abrangência, alcançando 70,34% dos municípios em 2023. Exemplos práticos incluem o programa de capacitação em parceria com a Faculdade Polis Civitas, abrangendo uma variedade de habilidades e conhecimentos essenciais para o desenvolvimento e atualização de competências dos profissionais nos municípios. Estes dados por município estão apresentados na tabela a seguir.

Tabela 11 - Total e proporção de municípios que participaram de ações de qualificação ofertadas 2020-2023, por tipologia

Tipo de qualificação	Total de municípios + % do total de MG							
	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
Capacitação	343	40,21	402	47,12	589	69,05	600	70,34
Evento técnico	46	5,39	70	8,20	651	76,31	706	82,77
Videoconferência	320	37,51	767	89,91	574	67,29	657	77,02
Treinamento EaD	373	43,72	-	-	-	-	-	-
Oficina de apoio técnico	1	0,11	189	22,15	349	40,91	544	63,77

Atendimento técnico	840	98,47	853	100	843	98,82	825	96,72
Visita técnica	13	1,52	4	0,46	5	0,58	8	0,94
TOTAIS	849³	99,53	853	100%	851⁴	99,77	851⁵	99,77

Fonte: Sedese/Subas/SGSUASVC/DEP

Destaca-se, ainda, o Sistema de Gestão de Capacitações- SISCAP criado com o intuito de dar precisão e transparência na coleta e processamento dos dados referentes à execução e monitoramento das ações de capacitação e apoio técnico ofertadas aos municípios mineiros. Por meio do sistema é possível sistematizar e avaliar as ações de qualificação, assim como gerenciar as inscrições e o processo de certificação dos participantes. O sistema vem passando por melhorias nos últimos anos, por meio de aprimoramento no desenvolvimento pelas equipes de tecnologia e informação (TI) para qualificar e refletir cada vez mais a realidade do alcance das ações de Educação Permanente.

Ressalta-se que a oferta e o planejamento das ações de qualificação devem compreender e respeitar as diversidades e características socioterritoriais dos municípios e identificar quais as suas principais demandas durante a execução dos serviços e no aprimoramento do SUAS no território. A partir disto, se torna possível delinear os objetivos para que as ações de qualificação sejam realizadas de forma eficiente e qualificada.

Portanto, o diagnóstico dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, das demandas por qualificação e o panorama das ofertas nos últimos anos, apresentados até aqui,

³ Augusto de Lima, Cachoeira da Prata, Coromandel e Divinolândia de Minas não participaram de ações ofertadas em 2020;

⁴ Córrego Novo e Entre Folhas não participaram de ações ofertadas em 2022;

⁵ Conceição da Barra de Minas e Santa Juliana não participaram de ações ofertadas em 2023.

buscaram elucidar o contexto da Educação Permanente do SUAS em Minas Gerais, a partir dos desafios e potencialidades para a sua consolidação, e a fim de embasar as ações planejadas neste documento.

6 – O NÚCLEO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE – NEEP-SUAS/MG

59

A Educação Permanente do SUAS-MG abrange também o Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS de Minas Gerais – NEEP-SUAS/MG, que é uma instância colegiada de consulta e assessoramento ao órgão gestor do SUAS na esfera estadual de governo e do Conselho Estadual de Assistência Social, no que diz respeito à implementação da Educação Permanente.

De acordo com a Resolução Sedese nº 36/2015 e suas alterações, o NEEP-SUAS/MG tem como objetivos:

- I. *Promover a efetivação da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS -PNEP/SUAS, aprovada pela Resolução nº 4, de 13 de março de 2013, do Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS e do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS - PEEP/SUAS MG;*
- II. *Fomentar a unidade estadual no processo de elaboração, implementação, monitoramento e avaliação das ações de apoio técnico, capacitação e formação, conforme os princípios e diretrizes da PNEP/SUAS e PEEP/SUAS MG;*
- III. *Contribuir no planejamento das ações de apoio técnico, capacitação e formação, de forma a garantir seu caráter continuado e permanente e seu alinhamento com as reais necessidades dos gestores e gestoras, trabalhadores e trabalhadoras, conselheiros e conselheiras do SUAS, em*

- consonância com as responsabilidades e prioridades pactuadas para o estado;*
- IV. *Propor meios, instrumentos e procedimentos de operacionalização das diretrizes da PNEP/SUAS e PEEP/SUAS MG, e de produção, sistematização e disseminação de conhecimentos;*
 - V. *Promover interlocução e troca constante de conhecimentos com instituições de ensino, pesquisa e extensão, com foco no aperfeiçoamento das ações de Educação Permanente;*
 - VI. *Promover a interlocução, o diálogo e a cooperação entre os diferentes atores envolvidos na implementação da Educação Permanente no SUAS MG, com vistas a oferta e implementação de ações de qualificação dos gestores e gestoras, trabalhadores e trabalhadoras, e conselheiros e conselheiras do SUAS.*

Para concretizar tais objetivos, como atribuições e competências, cabe ao Núcleo:

- I. *Acompanhar e avaliar o processo de implementação da PNEP/SUAS na esfera estadual de governo e elaborar propostas de aperfeiçoamento;*
- II. *Realizar debates sobre competências e habilidades necessárias ao trabalho no âmbito do SUAS, visando subsidiar o processo de planejamento e oferta das ações de Educação Permanente no estado de Minas Gerais;*
- III. *Colaborar na realização de diagnósticos de competências e necessidades de formação, apoio técnico e de capacitação dos gestores e gestoras; trabalhadores e trabalhadoras, governamentais e não governamentais; conselheiros e conselheiras; usuários e usuárias do SUAS no estado de Minas Gerais;*

- IV. *Avaliar e validar metodologias e conteúdos de Educação Permanente, considerando os percursos formativos de Gestão do SUAS, Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais e o Controle Social, elencados na PNEP/SUAS, recomendando ao órgão gestor do SUAS a sua socialização e disseminação;*
- V. *Subsidiar a elaboração e atualização do Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS de Minas Gerais - PEEP/SUAS MG a ser pactuado na Comissão Intergestores Bipartite- CIB/MG e deliberado pelo CEAS/MG;*
- VI. *Fomentar a produção de conhecimentos sobre os diferentes aspectos da Educação Permanente e da gestão do trabalho no SUAS;*
- VII. *Validar certificados de formação e de capacitação adquiridos externamente aos percursos formativos estabelecidos pela Política Nacional e Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social - PEEP/SUAS MG, bem como submeter a seu crivo as certificações com carga horária não estabelecidas nestas políticas;*
- VIII. *Certificar e/ou validar certificados das formações coletivas realizadas por meio da supervisão técnica, realizada pelo gestor estadual da política de Assistência Social;*
- IX. *Socializar e disseminar informações e conhecimentos produzidos;*
- X. *Organizar observatórios de práticas profissionais no âmbito do SUAS;*
- XI. *Subsidiar a regulação do SUAS na construção de normativas que garantam a participação dos trabalhadores(as) do SUAS nas ações de Educação Permanente;*
- XII. *Atuar de forma colaborativa com o Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS - NUNEP/SUAS e com os Núcleos Municipais de*

Educação Permanente constituídos no estado de Minas Gerais, para possibilitar a articulação e integração;

- XIII. *Coordenar as ações de acompanhamento da política de Educação Permanente do estado de Minas Gerais junto à rede socioassistencial do SUAS, visando aprofundar ideias e debater democraticamente questões que envolvam a política de Assistência Social nas esferas pública e privada;*
- XIV. *Estimular a produção de conhecimento e propor conteúdos de assistência social a serem desenvolvidos nos processos de qualificação de gestores e gestoras; trabalhadores e trabalhadoras, governamentais e não governamentais; conselheiros e conselheiras; usuários e usuárias de políticas públicas com interface à política de Assistência Social;*
- XV. *Contribuir no planejamento das ações de apoio técnico, capacitação e formação, de forma a garantir seu caráter continuado e permanente e seu alinhamento com as reais necessidades dos gestores e gestoras; trabalhadores e trabalhadoras, governamentais e não governamentais; conselheiros e conselheiras; usuários e usuárias do SUAS, em consonância com as responsabilidades e prioridades pactuadas para o estado;*
- XVI. *Disponibilizar fluxo de comunicação com a Sedese e CEAS para recebimento, acompanhamento e direcionamento das demandas de qualificação;*
- XVII. *Articular, acompanhar e estimular a interação entre os Núcleos Municipais de Educação Permanente;*
- XVIII. *Alterar o seu Regimento Interno, quando necessário.*

O NEEP-SUAS/MG é um importante aliado à gestão e ao controle social do estado de Minas Gerais, contribuindo para qualificar o planejamento, execução, monitoramento e avaliação das ações de capacitação, formação e apoio técnico realizadas, com vistas à profissionalização e aprimoramento contínuo das ofertas da política de Assistência Social, na perspectiva de um SUAS fortalecido. Nesse sentido, desde a sua criação, em 2015, e início das reuniões, em 2018, o NEEP-SUAS/MG realizou 20 reuniões ordinárias para a discussão das temáticas afetas à Educação Permanente do SUAS em Minas Gerais.

No ano de 2020, os esforços do NEEP se concentraram, durante as 3 reuniões ordinárias realizadas, na atualização do PEEP SUAS/MG, vigência 2020/2023. Em 2021, as 3 reuniões ordinárias do NEEP tiveram como pauta a apresentação e discussões para validação do Planejamento Anual de Qualificações 2021 e a continuidade da validação do PEEP SUAS/MG, vigência 2020/2023. Diante do cenário de pandemia, os membros do Núcleo identificaram a necessidade de uma análise desse contexto em relação ao agravamento das desigualdades sociais. Foi criado o grupo de trabalho - GT Impactos da pandemia na Assistência Social, que realizou 2 reuniões, com o objetivo de mensurar os impactos da pandemia sobre a política de Assistência Social e definir diretrizes para a Educação Permanente do SUAS em Minas Gerais, a partir deste contexto.

Além disso, em 2021, o GT realizou uma análise das deliberações da 14ª Conferência Estadual de Assistência Social, afetas à pandemia, além de uma discussão em torno da pesquisa realizada pelo projeto Polos de Cidadania, que continha dados referentes ao fenômeno da população em situação de rua no Brasil e sobre a exclusão dos(as) trabalhadores(as) da assistência social dos grupos prioritários do plano nacional de vacinação. Realizou-se, ainda, um debate interno

sobre os impactos da pandemia da COVID-19 nos diferentes setores da Assistência Social.

Por fim, também em 2021, foi criado o GT Educação à Distância com objetivo de criar uma estratégia que facilitasse a qualificação à distância seguindo a finalidade, os princípios e as diretrizes da Educação Permanente especificados na PNEP/SUAS, na Resolução nº643/2018 e no PEEP-SUAS/MG. Nas 2 reuniões realizadas, foram apresentadas a pesquisa sobre alunos, evadidos e desistentes, dos cursos e treinamentos ofertados pela SUBAS em 2020 e discutido o tema Ensino à Distância e estratégias para qualificação de sua oferta. Sobre as ferramentas utilizadas pela SUBAS, para gerenciamento e oferta das ações virtuais, foi apresentado o funcionamento do SISCAP e da Plataforma Educa SUAS.

Tendo em vista a atuação das Diretorias Regionais na oferta de apoio técnico, reconhecido na resolução CEAS 643/2018 como um dos tipos de qualificação, os membros do NEEP avaliaram, em 2021, como relevante a participação da Diretoria Regional nas reuniões do Núcleo, na qualidade de ouvinte, considerando que um debate enriquecido pelas trocas de saberes e de experiências é fundamental na busca por garantir o bem estar social e o pleno acesso aos direitos fundamentais às pessoas que estão em situação de vulnerabilidade social ou que tiveram seus direitos violados.

No ano de 2022, as 5 reuniões ordinárias no NEEP direcionaram esforços para validação do calendário de ações propostas para o ano e revisão do Regimento Interno, que foi publicado em março/2023. Neste mesmo ano foram apresentados, durante as 2 reuniões do GT EAD, o resultado das pesquisas de satisfação e motivos de evasão dos cursos ACESSUAS/SCFV/VSA, ofertados em parceria com a faculdade Polis Civitas, assim como as sugestões de aprimoramento indicadas pelos cursistas. Neste grupo também foi realizada a análise das pesquisas

referentes à evasão. Identificou-se que um dos motivos, recorrentemente relatado, se relacionava ao horário das capacitações, que ocorrem fora do horário de trabalho. Diante disso foram iniciadas as discussões sobre a realização de uma ação para sensibilização dos(as) gestores(as) sobre a importância das capacitações serem realizadas durante a jornada de trabalho.

No que se refere ao GT Impactos da Pandemia na Assistência Social, após o encerramento do processo de Conferências 2021 (Resolução CEAS N.º 749/2021) e com a definição das deliberações aprovadas para o estado pela 14ª Conferência Estadual e Regionais, durante a única reunião realizada em 2022, seguiu-se para a finalização dos trabalhos propostos pelo grupo. A materialização se deu através de um relatório final contendo a seleção das deliberações para o estado, afetas à Educação Permanente e/ou à Pandemia e análise de quais deliberações estavam refletidas no Planejamento Anual de Qualificações 2022, avaliado pelo NEEP, e quais deveriam ser inseridas na revisão anual do PEEP SUAS, considerando intervenções mais pautadas nas dimensões estruturantes da política de Assistência Social.

No ano de 2023, foram realizadas 3 reuniões ordinárias do NEEP, cujas pautas foram focalizadas na revisão do Planejamento/Calendário Anual das Qualificações 2023 e na avaliação do Relatório das Capacitações dos cursos ofertados pelas Polis, que culminou na apresentação para a Comissão de Políticas do CEAS.

Diante da nova recomposição do GT EAD, na única reunião realizada foi necessário contextualizar novamente os principais objetivos e atribuições do Grupo de Trabalho, apresentar as sugestões dos membros do próprio GT referente ao aprimoramento das ofertas nesta modalidade e descrever as principais ações realizadas.

Além disso, ainda no ano de 2023, foi criado o GT Mobilização de gestores, cujo objetivo foi estruturar a campanha #capacitação também é trabalho. No decorrer das discussões a campanha sofreu uma ampliação de escopo, na qual além dos(as) gestores(as) do SUAS, os trabalhadores(as) também foram público-alvo da ação.

Na reunião ordinária deste GT a pauta principal foi direcionada ao planejamento de cada etapa da campanha, que se desdobrou em três momentos, sendo, o primeiro uma live com gestores(as) e, posteriormente, com trabalhadores(as), objetivando compreender as dificuldades relacionadas à participação em atividades de qualificação, principalmente durante a jornada de trabalho. O terceiro momento materializou, através de uma videoconferência, a consolidação das temáticas previamente discutidas, delineando as possibilidades e cenários para a Educação Permanente nos próximos anos.

Abaixo é apresentado uma tabela com o registro das datas dos encontros, no período de 2020/2024.

Tabela 12 - Resumo das atividades NEEP-SUAS/MG - 2020-2024

ANO	TIPO DE REUNIÃO	DATA
2020	NEEP	03/07
		28/08
		22/09
2021	NEEP	06/05
		09/06
		14/07
		08/09
	GT EAD	11/08
		13/10
		19/08
GT IMPACTOS	21/10	
	28/03	
2022	NEEP	30/05

		30/07
		26/09
		19/12
	GT EAD	21/11
		28/11
	GT IMPACTOS	28/06
		27/02
	NEEP	29/06
		30/11
	GT EAD	04/10
	GT MOBILIZAÇÃO	23/10
	GT EAD/MOBILIZAÇÃO	20/11
2023	Campanha #Capacitação também é trabalho - escuta dos gestores e trabalhadores	07/11
	Campanha #Capacitação também é trabalho. Evento Técnico -Possibilidades da Educação Permanente	18/12
		04/03
		09/07
2024 (parcial)	NEEP	20/08
		24/09

Fonte: Sedese/Subas/SGSUASVC/DEP

Após a apresentação das atividades do NEEP-SUAS/MG, passa-se a apresentar os objetivos, diretrizes e estratégias do PEEP-SUAS/MG 2024-2027.

7 – OBJETIVOS

O Plano Estadual de Educação Permanente tem como objetivo geral nortear e organizar a oferta das ações de formação, capacitação e apoio técnico sobre a gestão do SUAS, controle social e provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, conforme os objetivos específicos elencados no Art. 36 da Resolução CEAS nº 643/2018, quais sejam:



DESENVOLVIMENTO
SOCIAL



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

- I. Desenvolver nos(as) trabalhadores(as), gestores(as) e conselheiros(as) do SUAS competências, para que sejam capazes de: a) Operar direitos sociais; b) Contextualizar a realidade dos territórios; c) Identificar e reconhecer as demandas de proteção social da sociedade; d) Executar suas atribuições de análise, avaliação e controle, com qualidade, eficiência e eficácia;
- II. Institucionalizar uma perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os mecanismos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação;
- III. Estabelecer percursos e patamares formativos progressivos para os(as) trabalhadores(as) do SUAS;
- IV. Ampliar e aprimorar a capacidade laboral do(a) trabalhador(a), em função de suas necessidades profissionais, individuais e coletivas, tendo como perspectiva o provimento às necessidades dos(as) usuários(as);
- V. Desenvolver, junto aos trabalhadores(as) e conselheiros(as), condições para que possam distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão no processo de gestão e no provimento de serviços e benefícios;
- VI. Estabelecer condições para o desenvolvimento de competências específicas e compartilhadas requeridas para o aprimoramento da qualidade do provimento dos serviços e benefícios ofertados pelo SUAS.

8 – DIRETRIZES

O PEEP-SUAS/MG deverá atender às determinações da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS (2013), da Política Nacional de Assistência Social – PNAS (2004), da Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS (2012), e da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do

SUAS– NOB-RH/SUAS (2006) seguindo as diretrizes estabelecidas no Artigo 35º da Resolução CEAS nº 643/2018, quais sejam:

- I. Sistemática e permanente: por meio da elaboração e implementação de planos quadrienais de capacitação;
- II. Sustentável: com a provisão de recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais adequados;
- III. Participativa: com o envolvimento de diversos atores no planejamento, execução, monitoramento e avaliação dos planos de capacitação, aprovados por seus respectivos conselhos;
- IV. Articulada com Monitoramento e Avaliação das ações de Educação Permanente;
- V. Com conteúdos específicos, compartilhados e amplamente ofertados.

9 – PÚBLICO-ALVO

A Educação Permanente em Minas Gerais destina-se aos(as) trabalhadores(as) do SUAS com ensino fundamental, médio e superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, representantes de usuários(as) em conselhos e comissões; gestores(as) e agentes do controle social no exercício de suas competências, atuantes na esfera estadual e municipal de governo.

10 – ESTRATÉGIAS DE EXECUÇÃO

Com foco na construção de respostas às necessidades e problemas oriundos dos processos de trabalho e das práticas e experiências profissionais, as ações de Educação Permanente deverão contribuir para a formação de uma cultura

de permanente aprendizado no trabalho e por meio do trabalho (BRASIL-MDS/SAGI/SNAS/2010, p. 9).

Essa cultura deverá ser construída de forma processual, coletiva e colaborativa, caracterizando, portanto, a aprendizagem significativa. Por significativo compreende-se o processo de aprendizagem que se desenvolve pela interiorização de novos conhecimentos, habilidades e atitudes, a partir da mobilização dos saberes e experiências prévias do(a) educando(a). A aquisição do novo saber atua também sobre a estrutura dos conhecimentos e experiências pré-existentes, de forma a promover sua ressignificação.

Os processos de aprendizagem significativa podem ser estimulados por meio do uso de uma grande variedade de estratégias instrucionais que permitem incorporar ao ensino e à aprendizagem: as experiências de vida e de trabalho do qualificando; seus valores, conhecimentos e habilidades; e as características e especificidades dos contextos locais e regionais relevantes para o exercício de suas funções de trabalho. Uma vez trazidos à tona, esses fatores significativos servem de ancoragem cognitiva aos novos conteúdos, valores e experiências trabalhados no processo de qualificação (BRASIL- MDS/SAGI/SNAS/2010, p. 9).

De acordo com a PNEP/SUAS, as ações de qualificação serão planejadas, formatadas, ofertadas e realizadas em torno dos percursos formativos, sendo eles: a Gestão do SUAS, o provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais e Controle Social do SUAS.

Os Percursos Formativos evidenciam uma forma de desenvolvimento de competências profissionais na qual o percurso construído pelo(a) participante promoverá o encontro das suas conveniências, necessidades e aspirações profissionais, com as necessidades da própria organização e execução da política

em si, numa lógica de trilha do conhecimento promovendo assim um constante movimento de construção e atualização das técnicas utilizadas, dos conhecimentos adquiridos no cotidiano, das metodologias desenvolvidas e a superação dos próprios limites encontrados na execução desta política.

Para promover esse processo é necessária a elaboração de uma matriz pedagógica, que contemple e descreva as ações, métodos e ferramentas que serão utilizadas para alcançar o objetivo da aprendizagem significativa.

10.1 - MODALIDADE DE OFERTA

De acordo com a PNEP/SUAS/MG, a Educação Permanente poderá ser desenvolvida nas seguintes modalidades:

- a) **Presencial:** Possibilita o encontro presencial e materializa o processo de ensino/aprendizagem, tendo um(a) mediador(a) que estabelece um processo partilhado de construção do conhecimento e organiza os conteúdos e as estratégias de ensino. Destaca-se ainda a possibilidade, com o ingresso de novas tecnologias, de se realizar ações em modalidade presencial com transmissão ao vivo, por plataformas como o Youtube, por exemplo, e que possibilitem a gravação dos conteúdos apresentados para posterior disponibilização.
- b) **Semipresencial:** Materializa-se em momentos presenciais e a distância, sendo que esta última requer mediadores(as) (tutores(as)) e participantes separados fisicamente no espaço e/ou no tempo, por meio de tecnologias de comunicação.
- c) **Ensino a Distância (EAD):** É uma modalidade de formação com recursos, meios, sistemas de trabalho e de organização próprios e característicos, possibilitando diferentes metodologias e meios interativos para sua

efetivação, desde o material impresso até a utilização de televisão e internet. As estratégias podem ser via internet, telepresencial, teleconferência e videoconferência.

10.2 - TIPOS DE AÇÃO

Dependendo do objetivo e da modalidade escolhida, a ação de qualificação pode ser ofertada por meio dos seguintes tipos:

10.2.1. CAPACITAÇÃO

Segundo a Política Nacional de Educação Permanente (2013), a capacitação continuada do SUAS tem como finalidade promover o nivelamento, a atualização e manutenção de competências basilares ao desenvolvimento das funções do trabalho no SUAS, bem como de promover ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais. São ações de capacitação, segundo a PNEP (2013):

- a) **Capacitação Introdutória:** com carga horária entre 20 e 40 horas/ aula de duração, ações que tenham por finalidade promover o nivelamento de competências basilares ao desenvolvimento comum das funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico destas.
- b) **Capacitação de Atualização:** com carga horária entre 40 e 100 horas/aula de duração, as quais tenham por finalidade atualizar e manter as competências necessárias ao desenvolvimento comum das funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico destas.
- c) **Supervisão Técnica:** ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios

socioassistenciais. É sempre uma estratégia de formação coletiva, especialmente voltada para as equipes ou grupos de trabalho, e corresponde a um tempo na organização do trabalho que deve mobilizar gestores(as) e trabalhadores(as) para reflexão e estudo coletivo acerca de questões relacionadas aos seus processos cotidianos de trabalho, às suas práticas profissionais, às articulações com o território, na perspectiva institucional e intersetorial, visando à formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas e questões motivadoras. De acordo com a Resolução CNAS nº 06/2016, a supervisão técnica é uma ação contínua que deve ser estruturada por um período de, no mínimo, 06 (seis) meses, sendo previstas, no mínimo, 04 (quatro) horas mensais para Supervisão Técnica para cada grupo de trabalho, com no máximo 20 profissionais, com periodicidade, preferencialmente, quinzenal.

10.2.2. FORMAÇÃO

Segundo a Política Nacional de Educação Permanente (2013), as ações de formação no SUAS obedecem às determinações legais do Ministério da Educação (MEC) que a elas digam respeito e compreendem uma complementação da educação formal, seja de nível superior ou médio. São ações de formação de acordo com a PNEP/SUAS (2013):

- a) **Formação técnica de nível médio:** ação de formação de longa duração, com carga horária mínima de 180 horas/ aula, dirigida especificamente para os(as) trabalhadores(as) de nível médio, com a finalidade de qualificá-los(as) nas competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das atividades de apoio ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

- b) **Aperfeiçoamento:** ações de formação com carga horária de 180 horas/aula de duração, as quais são destinadas, exclusivamente, a trabalhadores(as) e conselheiros(as), portadores(as) de diploma de graduação e que têm por finalidade gerar, aprimorar e aperfeiçoar as competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas.
- c) **Especialização:** ações de formação com carga horária mínima de 360 horas/aula de duração, com a finalidade de permitir o aprofundamento dos(as) profissionais e a elaboração de pesquisas em uma área específica do conhecimento, assim como a geração de novas competências para o SUAS. Esse tipo de formação destina-se exclusivamente a trabalhadores(as) e conselheiros(as) portadores(as) de diploma de Ensino Superior.
- d) **Mestrado:** ação de formação de longa duração (cerca de 2 anos de curso) que tem por finalidade a realização de estudos aprofundados e a elaboração de pesquisas direcionadas a investigar e a responder a questões e problemáticas que digam respeito ao cotidiano e aos desafios do trabalho e da intervenção profissional no SUAS. Esse tipo de formação destina-se exclusivamente a trabalhadores(as) e conselheiros(as) portadores(as) de diploma de ensino superior.

Apesar de a PNEP-SUAS (2013) ter avançado até a previsão do Mestrado, acrescentamos a este documento o conceito de Doutorado, segundo as diretrizes do MEC, para que esta seja uma possibilidade de oferta das ações de formação a serem futuramente debatidas pelo NEEP-SUAS/MG:

- e) **Doutorado:** ação de formação de longa duração (uma média de 4 anos) que tem como finalidade aprofundar os estudos e pesquisas que digam respeito ao cotidiano e aos desafios do trabalho e da intervenção profissional no

SUAS de forma mais intensa e avançada que no mestrado. Esse tipo de formação destina-se usualmente a trabalhadores(as) e conselheiros(as) que concluíram o mestrado.

10.2.3. APOIO TÉCNICO

Para o constante aprimoramento do SUAS, é necessária a introdução de estratégias contínuas de Educação Permanente, função essencial para o desenvolvimento do(a) profissional e para a qualificação da oferta dos serviços e benefícios do SUAS.

É nesse contexto que foram instituídas na Resolução CEAS nº 643, de 23 de novembro de 2018, as ações de apoio técnico, compreendidas como ações voltadas a instruir, apoiar e fornecer orientações técnicas aos municípios nas temáticas relacionadas à operacionalização e aprimoramento da gestão, controle social, financiamento, benefícios, serviços, programas e projetos no âmbito do SUAS, visando também fomentar a troca de informações e experiências entre os municípios.

Posteriormente, a Resolução CIT Nº 8, de 6 de dezembro de 2018 pactuou, em âmbito nacional, as diretrizes e ações para oferta de apoio técnico no Sistema Único de Assistência Social – SUAS. Nesta resolução, o apoio técnico corresponde às estratégias integradas, de natureza proativa e preventiva, alinhadas às prioridades e metas nacionais do SUAS, que refletem a necessidade de aprimoramento da gestão dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. Estas têm o objetivo de apoiar e orientar no processo de aprimoramento da gestão da política de Assistência Social; buscar o fortalecimento da cultura de cooperação entre os entes; e aprimorar a gestão

compartilhada da política de Assistência Social de modo alinhado às prioridades e metas nacionais do SUAS.

As atividades de apoio técnico em Minas Gerais são ofertadas nas seguintes tipologias:

- a) **Atendimento técnico:** atividade de apoio técnico que oferece orientações e esclarecimentos pontuais sobre demandas dos municípios, abrangendo aspectos de gestão e operacionalização do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Pode ocorrer de forma individualizada ou em pequenos grupos, de forma presencial (na sede da Sedese ou no próprio município) ou à distância (via e-mails, telefonemas, mensagens, dentre outros), mediante solicitação do município, ou por iniciativa da Sedese, a partir da identificação de necessidade sobre alguma temática geral ou específica ou pelos dados de acompanhamento. Os atendimentos técnicos não requerem metodologia específica prévia, no entanto, recomenda-se não ultrapassar o tempo máximo de 3 horas.
- b) **Oficina de apoio técnico:** atividade de apoio técnico realizada de forma presencial ou à distância (através de plataformas de videoconferência, incentivando a interação/participação através de chat, formulários, vídeo e microfone). É pautada por um planejamento estruturado que almeja oferecer uma abordagem participativa e aprofundada acerca de temas específicos do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Com carga horária recomendada de 4 a 16 horas, essas oficinas promovem a construção coletiva de conhecimento, estimulando a reflexão profunda e a troca de experiências entre os(as) participantes, com possibilidades de subdivisão em grupos menores durante parte da carga horária. Essa estratégia exige uma metodologia prévia para sua condução e não visa

apenas transmitir informações, mas incentivar a participação ativa, criando um ambiente propício para a elaboração coletiva de soluções e o enriquecimento das práticas profissionais no contexto do SUAS.

- c) **Visita de apoio técnico:** apoio técnico que consiste em atividades presenciais, realizadas in loco (nos municípios), de iniciativa da Sedese ou por solicitação do município, com o propósito de identificar, orientar, monitorar e aprimorar a operacionalização do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) em determinado território. O objetivo principal é fornecer uma avaliação próxima e direcionada para a melhoria das ofertas socioassistenciais no território. Essas visitas têm uma carga horária recomendada de 4 a 16 horas, garantindo a oportunidade de uma atenção individualizada a cada município. Requer um planejamento prévio e sugere-se, ainda, a elaboração de diagnósticos e de relatórios técnicos sobre a visita a ser realizada, garantindo o registro e assertividade nas orientações técnicas realizadas por esta tipologia.
- d) **Evento técnico:** atividade de apoio técnico que pode ser realizada presencialmente ou à distância (através de lives por meio de plataformas como Youtube, Facebook ou Instagram) ou de forma semipresencial (podendo incluir transmissões ao vivo no caso das opções presencial ou semipresencial). Essa modalidade abrange diversas atividades, como palestras, conferências, seminários, webinários, simpósios, congressos, workshops, lives (transmissões ao vivo), entre outros. O objetivo principal desses eventos é fornecer atualizações sobre a operacionalização da política de Assistência Social, visando aprimorar a gestão e a oferta do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Recomenda-se garantir uma carga horária mínima de 3 horas para viabilizar uma abordagem robusta e aprofundada do(s) tema(s) em discussão.

- e) **Produção e Disponibilização de Materiais:** atividade de apoio técnico dedicada à elaboração e divulgação de recursos informativos, como cartilhas, cadernos, guias de orientações, normas, tutoriais, instruções operacionais, e outras ferramentas ou instrumentos relacionados ao Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Esses materiais são amplamente divulgados em blogs, plataformas de ensino, sites oficiais, e-mails e outras plataformas, com o objetivo de proporcionar fácil acesso a gestores(as), trabalhadores(as), conselheiros(as) e representantes de usuários(as) do SUAS. Essa estratégia visa garantir a permanente atualização desses públicos em relação à política de Assistência Social, a partir de documentos e ferramentas de fácil acesso e consulta.
- f) **Treinamento:** atividade de apoio técnico realizada de forma presencial, a distância ou semipresencial, com o propósito de instruir e fornecer orientações técnicas, utilizando recursos didáticos para facilitar a transmissão da informação e potencializar o processo de aprendizado. Essa ação inclui a exposição do conteúdo, esclarecimento de dúvidas e interação entre os(as) participantes ou destes com o docente. Pressupõe-se uma organização programática do treinamento, assim como a disponibilização de conteúdo robusto, atividades avaliativas e pesquisa de satisfação para avaliar o aproveitamento do(a) participante e a qualidade da ação ofertada. Os treinamentos podem ser utilizados para o aprendizado sobre sistemas de informação, preenchimento de formulários, metodologias específicas, entre outros. Recomenda-se que o treinamento tenha uma carga horária de, no mínimo, 8 horas, e não ultrapasse 20 horas.
- g) **Espaços Formativos para Educação Permanente no SUAS:** São os ambientes de reflexão sobre experiências, saberes, práticas e valores nos contextos organizacional, de gestão, controle social e provimento de

serviços socioassistenciais, integrantes essenciais do trabalho social, envolvendo atores governamentais e não governamentais. Atividades como grupos de trabalho e rodas de conversa são formas de concretizar esses espaços, promovendo encontros periódicos para a discussão de casos e troca de informações. Além disso, fóruns, uniões, conselhos, conferências e comissões locais também são reconhecidos como espaços formativos, com organização própria, contribuindo para a construção de conhecimentos e práticas visando à transformação social e ao desenvolvimento dos participantes.

- h) **Comitê de Gestão:** atividade de apoio técnico, presencial ou a distância, realizada mensalmente, por período pré-determinado. O objetivo é atender aos(as) gestores(as) municipais de assistência social para trabalhar temáticas afetas a sua atuação. Esta ação de apoio técnico prevê a utilização de recursos didáticos para facilitar a transmissão do conteúdo, além de esclarecimento de dúvidas e/ou interação entre os(as) gestores(as), ou destes com o(a) profissional responsável pela ação.

11 – PLANEJAMENTO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE - 2024-2027

A Subas/Sedese elaborou o Plano Estadual de Assistência Social - PEAS 2024-2027, em concordância com o Plano Plurianual de Ação Governamental-PPAG (2024-2027), e no qual também se baseia este PEEP-SUAS/MG, de modo a integrar e articular o planejamento estratégico da política de Assistência Social e as prioridades de governo no estado de Minas Gerais.

Nesse sentido, o PEAS 2024-2027 tem como prioridade o “fortalecimento da Educação Permanente, aprimorando e ampliando o alcance das ações de

qualificação aos profissionais que atuam no SUAS de Minas Gerais - gestores(as), conselheiros(as) e trabalhadores(as) da rede governamental e não governamental”. O PEAS possui ainda 8 oit o objetivos estratégicos, que perpassam ações de apoio técnico e capacitação em todos os percursos formativos do SUAS, mas com o **enfoque do eixo 6 diretamente focado no fortalecimento da Educação Permanente**, a saber:

1. Ampliar a cobertura da Proteção Social Especial de Média e Alta complexidade no estado;
2. Aperfeiçoar o acompanhamento familiar em territórios de maior vulnerabilidade;
3. Qualificar a execução dos serviços, programas e benefícios socioassistenciais;
4. Qualificar o atendimento socioassistencial aos Grupos Populacionais Tradicionais e Específicos (GPTE's) e públicos prioritários, considerando as diversidades humanas, populacionais, geracionais e territoriais;
5. Aperfeiçoar a qualidade dos dados dos sistemas de informação do SUAS em Minas Gerais;
- 6. Consolidar a Educação Permanente em MG;**
7. Aprimorar a Gestão do SUAS e o Controle Social em Minas Gerais;
8. Aprimorar a Rede Socioassistencial privada;

Associados a esses objetivos, existem algumas estratégias, metas, indicadores e resultados a serem alcançados, que serão detalhados a seguir, especificamente no que se refere à **consolidação da Educação Permanente em MG**.

Apesar do foco deste documento ser no objetivo estratégico 6- Educação Permanente do SUAS, com ações específicas para o desenvolvimento desta

função, é importante ressaltar que, para a efetivação de todos os demais objetivos estratégicos citados, a realização de ações de capacitação e apoio técnico é essencial, uma vez que a qualificação dos(as) profissionais que atuam nestas competências é fator chave para o aprimoramento destes objetivos.






11.1 - OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, METAS E INDICADORES

De acordo com os objetivos traçados no Plano Estadual de Assistência Social - PEAS 2024-2027, apresenta-se a seguir, quadro resumo contendo as estratégias, prazos, metas, indicadores e resultados esperados que contemplam a Educação Permanente, considerando, entre outros, as prioridades de gestão, as metas do Pacto de Aprimoramento, as deliberações das conferências, o diagnóstico apresentado neste documento, além do levantamento de temáticas realizado pela DEP, em 2023 e a análise realizada pelo grupo de trabalho integrado pela Subas e a representação das diretorias regionais da Sedese.

Tabela 13 - Quadro resumo dos indicadores, estratégias e resultados esperados previstos no PEAS 2024-2027 - objetivo estratégico 6

Objetivo estratégico 6: Consolidar a Educação Permanente em MG

Indicadores:

-  49 municípios (5,7%) possuem Plano Municipal de Capacitação e Educação Permanente dos(as) trabalhadores(as) do SUAS.
-  52 municípios (6,09 %) possuem Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS implantado e em funcionamento.
-  Em 2022, 24.756 participações de 851 municípios (99,8%) em ações de apoio técnico promovidos pela Sedese e 2.682 participações de 589 municípios (69,1%) das ações de capacitação promovidas pela Sedese.
-  307 (36%) dos municípios possuem a área de gestão do trabalho/Educação Permanente instituídas na estrutura formal do Órgão Gestor de Assistência Social.
-  412 municípios (48%), dentre os respondentes do Censo SUAS Gestão Municipal 2022, não realizaram ações de capacitação e formação para






trabalhadoras (es) e/ou conselheiras (os) da política de Assistência Social no ano de 2022.


Estratégia	Meta para 2024	Meta para 2025	Meta para 2026	Meta para 2027	Unidade de medida
1. Criar a Escola do SUAS MG	-	1	-	-	Escola
2. Fortalecer e garantir o funcionamento do Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS (NEEP-SUAS/MG)	4	4	4	4	Reunião
3. Elaborar, executar e revisar o Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS 2024-2027 (PEEP-SUAS/MG)	1	1	1	1	Plano
4. Executar e monitorar as ações previstas no Planejamento Anual de Qualificações do (PEEP-SUAS/MG) aos municípios mineiros	15.000	22.500	25.000	26.500	Pessoa ⁶
5. Viabilizar o contrato e a gestão da oferta de cursos de capacitação, introdutória ou de atualização, na modalidade presencial, nos moldes do CapacitaSUAS	1	2	2	2	Curso
6. Concluir o desenvolvimento do Sistema de Gestão de Capacitação para a qualificação do registro de todas as ações de capacitação, formação e apoio técnico	-	1	-	-	Sistema

⁶ Para fins de contabilização, o termo "pessoa participante" engloba tanto aqueles que receberam certificação quanto aqueles que participaram de ações de atendimento técnico, sem emissão de certificados ou declarações formais. A presença é registrada, independentemente da emissão de documentos comprobatórios

7. Avaliar e aprimorar os instrumentais com orientações metodológicas, de avaliação de reação, e monitoramento das ações de qualificação, em parceria com o NEEP-SUAS/MG	1	1	1	1	Instrumental
8. Estabelecer junto ao NEEP-SUAS/MG e de acordo com o NUNEP as diretrizes e orientações sobre a implantação e o funcionamento dos Núcleos Municipais de Educação Permanente (NUMEP/SUAS) e dos Planos Municipais de Educação Permanente	-	1	1	-	Documentos orientativos do NEEP-SUAS/MG
9. Atualizar junto ao NEEP-SUAS/MG e CEAS/MG a Resolução CEAS nº 643/2018, que dispõe sobre os parâmetros para a Educação Permanente do SUAS no estado de Minas Gerais.	1	-	-	-	Resolução CEAS
10. Conduzir, junto ao NEEP-SUAS/MG, as ações de continuidade da Campanha #Capacitação também é trabalho, iniciada em 2023	1	1	-	-	Campanha

Resultados esperados (até 2027):

-  30% dos municípios com Plano Municipal de Capacitação e Educação Permanente dos(as) trabalhadores(as) do SUAS e Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS implementados;
-  100% dos municípios participantes de ações de apoio técnico e capacitação promovidos pela Sedese;
-  Gestão única, centralizada e qualificada das informações de capacitação, formação e apoio técnico a partir do sistema de informação criado;
-  NEEP em pleno funcionamento, com 100% das reuniões e ações planejadas executadas;
-  Aumentar em 30% dos(as) trabalhadores(as) participantes das capacitações promovidas pela Sedese;

 Aprimorar as ações de capacitação realizadas pela SEDESE a partir da análise das pesquisas de satisfação aplicadas após a finalização dos cursos e ações de apoio técnico.

Tais objetivos estratégicos, no PEAS, se desdobram em ações e temas prioritários para as ações de qualificação no período de 2024-2027, e apresentados de maneira mais detalhada no Plano Anual de oferta das ações de qualificação 2024, apresentado ao final desta seção.

11.2 - PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

A atribuição de planejar, coordenar e executar as ações de Educação Permanente é compartilhada entre a União, estados e municípios, portanto, deve prever a articulação e cooperação entre os entes federados, instituições de ensino e pesquisa e organizações da sociedade civil que atuam na assistência social. O objetivo é garantir a participação de todos os atores envolvidos na construção e implementação da política de Educação Permanente do SUAS.

São responsabilidades de gestão compartilhada, no âmbito da Educação Permanente:

- I. *Formular, coordenar, executar e cofinanciar os planos de capacitação em consonância com os princípios, diretrizes e percursos formativos da PNEP- SUAS;*
- II. *Definir normas, padrões e rotinas para a liberação dos(as) trabalhadores para participar de capacitação e aperfeiçoamento profissional;*
- III. *Disseminar conteúdos produzidos nos processos formativos;*
- IV. *Garantir recursos financeiros para as ações de formação e capacitação;*
- V. *Implementar os Planos de Educação Permanente, em conformidade com as diretrizes da PNEP-SUAS;*

- VI. *Ofertar cursos mediante a celebração de parcerias ou contratos, em observância à legislação vigente, com as instituições de ensino integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do Suas, que certifiquem os(as) trabalhadores(as) e possibilitem a progressão funcional;*
- VII. *Implementar Plano de Monitoramento e Avaliação das ações de formação e capacitação realizadas;*
- VIII. *Elaborar diagnósticos de necessidades de formação e capacitação, entre outros.*

Tomando como base a Resolução do CEAS nº 643/2018 e a Resolução CIT nº 8/2018, União, estados e municípios também possuem responsabilidades específicas na garantia do custeio e incentivo à participação dos(as) seus(as) profissionais nas ações de Educação Permanente, sendo elas:

À **União**, compete:

- I. *Realizar das ações de Educação Permanente aos estados, Distrito Federal e municípios, bem como o cofinanciamento destas ações;*
- II. *Instituir e coordenar a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, o Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS e o Programa CapacitaSUAS;*
- III. *Planejar e ofertar ações de capacitação e formação;*
- IV. *Identificar e analisar situações que demandem priorização de apoio técnico com base na leitura de sistemas oficiais de informação;*
- V. *Formular e publicizar materiais informativos e orientações técnicas a respeito do apoio técnico.*

Aos **estados**, compete:



- I. *Ofertar das ações de Educação Permanente aos(as) gestores(as), trabalhadores(as) governamentais e não governamentais, conselheiros(as) e representantes de usuários(as) a nível estadual, regional, e, principalmente, aos municípios;*
- II. *Disponibilizar informações e outros recursos necessários para o desenvolvimento das atividades de apoio técnico;*
- III. *Comprometer-se com a comunicação e a aplicação de competências adquiridas, por meio de ações de apoio técnico aos municípios;*
- IV. *Identificar e analisar situações que demandem priorização de apoio técnico com base na leitura de sistemas oficiais de informação;*
- V. *Gerir o NEEP/SUAS-MG;*
- VI. *Fomentar a participação dos(as) trabalhadores(as), usuários(as) e gestores(as) em Fóruns, Conselhos, Comissões locais e Conferências como espaços de formação ético-política;*
- VII. *Orientar as Entidades socioassistenciais para liberar seus(as) trabalhadores(as) para participarem das capacitações e formações, considerando que as mesmas integram a rede socioassistencial do SUAS;*
- VIII. *Incentivar, e custear as despesas de deslocamento e hospedagem de gestores(as), trabalhadores(as), conselheiros(as) e usuários(as), estaduais e municipais, quando necessário, para participarem das ações de capacitação e formação, conforme pactuações na CIB e deliberações no CEAS.*

Aos **municípios**, compete:

- I. *Garantir o permanente aprimoramento técnico dos(as) trabalhadores(as), da rede governamental e não governamental*

- vinculada ao SUAS através da liberação, mobilização inscrição e incentivo para que os(as) profissionais participem das ações de Educação Permanente realizadas pela União e pelo Estado;*
- II. Elaborar e monitorar o Plano Municipal de Educação Permanente;*
 - III. Instituir e garantir condições para a realização das reuniões do Núcleo Municipal de Educação Permanente do Suas;*
 - IV. Desenvolver ações de capacitação e formação em âmbito local e regional;*
 - V. Providenciar o acesso a equipamentos e conexão de internet, no caso das ações virtuais, aos participantes para as ações de qualificação;*
 - VI. Garantir que os(as) profissionais de seu município, inscritos(as) para participarem das ações de capacitação, formação, Apoio Técnico e Supervisão Técnica, concluam o programa pré-estabelecido;*
 - VII. Disseminar o conhecimento construído no âmbito da Educação Permanente entre as equipes do município;*
 - VIII. Orientar as entidades socioassistenciais para liberar seus trabalhadores(as) para participarem das capacitações e formações, considerando que estas integram a rede socioassistencial do SUAS.*

11.3 – ORÇAMENTO

Para atender às responsabilidades elencadas a cada ente federado, além de disponibilizar recursos próprios para tal, o Estado e os municípios podem utilizar os recursos de cofinanciamento federal e estadual, respectivamente, para custear despesas com diárias, hospedagem e deslocamento nas ações de qualificação de seus(as) servidores(as). Além disso, pode-se utilizar tais recursos para a aquisição de equipamentos que facilitem a participação nas ações EaD no ambiente de trabalho.

No caso de Minas Gerais, o Plano Plurianual de Ação Governamental- PPAG 2024-2027 prevê uma ação orçamentária específica para esta temática, a ação nº 4535 - Educação Permanente do SUAS. O recurso destinado a esta ação, com base na Lei Orçamentária Anual de 2024, atualizada com os recursos suplementados constantes no Plano de Aplicação de Recursos aprovado pelo CEAS/MG é de R\$ 2.148.154,76 (dois milhões, cento e quarenta e oito mil, cento e cinquenta e quatro reais e setenta e seis centavos).

Durante o ano de 2024, já foram aprovados os parâmetros da Revisão Anual do PPAG⁷ para o ano de 2025, processo no qual as metas são projetadas para os próximos 4 anos, apresentado a seguir:

Tabela 14 - Quadro de projeção de metas. PPAG 2024-2027, da ação 4435, com revisão realizada para 2025.

Meta	Produto	Vigência PPAG 2024-2027, com proposta de Revisão 2025			
		2024	2025	2026	2027
Física	Pessoa qualificada	15.000	22.500	25.000	26.500
Financeira	R\$	2.148.154,76	2.993.750,13	3.461.223,25	3.817.516,46

Fonte: proposta de revisão 2025 do PPAG 2024-2027 do FEAS/ SEDESE.

Este recurso prevê a realização de despesas de contratação de serviços (empresas, IES etc.), custeio de diárias e deslocamento de servidores(as) para a participação nas ações de Educação Permanente, custeio da infraestrutura para a

⁷ É importante ressaltar que o processo de revisão do PPAG 2024-2027, para o ano de 2025, está em análise pela Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Esses valores ainda podem sofrer alterações, no processo de discussão participativa do PPAG que ocorre em novembro/2024, além de alterações pelo próprio legislativo. A versão final aprovada e sancionada do PPAG será incluída no documento.

oferta das ações de qualificação (materiais gráficos, alimentação etc.), entre outros.

Comparado ao ciclo de vigência de 2020-2023, do PEEP e PPAG anterior, com o seu processo de revisão anual na ação orçamentária 4129- Capacitação, Apoio Técnico e Gestão do SUAS, observa-se que houve um avanço tanto do ponto de vista da previsão das metas físicas quanto da receita estimada no orçamento.

Tabela 15 - Quadro de metas. PPAG 2020-2023, da ação 4129, com as revisões anuais.

Meta	Produto	Vigência PPAG 2020-2023			
		2020	2021	2022	2023
Física	Pessoa qualificada	4.500	6.000	15.000	15.000
Financeira	R\$	2.248.707,00	1.325.474,34	1.680.884,58	1.325.970,00

Destaca-se, por fim, a necessidade de aporte crescente de recursos a cada ano para fortalecer a Educação Permanente em Minas Gerais, incluindo o fortalecimento e ampliação da equipe e das possibilidades de contratações e parcerias para ampliar e aprimorar as ações já executadas. O orçamento para a efetivação das ações de Educação Permanente no SUAS precisa ser garantido em quantidades suficientes, incluindo não somente recursos de cofinanciamento federal, mas também o aporte de recursos próprios do estado para esta execução.

11.4 – PLANEJAMENTO ANUAL DE OFERTA DAS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO 2024

Considerando as diretrizes da Educação Permanente definidas na PNEP/SUAS e na Resolução CEAS nº 643 e o art. 6 do capítulo V da NOB-RH, além da NOB SUAS (2012), em Minas Gerais a oferta das ações de qualificação se

desenvolverá mediante a elaboração de planejamento anual de oferta. A Norma Operacional Básica do SUAS de 2012 dispõe, no artigo 15, que o Estado deve “elaborar plano de apoio aos municípios com pendências e irregularidades junto ao SUAS, para cumprimento do plano de providências acordado nas respectivas instâncias de pactuação e deliberação”. Sobre este aspecto, o Pacto de Aprimoramento da Gestão Estadual do SUAS para o quadriênio 2016-2019, pactuado pela Resolução CIT nº 01/2017 e aprovado pela Res. CNAS nº 02/2017, orienta ao Estado “pactuar na CIB e deliberar no Conselho Estadual de Assistência Social - CEAS anualmente o Plano de Apoio Técnico aos municípios”.

Nesse sentido, o modelo de Plano Anual de Qualificação disposto nesta seção do PEEP-SUAS/MG visa estabelecer um instrumental para se elencar as ações de apoio técnico e capacitação que serão realizadas pela gestão estadual naquele período de referência. Para a sua construção e atualização, este Plano deve considerar:

- a) as principais fragilidades na gestão e oferta dos serviços, bem como do controle social, identificadas prioritariamente pelas bases de dados geradas pelos sistemas de informação e monitoramento oficiais do SUAS, com destaque para o Censo SUAS;
- b) o desempenho dos municípios nos indicadores estabelecidos pelo SUAS, a exemplo do IGDSUAS, IGDPBF, IDCRAS, IDCREAS, ID Acolhimento, entre outros;
- c) as pesquisas e levantamentos sobre as demandas de apoio técnico realizadas junto aos municípios;
- d) as prioridades pactuadas, estadual e nacionalmente;
- e) as deliberações das conferências de assistência social afetas à Educação Permanente;

- f) as percepções e os registros dos(as) trabalhadores(as) do órgão gestor estadual quanto às solicitações de acompanhamento e assessoramento técnico mais frequentes;
- g) as intervenções do sistema de justiça e de garantia de direitos;
- h) os instrumentos de gestão com prazos definidos e de preenchimento obrigatório, com procedimentos de sanção administrativa já instituídos no SUAS (exemplo: Plano de Ação e Demonstrativo Anual);
- i) as especificidades regionais e locais que demandam o apoio do Estado.

Dessa forma, a partir deste conjunto de critérios anualmente elencados pelo órgão gestor estadual, este deverá apresentar, preferencialmente no início de cada exercício, um planejamento anual contemplando em sua estrutura, as seguintes informações:

1. **Percurso Formativo:** Gestão do SUAS, Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais ou Controle Social;
2. **Tema ou nome da ação:** dados que identificam o conteúdo da ação;
3. **Tipo de Qualificação:** Capacitação, Formação ou Apoio técnico;
4. **Tipologia utilizada**⁸;
5. **Modalidade:** se presencial (ou presencial com transmissão ao vivo), semipresencial ou a distância;
6. **Público-alvo:** a quais profissionais se destina aquela ação e a quantos e quais municípios (e neste caso, apresentar os critérios de priorização para a definição da amplitude da ação quando esta não envolver todos os municípios);
7. **Quantidade de vagas previstas;**

⁸ Conforme seção 10 deste documento, seguem alguns exemplos: Capacitação Introdutória ou de atualização; atendimento técnico, oficina de apoio técnico, evento técnico, treinamento etc.

8. **Carga horária de cada ação;**
9. **Local e período de oferta;**
10. **Outras informações gerais** sobre como se dará a oferta, como por exemplo:
Será ofertada diretamente pela Sedese ou por meio de parceria com instituição de ensino? Será centralizada ou descentralizada?

Dessa forma, apresenta-se a seguir o Planejamento Anual de Qualificações 2024, elaborado pelas equipes da Subsecretaria de Assistência Social, analisado pelo NEEP-SUAS/MG em fevereiro de 2024, pactuado pela Resolução CIB nº 01/2024 e aprovado pela Resolução CEAS nº 845/2024.

PLANEJAMENTO ANUAL DE QUALIFICAÇÕES SEDESE/SUBAS- 2024

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Tipologia/Estratégia	Modalidade	Público-alvo	Amplitude	Justificativa da amplitude	Estimativa de Vagas	Local/Regional	Período	Carga Horária
Gestão do SUAS	Demonstrativo do IGDPBF	Apoio Técnico	Atendimento Técnico	À distância	Equipe Cadastro único e PBF e Equipe de Gestão	Municípios previamente selecionados	Municípios com pendências no demonstrativo do IGD-PBF (sistema SUASWEB)	14	Não se aplica	Janeiro a dezembro	2h
Gestão do SUAS	Agenda permanente de sistemas (4) - 3 ações para municípios: Plano de Ação; Plano de Serviços, CadÚnico e PBF; e 1 ação direta para regionais: sistemas	Apoio Técnico	Oficina de Apoio Técnico	À distância	Equipe de Gestão, dos Serviços e Diretorias Regionais da Sedese	Todos os municípios	Não se aplica	1.000	Não se aplica	Janeiro, fevereiro, março e abril	3h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Manual do Plano de Acompanhamento Familiar	Apoio Técnico	Produção e Disponibilização de Materiais	Não se aplica	Equipe CRAS; Equipe CREAS	Todos os municípios	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Março	Não se aplica
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Acolhimento Institucional para crianças e adolescentes acompanhados pelo PPCAAM/MG	Apoio Técnico	Oficina de Apoio Técnico	À distância	Municípios cofinanciados/ Técnicos(as) das unidades de acolhimento	Municípios previamente selecionados	Ação específica para os 22 municípios, de forma individual, que realizarem o aceite para o cofinanciamento estadual	100	Não se aplica	Março e maio	4h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Acolhimento de Pessoas com Deficiência - rede estadual parceira	Apoio Técnico	Visitas de apoio técnico	Presencial	Unidades de acolhimento parceiras da SEDESE	Municípios previamente selecionados	10 unidades de acolhimento parceiras da SEDESE para o acolhimento de pessoas com deficiência, egressas da extinta FEBEM	80	Cristais, Lagoa da Prata, Luz, Itaúna; Pará de Minas; Florestal; São Vicente de Minas, Entre Rios de Minas, Lagoa	Março a outubro	4h

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Tipologia/Estratégia	Modalidade	Público-alvo	Amplitude	Justificativa da amplitude	Estimativa de Vagas	Local/Regional	Período	Carga Horária
									Dourada e Prados.		
Gestão do SUAS	Capacitação entrevistadores do Cadastro Único	Capacitação	Capacitação Introdutória	Presencial	Equipe Cadastro Único	Municípios previamente selecionados	1 capacitação com 30 participantes por Regional SEDESE. Critério de priorização: <TAC	660	22 regionais SEDESE	Março a novembro	32h
Gestão do SUAS	Capacitação instrutores de formulários do Cadastro Único	Capacitação	Capacitação Introdutória	Presencial	Equipe Cadastro Único	Municípios previamente selecionados	4 turmas com 30 participantes cada. Critério de priorização: <TAC	120	Belo Horizonte	Março a novembro	40h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Treinamento do sistema SIBEC	Apoio Técnico	Treinamento	Presencial	Trabalhadores(as) com acesso ao SIBEC	Municípios previamente selecionados	18 Turmas com 25 participantes. Critério de priorização: <IGDPBF	500	Belo Horizonte	Março a junho	16h
Gestão do SUAS	Treinamento sobre o sistema CadÚnico V7	Apoio Técnico	Treinamento	Presencial	Equipe Cadastro único e PBF com acesso ao v7	Municípios previamente selecionados	10 Turmas com 25 participantes cada. Critério de priorização: <TAC	500	Belo Horizonte	Abril a junho	16h
Gestão do SUAS	Vigilância Socioassistencial - implantação e funcionamento; e Inclusão e Atualização Cadastral	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial	Equipe CRAS e Equipe de Gestão	Municípios previamente selecionados	Municípios do Projeto Aproximação Suas	200	Montes Claros	Abril	12h
Gestão do SUAS	Adequação da Lei Municipal do SUAS (incluindo composição dos Conselhos)	Apoio Técnico	Oficina de Apoio Técnico	À distância	Equipe de Gestão e Secretaria Executiva dos CMAS	Municípios previamente selecionados	Municípios sem lei atualizada, de acordo com o Censo SUAS e CAGEC	100	Não se aplica	Abril	3h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	2º Encontro Mineiro de Boas Práticas dos CREAS Regionais	Apoio Técnico	Oficina de Apoio Técnico	Presencial	Coordenadores(as) e equipes técnicas dos CREAS Regionais	Municípios previamente selecionados	Ação específica para fortalecer o trabalho social nos CREAS Regionais, que atendem atualmente 18 municípios	35	Belo Horizonte	Abril	8h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Acolhimento para Pessoas com Deficiência em	Apoio Técnico	Evento Técnico	À distância	Gestores(as) e técnicos(as) das unidades de acolhimento em	Todos os municípios	Grande número de ações judiciais para os municípios	1.000	Não se aplica	Maio	4h

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Tipologia/Estratégia	Modalidade	Público-alvo	Amplitude	Justificativa da amplitude	Estimativa de Vagas	Local/Regional	Período	Carga Horária
	Residências Inclusivas				residência inclusiva		implantarem o serviço				
Gestão do SUAS	Regularização dos Sistemas Estaduais: Planos de Serviços, Prestação de contas e CAGEC	Apoio Técnico	Evento Técnico	À distância	Equipe de Gestão	Municípios previamente selecionados	Municípios com irregularidades nos sistemas estaduais	200	Não se aplica	Abril a agosto	2hs
Gestão do SUAS	Implementação da Vigilância Socioassistencial	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial	Equipe de Gestão	Municípios previamente selecionados	Regional de Varginha	60	Varginha	Maio	8h
Gestão do SUAS; Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	19 Encontros Regionais: O SUAS NA PRÁTICA	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial	Equipe de Gestão e Equipe dos serviços CRAS, CREAS, etc	Todos os municípios	19 Encontros: a proposta é agrupar 3 Regionais (Ituiutaba, Uberaba e Uberlândia) e 2 Regionais (Paracatu e Patos de Minas). As vagas serão distribuídas conforme a quantidade de municípios por regional, foi estimado no total 4 por município.	3.500	19 Regionais da Sedese	Maio a setembro	8h/16h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Trabalho Social com Famílias no âmbito do PAIF, Plano de Acompanhamento Familiar e Equipes Volantes para identificação e atendimento das populações rurais ou que vivem em áreas isoladas	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial	Equipe CRAS	Municípios previamente selecionados	Municípios do Projeto Aproximação Suas	200	Montes Claros	Junho	12h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos	Capacitação	Capacitação de Atualização	À distância	Equipe CRAS	Todos os municípios	Não se aplica	1.000	Não se aplica	Junho e Julho	40h
Provimento de Serviços e	Acolhimento Institucional para crianças e	Apoio Técnico	Evento Técnico	À distância	Gestores(as), Técnicos(as) e unidades de	Todos os municípios	Não se aplica	1.000	Não se aplica	Junho/2024 Outubro/2024	4h

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Tipologia/Estratégia	Modalidade	Público-alvo	Amplitude	Justificativa da amplitude	Estimativa de Vagas	Local/Regional	Período	Carga Horária
Benefícios Socioassistenciais	adolescentes - 2 rodadas				acolhimento, rede socioassistencial e Diretorias Regionais						
Gestão do SUAS	O SUAS com foco nas entidades de assistência social	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial - com transmissão ao vivo	Entidades e assessores(as) de parlamentares	Todos os municípios	Não se aplica	500	Belo Horizonte	Julho	8h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Acompanhamento de famílias em descumprimento de condicionalidades	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial - com transmissão ao vivo	Equipe CRAS, Equipe Cadastro único e PBF e Equipe de Gestão	Todos os municípios	Prioridade para municípios com menores taxas de acompanhamento de condicionalidades	500	Belo Horizonte	Julho	16h
Gestão do SUAS	Material de orientações para construção de projetos executivos para uso do recurso IGD-PBF	Apoio Técnico	Produção e Disponibilização de Materiais	Não se aplica	Equipe Cadastro único e PBF e Equipe de Gestão	Todos os municípios	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Julho	Não se aplica
Gestão do SUAS	Utilização do recurso do IGD-PBF	Apoio Técnico	Evento Técnico	À distância	Equipe Cadastro único e PBF e Equipe de Gestão	Todos os municípios	Não se aplica	853	Não se aplica	Julho	4h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Trabalho Social com Famílias no PAIF e no PAEFI para municípios da regionalização da PSE	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial	Gestores(as) municipais da regionalização, equipes dos CREAS Regionais, Referências Técnicas Municipais e equipes dos CRAS dos municípios envolvidos.	Municípios previamente selecionados	Ação específica para fortalecer o trabalho social nos municípios abrangidos pela regionalização da PSE/MC	200	Teófilo Otoni	Julho	16h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Práticas Restaurativas no SUAS	Apoio Técnico	Produção e Disponibilização de Materiais	Não se aplica	Equipe dos serviços (PSE)	Todos os municípios	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Julho	Não se aplica
Gestão do SUAS	Gestão orçamentária e financeira do SUAS: Projeto "FNAS pelo Brasil- Minas Gerais"	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial	Equipe dos Fundos Municipais de Assistência Social, priorizando contadores(as)	Todos os municípios	Não se aplica	1750	Belo Horizonte	Julho (9 a 12/07)	9h

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Tipologia/Estratégia	Modalidade	Público-alvo	Amplitude	Justificativa da amplitude	Estimativa de Vagas	Local/Regional	Período	Carga Horária
					municipais do FMAS e Gestores.						
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Material orientativo sobre procedimentos adequados de cadastramento, atualização, escuta, acompanhamento e encaminhamentos para Grupos Populacionais Tradicionais e Específicos (GPTEs)	Apoio Técnico	Produção e Disponibilização de Materiais	Não se aplica	Equipe Cadastro Único	Todos os municípios	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Agosto	Não se aplica
Gestão do SUAS; Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Vigilância Socioassistencial - implantação e funcionamento e Plano de Acompanhamento Familiar	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial	Equipe CRAS e Equipe de Gestão	Municípios previamente selecionados	Municípios do Projeto Aproximação Suas	120	Teófilo Otoni	Agosto	12h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Atuação Socioassistencial em Contextos de Emergência e Calamidade Pública	Capacitação	Capacitação Introdutória	À distância	Gestores(as), trabalhadores(as) e conselheiros(as) do SUAS	Todos os municípios	Reoferta do curso elaborado em 2023	1.000	Não se aplica	Agosto e setembro	40h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Seminário Estadual de Atuação Socioassistencial em situações de Emergência e Calamidades públicas (evento técnico de fechamento da Capacitação EAD sobre a temática)	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial - com transmissão ao vivo	Gestores(as), Técnicos(as) dos Serviços de acolhimento, Diretorias Regionais	Todos os municípios	Não se aplica	500	Belo Horizonte	Setembro	8h
Gestão do SUAS	Atendimento, inclusão e atualização do Cadastro Único e encaminhamentos à rede de serviços socioassistenciais de GPTEs, em especial	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial - com transmissão ao vivo	Equipe Cadastro Único	Municípios previamente selecionados	1 ação para municípios com maior incidência de GPTEs no CadÚnico	500	Belo Horizonte	Setembro	8h

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Tipologia/Estratégia	Modalidade	Público-alvo	Amplitude	Justificativa da amplitude	Estimativa de Vagas	Local/Regional	Período	Carga Horária
	Indígenas, Quilombolas e População em situação de rua.										
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Atualização da legislação sobre a concessão dos benefícios eventuais e sobre o Benefício de Prestação Continuada	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial - com transmissão ao vivo	Equipe CRAS e Equipe de Gestão	Municípios previamente selecionados	Não se aplica	100	Belo Horizonte	Setembro	6h
Gestão do SUAS	Elaboração de coletânea sobre normativas e instrumentos de gestão do SUAS: papel do gestor e áreas essenciais	Apoio Técnico	Produção e Disponibilização de Materiais	Não se aplica	Equipe de Gestão	Todos os municípios	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Setembro	Não se aplica
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Trabalho Social com Famílias no âmbito do PAIF	Capacitação	Capacitação Introdutória	À distância	Equipe CRAS e Equipe de Gestão	Todos os municípios	Não se aplica	1.000	Não se aplica	Outubro	40h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Serviço de Proteção Social Básica em Domicílio	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial - com transmissão ao vivo	Equipe CRAS e Equipe de Gestão	Municípios previamente selecionados	Municípios com adesão ao Criança Feliz	500	Belo Horizonte	Outubro	8h
Gestão do SUAS	Materiais de orientação técnica sobre a Vigilância Socioassistencial (Caderno, Perguntas e respostas e vídeos curtos sobre sistemas) - 8	Apoio Técnico	Produção e Disponibilização de Materiais	Não se aplica	Equipe de Gestão	Todos os municípios	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Outubro	Não se aplica
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Assistência Social: População em Situação de Rua e os Desafios da Contemporaneidade	Capacitação	Capacitação Introdutória	À distância	Equipes de CRAS e CREAS	Todos os municípios	Não se aplica	1.000	Não se aplica	Outubro e novembro	40h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Construindo pontes: o Serviço Especializado para População em Situação de Rua	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial - com transmissão ao vivo	Coordenadores(as) e equipes técnicas dos CREAS e Centros Pop' s	Todos os municípios	Não se aplica	500	Belo Horizonte	Novembro	3h

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Tipologia/Estratégia	Modalidade	Público-alvo	Amplitude	Justificativa da amplitude	Estimativa de Vagas	Local/Regional	Período	Carga Horária
	(evento técnico de fechamento da Capacitação EAD sobre a temática)										
Gestão do SUAS	Capacitação Também é Trabalho	Apoio Técnico	Evento Técnico	À distância	Gestores(as), técnicos(as) e representantes de usuários(as) da rede socioassistencial	Municípios previamente selecionados	a definir de acordo com formulário NEEP	250	Não se aplica	Dezembro	3h
Controle Social do SUAS	Encontros Regionais: O controle social no SUAS	Apoio Técnico	Evento Técnico	Presencial	Conselheiros(as) Municipais de Assistência Social	Municípios previamente selecionados	Análise pela comissão de apoio do CEAS MG quanto aos dados do sistema de informação a respeito das fragilidades dos CMAS	352	Regionais de São João Del Rei e Teófilo Otoni	Mai e outubro	8h
Controle Social do SUAS	Capacitação sobre Controle Social no Sistema Único de Assistência Social (Suas)	Capacitação	Capacitação Introdutória	À distância	Conselheiros(as) estaduais e municipais de assistência social	Todos os municípios	Não se aplica	1800	Não se aplica	Dezembro	40h

12 – MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

As ações do PEEP-SUAS/MG têm como objetivo apoiar, assessorar e qualificar tecnicamente os municípios e o Estado, visando promover a Educação Permanente dos(as) trabalhadores(as), a melhoria dos indicadores do SUAS, o alcance das prioridades e metas de aprimoramento pactuadas, a adequação da gestão e do provimento de serviços e benefícios às normativas do SUAS e, por fim, a melhoria da qualidade dos serviços e benefícios socioassistenciais ofertados à população em situação de vulnerabilidade e risco social em Minas Gerais.

A fim de alcançar os objetivos mencionados, a formulação e a implantação de processos e ferramentas de monitoramento e avaliação são ações essenciais. Isto porque a realização de tais processos possibilita acompanhar o andamento das ações pactuadas e, em tempo hábil, avaliar e implantar as mudanças que porventura podem se fazer necessárias ao longo do ano.

Esse processo será desenvolvido por meio de relatórios gerados pelo Siscap e Plataforma Educa SUAS MG, pesquisas de satisfação aos(as) participantes das ações, levantamento de dados do CadSUAS e Censo SUAS e revisão anual, de modo a incluir o planejamento anual de oferta das ações de qualificação de cada exercício. Tais sistemas, destacando-se o Censo SUAS, em razão do conjunto de informações que este gera anualmente sobre a gestão do trabalho no SUAS, formam a base tecnológica do monitoramento e do acompanhamento da formação, capacitação e apoio técnico dos(as) trabalhadores(as), gestores(as) e conselheiros(as) e constituem ferramentas de grande importância para o aprimoramento de ações relacionadas à gestão do trabalho e à Educação Permanente.

As informações de monitoramento devem compreender, entre outros, o percentual de atividades ofertadas, de municípios e de participantes que concluíram as atividades, tendo como parâmetro formulários avaliativos que apresentem quais as condições em que a evasão ou abandono ocorreram, além de apontamentos que garantam a melhoria dos processos formativos.

O monitoramento e avaliação do Plano são de responsabilidade da Subas/Sedese, por meio da Diretoria de Educação Permanente, com o apoio da Diretoria de Vigilância Socioassistencial, ambas integrantes da Superintendência de Gestão do SUAS, Vigilância e Capacitação- SGSUASVC.

Compete também ao NEEP-SUAS/MG, de forma colaborativa e participativa, assessorar a Sedese no acompanhamento, monitoramento e avaliação do processo de implementação deste Plano.

Destaca-se, ainda, o papel do CEAS-MG neste acompanhamento das ofertas de Educação Permanente - concebida como eixo da política estadual de assistência social já fiscalizada por este Conselho. Este acompanhamento é realizado por meio dos relatórios de gestão anuais e das prestações de contas trimestrais, sendo importante a avaliação e diálogo com as(os) conselheiras(os) na busca de proposições que garantam o aprimoramento das ações de Educação Permanente ofertadas e o constante diálogo com o NEEP/MG.

Por fim, a partir de processos de planejamento, monitoramento e avaliação cotidianos e participativos da Educação Permanente no Estado de Minas Gerais, espera-se, cada vez mais, qualificar e ampliar o alcance das ações realizadas, envolvendo a proposição de estratégias e temas que respondam às reais necessidades dos(as) trabalhadores(as) e usuários(as) do SUAS no Estado, com

efetividade, qualidade e escuta aos(as) profissionais que concretizam as provisões do SUAS no território mineiro.

13 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Presidência da República. Lei Orgânica da Assistência Social, n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993, Diário Oficial da União, 8 dez. 1993.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS). Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS). Resolução nº 145, de 15 de outubro de 2004. Aprova a Política Nacional de Assistência Social – PNAS. Brasília, DF: MDS; CNAS, 2004.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. NOB-RH Anotada e comentada, versão de dezembro de 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS, 2006.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social, versão final, 2012.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Política Nacional de Capacitação do SUAS, versão preliminar, dezembro de 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, 19 ed. 2013.

BRASIL- Ministério da Cidadania, Resolução CIT nº 8/2018- Pactua diretrizes e ações para oferta de apoio técnico no Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Trabalho e Desenvolvimento Social. Resolução nº36/ 2015. Institui o Núcleo Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Minas Gerais – NEEP-SUAS/MG. Diário Oficial de Minas Gerais, 23 de julho de 2015.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Trabalho e Desenvolvimento Social. Resolução nº643/2018. Dispõe sobre os parâmetros para a Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, no estado de Minas Gerais, em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS e sua articulação com o apoio e assessoramento técnico aos municípios mineiros. Diário Oficial de Minas Gerais, 29 de novembro de 2018.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social. Subsecretaria de Assistência Social. Plano Estadual de Assistência Social de Minas Gerais 2020-2023, versão final, publicada em 2020.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social. Cartilha Conceituando a Educação Permanente em Minas Gerais. 2023. Disponível em: <https://blog.social.mg.gov.br/books/conceituando-a-educacao-permanente-em-minas-gerais>.



DESENVOLVIMENTO
SOCIAL



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.