

PLANO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS-MG

PEEP/SUAS-MG

2020-2023



FICHA TÉCNICA E EXPEDIENTE

Governador

Romeu Zema Neto

Secretária de Estado de Desenvolvimento Social

Elizabeth Jucá e Mello Jacometti

Chefe de Gabinete

Gabriela Gervason Reis

Subsecretária de Assistência Social

Mariana de Resende Franco

Superintendente de Vigilância e Capacitação

Gabriele Sabrina da Silva

Superintendente de Proteção Social Básica

Ana Cláudia Andrade Lima Botelho

Superintendente de Proteção Social Especial

Cristiano de Andrade

Assessora de Gestão do Fundo Estadual de Assistência Social - FEAS

Cláudia Maria Bortot Falabella

Organização: Gabriele Sabrina da Silva, Luiza Santiago de Assis

Redação: Luiza Santiago de Assis; Bruno Ferreira Andrade; Felipe Gustavo Lara Couto; Lanuza Jardim Cerqueira; Pedro Henrique Ferreira da Rocha; Sirlene de Moraes; Gabriele Sabrina da Silva; Suzanne Cristina Horta Silva; Amanda Pereira dos Santos; Joao Paulo Freire Jardim

Contribuições: NEEP-SUAS/MG, CIB/MG e Ceas/MG (listagem anexa)

Revisão: Gabriele Sabrina da Silva, Pedro Henrique Ferreira da Rocha, Assessoria de Comunicação da Sedese

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/>

COMPOSIÇÃO DO NÚCLEO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS - NEEP/SUAS-MG

- ✎ Jaime Alvino Starke - Representante Sedese
- ✎ Ana Cláudia Andrade Lima Botelho - Representante Sedese
- ✎ Gabriele Sabrina da Silva - Representante Sedese
- ✎ Luiza Santiago de Assis - Representante Sedese
- ✎ Ester Rodrigues Espescht - Representante Sedese
- ✎ Patrícia Braga Soares Silva - Representante Sedese
- ✎ Marcos Arcanjo de Assis - Representante Sedese
- ✎ Carla Bronzo Ladeira Carneiro - Representante Sedese
- ✎ Aloíso Soares de Lima Junior - Representante Cogemas
- ✎ Jose Ferreira da Crus - Representante Cogemas
- ✎ Diego Soares Ferraz - Representante Cogemas
- ✎ Alessandra Fátima Ribeiro Silveira - Representante Cogemas
- ✎ Sandra Regina Ferreira Barbosa - Representante FET/SUAS
- ✎ Dayane de Oliveira Aguiar - Representante FET/SUAS
- ✎ Alessandra Kelly Belmonte - Representante FET/SUAS
- ✎ Daniel Santos da Cruz - Representante Ceas Usuários
- ✎ Anedia Santos Faria - Representante Ceas Usuários
- ✎ Damião Bras (Irajá) - Representante Ceas Usuários
- ✎ Isaura dos Santos Lopes - Representante Ceas Usuários
- ✎ Ariadna de Almeida Silva - Representante Ceas Entidades
- ✎ Joao Alves Crisostomo - Representante Ceas Entidades
- ✎ Lucas Estevão Ribeiro da Silva - Representante Ceas Entidades
- ✎ Natalia Lisce Fioravante Diniz - Representante Ceas Entidades
- ✎ Paulo Eduardo Gomes de Barros - Representante IES
- ✎ Luiz Wanderley dos Santos Lobo - Representante IES
- ✎ Caroline de Castro Ferreira Muniz - Representante IES
- ✎ Gustavo Andrade Abreu - Representante IES

DEMAIS CONTRIBUIÇÕES (NEEP/SUAS-MG)

- ✎ Catia Regina Machado Pontes - Representante IES
- ✎ Geusiani Pereira Silva e Nascimento - Representante IES
- ✎ Lara Brum de Calais - Representante IES
- ✎ Leonardo Koury Martins - Representante FET/SUAS
- ✎ Letícia Veiga Vasques - Representante IES
- ✎ Maria da Consolação Gomes de Castro - Representante IES
- ✎ Rodrigo César Gomes de Freitas - Representante Sedese
- ✎ Rosane Pilar Diegues - Representante IES
- ✎ Wesley Helker Felício Silva – Representante IES (convidado)

COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO INTERGESTORES BIPARTITE - CIB/MG

COGEMAS

- ✎ Aloísio Soares de Lima Júnior - Representante Cogemas (Lavras)
- ✎ Ana Amélia de Melo Medeiros - Representante Cogemas (Paracatu)
- ✎ Cláudia Aparecida Souza de Castro - Representante Cogemas (Ipatinga)
- ✎ Diego Soares Ferraz - Representante Cogemas (Machacalis)
- ✎ Erly Souza Rocha - Representante Cogemas (Araçuaí)
- ✎ Gilson Soares de Souza - Representante Cogemas (Lassance)
- ✎ José Darci dos Santos - Representante Cogemas (Pitangui)
- ✎ José Ferreira da Crus - Representante Cogemas (Belo Horizonte)
- ✎ Marco Túlio Azevedo Cury - Representante Cogemas (Uberaba)
- ✎ Maria da Graças de Melo - Representante Cogemas (Capitólio)
- ✎ Marilda Rodrigues de Oliveira - Representante Cogemas (Capim Branco)
- ✎ Sirleia Maria Rodrigues - Representante Cogemas (Mendes Pimentel)

SEDESE

-  Ana Cláudia Andrade Lima Botelho - Representante Sedese
-  Cláudia Maria Bortot Falabella - Representante Sedese
-  Cristiano de Andrade - Representante Sedese
-  Elder Carlos Gabrich Júnior - Representante Sedese
-  Gabriele Sabrina da Silva - Representante Sedese
-  Isabele Colares Ali Ganem - Representante Sedese
-  Jeane Araújo Jorge Magnane - Representante Sedese
-  Joana Moraes Rebelo Horta Lopes - Representante Sedese
-  Mariana de Resende Franco - Representante Sedese
-  Soraia Vanessa Silva Cruz - Representante Sedese
-  Suzanne Cristina Horta Silva - Representante Sedese
-  Tatiane Patrícia dos Reis Sanção - Representante Sedese

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO ESTADUAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - CEAS/MG

SEGMENTO GOVERNAMENTAL

-  Aloísio Soares de Lima Júnior - Representante Governamental (Cogemas)
-  Cláudia Hermínia de Lima e Silva - Representante Governamental (SES)
-  Cláudia Maria Bortot Falabella - Representante Governamental (Sedese)
-  Cristiano de Andrade - Representante Governamental (Sedese)
-  Cynthia de Oliveira Gomes - Representante Governamental (Seapa)
-  Domingos Sávio de Araújo - Representante Governamental (CMAS)
-  Gabriele Sabrina da Silva - Representante Governamental (Sedese)
-  Geraldo Amarildo da Silva - Representante Governamental (SEF)
-  Haiandra Pereira de Oliveira - Representante Governamental (CMAS)
-  João Bosco Paolinelli Cabral - Representante Governamental (Seapa)
-  João Victor de Almeida Chaves - Representante Governamental (Seplag)

-  José Darci dos Santos - Representante Governamental (Cogemas)
-  Luana de Castro Lopes - Representante Governamental (Seplag)
-  Márcio Alves Evangelista - Representante Governamental (CMAS)
-  Rosália Aparecida Martins Diniz - Representante Governamental (SEE)
-  Sandra de Fátima Veloso Costa Azevedo - Representante Governamental (CMAS)
-  Silvestre Dias - Representante Governamental (SEF)
-  Silvia Gracia Oliveira de Souza - Representante Governamental (SEE)
-  Vilma da Silva Sá Costa - Representante Governamental (SES)

SEGMENTO SOCIEDADE CIVIL

-  Anédia Miranda Farias - Representante Sociedade Civil - (Usuários)
-  Ariadna de Almeida Silva - Representante Sociedade Civil - (Entidade de Assistência Social)
-  Damião Braz (Irajá) - Representante Sociedade Civil - (Usuários)
-  Denise Vilela Silva - Representante Sociedade Civil - (Trabalhadores)
-  Elerson da Silva - Representante Sociedade Civil - (Entidade de Assistência Social)
-  Isaura dos Santos Lopes - Representante Sociedade Civil - (Usuários)
-  Jéssica Teixeira Silva - Representante Sociedade Civil - (Usuários)
-  João Alves Crisóstomo - Representante Sociedade Civil - (Entidade de Assistência Social)
-  Laureci Alves de Paula - Representante Sociedade Civil - (Entidade de Assistência Social)
-  Luanda do Carmo Queiroga - Representante Sociedade Civil - (Trabalhadores)
-  Lucas Estevão Riberio da Silva - Representante Sociedade Civil - (Entidade de Assistência Social)
-  Márcio Caldeira - Representante Sociedade Civil - (Entidade de Assistência Social)

-  Mayra Paula Bispo de Moura - Representante Sociedade Civil - (Trabalhadores)
-  Natalia Lisce Fioravante Diniz - Representante Sociedade Civil - (Entidade de Assistência Social)
-  Patrícia Carvalho Gomes - Representante Sociedade Civil - (Trabalhadores)
-  Rosiane Reis Delfino Furtado - Representante Sociedade Civil - (Não governamental CMAS)
-  Silmônica Rodrigues da Silva Tocafundo - Representante Sociedade Civil - (Não governamental CMAS)

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Total de recursos humanos dos órgãos e equipamentos do SUAS, por ano. Minas Gerais, 2012-2020	23
Gráfico 2 - Total de conselheiros e membros das secretarias executivas municipais e estaduais dos Conselhos de Assistência Social, por ano. Minas Gerais, 2012-2020	24
Gráfico 3 - Distribuição dos CMAS de Minas Gerais, em relação à situação de paridade entre representantes governamentais e sociedade civil. Minas Gerais, 2018.....	25
Gráfico 4 - Percentual de conselheiros municipais de Assistência Social, por composição, por ano. Minas Gerais, 2012-2018	26
Gráfico 5 - Percentual de conselheiros titulares e suplentes municipais de Assistência Social, por nível de escolaridade. Minas Gerais, 2012-2018.....	27
Gráfico 6 - Distribuição dos trabalhadores do SUAS, em relação à escolaridade. Minas Gerais, 2018	30
Gráfico 7 - Distribuição dos recursos humanos dos órgãos gestores municipais, por escolaridade. Minas Gerais, 2018.....	30
Gráfico 8 - Distribuição dos trabalhadores do SUAS, em relação ao vínculo empregatício. Minas Gerais	33
Gráfico 9 - Respostas dos municípios mineiros acerca da existência de conteúdo sobre Organização dos Recursos Humanos na Lei Municipal de Regulamentação do SUAS. Minas Gerais, 2018.....	34
Gráfico 10 - Áreas constituídas como subdivisões administrativas na estrutura do Órgão Gestor de Assistência Social – Pequeno Porte I e II e Médio Porte, Minas Gerais, 2018	36
Gráfico 11 - Áreas constituídas como subdivisões administrativas na estrutura do Órgão Gestor de Assistência Social – Grande Porte e Metrôpole, Minas Gerais, 2018.....	37
Gráfico 12 - Existência de Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) no órgão gestor da assistência social. Minas Gerais, 2018	39
Gráfico 13 - Formas de apoio técnico que o município recebeu do estado. Minas Gerais, 2018	41
Gráfico 14 - Temas selecionados no eixo Gestão do SUAS e Controle Social. Minas Gerais, 2019	

..... 44

Gráfico 15 - Temas selecionados no eixo Proteção Social Básica. Minas Gerais/2019..... 45

Gráfico 16 - Temas selecionados no eixo Proteção Social Especial. Minas Gerais, 2019..... 46

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Total de municípios por porte, Minas Gerais, 2019 21

Tabela 2 - Distribuição dos profissionais do SUAS em Minas Gerais, em relação ao equipamento/órgão em que atuam. Minas Gerais, 2018 28

Tabela 3 - Distribuição dos trabalhadores do SUAS, em relação às Regionais Sedese. Minas Gerais, 2018..... 28

Tabela 4 - Distribuição dos recursos humanos dos equipamentos/órgãos do SUAS, por profissão. Minas Gerais, 2018 31

Tabela 5 - Período da última atualização da Lei Municipal que regulamenta o SUAS, Minas Gerais, 2018..... 34

Tabela 6 - Constituição da área de Gestão do Trabalho como subdivisão administrativa na estrutura do Órgão Gestor de Assistência Social. Minas Gerais, 2018 37

Tabela 7 - Ano de atualização e previsão de trabalhadores capacitados no Plano Municipal de Capacitação e Educação Permanente. Minas Gerais, 2018 38

Tabela 8 - Período de atualização do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) no órgão gestor da assistência social. Minas Gerais, 2018 39

Tabela 9 - Temas de capacitações proporcionadas ou facilitadas pelos equipamentos do SUAS. Minas Gerais, 2018 40

Tabela 10 - Quantitativo de visitas técnicas recebidas pelos municípios do órgão gestor estadual de assistência social. Minas Gerais, 2018..... 42

Tabela 11 - Número absoluto de vagas, inscritos, certificados e municípios com ao menos um representante certificado por curso, CapacitaSUAS Minas Gerais – 2016-2018 43

Tabela 12 - Total e proporção de pessoas que participaram de ações de qualificação ofertadas em 2019, por tipologia 49

Tabela 13 - Total de trabalhadores e conselheiros municipais em Minas Gerais, por

equipamento/órgão	49
Tabela 14 - Total e proporção de municípios que participaram de ações de qualificação ofertadas em 2019, por tipologia.....	50
Tabela 15 - Quadro resumo dos objetivos estratégicos, indicadores e metas previstas no PEAS 2020-2023.....	61
Tabela 16 - Orçamento disponibilizado no PPAG e no PEAS para Capacitação, Apoio Técnico e Gestão do Suas	75
Tabela 17 - Planejamento anual das ações ofertadas até julho de 2020.....	79
Tabela 18 - Planejamento anual das ações a serem ofertadas até dezembro de 2020	87
Tabela 19 - Calendário de Ofertas 2020	91

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Acessuas Trabalho	Programa de Promoção do Acesso ao Mundo do Trabalho
BPC	Benefício de Prestação Continuada
BSM	Brasil Sem Miséria
CadSUAS	Cadastro do Sistema Único de Assistência Social
CadÚnico	Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal
CapacitaSUAS	Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social
Ceas	Conselho Estadual de Assistência Social
Centro POP	Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua
CF	Constituição Federal
CIB	Comissão Intergestores Bipartite
CIT	Comissão Intergestores Tripartite
CMAS	Conselho Municipal de Assistência Social
CNAS	Conselho Nacional de Assistência Social
Cogemas -MG	Colegiado de Gestores Municipais da Assistência Social do Estado de Minas Gerais
CON	Controle Social
Covid	Corona Virus Disease (Doença do Coronavírus)
CPF	Conselho de Assistência Social, Fundo de Assistência Social e o Plano de Assistência Social
CRAS	Centro de Referência de Assistência Social
CREAS	Centro de Referência Especializado de Assistência Social

CTIC	Coordenação de Tecnologia da Informação e Comunicações
Divisom	Diretora de Vigilância Sociossistencial
EaD	Ensino à distância
FEAS	Fundo Estadual de Assistência Social
Febem	Fundação Estadual para o Bem-Estar do Menor
Fetsuas-MG	Fórum Estadual dos Trabalhadores do SUAS de Minas Gerais
GFO	Gestão Financeira e Orçamentária
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ID	Índice de Desenvolvimento
IES	Instituição de Ensino Superior
IGD	Índice de Gestão Descentralizada
IMV	Índice Mineiro de Vulnerabilidade
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LGBT	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais
Loas	Lei Orgânica de Assistência Social
MC	Ministério da Cidadania
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social
MEC	Ministério da Educação
NEEP	Núcleo Estadual de Educação Permanente
NOB/RH	Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS
NOB/SUAS	Norma Operacional Básica do SUAS
Paefi	Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos
PAIF	Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família
PBF	Programa Bolsa Família
PCCS	Planos de Carreira, Cargos e Salários
PEAS	Plano Estadual de Assistência Social
PEEP	Plano Estadual de Educação Permanente
PEEP/SUAS	Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social
PETI	Programa de Erradicação do Trabalho Infantil
PMDI	Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado
PNAS	Política Nacional de Assistência Social
PNC	Política Nacional de Capacitação
PNEP/SUAS	Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social
PPAG	Plano Plurianual de Ação Governamental
PSB	Proteção Social Básica
PSE	Proteção Social Especial
Renep	Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS

RES.	Abreviatura de “Resolução”
RMA	Registro Mensal de Atendimentos
Sagi	Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação
SCFV	Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos
Seapa	Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento
Seas	Secretaria Estadual de Assistência Social
Sedese	Secretaria Estadual de Desenvolvimento Social
SEE	Secretaria Estadual de Educação
SEF	Secretaria Estadual de Fazenda
Seplag	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais
SES	Secretaria Estadual de Saúde
SGD	Sistema de Garantia de Direitos
Sicon	Sistema de Condicionalidades
SIGPBF	Sistema de Gestão do Programa Bolsa Família
Simpeti	Sistema de Monitoramento do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil
Sinase	Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo
Siscap	Sistema de Gestão de Capacitação
SNAS	Secretaria Nacional de Assistência Social
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
SUASWEB	Sistema de Gestão do SUAS
Subas	Subsecretaria Estadual de Assistência Social
Subte	Subsecretaria Estadual de Trabalho e Emprego
SVC	Superintendente de Vigilância e Capacitação
TNSS	Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais
Urcmas	Uniões Regionais de Conselhos Municipais de Assistência Social
VIG	Vigilância Socioassistencial

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
2. FUNDAMENTAÇÃO	16
3. DIAGNÓSTICO DOS TRABALHADORES DO SUAS NOS TERRITÓRIOS DE MINAS GERAIS	20
4. LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE QUALIFICAÇÃO	43
5. PANORAMA DAS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO REALIZADAS EM 2019	47
6. NÚCLEO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS –NEEP-SUAS/MG ..	51
7. OBJETIVOS	52
8. DIRETRIZES.....	53
9. ESTRATÉGIAS DE EXECUÇÃO.....	54
9.1 - Definição da modalidade.....	55
9.2 - Tipos de Ação de Qualificação	56
10. APOIO TÉCNICO.....	56
11. CAPACITAÇÃO.....	58
12. FORMAÇÃO	59
13. PLANEJAMENTO DAS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO- 2020-2023	60
14. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, METAS E INDICADORES.....	60
15. VIABILIZAÇÃO DO ACESSO AS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO:	72
16. ORÇAMENTO	74
17. PLANO ANUAL DE OFERTA DAS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO	76
18. PLANEJAMENTO ANUAL: AÇÕES OFERTADAS ATÉ JULHO DE 2020	79
19. PLANEJAMENTO ANUAL: AÇÕES A SEREM OFERTADAS ATÉ DEZEMBRO DE 2020	87
20. CALENDÁRIO DE OFERTA 2020	91
21. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	99
22. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	100

1. INTRODUÇÃO

A partir da Constituição Federal de 1988, a política de Assistência Social foi incluída no tripé da seguridade social brasileira, juntamente com a saúde e a previdência social, sendo direcionada às famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade e risco social. Neste novo cenário, a Assistência Social vem se destacando como política pública universal de proteção social e de defesa de direitos, em um processo de consolidação, através do Sistema Único da Assistência Social (SUAS), que contempla a realização de serviços, programas, projetos e benefícios, regulamentados a partir da Lei 8.742/1993 – Lei Orgânica de Assistência Social (Loas) e suas posteriores alterações.

A organização estrutural da política de Assistência Social, na forma de um sistema descentralizado e participativo, requer a qualificação continuada dos atores envolvidos, uma vez que a qualidade dos serviços socioassistenciais ofertados está estritamente relacionada à preparação dos recursos humanos que atuam nos serviços, na gestão e no controle social, em âmbito municipal e estadual. Nessa perspectiva, a Lei Federal nº 12.435/2011 inseriu 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 – Sedese, por meio do Decreto Estadual nº 47.761 de 20/11/2019, estabeleceu como uma de suas competências: planejar e ofertar as ações de qualificação 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, são atribuições dos estados, na gestão compartilhada da política, entre outras, o apoio técnico aos municípios e a respectiva rede socioassistencial na implantação e na organização da gestão, dos

serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, coordenando a execução da Educação Permanente.

Com o objetivo de sistematizar e garantir a oferta de ações de educação permanente para os gestores, conselheiros, usuários e trabalhadores da rede socioassistencial governamental e não governamental, a Sedese elaborou o presente Plano Estadual de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Minas Gerais - PEEP-SUAS/MG.

O PEEP-SUAS/MG contempla as ações de qualificação que abrangem o apoio técnico, a capacitação e a formação, de acordo com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS, 2013) e os parâmetros para a Educação Permanente do SUAS no Estado de Minas Gerais, regulamentados pela Resolução Ceas MG nº 643/2018.

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

As proposições do PEEP-SUAS/MG são caracterizadas por um conjunto de atividades planejadas e realizadas sistematicamente pela Sedese, visando promover a educação permanente aos trabalhadores municipais e estaduais, 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.

É importante ressaltar que o presente Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS de Minas Gerais (PEEP/SUAS-MG) foi construído pela Sedese com subsídios do Núcleo Estadual de Educação Permanente (NEEP/SUAS-MG), e pactuado pela Comissão Intergestores Bipartite (CIB) através da Res. CIB nº 09/2020 e aprovado pelo Conselho Estadual de Assistência Social (Ceas) por meio da Res. Ceas nº 708/2020.

2. FUNDAMENTAÇÃO

A Assistência Social no Brasil 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 Brasil, bem como estrutura o seu funcionamento no que tange a operacionalização, a gestão, o controle social, o financiamento, os benefícios, serviços e programas que permeiam a política.

Com o advento do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, a Assistência Social se estabelece como um sistema único integrado, descentralizado e participativo, o que contribui para estreitar a distância entre a população e o acesso aos direitos. Além dos instrumentos jurídicos já citados, foram estabelecidas diversas legislações e mecanismos que complementam o arcabouço legal existente e fortalecem a participação e o avanço da política de Assistência Social no país.

Esses mecanismos se materializaram em normas, diretrizes e orientações técnicas amplamente discutidas e pactuadas nas Comissões de Gestão Compartilhada e nas Comissões Intergestores Tripartite e Bipartite – CIT e CIB - 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 de Serviços Socioassistenciais – TNSS/2009 e a Norma Operacional Básica

do SUAS - NOB/SUAS 2012 são exemplos de diretrizes comprometidas em fortalecer a Assistência Social enquanto direito de cidadania e de dever do Estado, em seus três níveis de governo.

Atrelado às normas e diretrizes pactuadas, está presente na Loas em seu capítulo III, art. 6º, inciso V, a normativa que orienta “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 qualificação que valorizem as experiências dos trabalhadores 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. Com a criação da NOB-RH/SUAS (2006), a Educação Permanente é vista como o “atendimento às necessidades de formação e qualificação sistemática e continuada dos trabalhadores do SUAS”, consolidando ainda os principais eixos a serem considerados para a gestão do trabalho e educação permanente no SUAS.

Em Minas Gerais, a partir da promulgação 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 trabalhadores do SUAS, entidades, usuários e conselheiros de assistência social, gestores municipais, representantes de instituições de ensino, pesquisa e extensão, bem como das escolas do governo e demais representantes de governo. Sua função é assessorar e apoiar o órgão gestor do SUAS na esfera estadual e o Conselho Estadual de Assistência Social - Ceas-MG, no que diz respeito à implementação da educação permanente no estado.

Em novembro de 2018, após ampla discussão no NEEP-SUAS/MG, a Sedese aprovou a Resolução Ceas 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 reconhecer o Apoio Técnico como um dos tipos de ação de qualificação, ao lado da Capacitação e da Formação já previstas na PNEP, descrevendo as diferentes tipologias do apoio técnico ofertadas pelo estado. Outra novidade foi reconhecer os fóruns, conselhos, comissões locais e regionais, Uniões Regionais de Conselhos Municipais de Assistência Social-Urcmas e conferências como espaços de qualificação.

Em 2019 a Subas, dando continuidade às ações de educação permanente aos gestores, trabalhadores, usuários e conselheiros do SUAS, implementou, em parceria com o Grupo de Trabalho de Educação da Sedese, a Plataforma EAD (Ensino à Distância) do SUAS MG. 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 a distância, complementando a oferta das ações presenciais.

Para sistematizar, gerir e acompanhar todas as ações de qualificação promovidas, a Subas utiliza ainda o Sistema de Gestão de Capacitação – Siscap, criado com o intuito de dar precisão e transparência na coleta e processamento dos dados referentes à execução e monitoramento destas ações. O Siscap gerencia as inscrições e processo de certificação das ações de qualificação realizadas, visando o constante aprimoramento profissional.

Neste sentido, o PEEP-SUAS/MG se consolida buscando efetivar uma reivindicação histórica dos profissionais da Assistência Social pela qualificação permanente, pelo aprimoramento e desenvolvimento de metodologias e ferramentas que auxiliem a prática profissional e consolidem 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. Com relação à 13ª Conferência Estadual de Assistência Social, realizada em 2019, têm-se as seguintes deliberações:

- ✎ Garantir capacitação continuada, com linguagem acessível, presenciais e a distância para os profissionais do sistema de garantia de direitos, para rede socioassistencial e intersetorial, a fim de melhorar a articulação para o aprimoramento da gestão do SUAS;
- ✎ Viabilidade de retornar com os cursos do CapacitaSUAS, para os profissionais da assistência social;
- ✎ Ampliar a comunicação e divulgação das ações da Política de Assistência Social, dos Órgãos de Garantia de Direitos e demais políticas sociais por meio de palestras, cartilhas, mídias sociais e vídeos possibilitando melhor acesso do cidadão aos seus direitos;
- ✎ Qualificar e capacitar, sob a lógica da Educação Permanente, os conselheiros, trabalhadores e entidades do SUAS, para assegurar a participação, controle social e garantia dos direitos dos cidadãos;
- ✎ Legitimar, por meio de legislações, as notas técnicas, documentos de orientações e materiais de apoio técnico em parceria com os conselhos (serviço social e psicologia) sobre as competências e limites de atuação dos profissionais do SUAS;
- ✎ Fortalecer os conselhos na sua função de controle social e na capacidade de avaliar os serviços do SUAS (Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família – PAIF, Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos – SCFV, Benefício de Prestação Continuada – BPC, Programa Bolsa Família – PBF, etc.), por meio de mais investimento e apoio técnico bem como criar canais de escuta dos usuários.

A educação permanente surge e se estabelece sob a lógica de formação 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. Em outras palavras, a educação permanente no SUAS procura 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 e benefícios socioassistenciais e o controle social, constituindo não só a política de Assistência Social, mas também os percursos formativos da Educação Permanente conforme descrito na PNEP/SUAS (2013), quais sejam: a) Percurso Formativo – Gestão do SUAS; b) Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais; e c) Percurso Formativo – Controle Social do SUAS.

3. DIAGNÓSTICO DOS TRABALHADORES DO SUAS NOS TERRITÓRIOS DE MINAS GERAIS

Os trabalhadores 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 do SUAS, para que a prática profissional esteja em consonância com os avanços alçados pela própria política. (PNAS, 2004).

Nesse sentido, a valorização e a capacitação contínua dos trabalhadores são ações imprescindíveis para o aprimoramento da gestão e para a profissionalização da política de assistência social.

Nesta seção, será apresentado um breve panorama do SUAS de Minas Gerais, com foco nos dados acerca dos trabalhadores, gestores e conselheiros do SUAS, bem como informações que ilustram as práticas de educação permanente e de gestão do trabalho nos municípios¹. Nesse contexto, cabe destacar a relevante contribuição do Censo SUAS², que desde 2007 é tido como uma das principais ferramentas para a coleta de informações periódicas sobre unidades públicas de referência de prestação de serviços da assistência social. Grande parte das informações aqui apresentadas foram obtidas a partir do Censo SUAS 2018, que consistia na última base divulgada pelo Ministério da Cidadania até a elaboração deste documento.

Minas Gerais é o segundo estado mais populoso do Brasil, com população estimada em 21.168.791 habitantes e densidade de 33,41 habitantes por km² (IBGE, 2018). O Estado segue a tendência nacional no que tange à distribuição dos municípios por porte, com a prevalência de municípios de Pequeno Porte, conforme demonstra a tabela a seguir.

Tabela 1 - Total de municípios por porte, Minas Gerais, 2019

Porte	Censo Demográfico (IBGE 2010)	
	Nº de municípios	% de municípios
Pequeno I (até 20 mil hab.)	675	79,13%
Pequeno II (de 20.001 a 50.000 hab.)	112	13,13%
Médio (de 50.001 a 100.000 hab.)	37	4,34%
Grande (de 100.001 a 900.000 hab.)	28	3,28%
Metrópole (acima de 900.000 hab.)	1	0,12%
Total de municípios	853	100,00%

Fonte: IBGE – Censo Demográfico 2010.

¹ Seção com foco nos dados de educação permanente, visto que o Diagnóstico Socioterritorial completo com o panorama do SUAS de Minas Gerais, contendo dados acerca da gestão e da oferta dos serviços socioassistenciais, consta no Plano Estadual de Assistência Social-PEAS, disponível em: <http://blog.social.mg.gov.br/wp-content/uploads/2020/03/PLANO-ESTADUAL-DE-ASSIST%C3%80NCIA-SOCIAL-Final.pdf>.

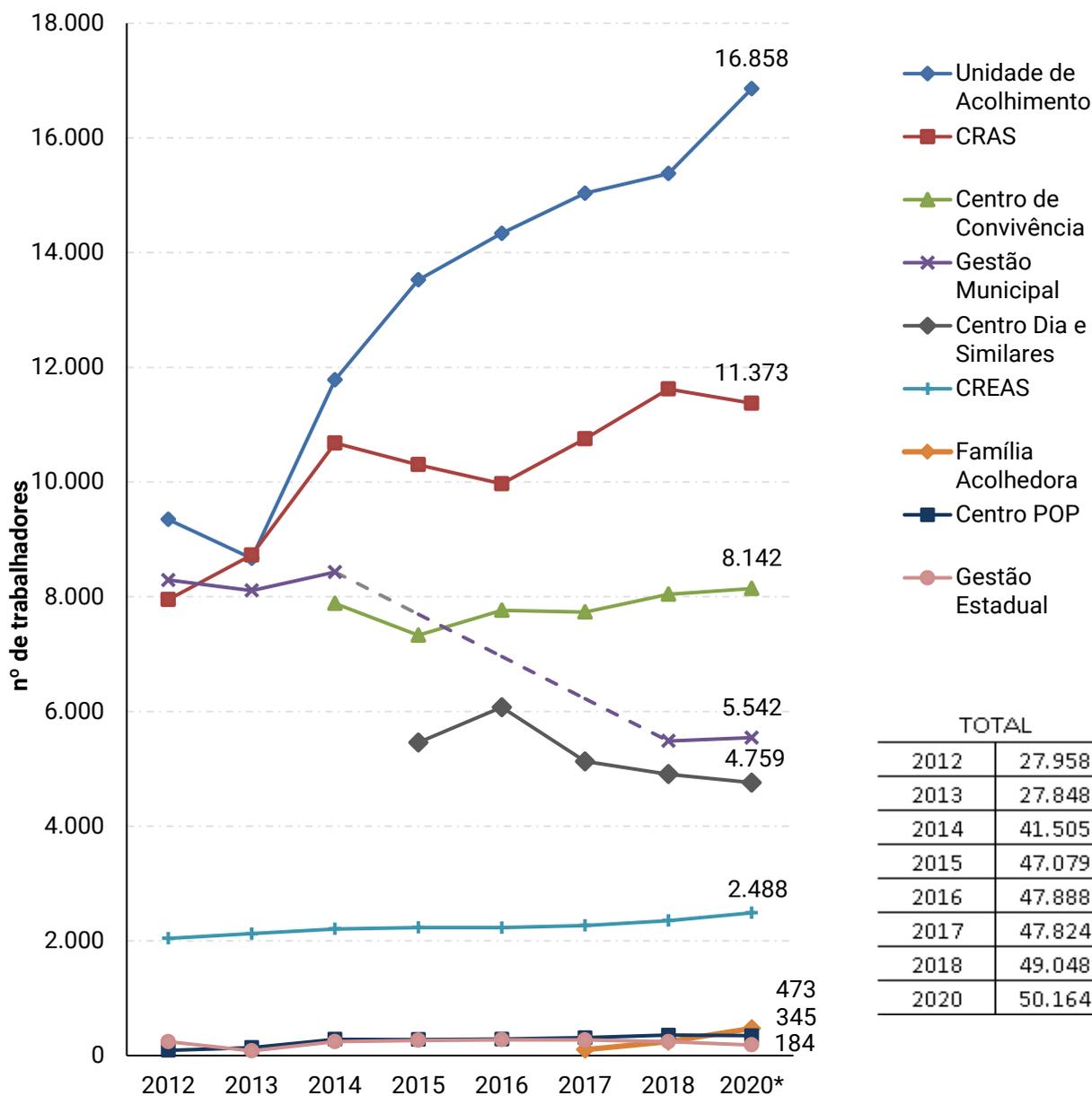
² O Censo SUAS é um processo de monitoramento, coordenado pelo Ministério da Cidadania, que coleta dados anualmente por meio de um formulário eletrônico preenchido pelos estados e municípios acerca das secretarias, fundos e conselhos de Assistência Social, bem como dos equipamentos responsáveis pela oferta dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

Pode-se considerar que o número de municípios deve impactar no total de profissionais do SUAS, uma vez que um maior quantitativo de municípios possui maior quantitativo de estruturas administrativas para gestão e ofertas socioassistenciais. Todavia, a predominância de municípios de menor porte também impacta em equipes menores por equipamento/município, de acordo com os parâmetros definidos na NOB/RH-SUAS.

Cada equipamento possui particularidades em relação às características de seus recursos humanos. As diferenças estão estritamente relacionadas à função, aos serviços prestados e ao público alvo de cada uma das unidades do SUAS. Tanto a NOB/RH-SUAS, quanto as demais normativas definem, por exemplo, o número de profissionais em cada um dos equipamentos, qual o nível de escolaridade necessário, qual a formação exigida, dentre outros fatores.

O Gráfico 1 ilustra que o número de trabalhadores do SUAS nos municípios quase dobrou de 2012 a 2020 – passou de 27.958 para 50.164. Vale ressaltar que este aumento se deve, também, aos novos profissionais abarcados pela inclusão de novos questionários e pelo aumento de unidades e municípios que preencheram o Censo durante os anos. Ainda assim, o crescimento foi intenso, principalmente em relação aos profissionais das Unidades de Acolhimento e dos CRAS. Por outro lado, o quantitativo e trabalhadores foi reduzido consideravelmente nos órgãos gestores municipais e sofreu uma pequena queda no órgão gestor estadual e nos Centros Dia e Similares. O gráfico abaixo apresenta o total de Recursos Humanos de cada equipamento ou órgão ao longo dos anos analisados.

Gráfico 1 - Total de recursos humanos dos órgãos e equipamentos do SUAS, por ano. Minas Gerais, 2012-2020



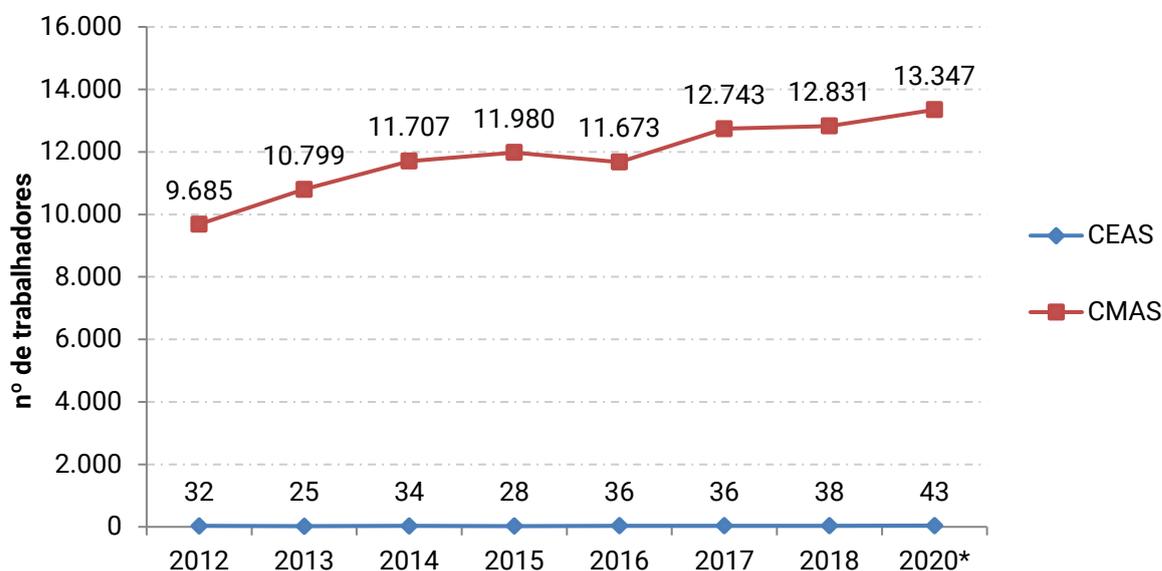
TOTAL	
2012	27.958
2013	27.848
2014	41.505
2015	47.079
2016	47.888
2017	47.824
2018	49.048
2020	50.164

Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2012-2018. Consulta em 29/01/2020 e *CadSUAS em 31/01/2020. Elaborado por Sedese/Subas/SVC/Divisom.

*Nota: o total de trabalhadores por ano foi obtido pela soma de recursos humanos apenas dos equipamentos apresentados no gráfico e dos órgãos gestores municipais e estadual. 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.

No caso dos agentes de controle social representantes dos Conselhos de Assistência Social, que também devem ser alvo das ações de educação permanente ofertadas pelo Estado e pelos municípios, se observa aumento do número de conselheiros e trabalhadores da secretaria executiva dos conselhos, sobretudo em relação aos Conselhos Municipais de Assistência Social (CMAS). A evolução deste quantitativo encontra-se no gráfico a seguir.

Gráfico 2 - Total de conselheiros e membros das secretarias executivas municipais e estaduais dos Conselhos de Assistência Social, por ano. Minas Gerais, 2012-2020



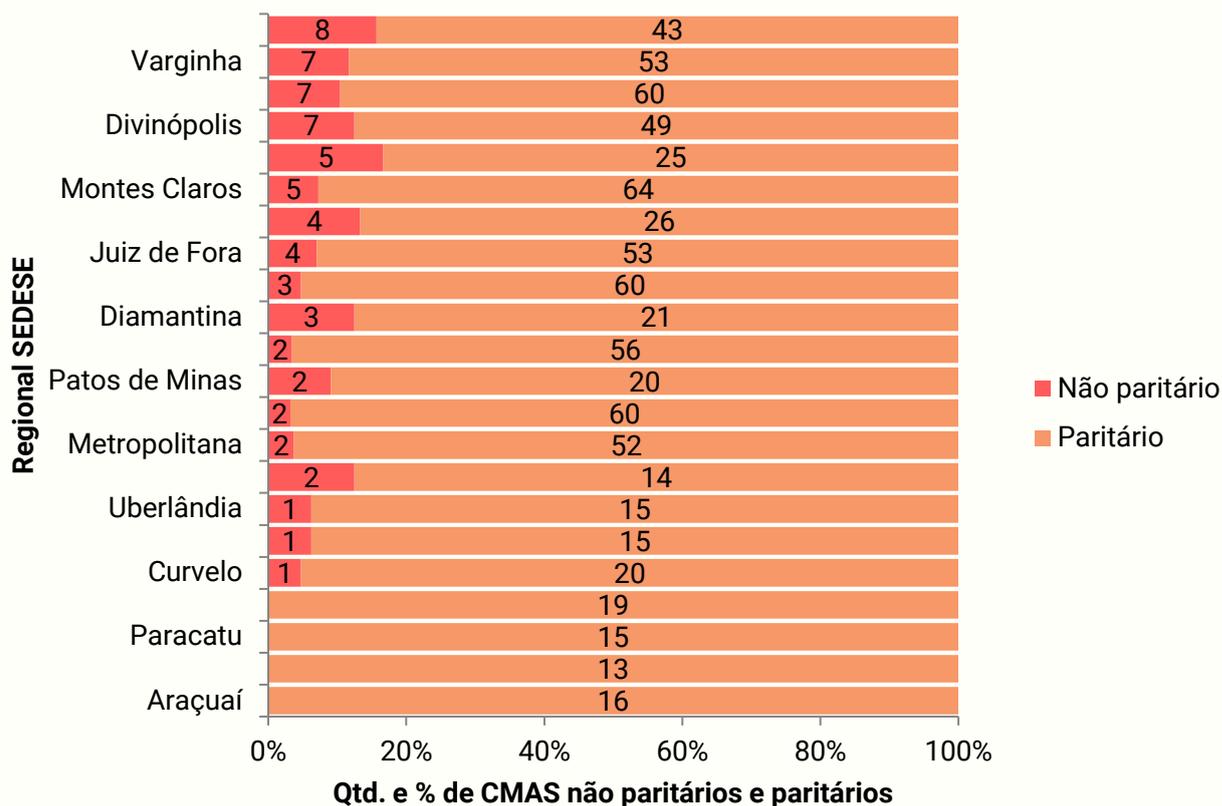
Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2012-2018. Consulta em 29/01/2020 e *CadSUAS em 31/01/2020. Elaborado por Sedese/Subas/SVC/Divisom.

Em relação à composição, dos 12.831 conselheiros dos CMAS em Minas Gerais, em 2018, 833 são presidentes, 480 vice-presidentes, 5.619 conselheiros titulares e 5.899 conselheiros suplentes. Embora a Resolução do CNAS nº 237/2006, em seu § 3º, art. 10, recomende que “o número de conselheiros não seja inferior a 10 membros titulares”, 621 (74%) conselhos municipais possuem menos de 10 conselheiros 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, 66

conselhos municipais (8%) não possuem composição paritária, de acordo com o Censo SUAS 2018. 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, 2018

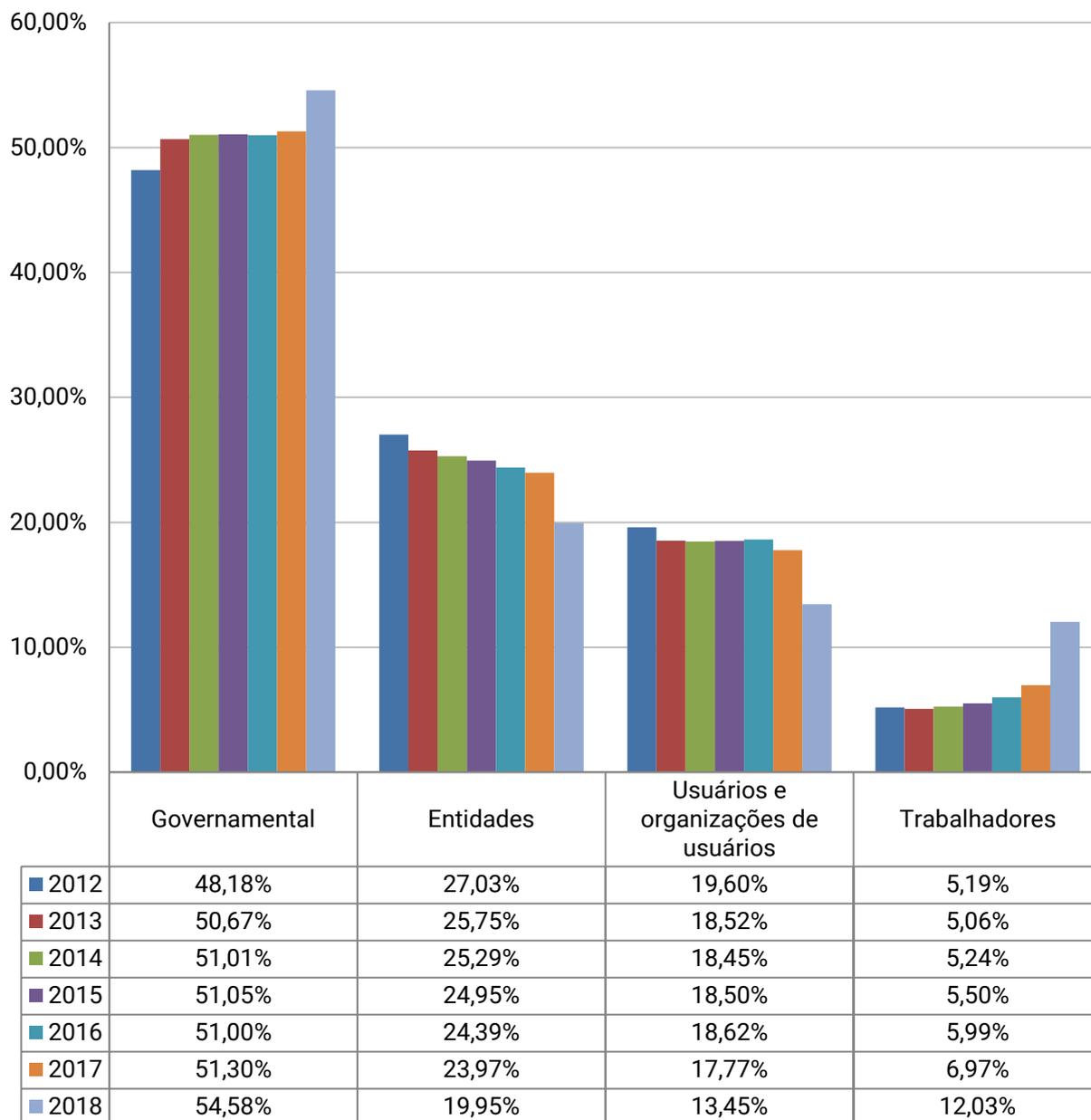


Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS Conselho Municipal 2018. Consulta em 29/01/2020. Elaborado por Sedese/Subas/SVC/Divisom.

Outra situação a ser considerada na composição dos Conselhos de Assistência Social é a proporcionalidade dos três segmentos que compõem a sociedade civil (usuários, trabalhadores e entidades de assistência social). A análise da representação dos conselheiros da sociedade civil demonstra que 113 (14%) conselhos não possuem representação de entidades de assistência social, 454 (54%) não possuem representantes de trabalhadores e 149 (18%) têm ausência de representantes de usuários. O segmento governamental vem aumentando nos últimos anos e em 2018 contou com mais conselheiros (54,58%), seguido da representação de entidades (19,95%). A representação de trabalhadores quase dobrou de 2017 para 2018, com

12,03%, conforme o gráfico a seguir.

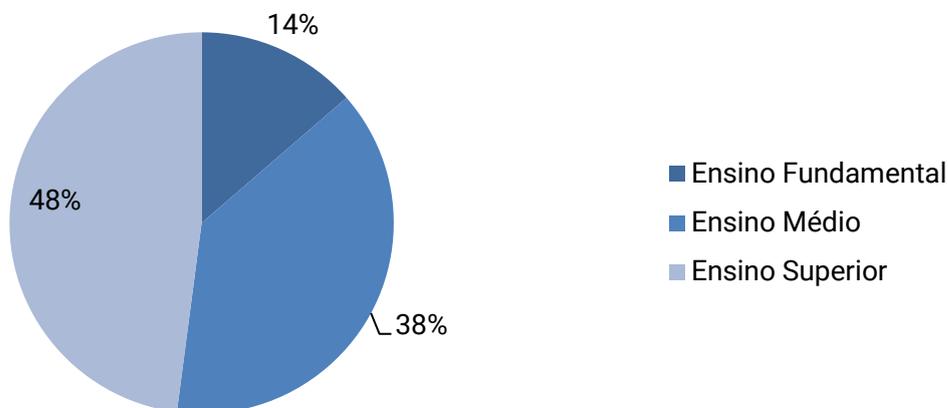
Gráfico 4 - Percentual de conselheiros municipais de Assistência Social, por composição, por ano. Minas Gerais, 2012-2018



Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS Conselho Municipal 2012-2018. Consulta em 29/01/2020. Elaborado por Sedese/Subas/SVC/Divisom.

Quanto à escolaridade, quase metade dos conselheiros (48%) tem nível superior de ensino e 38% têm nível médio ou superior incompleto, conforme se observa no gráfico abaixo. Quanto ao gênero, 74% são do gênero feminino.

Gráfico 5 - Percentual de conselheiros titulares e suplentes municipais de Assistência Social, por nível de escolaridade. Minas Gerais, 2012-2018



Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS Conselho Municipal 2018. Consulta em 29/01/2020. Elaborado por Sedese/Subas/SVC/Divisom.

Segundo o art. 5º da Resolução do CNAS nº 237/2006, "o mandato dos conselheiros será definido na lei de criação do Conselho de Assistência Social, sugerindo-se que tenha a duração de, no mínimo, dois anos, podendo ser reconduzido uma única vez, por igual período". De acordo com Censo 2018, há 86 municípios em que o mandato dos conselheiros supera 4 anos (supondo-se uma recondução), tempo máximo recomendado pelo CNAS.

Ademais, dos 835 CMAS que responderam ao Censo SUAS 2018, apenas 597, pouco mais de 70%, possuem Secretaria Executiva, que consiste numa 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 794 profissionais, sendo que 213 são exclusivos da Secretaria Executiva do Conselho e 581 não são exclusivos.

Retomando a análise do total de trabalhadores do SUAS, quanto à unidade de exercício, tem-se que mais da metade dos profissionais que integram o SUAS em Minas Gerais, que totalizam 49.048, de acordo com o Censo SUAS 2018, 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 abaixo.

Tabela 2 - Distribuição dos profissionais do SUAS em Minas Gerais, em relação ao equipamento/órgão em que atuam. Minas Gerais, 2018

Órgão/Equipamento	Total de servidores		Total de unidades de cada equipamento/órgão	Total de municípios que possuem o equipamento
	Qtd.	% em relação ao total		
Unidade de Acolhimento	15.802	32,22%	1.070	419
CRAS	11.621	23,69%	1.174	851
Centro de Convivência	8.043	16,40%	936	264
Gestão Municipal	5.484	11,18%	853	853
Centro Dia e Similares	4.906	10,00%	354	310
CREAS	2.353	4,80%	246	231
Família Acolhedora	242	0,49%	48	48
Centro POP	357	0,73%	24	22
Gestão Estadual	240	0,49%	1	<>
Total	49.048	100,00%	<>	853

Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2018. Consulta em 29/01/2020. Elaborado por Sedese/Subas/SVC/Divisom

Do ponto de vista da distribuição desses gestores e trabalhadores em relação às Regionais da Sedese, percebe-se certa correlação com o total de municípios abrangidos por cada Regional. Entretanto, destacam-se a Regional Metropolitana, que apesar de abranger apenas 50 municípios, possui parte dos municípios mais populosos do Estado, e a Regional de Governador Valadares, que abrange o maior número de municípios, mas possui menos trabalhadores em relação a outras regiões - esta é a Regional que possui maior proporção de municípios de Pequeno Porte I e que, portanto, número menor de equipamentos e de recursos humanos.

Tabela 3 - Distribuição dos trabalhadores do SUAS, em relação às Regionais Sedese. Minas Gerais, 2018

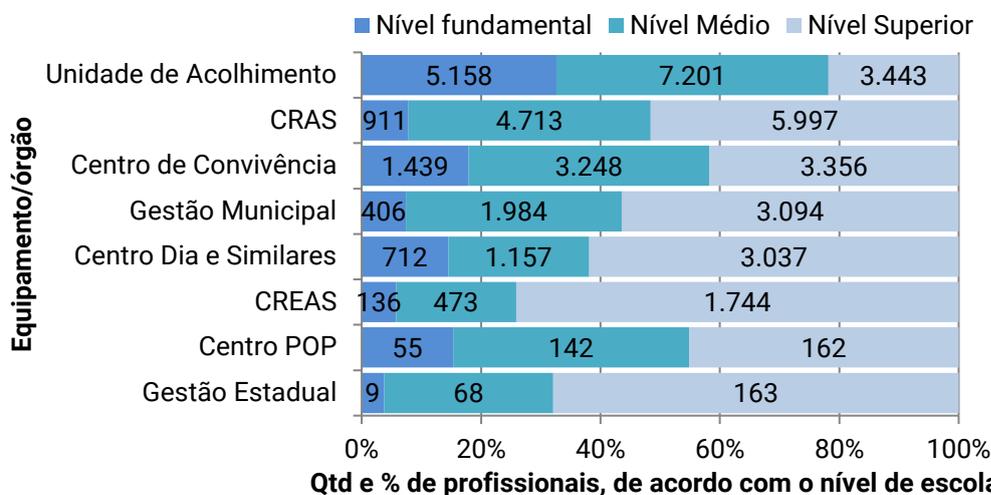
Regional Sedese	Total de Trabalhadores	Total de municípios
Metropolitana	10.236	50
Divinópolis	3.282	60
Timóteo	3.042	67
Montes Claros	3.036	63
Juiz de Fora	2.987	58

Poços de Caldas	2.978	53
Varginha	2.826	60
São João Del Rei	2.727	63
Muriae	2.195	61
Governador Valadares	2.025	68
Uberlândia	2.015	16
Uberaba	1.604	18
Passos	1.416	29
Teófilo Otoni	1.332	31
Patos de Minas	1.294	21
Diamantina	915	23
Salinas	913	25
Paracatu	911	16
Curvelo	905	22
Ituiutaba	847	15
Almenara	641	17
Araçuaí	636	17
Total	48.568*	853

Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2018. Consulta em 29/01/2020. Elaborado por Sedese/Subas/SVC/Divisom. Nota: foram deduzidos, do total, os profissionais que atuam na Gestão Estadual.

No caso do nível de escolaridade destes profissionais, a proporção entre trabalhadores 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 caráter especializado dos serviços executados nestas unidades e com as categorias profissionais que fazem parte da equipe de referência, de acordo com a NOB RH – SUAS.

Gráfico 6 - Distribuição dos trabalhadores do SUAS, em relação à escolaridade. Minas Gerais, 2018

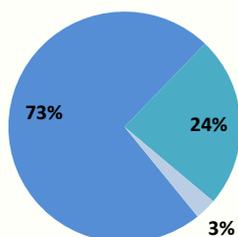


Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2018. Consulta em 29/01/2020. Elaborado por Sedese/Subas/SVC/Divisom.

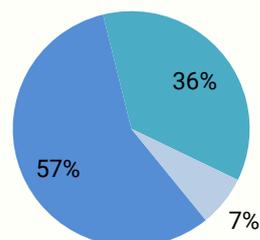
No caso da Gestão Municipal, a maioria dos servidores – 57% – é de nível superior, seguidos pelos profissionais de nível médio e pelos de nível fundamental. Grande parte dos Gestores Municipais possui alguma formação profissional, conforme demonstra o gráfico a seguir.

Gráfico 7 - Distribuição dos recursos humanos dos órgãos gestores municipais, por escolaridade. Minas Gerais, 2018

Escolaridade - Gestor



Escolaridade - Todos os trabalhadores



Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2018. Consulta em 29/01/2020. Elaborado por Sedese/Subas/SVC/Divisom.

Em relação aos CRAS, os totais de profissionais de nível médio e de nível superior são bem próximos - 4.713 e 5.997, respectivamente – considerando que a NOB RH determina o mesmo número de técnicos de nível superior e de nível médio para as equipes de referência dos CRAS (2 técnicos de cada nível de escolaridade nos

CRAS localizados em municípios de Pequeno Porte I, 3 técnicos nos CRAS de municípios de Pequeno Porte II e 4 técnicos caso os CRAS estejam em municípios de Médio e Grande Porte e Metrôpole, além do coordenador de nível superior em todos os portes).

Dentre os profissionais que informaram a formação profissional, destacam-se os assistentes sociais, que totalizam mais de 6 mil trabalhadores, os psicólogos, que somam quase 4 mil, e trabalhadores que possuem outra formação de nível superior.

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 específicos, para o atendimento das especificidades da gestão e da oferta dos serviços, benefícios, programas e projetos do SUAS. Dentre essas categorias profissionais introduzidas por meio desta Resolução, destaca-se que há um grande número de pedagogos, além das demais formações destacadas na tabela a seguir, atuando nos órgãos e equipamentos do SUAS.

Tabela 4 - Distribuição dos recursos humanos dos equipamentos/órgãos do SUAS, por profissão. Minas Gerais, 2018

Profissão	CRAS	Centro de Convivência	CREAS	Centro Dia	Centro POP	Unidade de Acolhimento	Gestão Municipal	Total
Assistente Social	2.635	565	744	308	70	806	1.383	6.511
Outra (o) profissional de nível superior	986	1.349	2	1.044	25	687	698	4.791
Psicóloga (o)	1.660	387	575	311	40	567	302	3.842
Pedagoga (o)	498	678	105	853	10	236	211	2.591
Administrador (a)	156	137	26	39	6	154	206	724
Enfermeira (o)	22	57	3	44	0	529	25	680
Advogada (o)	98	64	228	14	4	65	182	655
Fisioterapeuta	22	78	0	219	1	214	13	547
Programador (a)	5	21	258	18	0	29	6	337
Terapeuta Ocupacional	21	44	3	153	1	55	3	280
Nutricionista	18	29	0	19	0	162	15	243
Médica (o)	0	21	0	44	0	74	3	142
Analista de Sistema	11	21	4	25	0	11	16	88

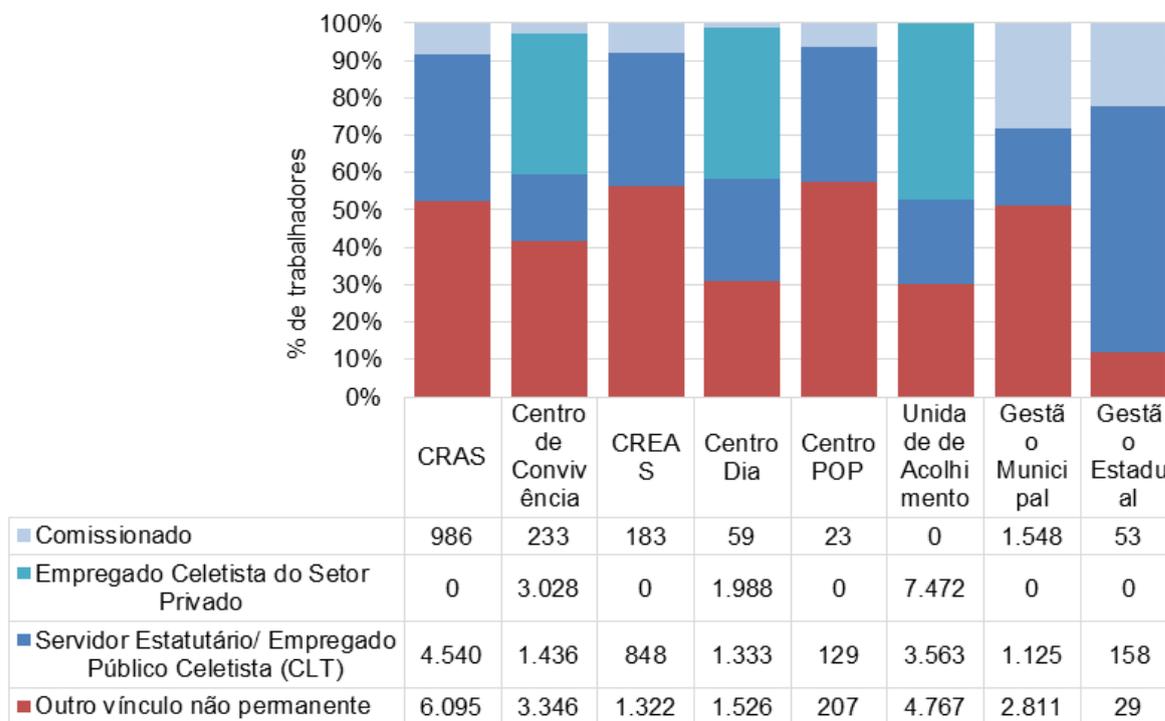
Socióloga (o)	13	18	6	2	2	10	26	77
Economista	3	5	2	2	1	14	0	27
Economista Doméstica (o)	2	2	0	2	0	0	13	19
Antropóloga (o)	1	3	0	2	0	1	0	7
Musicoterapeuta	0	1	0	5	0	0	1	7
Cientista Política (o)	1	1	1	0	0	0	2	5

Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2018. Consulta em 29/01/2020. Elaborado por Sedese/Subas/SVC/Divisom.

No âmbito das gestões municipais, 44% dos servidores são estatutários e empregados públicos, enquanto os demais possuem vínculos não permanentes, destacando-se os comissionais (28%) e os servidores temporários (16%), demonstrando que há predominância de vínculos frágeis.

A fragilização dos vínculos trabalhistas também é um desafio posto para a composição das equipes de referência dos CRAS. Apenas 39% dos servidores são estatutários ou empregados públicos celetistas e os demais 61% se distribuem entre servidores temporários (que totalizam 4.169 trabalhadores), comissionados e outros servidores com vínculos não permanentes. A situação dos vínculos trabalhista, por tipo de equipamento de oferta, está detalhada a seguir:

Gráfico 8 - Distribuição dos trabalhadores do SUAS, em relação ao vínculo empregatício. Minas Gerais



Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2018. Consulta em 29/01/2020. Elaborado por Sedese/Subsas/SVC/Divisom.

Diante do universo de profissionais e conselheiros que compõem o SUAS em Minas Gerais, serão apresentados a seguir outros dados do Censo SUAS 2018 que tratam das práticas de gestão do trabalho e educação permanente nos municípios.

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, 445 (53%) atualizaram a Lei após 2011, ano em que a chamada “Lei do SUAS” (Lei 12.435/2011) é incorporada à LOAS.

Tem-se, portanto, que 47% (402) dos municípios mineiros ou não possuem Lei - 334 municípios (39%) - ou possuem a lei desatualizada - 26 municípios (3%) com a lei anterior a 2004 e 42 municípios (6%) com 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, 2018

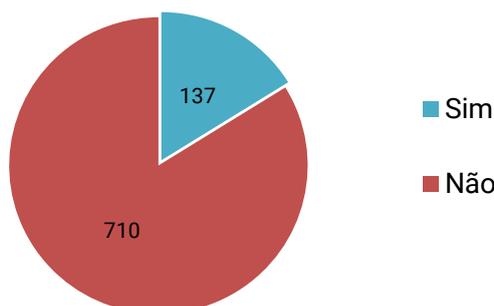
Lei do SUAS – período da última atualização	Total de municípios
Não possui Lei do SUAS	334 (39%)
Atualizada antes 2004	26 (3%)
Atualizada entre 2005 e 2010	42 (6%)
Atualizada entre 2011-2018	445 (53%)

Fonte: Censo SUAS Gestão Municipal 2018 (SAGI/Ministério da Cidadania). Respondido por 847 municípios.

Além do ano de atualização da Lei do SUAS, o questionário do Censo SUAS acerca da Gestão Municipal possui informações sobre os conteúdos que são previstos nesta normativa. Observa-se que, entre os municípios, apenas 137 (16%) informaram que a Lei Municipal de regulamentação do SUAS versa sobre Organização dos Recursos Humanos (cargos e salários, gratificações, educação permanente, entre outros).

Gráfico 9 - Respostas dos municípios mineiros acerca da existência de conteúdo sobre Organização dos Recursos Humanos na Lei Municipal de Regulamentação do SUAS. Minas Gerais, 2018

A organização dos Recursos Humanos está prevista na Lei Municipal de regulamentação do SUAS?



Fonte: Censo SUAS Gestão Municipal 2018 (SAGI/Ministério da Cidadania). Respondido por 847 municípios.

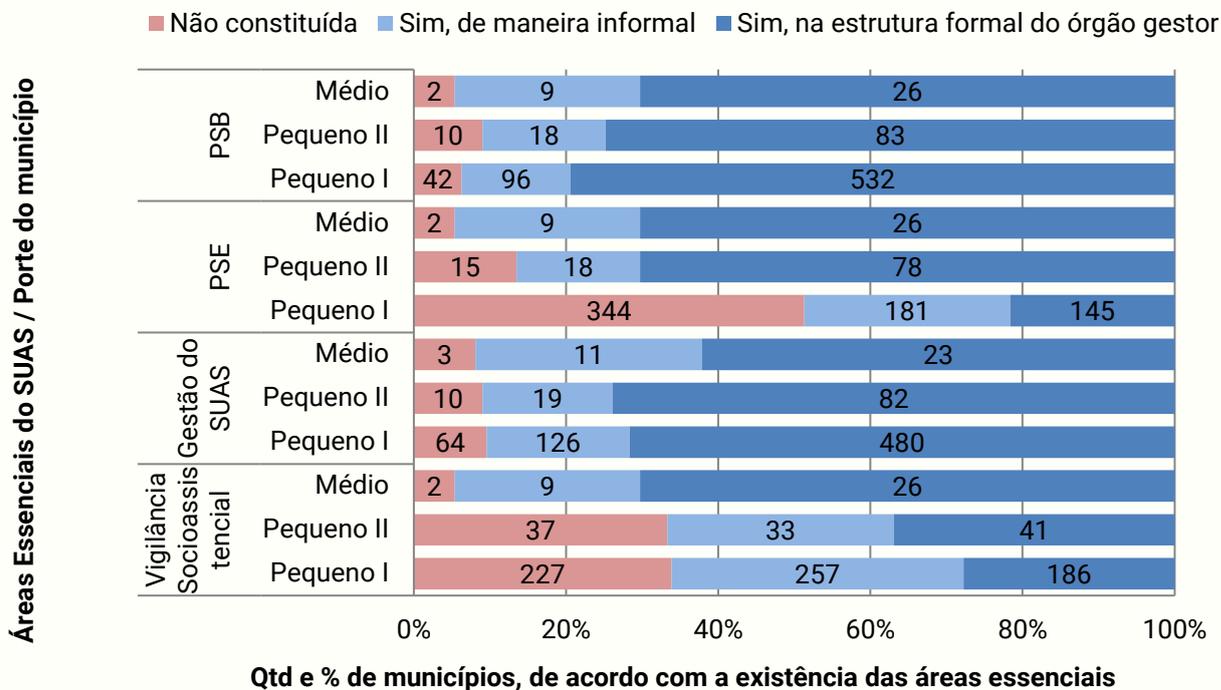
Outro aspecto importante acerca da estruturação da gestão do SUAS refere-se ao último Pacto de Aprimoramento do SUAS, que definiu prioridades e metas específicas para a gestão municipal (instituído pela Resolução do CNAS nº 18/2013 e

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 30% dos municípios de Pequeno Porte I e II não possuem uma subdivisão administrativa, formal ou informal, responsável por essa área.

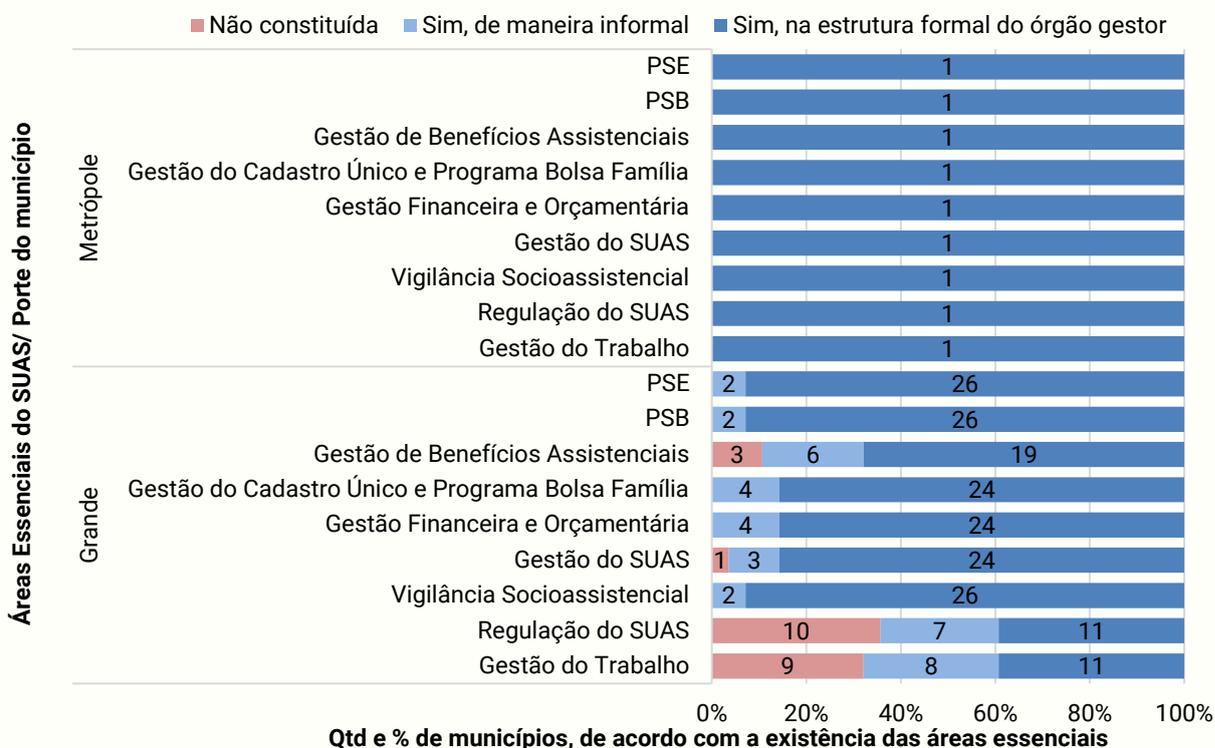
Gráfico 10 - Áreas constituídas como subdivisões administrativas na estrutura do Órgão Gestor de Assistência Social – Pequeno Porte I e II e Médio Porte, Minas Gerais, 2018



Fonte: Censo SUAS Gestão Municipal 2018 (SAGI/Ministério da Cidadania). Respondido por 847 municípios.

Em relação aos municípios de Grande Porte, destacam-se duas áreas que não foram constituídas em grande parte dos municípios: Regulação do SUAS e Gestão do Trabalho. Ressalta-se, ainda, que em 7 municípios de Grande Porte a Proteção Social Especial não é desmembrada em Alta e Média Complexidade. No caso da MetrÓpole, todas as áreas essenciais foram constituídas.

Gráfico 11 - Áreas constituídas como subdivisões administrativas na estrutura do Órgão Gestor de Assistência Social – Grande Porte e Metrôpole, Minas Gerais, 2018



Fonte: Censo SUAS Gestão Municipal 2018 (SAGI/Ministério da Cidadania). Respondido por 847 municípios.

Nota-se, na tabela 5, que 499 municípios (59%) informaram que a área de gestão do trabalho está constituída de maneira formal ou informal na estrutura do órgão gestor, sendo que 348 (41%) não contam com esta área.

Tabela 6 - Constituição da área de Gestão do Trabalho como subdivisão administrativa na estrutura do Órgão Gestor de Assistência Social. Minas Gerais, 2018

Porte do município	Sim, na estrutura formal do órgão gestor	Sim, de maneira informal	Não constituída	Total
Pequeno I	210	177	283	670
Pequeno II	36	32	43	111
Médio	12	12	13	37
Grande	11	8	9	28
Metrôpole	1	0	0	1
Total	270	229	348	847

Fonte: Censo SUAS Gestão Municipal 2018 (SAGI/Ministério da Cidadania). Respondido por 847 municípios.

Apesar disso, 95% dos municípios informaram a inexistência de Plano de Capacitação e Educação Permanente, que consiste num instrumental essencial para o estabelecimento de diretrizes e conteúdos básicos para a formação dos trabalhadores, gestores e conselheiros do SUAS. Apenas 40 municípios (4,7%) informaram a existência do Plano e, dentre estes municípios, 26 atualizaram o Plano após 2017. Em relação à previsão de trabalhadores capacitados no Plano, 26 municípios informaram possuir a previsão de quantidade de trabalhadores capacitados no plano de capacitação e educação permanente, e dentre as diversas respostas informadas pelos municípios no questionário, destacam-se que 14 alegaram não haver previsão.

Tabela 7 - Ano de atualização e previsão de trabalhadores capacitados no Plano Municipal de Capacitação e Educação Permanente. Minas Gerais, 2018

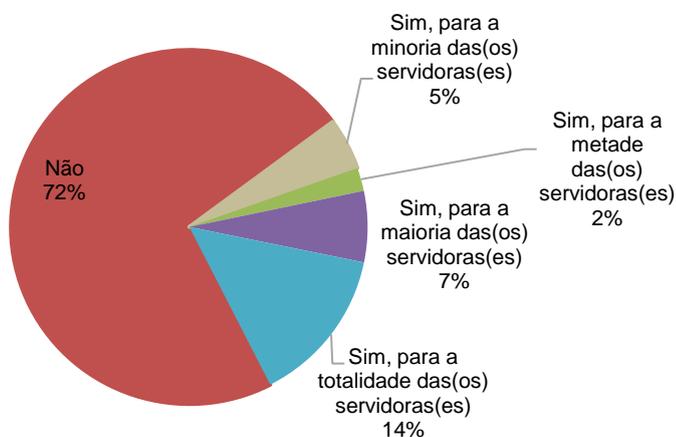
Em que ano ocorreu a última atualização do Plano de Capacitação e Educação Permanente?	Total de municípios	Para o ano de 2018, qual foi a previsão de quantidade de trabalhadores capacitados no plano?	
		Total de municípios	Total de municípios
2014	1	1 a 10	9
2015	2	11 a 20	2
2016	2	21 a 30	3
2017	10	31 a 50	3
2018	16	51 a 100	3
Não sabe	9	Não há previsão	14

Fonte: Censo SUAS Gestão Municipal 2018 (SAGI/Ministério da Cidadania). Respondido por 847 municípios.

Ademais, 72% dos municípios informaram que não há Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS), que consiste numa ação relativa à valorização do trabalhador SUAS, na perspectiva da desprecarização da relação. A NOB-SUAS/RH evidencia a importância de cada ente federado, a partir de sua autonomia administrativa, formule, debata e aprove seus respectivos PCCS.

Gráfico 12 - Existência de Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) no órgão gestor da assistência social. Minas Gerais, 2018

As(Os) servidoras(es) do órgão gestor de assistência social possuem Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS)?



Fonte: Censo SUAS Gestão Municipal 2018 (SAGI/Ministério da Cidadania). Respondido por 847 municípios.

Dentre os 234 órgãos gestores da assistência social que possuem PCCS, destacam-se 14 municípios nos quais o PCCS foi atualizado antes de 2005, ano em que foi publicada a primeira NOB SUAS. Além disso, outros 38 municípios atualizaram o PCCS entre 2006 e 2010, indicando a necessidade de revisão deste instrumento, uma vez que não contempla a incorporação da Lei 12.435/2011 à LOAS e as diretrizes estabelecidas pela NOB SUAS/RH.

Tabela 8 - Período de atualização do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) no órgão gestor da assistência social. Minas Gerais, 2018

Período de atualização do PCCS	Total de municípios
Até de 2005	14
De 2006 a 2010	38
De 2011 a 2014	52
2015	28
2016	31
2017	44
2018	27

Fonte: Censo SUAS Gestão Municipal 2018 (SAGI/Ministério da Cidadania). Respondido por 847 municípios.

A necessidade de apoio aos municípios para que construam seus Planos de Capacitação e Educação Permanente é evidenciada frente a 422 municípios, 49,8%

dentre os respondentes do Censo SUAS Gestão Municipal 2018, não realizaram ações de capacitação e formação para trabalhadoras (es) e/ou conselheiras (os) da política de assistência social no ano de 2018, considerando que os municípios também são responsáveis pela realização das ações de educação permanente à rede socioassistencial local. Dentre os municípios que realizaram alguma ação de formação e/ou capacitação, foram capacitados 7.942 profissionais e 2.529 conselheiros em 2018.

Entre as temáticas de capacitação ofertadas aos profissionais, destaca-se o grande número de unidades, inclusive aquelas que prestam serviços da Proteção Social Básica, que proporcionou ou facilitou a participação das (os) suas (seus) profissionais em capacitação sobre violência e violações de direitos. Também se destacam as capacitações acerca de públicos prioritários da assistência social, como crianças e adolescentes, pessoas com deficiência e pessoas idosas.

Tabela 9 - Temas de capacitações proporcionadas ou facilitadas pelos equipamentos do SUAS. Minas Gerais, 2018

Nos últimos 12 meses, a Unidade proporcionou ou facilitou a participação das (os) suas (seus) profissionais em capacitação sobre os seguintes temas	Total de unidades que proporcionou ou facilitou a participação em capacitação					
	CRAS	Centro de Convivência	CREAS	Centro Dia	Centro Pop	Unidade de Acolhimento
Violências e violações de direitos	567	405	178	132	18	367
Criança e Adolescente	629	445	156	112	6	308
Deficiência	368	246	79	254	8	242
Álcool e outras drogas	429	261	105	74	16	206
Envelhecimento	322	196	82	71	5	311
Trabalho Infantil	370	249	122	35	9	144
Sistema Socioeducativo/Medida Socioeducativa/SINASE	276	101	156	20	5	108
Juventude	245	196	61	40	6	87
População em situação de rua	231	95	100	15	20	153
Não proporcionou/facilitou a participação dos profissionais	146	205	7	59	5	167
Gênero	247	130	70	25	8	106
Mundo do trabalho	188	139	29	52	9	84

Diversidade étnico-racial (questão racial, comunidades indígenas, povos e comunidades tradicionais)	182	152	49	19	7	57
População LGBT, orientação sexual e identidade de gênero	162	100	51	7	8	80
Migração	46	10	18	2	6	10

Fonte: MCID/Sagi. Censo SUAS 2018. Consulta em 29/01/2020. Elaborado por Sedese/Subas/SVC/Divisom.

No que se refere ao apoio técnico ofertado pelo Estado, 91 municípios informaram terem sido incluídos no Plano de Apoio Técnico e/ou Plano de Providências do Estado em 2018³. Por outro lado, 846 municípios (99,9%) afirmaram receber pelo menos uma das formas de apoio técnico listadas no gráfico abaixo. As opções mais selecionadas pelos municípios foram o assessoramento técnico à distância e capacitações presenciais e à distância.

Gráfico 13 - Formas de apoio técnico que o município recebeu do estado. Minas Gerais, 2018

Nos últimos 12 meses, quais formas de apoio técnico o município recebeu do estado?



Fonte: Censo SUAS Gestão Municipal 2018 (SAGI/Ministério da Cidadania). Respondido por 847 municípios.

³O Plano de Apoio Técnico e Plano de Providência são instrumentos regulados pela NOB/SUAS 2012. No artigo 15, afirma que é responsabilidade do Estado, 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.

A presença de equipes estaduais nos municípios pode se dar, ainda, por meio das visitas técnicas, que consistem numa estratégia do processo de acompanhamento da gestão, dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais do SUAS. A partir da tabela abaixo, nota-se que 18% dos municípios receberam ao menos uma visita de técnicos estaduais nos 12 meses anteriores ao período de preenchimento do questionário. As visitas são realizadas, em sua maioria, por técnicos lotados nas Diretorias Regionais da Sedese.

Tabela 10 - Quantitativo de visitas técnicas recebidas pelos municípios do órgão gestor estadual de assistência social. Minas Gerais, 2018

Nos últimos 12 meses, quantas visitas de técnicas (os) da Secretaria Estadual de Assistência Social (SEAS) o município recebeu?	Nº de municípios	% de municípios
Nenhuma	695	82%
Uma visita	96	11%
Duas a três visitas	46	5%
Quatro a seis visitas	5	1%
Mais de seis visitas	5	1%
Total Geral	847	100%

Fonte: Censo SUAS Gestão Municipal 2018 (SAGI/Ministério da Cidadania). Respondido por 847 municípios.

Os dados da tabela 10 se referem à percepção dos municípios em relação exclusivamente à modalidade visita técnica feita pelo Estado, no ano de 2018. Abaixo serão apresentados outros dados sobre as demais estratégias de capacitação e apoio técnico adotadas, dada a grande extensão territorial e o volume de municípios do Estado.

Outra estratégia de capacitação adotada pelo Estado foi a oferta de cursos do Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social (CapacitaSUAS) nos anos de 2014 a 2018 que totalizou 9.364 profissionais da assistência social capacitados.

Em 2014 foram ofertados na cidade de Belo Horizonte o Curso de Introdução ao Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do Suas e do Brasil sem Miséria e o Curso de Atualização em Indicadores para Diagnóstico e Acompanhamento

do Suas e BSM, totalizando 2.166 profissionais certificados, sendo que no primeiro curso tivemos pelo menos um participante aprovado de 541 municípios e no segundo curso de 719 municípios.

Entre 2016 e 2018 a oferta dos cursos foi regionalizada, com polos de capacitação nas 21 regionais da Sedese e foram ofertados cinco cursos, sendo eles: Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS-GFO, Atualização em Especificidade e Interfaces da Proteção Social Básica do SUAS-PSB, Atualização em Vigilância Socioassistencial do SUAS-VIG, Introdução ao Exercício do Controle Social no SUAS-CON e Atualização sobre a Organização e Oferta dos Serviços da Proteção Social Especial-PSE. Foram disponibilizadas 9.640 vagas, alcançando um total de 7.198 profissionais certificados.

Tabela 11 - Número absoluto de vagas, inscritos, certificados e municípios com ao menos um representante certificado por curso, CapacitaSUAS Minas Gerais – 2016-2018

Curso	Vagas	Inscritos	Certificados	Municípios
PSB	1748	1772	1392	619
GFO	1748	1567	1103	583
VIG	1826	1793	1534	743
CON	2695	2236	1781	704
PSE	1623	1526	1388	424
Total	9640	8894	7198	...

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Siscap/MG. Nota: a coluna municípios corresponde ao número absoluto de municípios com ao menos um dos participantes indicados tendo sido certificado

4. LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE QUALIFICAÇÃO

Além da utilização das informações disponíveis nas bases de dados oficiais do SUAS, a Subsecretaria de Assistência Social realizou, em 2019, um levantamento de temas de apoio técnico e capacitação considerados prioritários pelos municípios relativos às áreas da Gestão do SUAS e Controle Social, Sistemas de Informações do SUAS, Proteção Social Básica e Proteção Social Especial.

O questionário, encaminhado aos 853 municípios, foi respondido por 474, que corresponde a 56% do total. A partir das respostas enviadas pelos municípios, é possível identificar os temas priorizados pelos municípios em cada área, que serão apresentados nos gráficos a seguir.

**Gráfico 14 - Temas selecionados no eixo Gestão do SUAS e Controle Social.
Minas Gerais, 2019**



Fonte: Sedese/Subas/SVC/Divisom, 2019.

Gráfico 15 - Temas selecionados no eixo Proteção Social Básica. Minas Gerais/2019



Fonte: Sedese/Subas/SVC/Divisom, 2019.

Gráfico 16 - Temas selecionados no eixo Proteção Social Especial. Minas Gerais, 2019



Fonte: Sedese/Subas/SVC/Divisom, 2019.

Destaca-se que o levantamento das necessidades de qualificação aqui apresentado foi realizado no ano de 2019 e serviu de embasamento para a oferta das ações de capacitação e apoio técnico ofertadas em 2019 e 2020, que serão apresentadas nas seções seguintes. Todavia, é necessário destacar que tal diagnóstico precisa ser dinâmico e atualizado periodicamente, para retratar de forma atualizada e realista as demandas por ações de qualificação dos municípios mineiros, considerando as especificidades regionais e temporais, bem como eventuais situações de emergência ou calamidade que podem exigir dos gestores, trabalhadores e conselheiros novas perspectivas de atuação.

5. PANORAMA DAS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO REALIZADAS EM 2019

A coleta dessas informações foi de extrema importância para identificar as principais demandas dos municípios e orientar a oferta das ações de qualificação em 2019, que considerando o questionário e as metas acordadas, ofertou ações de apoio técnico e capacitação sobre os seguintes temas, divididos por tipologia:

ATENDIMENTO TÉCNICO EXTERNO:

1. Orientações sobre Cadastramento de Famílias Indígenas;
2. Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – Peti;
3. Sistema SIGPBF;
4. Serviço de Acolhimento Institucional de jovens e adultos com deficiência - Residência Inclusiva;
5. Articulação do SUAS com o Sistema de Justiça;
6. Unidade de Acolhimento para Crianças e Adolescentes.

ATENDIMENTO TÉCNICO INTERNO:

1. Utilização dos recursos do cofinanciamento estadual e federal e preenchimento dos planos de utilização do recurso e prestação de contas;
2. Gestão do SUAS, legislação e planos de assistência social;
3. Monitoramento e preenchimento de sistemas estaduais e federais;
4. Implantação da Vigilância Socioassistencial;
5. Operacionalização do PBF e do CadÚnico;
6. Organização dos serviços e programas da PSB e PSE;
7. Papel do Conselho municipal de assistência social e controle social.



CAPACITAÇÕES:

1. Capacitação de formulários do CadÚnico;
2. Capacitação do Programa Bolsa Família;
3. Capacitação Sistema Cadastro Único;



EVENTOS TÉCNICOS:

1. Serviços de Proteção Social de Alta Complexidade e a atuação do Estado.



OFICINAS:

1. Panorama do RMA CRAS e CREAS, ID CRAS e CREAS, Gestão Financeira;
2. Oficina para os trabalhadores da Unidade de Acolhimento para Crianças e Adolescentes e demais trabalhadores da Rede Socioassistencial;
3. Proteção social de Média Complexidade.



VISITA TÉCNICA:

1. Monitoramento e apoio técnico em unidades de acolhimento Institucional para adultos com deficiência;
2. Entender o fluxo de serviço quanto aos prontuários de ex-internos da Febem;



VIDEOCONFERÊNCIAS:

1. Prestação de contas dos recursos transferidos pelo fundo nacional de assistência social;
2. Plano De Ação – SUASWEB 2019;
3. O conselho municipal de assistência social, o plano municipal de assistência social e o fundo municipal de assistência social – CPF;
4. Acompanhamento Familiar e Sicon;
5. Assistência Social: Direito do povo, com financiamento público e participação.

TREINAMENTOS EAD:

1. 1ª Turma do Programa Acessuas Trabalho;
2. 2ª Turma do Programa Acessuas Trabalho;
3. Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família.

Foram ofertadas em 2019, aproximadamente 30 ações de qualificação totalizando 11.339 participantes. Considerando que o total de trabalhadores e conselheiros municipais de todo o Estado corresponde a 61.664 pessoas, as ações de qualificação ofertadas contemplou cerca de 18% desses profissionais.

Tabela 12 - Total e proporção de pessoas que participaram de ações de qualificação ofertadas em 2019, por tipologia

Tipo de Qualificação	Nº de participantes
Capacitação	4.672
Evento Técnico	2.533
Videoconferência e Treinamentos	2.044
Oficina Técnica	711
Atendimento Técnico Interno	687
Visitas Técnicas	442
Atendimento Técnico Externo	250
Total Geral	11.339

Fonte: Sedese/Subas/SC/Divisom-2019

Tabela 13 - Total de trabalhadores e conselheiros municipais em Minas Gerais, por equipamento/órgão

Equipamento/Órgão	Qtd. de pessoas
Unidades de Acolhimento	15.785
CMAS	12.831
CRAS	11.621
Centros de Convivência	8.043
Centro Dia	4.906
Gestão Municipal*	5.766

CREAS	2.353
Centro POP	359
Total de profissionais/conselheiros	61.664
Total de pessoas qualificadas	11.339
% de profissionais/conselheiros qualificados	18,39%

Fonte: Censo SUAS - 2018 e *CadSUAS - extraído em 04/03/2020.

Além do total de participantes, é importante analisar o total de municípios que participaram de cada tipo de ação, com o objetivo de identificar as estratégias que possuem maior alcance no Estado. As videoconferências realizadas em 2019 representam o tipo de qualificação que obteve maior capilaridade no Estado, com a participação de 545 municípios. Portanto, se, por um lado, as capacitações atingiram um número maior de participantes, as videoconferências alcançaram um número maior de municípios. Quase 90% dos municípios mineiros participaram de alguma ação de qualificação, totalizando 745 municípios.

Tabela 14 - Total e proporção de municípios que participaram de ações de qualificação ofertadas em 2019, por tipologia

Tipo de Qualificação	Total de municípios	% do total de MG
Videoconferência	545	63,89%
Capacitação	468	54,87%
Evento Técnico	337	39,51%
Atendimento Técnico Interno	160	18,76%
Oficina Técnica	83	9,73%
Visitas Técnicas	36	4,83%
Atendimento Técnico Externo	30	4,02%
Total Geral	745	87,34%

Fonte: Sedese/Subas/SC/Divisom-2019

A oferta e o planejamento das ações de qualificação possuem o objetivo de compreender e respeitar as diversidades e características socioterritoriais dos municípios e identificar quais as suas principais dificuldades e dúvidas 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.

O diagnóstico aqui apresentado buscou abordar alguns dados do SUAS em Minas Gerais, a partir dos desafios e potencialidades para a consolidação da política de educação permanente no Estado, de modo a embasar e contextualizar as ações de qualificação planejadas neste documento.

6. NÚCLEO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS -NEEP-SUAS/MG

A educação permanente 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 no âmbito estadual.

De acordo com a Resolução Sedese nº 36/2015 que instituiu o NEEP-SUAS em Minas Gerais, o NEEP-SUAS/MG tem como objetivos: I - Qualificar o planejamento das ações de capacitação, de forma a garantir seu caráter continuado e permanente e seu alinhamento com as reais necessidades dos trabalhadores e prioridades pactuadas para o Estado; II - Propor meios, instrumentos e procedimentos de operacionalização das diretrizes da Política de Educação Permanente em Minas Gerais e de produção, sistematização e disseminação de conhecimentos; III - Promover a interlocução e troca constante de conhecimentos com instituições de pesquisa, ensino e extensão, com foco no aperfeiçoamento das ações de capacitação, apoio técnico e supervisão técnica, e IV - Promover a interlocução, diálogo e cooperação entre os diferentes sujeitos envolvidos na implementação da Política Estadual de Educação Permanente.

E ainda, tendo como atribuições: I - Promover a realização de diagnósticos de competências e necessidades de qualificação; II - Contribuir com a elaboração do Plano Estadual de Educação Permanente a ser pactuado na CIB e deliberado pelo Ceas;

III - Planejar ações de formação e capacitação; IV. Acompanhar as ações de formação e capacitação realizadas; V - Promover a produção de conhecimentos sobre os diferentes aspectos da Educação Permanente e Gestão do Trabalho no SUAS; VI - Organizar observatórios de práticas profissionais; VII - Socializar e disseminar informações e conhecimentos produzidos; e VIII - Validar certificados de formação e capacitação adquiridos externamente aos percursos formativos estabelecidos na Política Nacional e Estadual Capacitação e Educação Permanente do SUAS.

Diante de tais atribuições, observa-se que o NEEP-SUAS/MG é um importante aliado para o SUAS, contribuindo para qualificar o planejamento, execução, monitoramento e avaliação das ações de capacitação, formação e apoio técnico realizadas pelo Estado, com vistas à profissionalização e aprimoramento contínuo das ofertas da política de assistência social, na perspectiva de um SUAS fortalecido.

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:

- I- Desenvolver nos trabalhadores, gestores e conselheiros 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 trabalhadores do SUAS;
- IV- Ampliar e aprimorar a capacidade laboral do trabalhador, em função de suas necessidades profissionais, individuais e coletivas, tendo como perspectiva o provimento às necessidades dos usuários;
- V- Desenvolver, junto aos trabalhadores e conselheiros, condições para que possam distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão no processo de gestão e no 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, da Política Nacional de Assistência Social – PNAS, da Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS, e da Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS e conforme as diretrizes estabelecidas no Artigo 35º da Resolução da Sedese 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 essenciais compartilhados e amplamente ofertados.

9. ESTRATÉGIAS DE EXECUÇÃO

A educação permanente destina-se aos trabalhadores do SUAS com ensino fundamental, médio e superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos usuários, aos gestores e agentes do controle social no exercício de suas competências.

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 – 26/11/2010 – pag. 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 educando. 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 – 26/11/2010 – pag. 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 o Controle Social do SUAS.

Os Percursos Formativos evidenciam uma forma de desenvolvimento de competências profissionais na qual o percurso construído pelo 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.

9.1 - Definição da modalidade

De acordo com a Política Nacional de Capacitação do SUAS (2011), a educação permanente poderá ser desenvolvida nas seguintes modalidades:

- a) **Presencial:** Possibilita o encontro presencial e materializa o processo de ensino/aprendizagem, tendo um mediador que estabelece um processo partilhado de construção do conhecimento e organiza os conteúdos e as estratégias de ensino.
- b) **Semipresencial:** Materializa-se em momentos presenciais e a distância, sendo que esta última requer mediadores (tutores) e participantes separados fisicamente no espaço e ou no tempo, por meio de tecnologias de comunicação.



c) Educação 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.



9.2 - Tipos de Ação de Qualificação



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

10. APOIO TÉCNICO



Consiste em ações voltadas para instruir e fornecer orientações técnicas aos municípios nas demandas relacionadas à operacionalização, gestão, controle social, financiamento, benefícios, serviços e programas no âmbito do SUAS, visando também fomentar a troca de experiências entre os municípios. São atividades de apoio técnico, de acordo com a Resolução Sedese nº 643/2018:

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a) Atendimento técnico:** modalidade de apoio técnico em que são fornecidas orientações pontuais referentes às demandas imediatas de gestão e operacionalização do SUAS, realizada de forma presencial, por e-mail ou por telefone;
- b) Oficinas de apoio técnico:** atividade de apoio técnico presencial que pressupõe o planejamento das atividades e discussões, além de abordar os assuntos de forma mais profunda, suscitando reflexões acerca dos temas tratados, a partir de produção coletiva de conhecimento, com a finalidade de promover o aprendizado compartilhado;
- c) Videoconferências:** atividade de apoio técnico a distância realizada com a transmissão de imagem e som entre os interlocutores, via internet, que, por meio de recursos tecnológicos, possibilita a interação e a realização de debates visando a

implementação das normativas e instruções operacionais do SUAS, fomentando a troca de experiências;

d) Visitas de apoio técnico: atividade de apoio técnico in loco, com objetivo de orientar gestores, conselheiros, coordenadores e trabalhadores da rede socioassistencial sobre as normativas, instruções operacionais, técnicas e procedimentos do SUAS, utilizada como estratégia para acompanhar, monitorar e avaliar como se dá a operacionalização do SUAS no território, visando ao aprimoramento das ofertas;

e) Eventos Técnicos: atividade que envolve palestras, conferências, seminários, simpósios, congressos, workshop e afins, com objetivo de trazer atualizações acerca de assuntos afetos à operacionalização da Política de Assistência Social, conforme normativas vigentes, tendo em vista o aprimoramento da gestão do SUAS e a qualificação dos serviços e benefícios socioassistenciais;

f) Produção e disponibilização de materiais, cartilhas, cadernos e divulgação de orientações em blogs, sítios, entre outros.

g) Treinamentos EAD: atividade de apoio técnico a distância que tem a finalidade de instruir e fornecer orientações técnicas, utilizando de recursos didáticos para facilitar a transmissão do conteúdo e potencializar o processo de aprendizado.

Outras Atividades de Qualificação de acordo com a Resolução Sedese nº 643/2018:

a) Espaços formativos: São os múltiplos espaços de problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores que orientam a ação dos sujeitos no contexto organizacional, da gestão, do controle social e do provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, compreendendo tanto atores governamentais como não governamentais.

b) Fóruns, conselhos, comissões locais e conferências: Estes espaços têm caráter participativo e democrático, são espaços de capacitação sociopolítica onde se constroem saberes e fazeres para a transformação da realidade social e dos próprios atores sociais.

11. CAPACITAÇÃO

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. A Política Nacional de Educação Permanente define como ações de capacitação:

- 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 e trabalhadores 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.

12. FORMAÇÃO

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 formação formal, seja de nível superior ou médio. São ações de formação de acordo com a PNEP/SUAS:

- a) **Formação técnica de nível médio:** ação de formação de longa duração, com carga horária mínima de 180 horas/ aula, dirigida especificamente para os trabalhadores de nível médio, com a finalidade de qualificá-los 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 e conselheiros, portadores 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 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 e conselheiros portadores 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 e conselheiros portadores de diploma de ensino superior.

13. PLANEJAMENTO DAS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO- 2020-2023

A Subas/ Sedese elaborou, durante o ano de 2019, o Plano Estadual de Assistência Social-PEAS 2020-2023 em concordância com o Plano Plurianual de Ação Governamental- PPAG (2020-2023), e no qual também se baseia o planejamento deste PEEP-SUAS/MG. O PEAS 2020-2023 possui 5 eixos estratégicos: a Educação Permanente, a Vigilância e Gestão do SUAS, o Financiamento do SUAS, a Proteção Social Básica e a Proteção Social Especial, que possuem algumas metas e objetivos a serem alcançados por meio da oferta das ações de qualificação. A seguir detalhamos os objetivos a serem alcançados, as metas, os indicadores, e as ações, dos 5 eixos do PEAS 2020-2023, especificamente referentes à oferta de qualificação, bem como o orçamento disponibilizado para tal.

14. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, METAS E INDICADORES

De acordo com os eixos traçados no Plano Estadual de Assistência Social - PEAS 2020-2023, apresenta-se, a seguir, quadro resumo contendo os objetivos estratégicos, os indicadores e as metas previstas que contemplam a Educação Permanente e as ações de qualificação. O planejamento da educação permanente do PEAS considerou, entre outros, as prioridades de gestão, as metas do Pacto de Aprimoramento, as deliberações das conferências, o diagnóstico apresentado neste documento, além da pesquisa realizada pela Subas em 2019 e a análise realizada pelo grupo de trabalho integrado pela Subas e a representação das diretorias regionais da Sedese, também em 2019.

Tais objetivos estratégicos, no PEAS, se desdobram em ações e temas priorizados para as ações de qualificação nos próximos anos, com o prazo 2020-2023.

À exceção do eixo I – Educação Permanente, que contém a descrição da ação abaixo do quadro, optou-se por manter apenas o quadro resumo, com o objetivo de que estas ações sejam revisadas e apresentadas de maneira mais detalhada no Plano Anual de oferta das ações de qualificação, cujo realizado em 2020 e modelo para os próximos anos será apresentado na seção seguinte.

Tabela 15 - Quadro resumo dos objetivos estratégicos, indicadores e metas previstas no PEAS 2020-2023

Eixo do PEAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	INDICADOR
EDUCAÇÃO PERMANENTE	1- Implementar ações de estruturação e fortalecimento da Educação Permanente em Minas Gerais em âmbito municipal, regional e estadual.	Política de educação permanente estruturada e ofertada aos 853 municípios mineiros, considerando os gestores, trabalhadores e conselheiros (estaduais e municipais).	<ul style="list-style-type: none"> Plano estadual de educação permanente elaborado e monitorado NEEP-SUAS/MG com funcionamento regular; Plataforma de Educação Permanente criada e em funcionamento.
	2 Qualificar - os servidores estaduais do nível central e regional de acordo com a Política Nacional e Estadual de Educação Permanente do SUAS.	230 servidores estaduais (Subas, DR's e Secretaria executiva do Ceas, incluindo conselheiros estaduais (40)) com qualificação e competência para multiplicar os conteúdos às equipes e conselheiros municipais.	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de servidores estaduais qualificados em pelo menos uma ação ofertada; Quantidade de ações ofertadas; Fonte: SISCAP e instrumental de acompanhamento
	3- Promover as ações de capacitação e Apoio técnico de forma permanente aos trabalhadores municipais do SUAS, com estratégias inovadoras e efetivas, de modo a atender os percursos formativos da educação permanente.	853 municípios mineiros com participação em pelo menos uma ação de qualificação ofertada.	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de trabalhadores municipais qualificados em pelo menos uma ação ofertada; Quantidade de municípios abrangidos por pelo menos uma ação ofertada e; Quantidade de ações ofertadas. Fonte: Censo SUAS - gestão municipal; SISCAP e instrumental de acompanhamento
VIGILÂNCIA E GESTÃO DO SUAS	1-Fortalecer a gestão municipal por meio de ações de apoio técnico e capacitação sobre temas afetos à gestão do SUAS.	Garantir a oferta ações de qualificação aos 853 municípios mineiros.	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de municípios qualificados em no mínimo uma ação ofertada e; Quantidade de ações ofertadas.

Eixo do PEAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	INDICADOR
	2-Regular o SUAS estadual e induzir a regulação no âmbito dos municípios.	100% dos Municípios mineiros com normativas desatualizadas identificados com o SUAS regulado.	<ul style="list-style-type: none"> • Decretos e Resoluções Estaduais e; • Quantidade de municípios que possuem a lei do SUAS, benefícios eventuais regulados, que possuem PMAS, e as áreas essenciais no órgão gestor. Fonte: Censo SUAS
FINANCIAMENTO DO SUAS	1-Acompanhar e assessorar tecnicamente os municípios no preenchimento dos instrumentos de Planejamento e Prestação de Contas e na utilização dos recursos de cofinanciamento	100% dos municípios com Plano de Serviços e Demonstrativo anual finalizados, com o assessoramento da Subas	<ul style="list-style-type: none"> • Quantidade de Planos e Demonstrativos Finalizados • Quantidade de municípios apoiados
PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA	1-Promover formação, capacitação e apoio técnico aos municípios sobre os serviços, programas e benefícios da Proteção Social Básica.	100% dos municípios de Minas Gerais com IDCRAS médio inferior à 2,5 de Minas Gerais qualificados.	<ul style="list-style-type: none"> • Quantidade de municípios qualificados em no mínimo uma ação ofertada e Quantidade de ações ofertadas.
	2-Promover a realização de ações intersetoriais com áreas de saúde, educação e demais políticas públicas afetas para fortalecer o atendimento aos usuários da Política de Assistência Social.	100% dos municípios desenvolvendo pelo menos uma ação intersetorial (PBF e BPC na escola) por ano.	<ul style="list-style-type: none"> • Quantidade de municípios executando ações intersetoriais.
	3-Apoiar tecnicamente os municípios na oferta de serviços, considerando as especificidades do público e as diversidades regionais.	Ofertar ações de qualificação a 100% dos municípios aptos.	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de municípios aptos qualificados em no mínimo uma ação ofertada e; • Quantidade de ações ofertadas.
	4-Fortalecer a rede socioassistencial para a identificação das famílias vulneráveis, articulação da rede social local nos territórios, acompanhamento familiar e encaminhamento dessas famílias para outros serviços, programas e projetos socioassistenciais e de outras políticas públicas - Projeto Aproximação SUAS.	73 municípios com baixo desenvolvimeto social com a Rede Socioassistencial fortalecida.	<ul style="list-style-type: none"> • Quantidade de municípios com a Rede Socioassistencial fortalecida (qualificados e com ampliação de RH, estrutura física) IGDSUAS, IDCRAS médio e IMV (CadÚnico).

Eixo do PEAS	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	INDICADOR
PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL	1-Apoiar tecnicamente os municípios na oferta de serviços de Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade, considerando as especificidades do público e as diversidades regionais.	100% dos municípios com cobertura de proteção social especial com oferta de qualificação.	<ul style="list-style-type: none"> • Percentual de municípios aptos qualificados em no mínimo uma ação ofertada e; • Quantidade de ações ofertadas.
	2-Promover e articular ações intersetoriais e interinstitucionais coordenadas de atuação socioassistencial em situações de emergência e calamidades públicas no estado.	Municípios com situações de emergência ou calamidade pública decretada a cada ano.	<ul style="list-style-type: none"> • Quantidade de municípios apoiados; • Quantidade de orientações produzidas.

Como informado, apesar de o detalhamento das ações ser objeto dos Planos anuais, considera-se importante destacar, aqui, as ações planejadas no PEAS 2020-2023 especificamente do eixo Educação Permanente:

Eixo I – Educação Permanente

1. Implementar ações de estruturação e fortalecimento da Educação Permanente em Minas Gerais em âmbito municipal, regional e estadual:

- ✎ **Elaborar e implementar o Plano Estadual de Educação Permanente do SUAS de Minas Gerais, com o assessoramento do NEEP/SUAS-MG:**

Estratégia: elaborar a minuta do Plano e apresentar aos componentes do NEEP/SUAS-MG para as devidas contribuições e, após finalizado, encaminhar para pactuação na Comissão Intergestores Bipartite – CIB/MG, e para deliberação pelo Conselho Estadual de Assistência Social – Ceas/MG.

Prazo: 2020, com revisão anual até 2023.

- ✎ **Elaborar e implementar o Plano Anual de oferta das Ações de Qualificação**

Estratégia: elaborar anualmente o planejamento da oferta das ações de qualificação e incluir os anexos na revisão anual PEEP-SUAS/MG após ser pactuado pela Comissão

Intergestores Bipartite – CIB/MG, e deliberado pelo Conselho Estadual de Assistência Social – Ceas/MG.

Prazo: anualmente entre 2020 a 2023.

 **Garantir o funcionamento do Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS - NEEP/SUAS:**

Estratégia: manter a composição do núcleo, acompanhando a necessidade de realizar substituições dos representantes de cada órgão, viabilizar a participação dos membros custeando transporte, diária e viabilizando o acesso a internet quando necessário.

Prazo: 2020, ação permanente.

 **Promover iniciativa anual de “Boas Práticas” no setor público no SUAS:**

Estratégia: conhecer e divulgar as iniciativas existentes valorizando as equipes de profissionais do SUAS e incentivando a desenvolverem novas iniciativas de aprimoramento da gestão e oferta da Política de Assistência Social, elecando as temáticas prioritárias para esta ação a cada ano.

Prazo: 2021, se transformando em uma ação permanente.

 **Aprimorar o Sistema de Gestão de Capacitação – Siscap para registrar todas as ações de capacitação, formação e apoio técnico:**

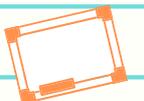
Estratégia: acionar a Coordenação de Tecnologia da Informação e Comunicações da Sedese, para a continuidade no desenvolvimento e manutenção do sistema, realizando as adaptações, atualização e manutenção necessárias, de acordo com as necessidades pautadas pela Subas.

Prazo: 2020.

 **Promover, direcionar e subsidiar as ações de capacitação e apoio técnico realizadas pela Subas, tanto em nível regional como central, para o aperfeiçoamento da gestão, controle social e oferta do SUAS:**



Estratégia: elaborar instrumentais com orientações metodológicas e de avaliação, com a colaboração do NEEP/SUAS, para embasar o planejamento e o tipo de oferta mais indicado visando a capacidade de lidar com as diversidades regionais, a aproximação com os municípios e a economia de recursos públicos.



Prazo: anualmente entre 2020 a 2023.



 **Implementar e fomentar a plataforma estadual de educação permanente e ensino a distância-EAD:**



Estratégia: implementar e aprimorar, do ponto de vista do acesso e dos aspectos técnico-pedagógicos, a Plataforma EAD SUAS MG, com o assessoramento do NEEP, disponibilizada através de software gratuito de ensino a distância com o intuito de promover ações com alto alcance e baixo custo financeiro tanto para o Estado como para os municípios, além de consolidar em um único espaço todas as ações a distância ofertadas pela Subas, facilitando o monitoramento e a oferta.



Prazo: 2020, se transformando em uma ação permanente.



 **Aprimorar o monitoramento, avaliação e os processos de certificação das ações de capacitação e apoio técnico ofertadas pelo estado (nível regional e central):**



Estratégia: adequar os instrumentais, sistemas e avaliações existentes ou se necessário elaborar novos, de acordo com a Política de Educação Permanente e com a colaboração do NEEP/SUAS, com o intuito de aperfeiçoar as formas de registro e monitoramento e definir os processos de certificação previstos com a participação do NEEP na Res. Ceas nº 643/2018. Realizar seminários anuais de avaliação, com a participação de todos os segmentos e com a colaboração do, Ceas e CIB para a avaliação dos Planos Anuais de Oferta das Ações de Qualificação.



Prazo: 2021.



 **Firmar parcerias com Instituições de Ensino da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS - Renep e integrantes da rede/ estadual para**

executar as ações de capacitação e formação aos servidores:

Estratégia: com a colaboração do NEEP/SUAS divulgar e fomentar a inscrição das Instituições de Ensino Superior (IES) na Rede de Educação Permanente, por meio de editais e/ou abertura de vagas para execução das ações de capacitação e formação aos servidores, seguindo as orientações colocadas pela Política de Educação Permanente. Viabilizar futuras parcerias com as IES para elaboração, execução e avaliação das ações da Política de Educação Permanente.

Prazo: 2021.

Sobre esta ação, é importante destacar que, em Minas Gerais, de acordo com a Res. Ceas nº 643/2018 “Art.14. A execução das ações de capacitação e formação em Minas Gerais devem ser realizadas preferencialmente por instituições de ensino superior e ou técnico reconhecidas pelo Ministério da Educação - MEC.” .

Assim, é necessário instituir mecanismos que viabilizem a participação das instituições de ensino, integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS e da rede estadual, nos processos de formulação, planejamento e, principalmente, na implementação e certificação das ações de formação e capacitação. A Sedese deve instituir formas de ofertar cursos de capacitação e formação, mediante a celebração de parcerias ou contratos, em observância à legislação vigente, com as instituições de ensino superior.

Dessa forma, a articulação com as instituições de ensino, pesquisa e extensão, conforme preconiza a PNEP SUAS (2013) potencializa a produção, sistematização e disseminação de conhecimentos no SUAS, de modo que:

“A rede de instituições de ensino, públicas e privadas, escolas de Governo e Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, aos quais caberá colaborar com os órgãos gestores do SUAS e demais envolvidos na implementação desta política quanto: a) à elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação; b) ao planejamento instrucional de ações de formação e capacitação; c) à estruturação de observatórios de

práticas; d) à estruturação de núcleos de pesquisa dedicados a diferentes temas afetos ao SUAS; e) à oferta e execução, em parceria ou sob a forma de relação contratual com os órgãos gestores do SUAS, nos três níveis federativos, os tipos de ação de formação e capacitação compreendidos nos Percursos Formativos definidos nesta Política. Em razão de sua importância para a implementação desta política e das atividades que podem desenvolver, as instituições de ensino vinculadas à Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, devem ser chamadas a compor os Núcleos de Educação Permanente do SUAS. (Brasil, 2013)”

 **Fomentar e orientar a elaboração dos Planos Municipais de Educação Permanente do SUAS:**

Estratégia: Ofertar apoio técnico aos municípios para a elaboração dos seus planos e sobre a oferta de ações de qualificação, por meio de plataforma gratuita de ensino a distância, como forma de viabilizar a Política de Educação Permanente.

Prazo: 2023.

 **Orientar os Núcleos Municipais de Educação Permanente do SUAS e/ou grupos de trabalho intersetoriais para estudos de caso, espaços formativos, socialização de experiências e encaminhamentos entre os profissionais da rede:**

Estratégia: ofertar apoio técnico aos municípios para que a discussão e a implementação da Política de Educação Permanente no SUAS seja realizada também a nível municipal.

Prazo: 2023.

 **Estabelecer diretrizes estaduais para a regionalização da oferta das ações de capacitação, apoio técnico e supervisão técnica, através das diretorias regionais, considerando a observância e o respeito às diversidades e especificidades das diferentes regiões do Estado, com vistas à maior aproximação com as gestões municipais:**

Estratégia: orientar e qualificar as diretorias regionais com diretrizes norteadas pela política de educação permanente para a oferta regional das ações de qualificação.

Prazo: 2021.

Estabelecer diretrizes de gestão do trabalho à gestão estadual e aos municípios mineiros para a profissionalização da política e a valorização dos trabalhadores do SUAS:

Estratégia: elaborar orientações, notas técnicas e espaços de discussão e negociação (mesa de negociação do SUAS e a mesa de gestão do trabalho) sobre a gestão do trabalho em Minas Gerais.

Prazo: 2022.

2. Qualificar os servidores estaduais do nível central e regional de acordo com a Política Nacional e Estadual de Educação Permanente do SUAS:

Elaborar e aplicar diagnósticos sobre temas prioritários para as ações de capacitação e apoio técnico junto aos servidores estaduais, nível regional e central:

Estratégia: com a colaboração das coordenação das Regionais da Sedese e da Vigilância Socioassistencial realizar um diagnóstico mais preciso das necessidades de qualificação dos profissionais estaduais e utilizá-lo para embasar o Planejamento Anual de oferta das Ações de Qualificação. É necessário que este diagnóstico seja periódico, para que as pautas superem o tecnicismo do trabalho e alinhem-se com as perspectivas dos cadernos de orientações técnicas do SUAS.

Prazo: 2021.

Promover, direcionar, subsidiar e ofertar as ações de capacitação e apoio técnico aos servidores e conselheiros estaduais, tanto em nível regional como central, para o aperfeiçoamento da gestão e oferta do SUAS:



Estratégia: elaborar instrumentais com orientações metodológicas e de avaliação, com a colaboração do NEEP/SUAS, para as ações de qualificação voltadas aos servidores estaduais e ofertá-las para aperfeiçoar a gestão e oferta do SUAS.



Prazo: 2020, se transformando em uma ação permanente.



 **Realizar ações de mobilização para a participação dos trabalhadores e conselheiros estaduais nas ações ofertadas pelo governo federal e estadual:**



Estratégia: garantir o permanente aprimoramento técnico da equipe estadual, tendo em vista, inclusive, a oferta de ações de qualificação, a liberação dos profissionais para a participação e o custeio de despesas de deslocamento e hospedagem, quando for o caso.



Prazo: 2020, sendo uma ação permanente.



3. Promover as ações de capacitação e apoio técnico de forma permanente aos trabalhadores municipais do SUAS, com estratégias inovadoras e efetivas, de modo a atender os Percursos Formativos da Educação Permanente:



 **Planejar e ofertar apoio técnico e ações de capacitação e formação utilizando a metodologia mais adequada ao percurso formativo e a ação em questão:**



Estratégia: para cada ação, estipular a melhor ferramenta de oferta para alcançar o objetivo proposto e o público alvo, definir também o tipo de oferta (ex: regionalizada, centralizada ou geral), a modalidade (ex: presencial, semipresencial, EAD) e a estratégia (ex: internet, telepresencial, videoconferência, plataforma) mais adequada.



Prazo: 2021, sendo uma ação permanente.



Sobre este aspecto, é importante definir o formato mais apropriado para cada ação de qualificação, de acordo com o perfil do público alvo a ser alcançado, seja realizando a adequação de turmas, módulos, cursos e treinamentos, materiais

produzidos, e de demais instrumentais, para o nivelamento das ofertas, pensando a organização da oferta em categorias, como “**nível básico, intermediário ou avançado**”.

Essa estruturação promoverá o alinhamento de conhecimentos basilares dos participantes, ao mesmo tempo em que permitirá o melhor aproveitamento dos conteúdos das ofertas. Isso porque podem existir turmas muito heterogêneas, em que o grau de escolaridade ou de experiência do participante com determinados conteúdos é muito diverso, podendo abranger alunos que terão ali o primeiro contato com o tema e precisam ser introduzidos nele, ao mesmo tempo em que outros participantes já possuem expertise qualificada naquele assunto e tem a intenção de se aprimorar, trocar conhecimentos.

Nesse sentido, além de ser assertiva na definição do público alvo, a ação de qualificação precisa considerar uma avaliação prévia do perfil do público participante, para a divisão do conteúdo em categorias (básica, intermediária ou avançada) que permitam um mais adequado nivelamento de conhecimentos e habilidades.

Em relação às ferramentas utilizadas na oferta, também é importante ressaltar que estas devem ser diversificadas e devem estar ligadas à modalidade escolhida. No caso das ações a distância, existem algumas ferramentas audiovisuais que poderão ser exploradas no intuito de promover a melhoria da qualidade do aprendizado do participante, como por exemplo: teleaulas, videoaulas, webaulas, aulas ao vivo, estudos de caso, exercícios dinâmicos, entre outras ferramentas audiovisuais.

Outro ponto importante está relacionado à estruturação dos cronogramas das ofertas, que devem ser pré-estabelecidos levando em conta o período de criação/adequação dos materiais para a ação, a carga horária, as outras atividades que compõem cada etapa ou módulo, o tempo de conclusão de cada uma delas, além de considerar fatores externos, como o período de oferta e a disponibilidade dos participantes inscritos, de acordo com o seu perfil profissional. Neste sentido, é importante compreender que tal planejamento deve ser flexível, considerando a possibilidade de adequá-lo às necessidades apontadas pelos participantes durante as



avaliações do curso.

- 
- Elaborar e aplicar diagnósticos sobre temas prioritários para as ações de capacitação e apoio técnico junto aos municípios, para embasar a oferta dessas ações:**



Estratégia: realizar em conjunto com o Planejamento Anual de Oferta das Ações de Qualificação e com a colaboração de todas as diretorias da Subas e das diretorias regionais da Sedese para identificar os temas prioritários, potencializar a divulgação para os municípios e viabilizar o planejamento das ações.



Prazo: anualmente entre 2020 e 2023.

- 
- Articular, planejar e ofertar ações de capacitação e apoio técnico com as demais subsecretarias da Sedese:**



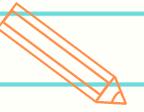
Estratégia: prever no diagnóstico de temas prioritários os temas transversais ao SUAS, para posteriormente contemplá-los no Planejamento Anual de Oferta.

Prazo: anualmente entre 2020 a 2023.

- 
- Produzir materiais de orientação sobre o Sistema Único de Assistência Social- SUAS, considerando os percursos formativos da Educação Permanente do SUAS:**



Estratégia: prestar apoio técnico por meio da elaboração e disponibilização de materiais, cartilhas, cadernos e orientações aos municípios sobre a gestão do SUAS, o controle social, e o provimento de serviços e benefícios socioassistenciais.



Prazo: 2020, sendo uma ação permanente.

- 
- Prestar apoio técnico específico aos municípios priorizados a partir de critérios definidos anualmente pela CIT, e pela CIB com registro em sistema de informação ou instrumental específico:**



Estratégia: utilizar o Siscap e o instrumental de controle das Ações de Qualificação Ofertadas para realizar o registro das ações de apoio técnico sobre as prioridades



nacionalmente estabelecidas, obedecendo também as especificidades estaduais.

Prazo: 2020, sendo uma ação permanente.

 **Coordenar a realização de seminários para novos gestores municipais da política de assistência social, no ano seguinte aos anos eleitorais, a fim de induzir a continuidade e qualidade da gestão e da oferta da assistência social nos territórios:**

Estratégia: ofertar uma capacitação introdutória a distância, sendo 16h horas ofertadas na Plataforma EAD SUAS e 8h por meio do seminário presencial de Integração de Novos Gestores.

Prazo: 2021, sendo quadrienal.

 **Apoiar na construção de cartilhas de orientação e materiais de apoio a novos gestores, conselheiros e demais atores: a fim de promover a introdução e atualização à política de assistência social:**

Estratégia: prestar apoio técnico por meio da produção e disponibilização de orientações a fim de promover a introdução e atualização à política de assistência social.

Prazo: 2021.

15. VIABILIZAÇÃO DO ACESSO ÀS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO:

Considerando o Capítulo VI da Resolução do Ceas nº 643/2018, os Órgãos Gestores Estadual e Municipal possuem responsabilidades frente o custeio e incentivo à participação dos seus profissionais nas ações de educação permanente. Sendo elas:

Das Responsabilidades e Atribuições do Órgão Gestor Estadual de Assistência Social:

- ✎ Fomentar o NEEP/SUAS-MG no processo de implementação, monitoramento e avaliação das ações de capacitação e formação, conforme os princípios e as diretrizes da PNEP/SUAS;
- ✎ Fomentar a participação dos trabalhadores, usuários e gestores em Fóruns, Conselhos, Comissões locais e Conferências como espaços de formação ético-política;
- ✎ Orientar as Entidades socioassistenciais para liberar seus trabalhadores para participarem das capacitações e formações, considerando que as mesmas integram a rede socioassistencial do SUAS;
- ✎ Liberar os trabalhadores estaduais para participar das capacitações e formações;
- ✎ Criar um cadastro estadual de profissionais para implementar as ações de capacitação e formação;
- ✎ Custear as despesas de deslocamento e hospedagem de gestores, trabalhadores, conselheiros e usuários, estaduais e municipais, quando necessário, para participarem das ações de capacitação e formação, conforme pactuações na CIB e deliberações no Ceas;

Das Responsabilidades e Atribuições do Órgão Gestor Municipal de Assistência Social:

- ✎ Garantir o permanente aprimoramento técnico do corpo profissional vinculado ao órgão gestor municipal, tendo em vista, inclusive, a liberação dos profissionais para a participação em eventos de capacitação, formação, e apoio técnico, considerando que a Educação Permanente faz parte do trabalho cotidiano dos trabalhadores; é um investimento para o aprimoramento dos processos de trabalho; contribui para a formação de pessoal qualificado para desenvolver ações de capacitação e formação em âmbito local e regional e possibilita a formação de supervisores técnicos em âmbito local e regional;

- ✎ Inscrever os profissionais no Sistema de Gestão das Capacitações – SISCAP ou outro sistema de informação oficial para participar das ações de Educação Permanente desenvolvidas pelo Estado;
- ✎ Custear as despesas de deslocamento e hospedagem, quando for o caso, dos participantes para todos os Espaços Formativos que ocorrerem fora de seu município;
- ✎ Garantir que os profissionais de seu município, inscritos para participarem das ações de capacitação, formação, Apoio Técnico e Supervisão Técnica, concluam o programa pré-estabelecido;
- ✎ Disseminar o conhecimento construído no âmbito da Educação Permanente entre as equipes do município;
- ✎ Orientar as entidades socioassistenciais para liberar seus trabalhadores para participarem das capacitações e formações, considerando que estas integram a rede socioassistencial do SUAS.

Para atender as responsabilidades a eles elencadas, além de liberar e mobilizar seus trabalhadores e conselheiros para a participação e disponibilizar recursos próprios para tal, o Estado e os municípios podem utilizar os recursos de cofinanciamento federal e estadual que possibilitam custear despesas com diárias, hospedagem e deslocamento para o acesso às ações de qualificação que aprimorem a gestão do SUAS, como o IGD-SUAS, o IGD-PBF, quando se trata de temas relativos ao Cadastro Único, o Piso Mineiro e outros recursos de Programas e dos Blocos de Financiamento a depender da finalidade da ação de capacitação e apoio técnico.

16. ORÇAMENTO

Para os planejamentos anuais de oferta das ações de qualificação que serão propostos neste PEEP-SUAS/MG, demonstramos a seguir o orçamento disponibilizado

no Plano Plurianual de Ação Governamental- PPAG e no PEAS para a Capacitação, Apoio Técnico e Gestão do SUAS.

O PEAS (2020-2023) foi construído juntamente com o Plano Plurianual de Ação Governamental- PPAG (2020-2023), o qual corresponde ao planejamento de médio prazo que define as ações e os programas para os próximos quatro anos, baseando-se nas áreas temáticas, diretrizes e objetivos estratégicos do Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado- PMDI (2019-2030), que, por sua vez, corresponde ao planejamento de longo prazo da atuação do governo de Minas Gerais e que também foi revisado em 2019.

Tabela 16 - Orçamento disponibilizado no PPAG e no PEAS para Capacitação, Apoio Técnico e Gestão do Suas

Ação	Detalhamento da Meta	Metas Físicas e financeiras (R\$)			
		2020	2021	2022	2023
4129- Capacitação, Apoio técnico e Gestão do SUAS	Planejamento, execução e monitoramento das ações de qualificação dos trabalhadores, gestores, usuários e agentes de controle social sobre a gestão e regulação do SUAS, gestão financeira e orçamentária, vigilância socioassistencial, ofertas da Proteção Social Básica e Especial, entre outros. Meta: quantidade de trabalhadores do SUAS da rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como usuários, gestores e conselheiros qualificados.	4.500 1.749.707	6.000 1.749.707	6.600 1.749.707	7.200 1.749.707

Estão previstos recursos próprios e de cofinanciamento federal como: o IGD SUAS, o IGD PBF, do Programa Nacional de Promoção do Acesso ao Mundo do Trabalho – Acessuas Trabalho, das ações estratégicas do Peti, do programa BPC na

escola e o saldo do programa nacional de capacitação do sistema único de assistência social (CapacitaSUAS).

Aponta-se para a importância de, a partir das avaliações anuais de execução das ações previstas neste plano, se estabelecer um orçamento mínimo para a manutenção e aprimoramento das ações de educação permanente, a partir da análise do custo das atividades e das necessidades de ampliação destas, ao longo dos anos.

17. PLANO ANUAL DE OFERTA DAS AÇÕES DE QUALIFICAÇÃO

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, a fim de apresentá-las e pactuá-las junto aos municípios.

Para a sua construção, 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 trabalhadores 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 elencado pelo órgão gestor estadual, este deverá apresentar, preferencialmente no início de cada exercício, um plano anual de apoio aos municípios contemplando em sua estrutura, as seguintes informações:

- 1- **Percurso Formativo:** se Gestão do SUAS, Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais ou se Controle Social
- 2- **Tema ou nome da ação:** dados que identificam a ação
- 3- **Tipo de Qualificação:** se ação de Formação, Capacitação ou Apoio técnico, explicitando a tipologia da estratégia utilizada, conforme seção 7 do PEEP-SUAS/MG.
- 4- **Público Alvo:** a quais profissionais se destina aquela ação e direcionada a quantos/ quais municípios
- 5- **Modalidade:** se presencial, semipresencial ou a distância.
- 6- **Carga Horária:** qual a equivalência em horas desta modalidade
- 7- **Metas:** o que se pretende atingir de resultado com aquela ação (em quantitativo, percentual)
- 8- **Outras informações gerais sobre como se dará a oferta:** exemplos: quais e quanto de recurso será utilizado? A oferta será direta pela Sedese ou por meio de parceria com instituição de ensino ou outros atores? A oferta será centralizada ou descentralizada?

A seguir, apresentamos dois quadros, com a listagem das ações de qualificação já executadas pela Subsecretaria de Assistência Social em 2020, e as ações que ainda constam no planejamento da execução deste exercício. Consta ainda o Calendário das ações de apoio técnico e capacitação realizadas e a realizar em 2020, por já se tratar do primeiro ano de vigência do PEEP/SUAS- MG.

A partir de 2021, a apresentação se dará em modelo a ser validado pelo NEEP durante a aprovação do PEEP/SUAS-MG, de acordo com a estrutura e diretrizes elencadas acima, a ser apresentada na CIB e Ceas no início de cada ano.

18. PLANEJAMENTO ANUAL: AÇÕES OFERTADAS ATÉ JULHO DE 2020

Tabela 17 - Planejamento anual das ações ofertadas até julho de 2020

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Público Alvo	Modalidade	Data de Oferta	Carga Horária
Controle Social	Orientações sobre o funcionamento dos Conselhos Municipais de Assistência Social – Ceas-MG	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Abril	Não se aplica
Controle Social	Participação e Controle social- módulo temático assistência social	Capacitação Introdutória	Secretaria executiva do Ceas, dos CMAS, Diretorias Regionais e Conselheiros municipais e estaduais	A Distância	01/ a 24/ Abril	20h
Gestão do Suas	Utilização dos recursos Piso Mineiro de Assistência Social Fixo no contexto do Covid-19	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Abril	Não se aplica
Gestão do Suas	Orientações Sedese/Subas nº01/2020 - Repasse emergencial ao SUAS pelo Governo Federal	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Maior	Não se aplica
Gestão do Suas	Orientações Sedese/Subas nº02/2020 - Orientações adicionais sobre o repasse emergencial ao SUAS pelo Governo Federal	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Junho	Não se aplica

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Público Alvo	Modalidade	Data de Oferta	Carga Horária
Gestão do Suas	Atualização da Lei do SUAS e Regulação de benefícios eventuais	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Gestores e servidores estaduais	A Distância	Junho	Não se aplica
Gestão do Suas	Artigo 30 da Loas: Aspectos Normativos sobre O Conselho, Plano e Fundo da Assistência Social, na perspectiva de um SUAS fortalecido	Apoio Técnico-Treinamento EAD	Gestores, trabalhadores, conselheiros estaduais e municipais	A Distância	08 a 22/ Junho	12h
Gestão do Suas	Debate sobre a Portaria 369/2020	Apoio Técnico-Videoconferência - Agenda Permanente de Apoio Técnico SUBAS/ Regionais	Servidores estaduais (Subas, Ceas, Diretorias e CREAS Regionais)	A Distância	11/Maio e 24/Julho	02h cada
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Caderno de Orientações: Atuação Socioassistencial em Contextos de Emergência e Calamidade Pública	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Março	Não se aplica
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Protocolo de Atendimento Socioassistencial em Contextos de Emergência e Calamidade Pública- Caderno	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Março	Não se aplica

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Público Alvo	Modalidade	Data de Oferta	Carga Horária
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Serviço de Proteção em Situação de Calamidade Pública e Emergência - Folder	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Março	Não se aplica
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Orientações Técnicas sobre Abrigos Provisórios: Gestão e Organização em Situações de Emergência e Calamidade Pública- Folder	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Março	Não se aplica
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Informativos sobre a atuação socioassistencial em contextos de emergência e calamidade pública- Vídeos	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Março	Não se aplica
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Recomendações Sedese/Subas nº01/2020- Recomendações sobre a gestão e funcionamento dos serviços socioassistenciais no Estado para enfrentamento ao novo coronavírus	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Março	Não se aplica

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Público Alvo	Modalidade	Data de Oferta	Carga Horária
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Alinhamento sobre as Recomendações Sedese/Subas nº01/2020- gestão e funcionamento dos serviços socioassistenciais no Estado para enfrentamento ao novo coronavírus	Apoio Técnico-Videoconferência	Diretorias Regionais	A Distância	26/Março	02h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Recomendação Subas/SPSE nº01/2020 Recomendações à rede socioassistencial parceira do Estado, para a oferta de acolhimento institucional a pessoas com deficiência no cenário de transmissão no novo agente do coronavírus – Covid-19	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Os profissionais das 42 unidades parceiras do estado para a oferta de acolhimento para jovens e adultos com deficiência egressos da extinta Febem	A Distância	25/Março	Não se aplica
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Informe- Acessuas Trabalho sugestões de ações do programa durante a pandemia do coronavírus	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Abril	Não se aplica

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Público Alvo	Modalidade	Data de Oferta	Carga Horária
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Orientações para cadastramento das famílias no Cadastro Único- Catadores de materiais recicláveis	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Abril	Não se aplica
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Medidas socioeducativas em meio aberto- Gestão e funcionamento dos serviços socioassistenciais durante a pandemia do novo coronavírus	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Maio	Não se aplica

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Público Alvo	Modalidade	Data de Oferta	Carga Horária
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Circular Subas/Subte 01/2020- A importância do Programa Acessuas Trabalho durante e após a pandemia do novo Coronavírus	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Junho	Não se aplica
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Orientações sobre regulação de benefícios eventuais na Pandemia e disponibilização de Minuta de Resolução conforme normativas federais e estaduais vigentes	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Gestores Municipais, conselheiros e profissionais de nível superior do SUAS	A Distância	Julho	Não se aplica
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Perguntas e Respostas- Cadastro Único: Inclusão e atualização cadastral de maneira remota durante a pandemia do novo cononavírus	Apoio Técnico-Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Maior	Não se aplica

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Público Alvo	Modalidade	Data de Oferta	Carga Horária
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Programa Acessuas Trabalho	Apoio Técnico-treinamento EAD	Gestores, Coordenadores e Técnicos municipais do Programa e demais Profissionais do SUAS	A Distância	16/Março a 13/Abril	16h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Benefícios socioassistenciais (de transferência de renda PBF, de prestação continuada e eventual) com foco na regulação dos benefícios eventuais	Apoio Técnico-treinamento EAD	Coordenadores e Técnicos dos CRAS, Gestores da Assistência Social municipal e Servidores Estaduais	A Distância	29/Junho a 31/Julho	16h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Sensibilização e apoio na mobilização para cadastramento dos beneficiários do BPC no CadÚnico e relação com o INSS	Apoio Técnico-Videoconferência	Diretorias Regionais	A Distância	04/Março	03h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil	Apoio Técnico-Videoconferência	Aberta para o público interessado	A Distância	Junho	2h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil	Apoio Técnico-Videoconferência	Profissionais do SUAS/ BH	A Distância	Junho	2h

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Público Alvo	Modalidade	Data de Oferta	Carga Horária
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Políticas para População em situação de Rua e Serviço de Acolhimento para Adultos e Famílias	Apoio Técnico- Videoconferência - Agenda Permanente de Apoio Técnico Subas/ Regionais	Servidores estaduais (Subas, Ceas, Regionais e CREAS)	A Distância	15/Maio	02h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Auxílio Emergencial do Governo Federal	Apoio Técnico- Videoconferência - Agenda Permanente de Apoio Técnico SUBAS/ Regionais	Servidores estaduais (Subas, Ceas, Regionais e CREAS)	A Distância	22/Maio	02h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Proteção Social Básica (Benefícios Eventuais, SCFV no contexto da Covid-19, CadÚnico)	Apoio Técnico- Videoconferência - Agenda Permanente de Apoio Técnico SUBAS/ Regionais	Servidores estaduais (Subas, Ceas, Regionais e CREAS)	A Distância	29/Maio	02h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Políticas para Pessoas Idosas	Apoio Técnico- Videoconferência - Agenda Permanente de Apoio Técnico Subas/ Regionais	Servidores estaduais (Subas, Ceas, Regionais e CREAS)	A Distância	19/Junho	02h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Atualizações sobre Auxílio Emergencial	Apoio Técnico- Videoconferência - Agenda Permanente de Apoio Técnico Subas/ Regionais	Servidores estaduais (Subas, Ceas, Regionais e CREAS)	A Distância	26/Junho	02h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes	Apoio Técnico- Videoconferência - Agenda Permanente de Apoio Técnico Subas/ Regionais	Servidores estaduais (Subas, Ceas, Regionais e CREAS)	A Distância	10/Julho	02h

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Público Alvo	Modalidade	Data de Oferta	Carga Horária
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Acolhimento Familiar para Crianças e Adolescentes: Família Acolhedora	Apoio Técnico- Videoconferência - Agenda Permanente de Apoio Técnico Subas/ Regionais	Servidores estaduais (Subas, Ceas, Regionais e CREAS)	A Distância	17/Julho	02h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Trabalho Social com Famílias no Âmbito do Paif	Apoio Técnico- treinamento EAD	Coordenadores e Técnicos dos CRAS, Gestores da Assistência Social municipal e Servidores estaduais	A Distância	27/Abril a 22/Maio	16h

19. PLANEJAMENTO ANUAL: AÇÕES A SEREM OFERTADAS ATÉ DEZEMBRO DE 2020

Tabela 18 - Planejamento anual das ações a serem ofertadas até dezembro de 2020

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Público Alvo	Modalidade	Período de Oferta	Carga Horária
Controle Social	Apoio técnico para as secretarias executivas dos CMAS e conselheiros, dividido por temática (financiamento, indicadores, avaliação de serviços, programas projetos e benefícios).	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais	Conselheiros e membros da Secretaria Executiva dos conselhos estadual e municipal.	A Distância	Dezembro	Não se aplica
Gestão do Suas	Tutoriais sobre os Sistemas de Informação do SUAS- Vídeo	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de	Diretorias Regionais	A Distância	Novembro	Não se aplica

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Público Alvo	Modalidade	Período de Oferta	Carga Horária
		materiais				
Gestão do Suas	Atualização sobre recursos emergências	Apoio Técnico- Videoconferência - Agenda Permanente de Apoio Técnico Subas/ Regionais	Servidores estaduais (Subas, Ceas, Regionais e CREAS)	A Distância	24/ Agosto	02h
Gestão do Suas	Orientações e dados da Vigilância Socioassistencial na epidemia do novo coronavírus	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais	Todos os profissionais da Assistência Social	A Distância	Setembro	Não se aplica
Gestão do Suas	Prontuário SUAS Físico e Eletrônico e Prontuário Acolhimento e RMA	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais	CREAS Regional e Técnicos do CRAS, CREAS e unidade de acolhimento	A Distância	Setembro	Não se aplica
Gestão do Suas	Gestão Orçamentária e Financeira do SUAS	Capacitação- Atualização	Gestores, Contadores municipais, trabalhadores das Diretorias Regionais e demais Servidores Estaduais da secretaria executiva e conselheiros Ceas MG	A Distância	17/ Agosto a 13/ Setembro	40h
Gestão do SUAS	Agenda Permanente de Apoio Técnico SUBAS/Regionais	Apoio Técnico- Videoconferências	Servidores estaduais (Subas, Ceas, Regionais e CREAS)	A Distância	Maior a Agosto	02h cada vídeo

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Público Alvo	Modalidade	Período de Oferta	Carga Horária
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Medidas Socioeducativas em Meio Aberto e o papel da Assistência Social	Apoio Técnico-Videoconferência	Diretorias Regionais e Técnicos da Proteção Especial dos territórios abrangidos por cada CREAS Regional e Técnicos relacionados a Proteção Especial dos territórios abrangidos pelas Regionais de Teófilo Otoni e Araçuaí (total de 6 videoconferências)	A Distância	Agosto e setembro	04h cada vídeo
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Alinhamento Sedese sobre os Parâmetros de Atuação do SUAS no SGD no atendimento à criança e ao adolescente vítima ou testemunha de violência	Apoio Técnico-Videoconferência - Agenda Permanente de Apoio Técnico Subas/ Regionais	Servidores estaduais (Subas, Ceas, Regionais e CREAS)	A Distância	24/Julho	02h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Serviço de Acolhimento para Jovens e Adultos com Deficiência- Residência Inclusiva	Apoio Técnico-Videoconferência - Agenda Permanente de Apoio Técnico Subas/ Regionais	Servidores estaduais (Subas, Ceas, Regionais e CREAS)	A Distância	Agosto	02h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Curso sobre Planejamento e Execução das Ações Socioassistenciais em Contextos de Pandemia e Pós Pandemia	Capacitação-Atualização	Gestores e conselheiros municipais, coordenadores dos serviços Socioassistenciais, profissionais das equipes de referência da PSB e PSE de Média e Alta complexidade (incluindo entidades). Profissionais	A Distância	Outubro	40h

Percurso Formativo	Tema	Tipo de Qualificação	Público Alvo	Modalidade	Período de Oferta	Carga Horária
			do Cadastro Único e PBF, da Vigilância Socioassistencial e das diretorias regionais da Sedese.			
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Medidas Socioeducativas e o papel da Assistência Social	Apoio Técnico-Videoconferência - Agenda Permanente de Apoio Técnico Subas/ Regionais	Servidores estaduais (Subas, Ceas, Regionais e CREAS)	A Distância	07/Agosto	02h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Gestão do Programa Bolsa Família- para novos instrutores	Capacitação-Introdutória	Diretorias Regionais	Presencial	Novembro	40h
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	População em Situação de Rua	Capacitação-Introdutória	Diretorias e CREAS Regionais, Técnicos dos CREAS Municipais, Servidores Estaduais e outros interessados	A Distância	Novembro	36h

20. CALENDÁRIO DE OFERTA 2020

Elaboramos o calendário apresentado a seguir com o objetivo de facilitar o acompanhamento das ações de qualificação previstas, a identificação de cada oferta, seu período e a estratégia a ser utilizada.

Tabela 19 - Calendário de Ofertas 2020

Percurso Formativo	Ação	Tipo de Qualificação/ Modalidade	Período de Oferta														
			JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ			
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Benefícios socioassistenciais com foco na regulação dos benefícios eventuais	Apoio Técnico- treinamento EAD															
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Trabalho Social com Famílias no Âmbito do Paif	Apoio Técnico- treinamento EAD															
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	O Planejamento e a Execução das ações Socioassistenciais nos Contextos de Pandemia e Pós Pandemia	Capacitação- Atualização- EAD															
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil	Apoio Técnico – Videoconferência															

Percurso Formativo	Ação	Tipo de Qualificação/ Modalidade	Período de Oferta												
			JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Orientações sobre regulação de benefícios eventuais na Pandemia	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais													
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Sensibilização e apoio na mobilização para cadastramento dos beneficiários do BPC no CadÚnico e relação com o INSS	Apoio Técnico- Videoconferência													
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Gestão do Programa Bolsa Família- para novos instrutores	Capacitação- Introdutória													
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Programa Acessuas Trabalho	Apoio Técnico- treinamento EAD													
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Circular Subas/Subte 01/2020- A importância do Programa Acessuas Trabalho durante e após a pandemia do novo Coronavírus	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais													
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Informe- Acessuas Trabalho sugestões de ações do programa durante a pandemia	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais													

Percurso Formativo	Ação	Tipo de Qualificação/ Modalidade	Período de Oferta											
			JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
	do coronavírus													
Provedimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Perguntas e Respostas- Cadastro Único: Inclusão e atualização cadastral de maneira remota durante a pandemia do novo coronavírus	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais												
Provedimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Orientações para cadastramento das famílias no Cadastro Único- Catadores de materiais recicláveis	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais												
Provedimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	População em Situação de Rua	Capacitação-Introductória- EAD												
Provedimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Medidas socioeducativas em meio aberto- Gestão e funcionamento dos serviços socioassistenciais durante a pandemia do novo coronavírus	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais												

Percurso Formativo	Ação	Tipo de Qualificação/ Modalidade	Período de Oferta														
			JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ			
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Medidas Socioeducativas em Meio Aberto e o papel da Assistência Social	Apoio Técnico-Videoconferência															
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Recomendação Subas/SPSE nº01/2020 -oferta de acolhimento institucional a pessoas com deficiência no cenário de transmissão no novo agente do coronavírus – Covid-19	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais															
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Caderno de Orientações: Atuação Socioassistencial em Contextos de Emergência e Calamidade Pública	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais															
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Protocolo de Atendimento Socioassistencial em Contextos de Emergência e Calamidade Pública- Caderno	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais															

Percurso Formativo	Ação	Tipo de Qualificação/ Modalidade	Período de Oferta											
			JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Serviço de Proteção em Situação de Calamidade Pública e Emergência -Folder	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais												
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Orientações Técnicas sobre Abrigos Provisórios: Gestão e Organização em Situações de Emergência e Calamidade- Folder	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais												
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Informativos sobre a atuação socioassistencial em contextos de emergência e calamidade pública- Vídeos	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais												
Provimentos de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Recomendações Sedese/Subas nº01/2020- sobre a gestão e funcionamento dos serviços socioassistenciais no Estado para enfrentamento ao novo coronavírus	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais e videoconferência												
Gestão do SUAS	Artigo 30 da Loas: Aspectos Normativos	Apoio Técnico- Treinamento EAD												

Percurso Formativo	Ação	Tipo de Qualificação/ Modalidade	Período de Oferta												
			JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	
	sobre o Conselho, Plano e Fundo da Assistência Social, na perspectiva de um SUAS fortalecido														
Gestão do SUAS	Atualização da Lei do SUAS e Regulação de benefícios eventuais	Apoio Técnico- Produção de materiais e Videoconferência													
Gestão do SUAS	Orientações Sedese/Subas nº02/2020 - Orientações adicionais sobre o repasse emergencial ao SUAS pelo Governo Federal	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais													
Gestão do SUAS	Orientações Sedese/Subas nº01/2020 - Repasse emergencial ao SUAS pelo Governo Federal	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais													
Gestão do SUAS	Utilização dos recursos Piso Mineiro de Assistência Social Fixo no contexto do Covid-19	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais													
Gestão do SUAS	Orientações e dados da Vigilância Socioassistencial na epidemia do novo	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais													

Percurso Formativo	Ação	Tipo de Qualificação/ Modalidade	Período de Oferta											
			JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
	coronavírus													
Gestão do SUAS	Gestão Orçamentária e Financeira do SUAS	Capacitação em Atualização- EAD												
Gestão do SUAS	Prontuário SUAS Físico e Eletrônico e Prontuário Acolhimento e RMA	Apoio Técnico- Produção/ disponibilização de materiais												
Gestão do SUAS	Tutoriais sobre os Sistemas de Informação do SUAS- Vídeos	Apoio Técnico- Produção/ disponibilização de materiais												
Gestão do SUAS	Agenda Permanente de Apoio Técnico Subas/Regionais	Apoio Técnico- Videoconferências												
Controle Social	Participação e Controle social- módulo temático assistência social	Capacitação Introdutória- EAD												
Controle Social	Orientações sobre o funcionamento dos Conselhos Municipais de Assistência Social	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais												
Controle Social	Apoio técnico para as secretarias executivas dos CMAS e conselheiros, dividido por temática (financiamento, indicadores, avaliação)	Apoio Técnico- Produção e disponibilização de materiais												

Percurso Formativo	Ação	Tipo de Qualificação/ Modalidade	Período de Oferta												
			JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	
	de serviços, programas projetos e benefícios).														

21. 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 trabalhadores, 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 formulação e a implantação de processos de monitoramento e avaliação são ferramentas essenciais para o acompanhamento desse plano, portanto, possibilitarão avaliar a qualidade do processo da implementação do Plano em si, bem como, os seus resultados do ponto de vista da eficiência e eficácia das ações de qualificação ofertadas.

Esse processo será desenvolvido por meio de relatórios gerados pelo Siscap e Plataforma EAD SUAS MG, avaliações aplicadas aos participantes, pesquisas de satisfação aos participantes das ações, levantamento de dados do CadSUAS e Censo SUAS e revisão anual do PEEP-SUAS/MG para rever seu conteúdo, de modo a incluir o planejamento anual de oferta das ações de qualificação de cada exercício e demais anexos que se fizerem necessários.

Tais sistemas, destacando-se o Censo SUAS, em razão do conjunto de informações que este gera anualmente sobre o trabalho no SUAS, formam a base tecnológica do monitoramento e do acompanhamento da formação, capacitação e apoio técnico dos trabalhadores, gestores e conselheiros e constituem ferramentas de grande importância para o planejamento de ações relacionadas à gestão do trabalho e à Educação Permanente.

O monitoramento e avaliação do Plano são de responsabilidade da Subas/ Sedese, por meio da Diretoria de Educação Permanente, integrante da Superintendência de Vigilância e Capacitação- SVC. Contudo, a avaliação deverá ocorrer de forma participativa com representantes do NEEP-SUAS/MG.

Também destaca-se 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.

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, com vistas a proposição de estratégias e temas que respondam às reais necessidades dos trabalhadores e usuários do SUAS no Estado, com efetividade, qualidade e escuta aos profissionais que concretizam as provisões do SUAS no território mineiro.

22. 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. NOB-RH Anotada e comentada, 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, reimpresso em maio de 2009.

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, 1ª ed. 2013.

BRASIL- Ministério de Desenvolvimento Social, Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação, Secretaria Nacional de Assistência Social. Capacitasuas – Curso de Atualização em Gestão Financeira e Orçamentária do Suas - Projeto Pedagógico 26/11/2010 – pag. 9



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 julho 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.