

RESOLUÇÃO CMAS-NL Nº 06/2024

Aprova o Plano de Educação Permanente para o biênio
2024-2025

O Plenário do Conselho Municipal de Assistência Social de Nova Lima (CMAS-NL), no uso das atribuições que lhe confere a Lei Municipal nº 2.205 de 2011, em Reunião Ordinária realizada no dia 28 de fevereiro de 2024.

Considerando a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, Lei Federal nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências;

Considerando a Resolução CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006, que aprova a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/Suas;

Considerando a Resolução CNAS nº 33/2012, que aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB Suas;

Considerando a Resolução CEAS nº 643/2018 que dispõe sobre os parâmetros para a Educação Permanente do 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.

Considerando Política Nacional de Educação Permanente do Suas - PNEP/SUAS

Considerando o Laudo Técnico SE/CMAS- NL nº 02/2024

Considerando o Parecer nº 01/2024 da Comissão de Política

Resolve:

Art. 1º- Aprovar o Plano de Educação Permanente proposto para o período de 2024 a 2025 (em anexo) pela Gestão da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social (Semds).

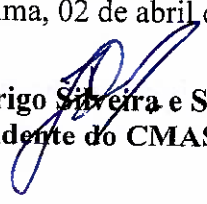
Art. 2º - A Semds enviará ao CMAS, semestralmente, relatório das atividades executadas.



Art. 3º - A Semds articulará com a Secretaria Municipal de Administração visando incluir como requisito para progressão e promoção no Plano de Cargos Carreira e Salários dos trabalhadores do SUAS os certificados emitidos pela Educação Permanente.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor nesta data.

Nova Lima, 02 de abril de 2024.


Rodrigo Silveira e Souza
Presidente do CMAS-NL



Gestão do Trabalho
SEMDS

PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE



2024/2025



NOVA LIMA
prefeitura

Cidade
para todos



NOVA LIMA
prefeitura

**Plano Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social
2024 - 2025**

SECRETÁRIA MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL
Dirlene Taveira Correa

SUBSECRETÁRIO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
Rodrigo Silveira E Souza

COORDENADOR DE GESTÃO DO TRABALHO
Wesley Fernandes Oliveira

EQUIPE TÉCNICA DA GESTÃO DO TRABALHO
Elifilete Pena
Luciana Castro
Karina A. Mol

ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DA GESTÃO DO TRABALHO
Melânia Alvarenga
Rosemarry Siqueira
Suzana Lopes

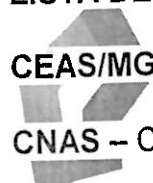
COLABORAÇÃO:

DIRETORIA DA PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL
Dulcemara Lenir Silva

APOIO TÉCNICO DA PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA
Pollyanna Rocha Fernandes

COORDENADOR DA VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL
Ludson Rocha Martins

LISTA DE SIGLAS

 **CEAS/MG** – Conselho Estadual de Assistência Social de Minas Gerais
NOVA LIMA

CNAS – Conselho Nacional de Assistência Social

NOB/RH – SUAS – Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social

PMEP – SUAS – Plano Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social

PENEP – Plano Nacional de Educação Permanente

SEMAD – Secretaria Municipal de Administração de Nova Lima

SEMDS – Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social de Nova Lima

SUAS – Sistema Único de Assistência Social

SUBAS – Subsecretaria de Assistência Social

SUBDH – Subsecretaria de Direitos Humanos

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Total de servidor por ano

Gráfico 2. Distribuição Percentual de Trabalhadores por Setor – SEMDS

Gráfico 3. Modalidade Contratual – SEMDS

Gráfico 4. Modalidade Contratual – SUBAS

Gráfico 5. Distribuição percentual de profissionais por setor/equipamento – SUBAS

Gráfico 6. Percentual de Distribuição de cargos -SUBAS



NOVA LIMA
prefeitura

Sumário

1-Introdução.....	6
2-Objetivos.....	9
3-Definição das Ações de Educação Permanente.....	9
4 -Diagnóstico	13
5 -Levantamento de Necessidades de Formação e Capacitação	17
6- Orçamento	19
7-Monitoramento e Avaliação	20
8. Certificação	22
9. Referências.....	24
ANEXO I – Levantamento de demandas de capacitação - SEMDS	25
ANEXO II – Levantamento de demandas de capacitação - Entidades.....	31

1-Introdução

Os Planos têm a função de nortear as ações governamentais, constitui-se numa ferramenta de planejamento que viabiliza seu planejamento e publicização. Em 2015, com intuito de suprir uma lacuna de conhecimento e desenvolvimento técnico no âmbito da Assistência Social no Município, lançamos o primeiro Plano Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (PMEP – SUAS). Há época essa demanda se tornou emergencial frente ao cenário de recém ingressos ao serviço público, admitidos no Concurso de 2009.

Ensejados em ofertar um serviço de qualidade, ofertando um serviço tipificado e de acordo com as necessidades do território municipal, o Plano foi elaborado concomitantemente com as regulamentações de âmbito nacional a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social (NOB/RH-SUAS) e no ano de 2013, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PENEP), atendendo as deliberações das Conferências Nacionais (PMEP, 2015).

Foi neste contexto que a Gestão do Trabalho foi instituída, ainda que informalmente no organograma da Secretaria de Desenvolvimento Social e as capacitações alinhadas no esforço significativo de qualificar gestores/as, trabalhadores/as e conselheiros/as, sobre a égide do novo paradigma socioassistencial e que suprisse as demandas necessárias para o exercício profissional. O PMEP-SUAS expressava a necessidade de romper com as ações educativas pontuais, fragmentadas e descontínuas, ou seja, não possuíam um planejamento

político e pedagógico, capaz de inserir as ações em esquema global de qualificação (PMEP, 2015).

Dessa forma, o Plano que versava sobre as diretrizes e os princípios norteadores, construído em concomitante às discussões de elaboração do PENEPI, possuía a previsão de que o quadro de levantamento de demandas junto aos trabalhadores fosse realizado anualmente, pois não havia sido atualizado o Plano de Assistência Social, obteve sua deliberação pelo Conselho Municipal de Assistência Social em 2015.

Ressalta-se aqui que com o aprimoramento e competências adquiridas ao longo desses anos através das diversas capacitações realizadas, permite-se agora que o planejamento das capacitações seja balizado, também, pelo Plano Municipal de Assistência Social.

Assim como no Plano anterior, este plano está ancorado nos seguintes princípios norteadores:

I. Universalidade e equidade – a capacitação contempla gestores/as, trabalhadores/as e conselheiros/as do SUAS, reconhecendo igualmente o direito de cada um/a envolvido/a na construção e efetivação da Política Pública de Assistência Social.

II. Acesso à informação – promover o repasse de informações ao público deste plano, auxiliando na melhoria dos canais de comunicação interna e externa.

III. Historicidade – Considerar o contexto histórico, cultural, ambiental e territorial, tendo em vista o ser social e o projeto social, mediando essas questões com o caráter técnico e operativo.

IV. Transversalidade – integrar demais áreas do conhecimento no conjunto das políticas públicas.

V. Interdisciplinaridade – compartilhar saberes e práticas em busca da compreensão da complexidade humana, considerando os múltiplos fatores que influenciam as relações com o trabalho.

VI. Pesquisa-intervenção – metodologia que contempla práticas que viabilizem análises e decisões coletivas, atribuindo aos participantes uma postura ativa no processo e permitindo que o conhecimento seja construído a partir da integração do saber científico com o saber prático, resultando em métodos de intervenção inovadoras.

VII. Dimensão ético política – incentivar uma visão crítico propositiva e criativa quanto à prática profissional, potencializando o público deste Plano, a fim de mobilizar os usuários para o exercício da cidadania, protagonismo e autonomia.

VIII. Intersetorialidade – potencializar a intersetorialidade como uma estratégia de gestão, visando a garantia da integralidade da proteção social às famílias e pessoas.

Dito isso, o presente plano tem por objetivo orientar a execução, o monitoramento e a avaliação das ações de educação permanente desenvolvidas pela Subsecretaria de Assistência Social – SUBAS, no período de 2024 a 2025, assim como preconizados pela Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) e pelas resoluções do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) e pela Resolução nº 643, de 23 de novembro de 2018, do Conselho Estadual de Assistência Social de Minas (CEAS/MG) ,

2-Objetivos

Com o objetivo geral de aprimorar e qualificar os serviços e benefícios prestados à população, por meio da valorização e capacitação dos gestores/as, trabalhadores/as do SUAS, conselheiros/as da Política de Assistência Social, fundamentada nos princípios e diretrizes das normativas do SUAS, esse Plano possui os seguintes objetivos específicos:

- I. Elaborar diagnósticos de necessidades de ações de formação e de capacitação;
- II. Estabelecer parcerias técnicas, de forma interdisciplinar para atender as demandas levantadas;
- III. Capacitar os integrantes da rede socioassistencial e órgãos colegiados;
- IV. Disseminar os resultados e produções do processo de formação e de capacitação;
- V. Monitorar e avaliar as ações da educação permanente do SUAS.

3-Definição das Ações de Educação Permanente

Os percursos formativos e as ações de formação e capacitação destinam-se aos trabalhadores do SUAS com ensino fundamental, médio e superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades.



A noção de Percurso Formativo corresponde ao conceito de trilha de aprendizagem. Esse conceito evidencia uma forma de desenvolvimento de competências profissionais na qual o percurso ou trilha construída pelo participante para o seu desenvolvimento profissional resultam, de um lado, das suas necessidades e aspirações profissionais; e de outro lado, das necessidades da organização na qual trabalha, da avaliação de desempenho do profissional na realização da função e das atividades que lhes são incumbidas, das competências que já possui e das que necessita desenvolver. Dessa forma, igualmente previsto no Plano anterior, são estabelecidos na PENEPI, três percursos:

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

II. Percurso Formativo – Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais: Este Percurso Formativo inclui as diferentes ações de capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de provimento de serviços e benefícios, relacionadas às: a) competências individuais referentes ao desempenho da função e atribuição laboral que cada profissional desempenha no quadro das Equipes de Referência ou nas atividades de apoio finalístico a estas; b) relacionadas à articulação e



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

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

Por sua vez, as ações de capacitação podem ocorrer de três maneiras: Capacitação Introdutória, Capacitação de Atualização e Supervisão Técnica:

I. Capacitação Introdutória: Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação com carga horária entre 20 e 40 horas/aula de duração, que tenham por finalidade promover o nivelamento de competências basilares. Não obstante, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada, como os eventos: seminários, simpósios, jornadas, semanas científicas, congressos, encontros, oficinas, palestras, workshops, dentre outras.

Capacitação de Atualização: Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação 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 três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas, poderão resultar em desenvolvimento de metodologias e mudanças no processo de trabalho, por muitas vezes através de assessoramento e consultorias.

II. Supervisão Técnica: Sob essa denominação poderão ser concebidas e realizadas 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 Supervisão Técnica, especialmente voltada para as equipes ou grupos de trabalho, deverá reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de atuação. Deverá ser realizada por meio da mobilização e participação dos gestores e das equipes de trabalho para estudo e reflexão acerca de questões ou problemas relacionados aos processos de trabalho e práticas profissionais, visando à formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas sempre caracterizado por um caráter contínuo.

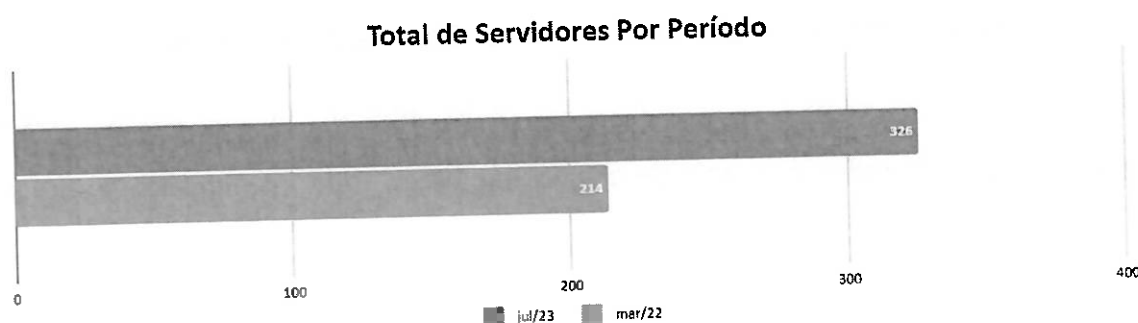


4 -Diagnóstico

O Plano é orientado por um diagnóstico de necessidades de capacitação, com vistas ao aprimoramento dos conhecimentos e competências necessários ao exercício das três funções essenciais no SUAS: gestão, controle social e provimento dos serviços, programas, projetos e benefícios. Para tanto, se faz necessário caracterizar os recursos humanos que compõem o quadro da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social – SEMDS e, por conseguinte da Subsecretaria de Desenvolvimento Social – SUBAS, buscando ofertar de ações de capacitação que devem estar sempre em processo de aprimoramento, a partir das necessidades identificadas.

Dito isso, apresentamos um panorama do quadro de recursos humanos, que atualmente possui cerca de 326¹ funcionários. O gráfico abaixo representa o crescimento do ano de 2022 a 2023, cenário resultante a implantação de novos equipamentos e recomposição das equipes.

Gráfico 1 . Total de servidor por ano

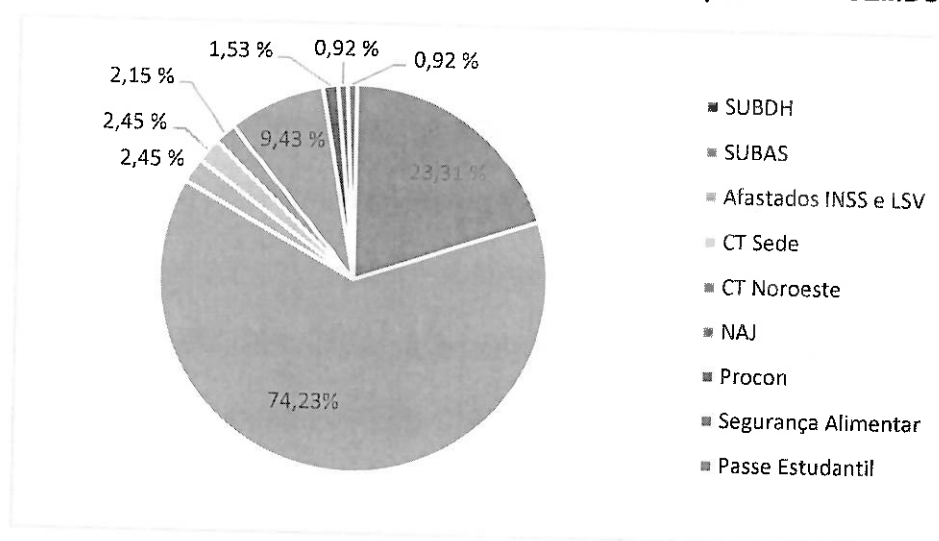


Fonte: Dados da Gestão do Trabalho – julho /2023

¹ Dados levantados em julho de 2023

A Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social se divide em Subsecretaria de Direitos Humanos (SUBAS) e Subsecretaria de Assistência Social (SUBDH). Compõe ainda o quadro de pessoal o Núcleo de Assessoria Jurídica, Procon, Conselho Tutelar, Passe Estudantil, Segurança Alimentar e Secretaria Executiva do CMAS.

Gráfico 2. Distribuição Percentual de Trabalhadores por Setor - SEMDS

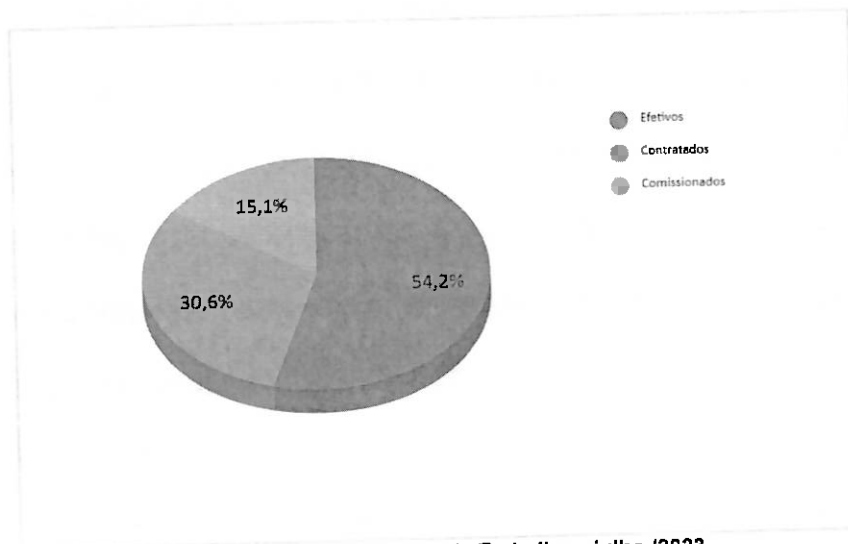


Fonte: Dados da Gestão do Trabalho – julho /2023

Quanto ao tipo de vinculação dos colaboradores apresenta-se em Comissionados, que se refere aos cargos de confiança, os contratados em caráter excepcional de interesse público e os efetivados por meio de concurso público, conforme gráfico a seguir:



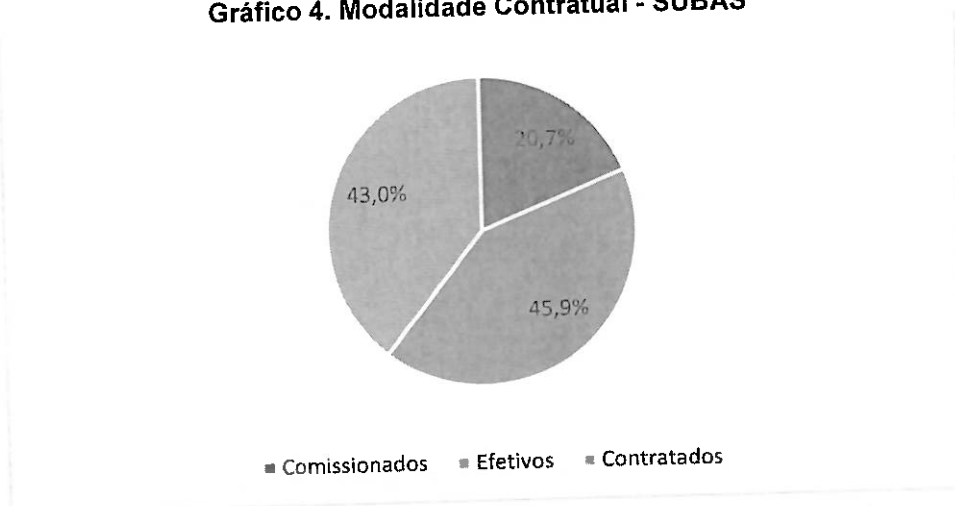
Gráfico 3. Modalidade Contratual – SEMDS



Fonte: Dados da Gestão do Trabalho – julho /2023

Realizando um recorte para a Política de Assistência a modalidade contratual predominante são de concursados, entretanto em virtude dos novos equipamentos implantados, exonerações, licença sem vencimento concedidas aumentou-se o número de contratados por Processo Seletivo Simplificado, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 4. Modalidade Contratual - SUBAS

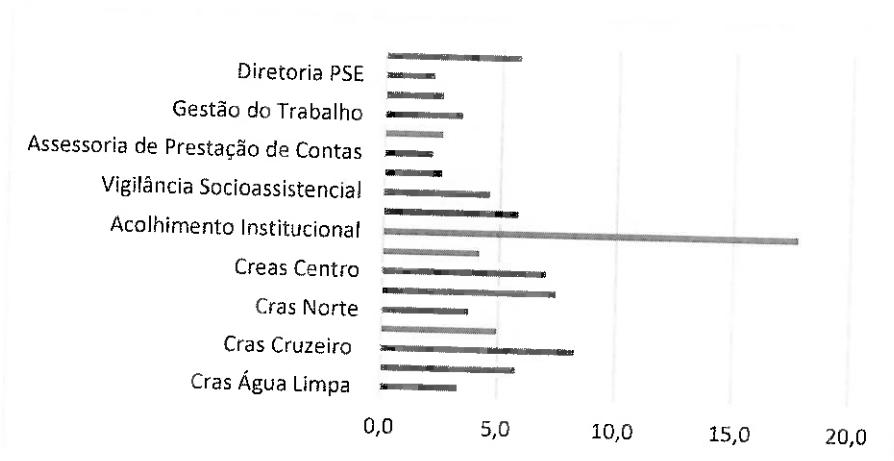


Fonte: Dados da Gestão do Trabalho – julho /2023

Importante sinalizar aqui o aumento das contratações através de cargos comissionados e contratados em detrimento aos concursados/efetivos, evidenciando a urgência em se pensar na realização de concurso público. Conforme versa a Tipificação dos Serviços Socioassistenciais (2009), cada ente federado deve zelar pela contratação e manutenção do quadro de pessoal qualificado academicamente por profissões legalmente regulamentadas, por intermédio de concurso público, visando a execução da gestão e dos serviços socioassistenciais de forma que garanta a **“desprecarização dos vínculos dos trabalhadores dos SUAS e o fim da terceirização”** (p. 18 grifo nosso)

No que se refere a SUBAS, e aos setores de gestão², a maior concentração de profissionais está nos Serviços de Acolhimento da Proteção Social Especial, seguido do setor de Suporte Operacional e Centro Especializado de Assistência Social, de acordo com o gráfico abaixo:

Gráfico 5. Distribuição percentual de profissionais por setor/equipamento - SUBAS

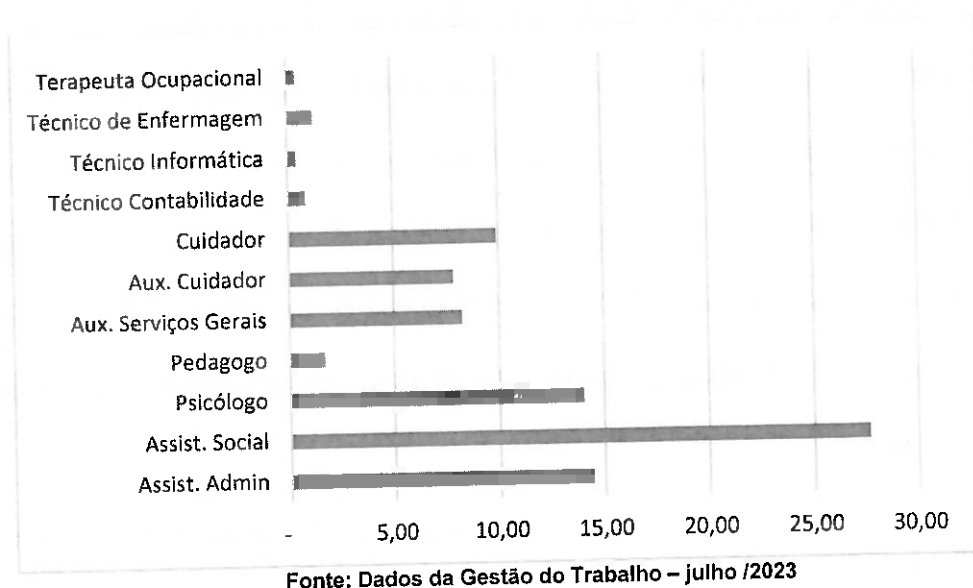


Fonte: Dados da Gestão do Trabalho – julho /2023

² Suporte Operacional, Gestão do Trabalho, Diretoria da PSB e PSE (equipe técnica), Assessoria de Prestação de Contas e Assessoria de Compras e Licitações

Já quanto à distribuição dos cargos, os profissionais com formação em Serviço Social possuem um maior quantitativo, seguido dos assistentes administrativos e psicólogos, conforme observa-se abaixo:

Gráfico 6. Percentual de Distribuição de cargos -SUBAS



5 -Levantamento de Necessidades de Formação e Capacitação



O levantamento das necessidades de formação e capacitação é imprescindível para a elaboração do Plano. Neste processo, além de levar em conta a realidade dos trabalhadores da assistência social, dos usuários e do controle social é imprescindível reconhecer e aprimorar os processos de trabalho já existentes, as experiências de capacitação anteriores, bem como as experiências e saberes acumulados de cada sujeito, para promover

a troca, diálogo e compartilhamento, tendo os trabalhadores como sujeitos envolvidos nesse desenvolvimento.

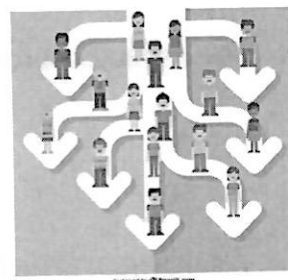
Além disto, é fundamental identificar os desafios e dificuldades colocados aos trabalhadores no cumprimento de suas atribuições no âmbito do SUAS, alinhado às competências profissionais (conhecimentos, habilidades e atitudes), que necessitam ser desenvolvidas para atender de maneira mais efetiva as demandas sociais dos usuários.

Considerando esse escopo, realizamos encontros sistemáticos com espaços de escuta de todos, com o objetivo de identificar os processos de trabalho, rotinas e limitações de qualquer natureza para execução de determinadas ações previstas e propor soluções e construções coletivas.



A princípio iniciamos esse processo através de formulário, no qual os trabalhadores durante as reuniões de equipe sinalizaram os temas sobre os quais percebem a necessidade de capacitação. De posse dessas informações, realizamos rodas de conversa com cada equipamento a fim de compreender melhor a dinâmica das necessidades levantadas.

A partir daí, compilamos as informações em conjunto com a Gestão, no qual cada item foi avaliado e/ou readequado de acordo com diretrizes institucionais e políticas, que nortearam as necessidades a serem priorizadas. As definições realizadas neste momento foram também balizadas em apontamentos da Vigilância Socioassistencial e no Plano Municipal de Assistência Social que se encontra em processo de elaboração.



Por fim, a vinculação das construções coletivas no debate aos processos de tomada de decisão e implantação da política, materializou a partir de um processo com ampla participação na elaboração do Plano de Educação Permanente, referente ao período 2024 a 2025, conforme demonstrado no Anexo I e II.

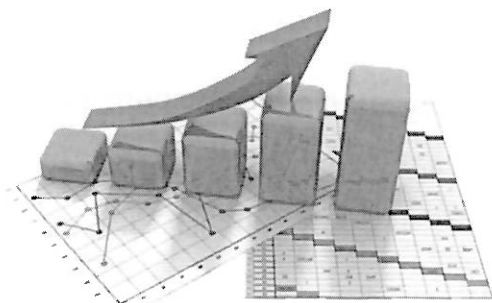
6- Orçamento

As ações de capacitação prevista neste plano poderão ser realizadas por meio de multiplicadores internos à Prefeitura e convidados(as) externos (as), como docentes de Instituições de Ensino Superior, e por meio de contratações externas.

Quando couber as despesas decorrentes as ações previstas ocorrerá pela dotação orçamentária 14002-08.244.0401 2215 - Gestão do trabalho e Educação Permanente no valor de R\$ 320.000,00 (trezentos e vinte mil reais), para o ano de 2024. Caso seja necessário serão utilizados recursos das reprogramações orçamentárias.

Para execução das ações previstas para 2025, ainda estamos em fase de orçamento junto ao novo processo seletivo da Secretaria Municipal de Administração, no qual constará na respectiva programação orçamentária.

7-Monitoramento e Avaliação



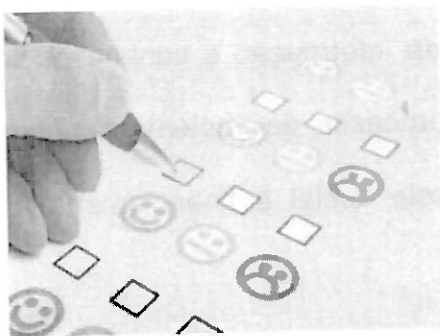
O Plano de Educação Permanente do SUAS deverá ser monitorado periodicamente durante toda a execução das atividades, avaliado de maneira específica ao final de cada ação educativa. O monitoramento é imprescindível para o bom desenvolvimento do PEP/SUAS, pois fornece importantes informações sobre dificuldades, potencialidades ou desvios ocorridos durante a execução das ações previstas no Plano, e assim permite as devidas correções ou adequações.

No processo de monitoramento serão avaliados os seguintes aspectos:

- I. Cumprimento de prazos para a realização das ações previstas no Plano.
- II. Acompanhamento do processo da capacitação com aplicação de instrumental específico.
- III. Análise qualitativa dos impactos do processo de capacitação nos processos de trabalho, por meio de relatórios.
- IV. Número de gestores, técnicos e conselheiros capacitados;

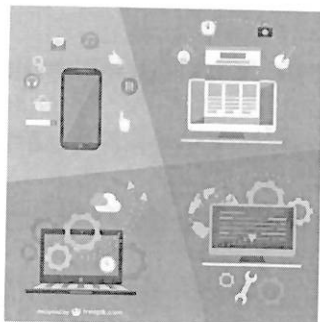
V. Recursos financeiros investidos.

Para tanto, poderá ser realizada com a observação, o registro de fatos significativos, as reuniões com a equipe de gestores e executores do Plano. Poderá conter também, a partir do assessoramento e monitoramento in loco realizados pela equipe da Gestão do Trabalho, que deverá participar dos eventos de capacitação, no sentido de adquirir condições e conhecimentos que permitam contribuir no processo de monitoramento e avaliação.



O formulário online poderá ser aplicado ao final de cada ação de capacitação, devendo os participantes se implicarem no processo de avaliação. É importante ressaltar que para atingir os resultados esperados é fundamental perceber o trabalhador como sujeito e agente transformador do seu ambiente, e que o trabalho seja visto como um processo de trocas, de criatividade, coparticipação e corresponsabilização, de enriquecimento e comprometimento mútuo.

A avaliação participativa, além de ser fundamental para aferir o grau de eficiência, eficácia e efetividade das ações desenvolvidas, tende a propiciar a todos os envolvidos nas ações do PME/SUAS o fortalecimento de sua capacidade de análise e apropriação crítica acerca do Plano.



Para fortalecer este movimento deverá ser realizado eventos que permitam a divulgação de boas práticas desenvolvidas através das supervisões, assessoria, consultoria e cursos realizados do PEP/SUAS, com a participação de todos os envolvidos nas ações do Plano. Além disso, deverá envolver os participantes na avaliação das ações que já foram desenvolvidas, e, por conseguinte nas propostas que precisam ser redimensionadas, fazendo crescer continuamente o nível de informação e conhecimento. Deverá para tanto ressaltar os avanços constatados no processo de implementação do SUAS, no que se refere aos aspectos da gestão, controle social e financiamento da Assistência Social.

8. Certificação

Todas as ações de capacitação previstas neste plano são passíveis de certificação após sua conclusão. Serão certificadas (os) as (os) participantes que cumprirem o mínimo de 75% (setenta e cinco por cento) da carga horária total prevista, considerar-se-á as situações de ausência justificadas conforme critérios a serem definidos pela Gestão, como férias, folga de aniversário, atestado médico e etc.

De acordo com a Resolução CEAS MG nº 643/2018, integram espaços de formação os conselhos, fóruns, conferências assim como as Uniões Regionais de Conselhos Municipais (URCMAS), as Uniões Regionais de Conselhos Municipais (URCMAS), são

espaços nos quais se transforma e constrói um saber e fazer através de discursões sociopolíticas. Além disso, temos que considerar espaços que compõem as rotinas de trabalho, como reuniões de equipe e colegiados locais, que podem se constituir em espaços formativos, que conforme a natureza dos diálogos empreendidos contribui para o fortalecimento e aprimoramento do SUAS.

Deste modo, além de favorecer a participação dos trabalhadores nestes espaços será necessário fomentar a sistematização do correto envio do registro de participação dos trabalhadores visando emitir as certificações para os participantes.

9. Referências

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Suas/NOB-RH/SUAS. Brasília: MDS, 2006. BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. NOB SUAS 2012. Brasília: MDS, 2012.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social – PNEP/SUAS. Brasília, DF: MDS, 2013.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 06, de 13 de abril de 2016. Estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS - PNEP/SUAS. Diário Oficial da União, Brasília, 25 de abril de 2016.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Trabalho e Desenvolvimento Social. Conselho Estadual de Assistência Social. Resolução nº 643, de 23 de novembro de 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 Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, 29 de nov. 2018.

MINAS GERAIS. Conselho Estadual de Assistência Social. Resolução nº 643/2018: Institui os parâmetros para a Educação Permanente do SUAS. Belo Horizonte, 28 de fev. de 2018.

Anexo I – Levantamento de demandas de capacitação – SEMDS (2024 a 2025)

Plano de Educação Permanente – SEMDS ANO: 2024-2025				
Tema da ação educativa/ Capacitação	Sector Demandante	Carga Horária	Modalidade	Previsão
Sigilo profissional e ética no trabalho	SUBAS	4 horas	Evento	2024
Gestão de parcerias e Gestor de Contratos - quais as atribuições	SUBAS	4 horas	Evento	2024
Visita domiciliar	SUBAS	4 horas	Evento	2024
Gestão de Pessoas - Relações interpessoais no trabalho: posicionamento ético, comunicação não violenta, comunicação assertiva	SUBAS	4 horas	Evento	2024
Elaboração de documentos técnicos e visita domiciliar	SUBAS	20 horas	Workshop	2024
Práticas exitosas em acompanhamento familiar no âmbito da proteção social básica (Programa de Acompanhamento Integral a Família- PAIF).	PSB	4 horas	Evento	2024

Atendimento de crianças e adolescentes em situação de violação de direitos: metodologias	PSE - Alta complexidade / Acolhimento Institucional	4 horas	Evento	2024
SPSS e Power BI	Vigilância Socioassistencial	40 horas	Curso	2024
LGPD - Lei Municipal	Vigilância Socioassistencial (Gestão)	20 horas	Curso	2024
Estatística aplicada à ciências sociais (Análise de dados e indicadores)	Vigilância Socioassistencial	40 horas	Curso	2024
Lei de responsabilidade Fiscal	Diretoria Administrativa Financeiro	12 horas	Curso	2024
Folha de pagamento - Cálculo e Contabilização	Diretoria Administrativa Financeiro - Prestação de Contas	12 horas	Curso	2024
Entendendo as regras da Contabilidade pública e a convergência aos padrões internacionais	Diretoria Administrativa Financeiro - Prestação de Contas	12 horas	Curso	2024
Orçamento Público Municipal: LOA -PPA-LDO	Diretoria Administrativa Financeiro - Prestação de Contas	12 horas	Curso	2024

Nova Lei de Licitação: Elaboração, Gestão e Fiscalização dos Contratos Administrativos	Diretoria Administrativo Financeiro - Prestação de Contas	12 horas	Curso	2024
Tesouraria Municipal para iniciantes - atendendo as exigências do Tribunal de Contas	Diretoria Administrativo Financeiro - Prestação de Contas	12 horas	Curso	2024
Manejo de crianças e adolescente com comportamento agressivo	Técnicos do Acolhimento Institucional	24 horas	Curso	2024
Atribuições do Conselho Tutelar	Conselho Tutelar	12 horas	Curso	2024
Inteligência Emocional	Conselho Tutelar	16 horas	Curso	2024
Qualificação no Atendimento ao Público	SUBAS	12 horas	Curso	2024
Lei 13019/15 Monitoramento, Análise de Prestação de Contas e Parecer Conclusivo	Diretoria Administrativo Financeiro - Prestação de Contas , Diretoria PSB, PSE e Comissão de Monitoramento	12 horas	Curso	2024
Trabalho em equipe	SEMDS	—	Treinamento prático externo	2024

Informática Básica	SUBAS	40 horas	Curso	2025
Excel Avançado	SUBAS	40 horas	Curso	2025
Introdução a Política de Assistência Social + Incluindo módulo de Controle Social	SUBAS	24 horas (periodicidade semestral)	Curso	2025
Diversidade sexual e preconceito - População LGBTQIA+	SUBAS	4 horas	Evento	2025
Trabalho em Grupo - Violações de Direitos	SUBAS	20 horas	Curso	2025
Desafios do Envelhecimento da população na perspectiva do SUAS	SUBAS	4 horas	Evento	2025
Famílias: reintegração; violação de direitos, arranjos familiares complexos, guarda e adoção (ECA)	SUBAS	20 horas	Curso	2025
Gestão de Território - assessoria para construção do mapeamento de potencialidades e fragilidades territoriais, mobilização comunitária do ponto dentro do escopo de atuação da proteção social básica.	PSB	18 meses	Consultoria	2025

Atualização em Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos - SCFV	PSB e entidades	4 horas	Evento	2025
Alienação Parental - Intervenções do PAEFI	PSE - Média complexidade	20 horas	Curso	2025
Violência Doméstica - Intervenções do PAEFI	PSE - Média complexidade	20 horas	Curso	2025
Acolhimento e escuta de crianças e adolescentes vítimas de violência sexual	PSE - Média complexidade	20 horas	Curso	2025
Sexualidade nas diversas idades e pessoas com deficiência intelectual e sofrimento mental	PSE - Alta complexidade	4 horas	Evento	2025
Protagonismo dos residentes e importância da participação social	PSE - Alta complexidade / Residência Inclusiva	4 horas	Evento	2025
Política de redução de danos para o uso de álcool e outras drogas	PSE - Alta complexidade / Acolhimento Institucional	4 horas	Evento	2025
A questão racial no Brasil e ações antirracistas	Vigilância Socioassistencial	4 horas	Evento	2025

Supervisão Técnica	PSB	CONTÍNUO	Supervisão	-
Supervisão Técnica	PSE	CONTÍNUO	Supervisão	-
Calamidade pública[1]	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na rede socioassistencial do SUAS, bem como da SubDH	4 horas	Provimento	-
Atualização em Transferência de Renda e Operacionalização de Sistemas Federais[2]	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na rede socioassistencial do SUAS	12 horas	Provimento	-
GEPS[3]	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na rede socioassistencial do SUAS	8 horas	Provimento	-

ANEXO II – Levantamento de demandas de capacitação - Entidades (2024 – 2025)

Tipo da ação de capacitação	Tema principal da ação de capacitação	Público - Alvo	Modalidade**/Carga Horária	Percurso Formativo	Ano
Palestra	Trabalho em equipe e comunicação assertiva*	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na SEMDS	4 horas	Provimento e Gestão	2024
Palestra	Aproveitamento e gestão do tempo	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na SEMDS	4 horas	Provimento e Gestão	2024
Treinamento	Higienização do ambiente	Lar dos idosos e PROREIS	4 horas	Provimento e Gestão	2025
Treinamento	Primeiros socorros	Funcionários do Lar dos idosos	online/ 30 horas	Provimento e Gestão	2024
Curso	Prestação de contas segundo o MROSC	Coordenação e administrativo do Lar	online / 20 horas	Provimento e Gestão	2024
Treinamento	Tratamento de feridas	Funcionários do Lar dos idosos	online / 30 horas	Provimento e Gestão	2024

Tipo da ação de capacitação	Tema principal da ação de capacitação	Público - Alvo	Modalidade**/Carga Horária	Percurso Formativo	Ano
Treinamento	Abordagem junto as pessoas que apresentam alguma demência	Funcionários do Lar dos idosos	online /30 horas	Provimento e Gestão	2024
Treinamento	Elaboração e monitoramento dos PIA's	Técnicos do PROREIS	online / 20 horas	Provimento e Gestão	2024
Treinamento	Contabilidade Básica*	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na alta complexidade do SUAS	8 horas	Provimento e Gestão	2024
Treinamento	Captação de recursos	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na alta complexidade do SUAS	8 horas	Provimento e Gestão	2024

Tipo da ação de capacitação	Tema principal da ação de capacitação	Público - Alvo	Modalidade** /Carga Horária	Percorso Formativo	Ano
Treinamento	Horta comunitária (insumos e técnicas de agricultura)	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na alta complexidade do SUAS	4 horas	Provimento e Gestão	2024
Palestra	Diversidade sexual e identidade de gênero*	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na alta complexidade do SUAS	4h	Provimento e Gestão	2025
Workshop	Bullying: como intervir com o usuário adolescente	Funcionários	4h	Provimento e Gestão	2025
Treinamento	SCFV: da teoria a prática*	Funcionários	8h	Provimento e Gestão	2024
Workshop	Relatório Técnico e burocrático (para os coordenadores) / elabora de documentos*	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na alta complexidade do SUAS	8h	Provimento e Gestão	2024

Tipo da ação de capacitação	Tema principal da ação de capacitação	Público - Alvo	Modalidade **/Carga Horária	Percursos Formativos	Ano
Workshop	Como lidar com as frustrações?	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam no SUAS	4h	Provimento e Gestão	2025
Workshop	Como trabalhar família no âmbito socioassistencial.	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam proteção social básica do SUAS	8h	Provimento e Gestão	2024
Workshop	Benefícios socioassistenciais para as pessoas em Vulnerabilidade Social e para as Pessoas em Situação de Rua	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na proteção social básica do SUAS	4h	Provimento e Gestão	2024
Curso	SUAS e a PNAS para a População de Rua	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na média complexidade do SUAS	4h	Provimento e Gestão	2024

Tipo da ação de capacitação	Tema principal da ação de capacitação	Público - Alvo	Modalidade** / Carga Horária	Percurso Formativo	Ano
Workshop	Ética na acolhida e no convívio com os usuários*	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na alta complexidade do SUAS	4h	Provimento e Gestão	2024
Curso	Curso de Informática Básica*	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na alta complexidade do SUAS	40h	Provimento e Gestão	2024
Treinamento	Manejo de usuários com apresentação de sofrimento mental	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na alta complexidade do SUAS	4h	Provimento e Gestão	2025

Tipo da ação de capacitação	Tema principal da ação de capacitação	Público - Alvo	Modalidade **/Carga Horária	Percursos Formativos	Ano
Palestra	Trabalho multidisciplinar	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na alta complexidade do SUAS	4h	Provimento e Gestão	2024
Palestra	Direitos da População de Idosos*	Trabalhadores e gestores do provimento dos serviços e benefícios que atuam na proteção social básica complexidade do SUAS	4h	Provimento e Gestão	2024

*Temáticas a serem trabalhadas em conjunto com as temáticas apontadas com a SEMDS, desde que viável a participação em função da especificidade de horários das entidades. ** O planejamento das ações de capacitação deverá considerar as especificidades do horário de trabalho dos colaboradores que atuam nas entidades socioassistenciais.