

Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS-JF (2024 - 2028)



Juiz de Fora
Prefeitura





1. IDENTIFICAÇÃO:

Município: Juiz de Fora Estado: Minas Gerais

Porte Populacional: Grande Porte

Período de Execução: 2024 a 2028

DADOS DA PREFEITURA MUNICIPAL

Nome da Prefeita: Margarida Salomão (Maria Margarida Martins Salomão)

Mandato da Prefeita: Início 01/01/2021 – Término 31/12/2024

Endereço da Prefeitura: Avenida Brasil, 2001 – 9º andar, bairro Centro

Cep: 36016-000

Telefone: (32) 2104-8515

E-mail: gabineteprefeito@pjf.mg.gov.br

Site: www.pjf.mg.gov.br

DADOS DO ÓRGÃO GESTOR DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Nº da Lei do SUAS: 12.435 - Data da Publicação: 06/07/2011

Nome do Órgão Gestor: Secretaria de Assistência Social (SAS)

Gestora Responsável: Maria Lúcia Salim Miranda Machado

Data da Nomeação da Gestora: 01/01/2021

Endereço: Rua Halfeld, nº 450, bairro Centro – Cep: 36010-000

Telefone: (32) 3690-7361

E-mail: sas@pjf.mg.gov.br

Site: <https://www.pjf.mg.gov.br/secretarias/sas/index.php>

DADOS DO FUNDO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Nº da Lei que Institui o Fundo: 8.926 – Data da Publicação: 20/09/1996

Nº do Decreto que Regulamenta o Fundo: 06025/1997

Data da Publicação: 23/09/1997

Nº do CNPJ do FMAS: 14775699000176

Nome da Gestora do FMAS: Maria Lúcia Salim Miranda Machado

Lotação: SAS

Nome da Ordenadora de Despesas do FMAS: Maria Lúcia Salim Miranda Machado

DADOS DO CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Nº da Lei de Criação: 8.925 – Data da Publicação: 20/09/1996

Endereço do CMAS: Rua Halfeld, nº 450, 5º andar, bairro Centro - Cep: 36016-010

Telefone: (32) 3690-7966

E-mail: cmasjf@pjf.mg.gov.br

Nome da Presidente: Lidiane Pereira Cavaca Pavão

Nome da Secretária Executiva: Melyssa Motta da Silva



2. COMPOSIÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO PARA ELABORAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE (2024-2028):

Sabrina S. Rodrigues de Almeida (coordenadora do grupo e representante do Departamento de Avaliação e Gestão da Informação - DAGI)

Carla Salomão Ferreira (representante do Departamento Regulação e Acompanhamento de Parcerias - DRAP)

Luciana Camarota Domith Brigato (representante do Departamento de Proteção Social Básica - DPB)

Alessandra Lopes Toledo (representante do Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS/JF)

Colaboradora: Isabel Jardim do Nascimento Andrade (estagiária de Serviço Social do Departamento Regulação e Acompanhamento de Parcerias - DRAP)





LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS:

ADGD	Assessoramento e Defesa e Garantia de Direitos
AMAC	Associação Municipal de Apoio Comunitário
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CAPS	Centro de Atenção Psicossocial
CadÚnico	Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal
CMAS/JF	Conselho Municipal de Assistência Social de Juiz de Fora
CNAS	Conselho Nacional de Assistência Social
CECAD	Consulta, Seleção e Extração de Informações do CadÚnico
CEBAS	Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social
Centro Pop	Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CF	Constituição Federal
CNEAS	Cadastro Nacional de Entidades da Assistência Social
CRAS	Centro de Referência de Assistência Social
CREAS	Centro Referência Especializado de Assistência Social
COREAS	Conselhos Regionais de Assistência Social
DAGI	Departamento de Avaliação e Gestão da Informação
DRAP	Departamento de Regulação e Acompanhamento de Parcerias
DPB	Departamento de Proteção Social Básica
GT	Grupo de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
IGD	Índice de Gestão Descentralizada
ILPI	Instituição de Longa Permanências para Idosos
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LA	Liberdade Assistida
LNC	Levantamento de Necessidades de Capacitação
LOAS	Lei Orgânica de Assistência Social
NEEP	Núcleo Estadual de Educação Permanente
NOB/SUAS	Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social
NOB-RH/SUAS	Norma Operacional de Recursos Humanos
NuMEP/JF	Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS
NUPOP	Núcleo de Convivência de Pessoas em Situação de Rua
ONU	Organização das Nações Unidas
OSC's	Organizações da Sociedade Civil
PAIF	Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família
PAEFI	Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos
PMEP-SUAS/JF	Plano Municipal de Educação Permanente no SUAS
PIB	Produto Interno Bruto
PBF	Programa Bolsa Família



PJF	Prefeitura de Juiz de Fora
PMAS	Plano Municipal de Assistência Social
PCD	Pessoa com Deficiência
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PNAS	Política Nacional de Assistência Social
PNEP/SUAS	Política Nacional de Educação Permanente
PPA	Plano Plurianual
PSB	Proteção Social Básica
PSE	Proteção Social Especial
PSC	Prestação de Serviço à Comunidade
SAS	Secretaria de Assistência Social
SEAS	Serviço Especializado de Abordagem Social
SEPUR	Secretaria de Planejamento Urbano
SRH	Secretaria de Recursos Humanos
SSVM	Subsecretaria de Vigilância e Monitoramento da Assistência Social
SINSERPU	Sindicato dos Trabalhadores, Funcionários e Servidores Públicos Municipais de Juiz de Fora
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
SGTAI	Supervisão de Apoio Técnico em Gestão do Trabalho e Avaliação de Indicadores dos Serviços, Programas e Benefícios Socioassistenciais
Spas	Substâncias Psicoativas
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TNF	Técnico de Nível Fundamental
TNM	Técnico de Nível Médio
TNS	Técnico de Nível Superior
TS	Territórios Socioassistenciais
UBS	Unidade Básica de Saúde
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
ZEIS	Zona Especial de Interesse Social



SUMÁRIO

Apresentação.....	01
1. Introdução.....	03
2. Diagnóstico Socioterritorial de Juiz de Fora.....	09
3. Contextualização do SUAS em Juiz de Fora.....	19
3.1 Rede SUAS no município.....	21
3.2 Trabalhadores do SUAS.....	27
4. Diagnóstico do levantamento de Necessidades de Capacitação.....	33
5. Cronograma de Ações de Capacitações.....	85
6. Orçamento.....	99
7. Monitoramento e Avaliação.....	100
8. Considerações Finais.....	111
Recomendações.....	113
Referências Bibliográficas.....	115
Anexos.....	118
Anexo I – Levantamento de Necessidades de Capacitação com Gestores, TNS e Estagiários.....	118
Anexo II – Levantamento de Necessidades de Capacitação com Técnico de Nível Fundamental e Técnico de Nível Médio.....	122
Anexo III – Levantamento de Necessidades de Capacitação com os representantes de usuários (COREAS).....	126
Anexo IV – Levantamento de Atividades de Supervisão Técnica.....	127



APRESENTAÇÃO

Aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), por meio da Resolução nº 04, de 13 de março de 2013, a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (PNEP/SUAS) consubstancia a importância do saber profissional tecnicamente qualificado para a atuação nos serviços, programas, projetos e benefícios na Política de Assistência Social. É fruto de deliberações de oito Conferências Nacionais, constituindo-se como um marco histórico que contou com um amplo processo de debate, pactuação e deliberação.

O percurso até a constituição da PNEP/SUAS envolveu Gestores dos Entes Federados, Entidades de Classe, Centrais Sindicais, Especialistas, Instituições de Ensino Superior, Trabalhadores, Conselheiros e Usuários reafirmando uma gestão descentralizada, democrática e participativa do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Não por acaso, refletiu em seu texto a importância da participação popular na construção das políticas públicas, na medida em que inclui a necessidade de ações de qualificação direcionadas ao controle social no intuito de fomentar uma consciência crítica na condução de suas competências.

Nessa mesma direção, a Secretaria de Assistência Social (SAS) da Prefeitura de Juiz de Fora (PJF) traz a Educação Permanente como parte integrante do trabalho e visa através da elaboração do Plano Municipal de Educação Permanente no SUAS (PMEP-SUAS/JF) consolidar um conjunto de ações diversificadas. Trata-se de construir uma direção pautada na formação de uma consciência crítica do fazer profissional com vista ao constante aprimoramento de todas e todos que compõem o SUAS.

O PMEP-SUAS/JF que se apresenta nas páginas seguintes é resultado de um intenso trabalho produzido por um grupo de técnicos dos diferentes departamentos da SAS e uma representante do Conselho Municipal de Assistência Social com o objetivo de congregiar diferentes saberes. Essa heterogeneidade de olhares propiciou uma reflexão mais ampliada acerca das possibilidades e necessidades a serem contempladas no documento. Somado a isso, é importante registrar que, a aplicação dos formulários de necessidades de capacitação permitiu maior democratização neste produto final.



Por último, mas não menos importante, desejamos que o PMEP-SUAS/JF contribua cada vez mais com a profissionalização do SUAS, que requer dos seus trabalhadores e conselheiros, novos conhecimentos, habilidades e atitudes frente às necessidades da provisão dos serviços e benefícios socioassistenciais, de forma mais qualificada e comprometida, com um projeto emancipatório de sociedade.

Maria Lúcia Salim Miranda Machado
SECRETÁRIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL



1. INTRODUÇÃO

A Política Pública de Assistência Social, um dos pilares da Seguridade Social, ao lado das Políticas de Saúde e da Previdência Social, tem como desafio a qualificação e a profissionalização continuada e permanente da Assistência Social. Em 2013, a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (PNEP/SUAS), foi um marco importante para a consolidação de um conjunto de ações e estratégias, visando o aprimoramento e a qualificação dos atores do SUAS com relação à gestão, ao controle social e ao provimento dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, em conformidade com a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização desta Política.

Segundo definição do texto da PNEP/SUAS, a Educação Permanente é o

processo de atualização e renovação contínua das práticas e atitudes profissionais de todos os trabalhadores e conselheiros, a partir da afirmação de valores e dos princípios, e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis (BRASIL, 2013, p. 34).

Ainda de acordo com GONÇALVES *et al.* (2015, p.70),

É importante ressaltar que, nos preceitos normativos do SUAS, estão previstas ambas as perspectivas de qualificação: a individual e a coletiva. Enquanto a abordagem da **educação continuada** preconiza trilhas de aprendizagem individual (percursos formativos) em três eixos, (o provimento dos serviços, o controle social e a gestão), a abordagem da **educação permanente** aponta para a necessidade de levantamento das demandas do coletivo, dos processos de trabalho e da problematização do cotidiano nessas mesmas três direções, valorizando-se sempre o direito do usuário como o mais importante eixo de atenção.



Nesta direção, a SAS/PJF elaborou o presente PMEP-SUAS/JF, coordenado pela Supervisão de Apoio Técnico em Gestão do Trabalho e Avaliação de Indicadores dos Serviços, Programas e Benefícios Socioassistenciais (SGTAI), do Departamento de Avaliação e Gestão da Informação (DAGI) que tem por objetivo materializar a Política Nacional de Educação Permanente no SUAS. Ou seja,

visa corroborar com a profissionalização do SUAS, que requer dos seus gestores, trabalhadores e conselheiros novos conhecimentos, habilidades e atitudes frente às necessidades da provisão dos serviços e benefícios socioassistenciais mais qualificada e comprometida com um projeto emancipatório de sociedade. Para tanto, contempla duas dimensões: 1) a dimensão do trabalho, que reconhece os *processos de trabalho que vão dar a concretude* ao ideário da própria política; e 2) a dimensão pedagógica que busca processos continuados de capacitação e formação, que impactam na carreira dos trabalhadores”. (BRASIL, 2013, p.7)

Assim, a SAS/PJF publicou duas Portarias importantes para a operacionalização do PMEP-SUAS/JF, sendo elas: Portaria Nº 88, de 05/03/2024, que dispôs sobre a criação de um Grupo de Trabalho (GT) para elaboração do Plano e estruturação do Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS (NUMEP/JF) e Portaria Nº 90, de 02/04/2024, que tratou do funcionamento do referido GT. A primeira Portaria foi o documento orientador deste grupo no que se refere aos objetivos, as atribuições e quanto ao funcionamento e, em complemento, foi publicada a Portaria Nº 90.

O PMEP-SUAS/JF, traz a sistematização dos resultados das análises, advindas das pesquisas realizadas com os gestores; os conselheiros municipais; os usuários, através dos Conselhos Regionais de Assistência Social (COREAS); e os trabalhadores da rede socioassistencial governamental e não governamental do município. Este diagnóstico contempla temáticas de interesse, que visam qualificar e profissionalizar aqueles que atuam no SUAS em Juiz de Fora, de forma a corroborar com novos conhecimentos, habilidades e atitudes frente às necessidades da provisão das ofertas socioassistenciais comprometidas com um projeto emancipatório de sociedade.



A estrutura do PMEP-SUAS/JF, 2024-2028, compreende ainda a **apresentação**, que traz as reflexões da Secretária de Assistência Social sobre a importância da Política de Educação Permanente na qualificação e na profissionalização do SUAS, no nosso município, deixando para trás *“ações assistencialistas, paternalistas, fundadas na caridade e na benesse e alicerçadas no voluntariado, a Assistência Social tem dado passos significativos em direção à sua consolidação como política de direito* (BRASIL, 2013, p.8).

O **Diagnóstico Socioterritorial de Juiz de Fora** faz, preliminarmente, uma apresentação de dados gerais do município. Em seguida faz um resgate histórico da implantação da Vigilância Socioassistencial na SAS e trabalho desenvolvido na definição estratégica dos Território Socioassistenciais (TS), centrado nas categorias vulnerabilidade social e Território. Essa delimitação se deu através da identificação e padronização dos territórios caracterizados no CadÚnico, identificação e delimitação por Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) dos pontos socioassistenciais, regiões administrativas definidas no Plano Diretor da PJF e o Software ArcGis com o apoio técnico-operacional da então Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Econômico/PJF. O Diagnóstico aponta que o reordenamento dos Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), ocorrido neste mesmo período, também organizou o trabalho destas Unidades em conformidade com a definição dos TS.

Assim, hoje, o município tem na Proteção Social Básica, 11 (onze) unidades socioassistenciais estatais, sendo elas: CRAS Centro, CRAS Leste Linhares, CRAS Leste Vitorino Braga, CRAS Nordeste Gramma, CRAS Norte Barbosa Lage, CRAS Norte Benfica, CRAS Norte Santa Cruz, CRAS Oeste São Pedro, CRAS Sudeste Costa Carvalho, CRAS Sudeste Olavo Costa e CRAS Sul Ipiranga distribuídos pelos territórios socioassistenciais da cidade. Na Proteção Social Especial de Média Complexidade, são 04 (quatro) unidades socioassistenciais estatais, sendo elas: Centro Pop, CREAS Centro I, CREAS Centro II e CREAS Norte.

Neste tópico, ainda, é apontado um estudo que está em andamento pela PJF e vem sendo realizado através da parceria entre a SAS e Secretaria de Planejamento Urbano (SEPUR). Esse trabalho reavalia a distribuição dos territórios socioassistenciais existentes entre as Unidades de CRAS e CREAS, levando em



consideração a complexificação da realidade social, econômica, política e cultural. Tendo em vista a dinâmica realidade social e as transformações ocorridas na última década, é necessário que os gestores públicos tenham um olhar atento para afinar as respostas institucionais às demandas sociais.

Na parte que trata do **SUAS em Juiz de Fora** é possível apreender a trajetória histórica da Política de Assistência Social no município, pensada, centrada e executada primordialmente pela Associação Municipal de Apoio Comunitário (AMAC). Em 2009, criou-se a Secretaria de Assistência Social, sob o aparato normativo da Constituição Federal (CF) de 1988, Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), Política Nacional de Assistência Social (PNAS), Norma Operacional Básica do SUAS 2005 (NOB/SUAS), Norma Operacional de Recursos Humanos 2006 (NOB-RH/SUAS), Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais 2009 e afins. Em 2019, foi assinado o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), entre Ministério Público do Trabalho, Ministério Público do Estado de Minas Gerais, Município de Juiz de Fora, AMAC e Sindicato dos Trabalhadores, Funcionários e Servidores Públicos Municipais de Juiz de Fora (SINSERPU), com vistas a alinhar a situação da garantia e efetivação desta Política Pública nos marcos normativos do SUAS.

O SUAS de Juiz de Fora compreende a **Rede Governamental e Rede Não Governamental**, com ofertas socioassistenciais, previstas na Tipificação dos Serviços Socioassistenciais em constante articulação entre si. Com relação a **Rede Não Governamental** (com ou sem Termo de Colaboração), os dados obtidos pelo Departamento de Regulação e Acompanhamento de Parcerias (DRAP), em junho de 2024, apontam 56 Organizações da Sociedade Civil (OSC's), inscritas no Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS/JF) e no Cadastro Nacional de Entidades da Assistência Social (CNEAS). Vale destacar que algumas OSC's têm mais de uma unidade socioassistencial e/ou executam mais de uma Oferta tipificada de acordo com as normativas afins.

Importante destacar que, a partir da especificidade da demanda dos usuários desta Política Pública, que é destinada a quem dela necessitar e da Vigilância Socioassistencial, o CMAS/JF publicou a Resolução nº 48 de 2021, recentemente atualizada pela Resolução nº 32 de julho de 2024, definindo os parâmetros municipais para a inscrição de Programas no Conselho Municipal de Assistência



Social de Juiz de Fora. Essa Resolução objetiva contemplar as ações desenvolvidas pelas OSCs da cidade, reconhecendo as ofertas, de relevância, visto que vêm contribuindo para garantir os direitos e a proteção social da população atendida, em complementação a Tipificação Nacional, que trata dos Serviços Socioassistenciais.

A matéria-prima deste Plano Municipal de Educação Permanente - PMEP-SUAS/JF, congrega **Controle Social, Gestores e Trabalhadores do SUAS**, ou seja, aqueles que atuam na Política Municipal de Assistência Social, conforme as normativas do Sistema Único. Dentre esses trabalhadores estão os Técnicos de Nível Fundamental (TNF), Técnico de Nível Médio (TNM) e Técnico de Nível Superior (TNS), em diversas funções e cargos, quais sejam: auxiliar cuidador, cuidadores, profissionais da limpeza/alimentação/lavanderia; auxiliares administrativos; educadores/orientadores sociais; assistentes sociais; psicólogos; advogados, dentre outros. Trabalhadores com múltiplas e diversificadas histórias de vida e experiências profissionais que demandam a qualificação na Política Pública de Assistência Social, para um nivelamento do que cabe a esta Política, para além de uma história, que urge deixar no passado. O detalhamento do perfil destes trabalhadores teve como principal referência o Censo SUAS 2023, perfazendo um total de 1043 trabalhadores.

O **Diagnóstico do Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC)**, trata da pesquisa realizada junto a toda Rede SUAS e organiza os resultados dos levantamentos, sendo que, em 2023, foi realizado o primeiro destinado aos Técnicos de Nível Médio e Superior, Supervisores de CRAS, CREAS e Centro POP, enquanto o segundo foi direcionado aos Conselheiros Municipais. Em 2024, o LNC foi realizado, através: Formulário 1 – destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários; Formulário 2 – destinado a Técnico de Nível Fundamental e Técnico de Nível Médio; Formulário 3 – destinado aos representantes de usuários (COREAS); e Formulário 4 – destinado às Atividades de Supervisão Técnica. Nesta parte, foi possível identificar as 5 (cinco) principais temáticas de interesse, a partir de um rol de 25 (vinte e cinco) temas sugeridos nos formulários preenchidos, por todos os participantes. Também compartilha a análise da pergunta aberta, que possibilitou que os trabalhadores contribuíssem, de forma espontânea, no que se refere às necessidades de capacitação a partir do entendimento e realidade em que estão



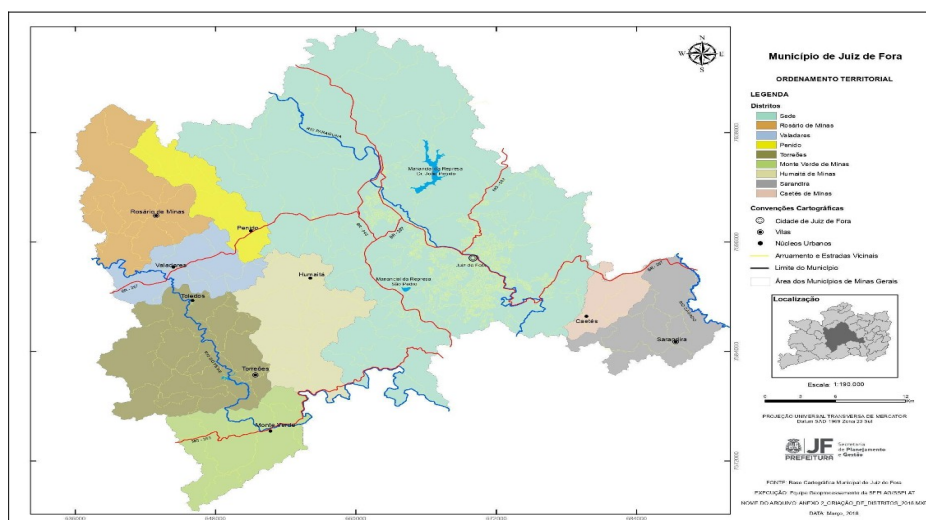
inseridos no SUAS.

Completando as etapas deste Plano, destacam-se o monitoramento e a avaliação, de caracteres contínuos e sistemáticos, essenciais para garantir que as ações de formação e de capacitação estejam alinhadas com os objetivos da Educação Permanente do SUAS e alinhados com os resultados obtidos a partir do LNC, de forma a contribuir para o aprimoramento das ofertas socioassistenciais garantidoras de direitos. É a partir da avaliação e do monitoramento que será possível identificar e corrigir eventuais equívocos com vistas a resultados comprometidos com a efetivação das seguranças afiançadas pela Política Nacional de Assistência Social.

Por fim, compreende este documento, ainda, uma lista com nove recomendações, elaboradas pela Comissão responsável pela organização deste Plano, que pretende contribuir para nortear os trabalhos do Núcleo Municipal de Educação Permanente (NuMEP/JF).



MAPA 1



Fonte: Anexo II - Lei Nº13.769/2018: Criação de Distritos no Município de Juiz de Fora (ORDENAMENTO TERRITORIAL). Disponível em https://www.pjf.mg.gov.br/desenvolvimentodoterritorio/arquivos/2019/mapa_novos_distritos/anexo_2_criacao_de_distritos_2018.pdf.

Em relação a sua localização no Estado pode-se dizer que Juiz de Fora está em uma região privilegiada e estratégica. Está situada a 272 km de distância da capital, Belo Horizonte, e também está relativamente próxima de importantes metrópoles urbanas, como Rio de Janeiro (184 Km) e São Paulo (506 Km), o que a torna uma cidade atrativa para investimentos.

De acordo com informações do site da Prefeitura de Juiz de Fora, a cidade tem um Produto Interno Bruto (PIB) per capita de R\$ 6,2 mil e uma das mais altas expectativas de vida do Brasil. Ocupa lugar de destaque em Minas em qualidade de vida e investimentos, e também no ranking de desenvolvimento humano da Organização das Nações Unidas (ONU). Essa qualidade de vida pode ser observada através dos dados disponíveis no Atlas Brasil (2013), produzido pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) em parceria com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e Fundação João Pinheiro.

O referido documento demonstra, com base no Censo de 2010, que Juiz de Fora ocupa a 7ª posição no Estado de Minas Gerais com um Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 0,778. Assim, considerando-se que

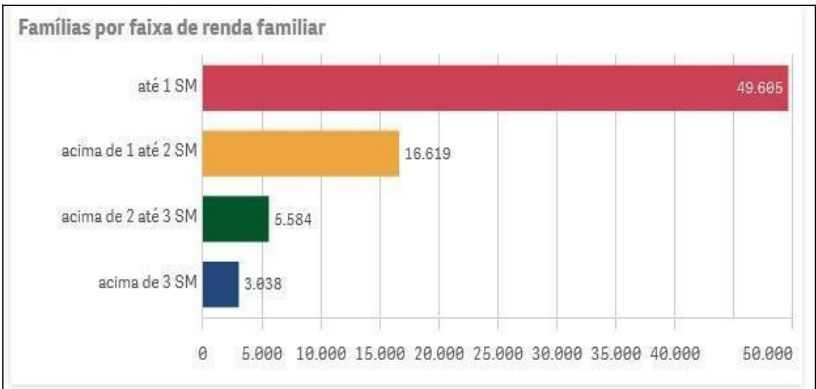


IDHM é um número que varia entre 0,000 e 1,000, sendo que quanto mais próximo de 1,000, maior o desenvolvimento humano de uma localidade, pode-se aferir que Juiz de Fora possui um alto índice de desenvolvimento. Vale lembrar que a referência de 2010 deve-se ao fato de que ainda não foram divulgados, pelo IBGE, os indicadores sociais relativos ao Índice de Desenvolvimento Humano do último Censo.

Ao considerar especificamente uma das dimensões do IDHM, referente a renda, os dados do último censo demonstram que, em 2021, o salário médio mensal na cidade era de 2,4 salários mínimos e a proporção de pessoas ocupadas em relação à população total era de 29,32%. Já os domicílios com rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, representavam 29,9% da população nessas condições. Neste sentido, embora o município tenha uma boa qualidade de vida também é possível observar a relevância da Política de Assistência Social como proteção social para parte desta população que se encontra desocupada e/ou para aquelas famílias de baixa renda.

Tomando por base os dados de 02/04/2024, extraídos do observatório do CadÚnico, tem-se que 167.125 pessoas do município de Juiz de Fora estão cadastradas, correspondendo a 74.846 famílias. Assim, direcionando o enfoque para este público se tem o seguinte perfil de renda, conforme gráfico abaixo

GRÁFICO 1



Fonte: Observatório do Cadastro Único v1.2.2/Secretaria de Avaliação, Gestão da Informação e Cadastro Único/Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome.



Para que a Secretaria de Assistência Social pudesse dar conta da realidade social refletida nos dados do CadÚnico e tomando por base os objetivos descritos no art. 2º da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) nº 8.742/1993 que implicam a *proteção social, a vigilância socioassistencial e a defesa de direitos*, em 2011/2012, iniciou-se o processo de implantação da Vigilância Socioassistencial na Política de Assistência Social em Juiz de Fora. Essa implantação traduz uma mudança fundamental para o aprimoramento do SUAS no município, tendo em vista que a vigilância socioassistencial consiste no “[...] desenvolvimento da capacidade e de meios de gestão assumidos pelo órgão público gestor da Assistência Social para conhecer a presença das formas de vulnerabilidade social da população e do território pelo qual é responsável”(BRASIL, 2005, p.93).

Nessa direção, a interlocução entre as vulnerabilidades sociais existentes no município e o território de incidência, são categorias fundamentais para o planejamento e estruturação das ações da Política de Assistência Social. Com este objetivo, a Secretaria de Assistência Social (SAS) realizou um trabalho que culminou no documento “Mapa Social - Análise da Situação do Desenvolvimento Familiar em Juiz de Fora” que propôs,

[...] uma ampliação da linguagem cartográfica ao caracterizar elementos socioeconômicos da população referenciada pela Política da Assistência Social, viabilizado pela representação estatística e gráfica dos dados inscritos no CadÚnico. Somando-se a isso, o Mapa Social traz o georreferenciamento dos dados socioassistenciais, inaugurando a delimitação dos **Territórios Socioassistenciais (TS) em Juiz de Fora** (PREFEITURA DE JUIZ DE FORA, 2012, p.10, *grifos nossos*).

A partir desse pressuposto, os Territórios Socioassistenciais foram delineados através da identificação e padronização dos territórios caracterizados no CadÚnico, identificação e delimitação por CRAS dos pontos socioassistenciais (equipamentos públicos, associações, entidades, entre outros), regiões administrativas definidas no Plano Diretor da PJF e o Software ArcGis com o apoio técnico-operacional da então Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Econômico/PJF. Vale ressaltar que o conceito de território circunscrito neste documento incluiu outros elementos



metodológicos importantes e teve como principal mote a concepção inscrita no pensamento do grande geógrafo brasileiro Milton Santos (2000), pautado na ideia de “território do cotidiano”, ou seja, aquele espaço de identidade, de constituição das relações, de produção de sentido e de pertencimento.

Por meio desse percurso metodológico, em 2012, foram delineados 182 Territórios Socioassistenciais e com a revisão, realizada no ano de 2015, estes passaram a compor 189 TS¹. Somado a isso, é importante registrar que neste mesmo ano foi realizado o processo de reordenamento dos CREAS² em Juiz de Fora. Tal mudança buscou maior alinhamento com os eixos estruturantes da PNAS pautados na Territorialização e na Matricialidade Sociofamiliar. Com esse reordenamento os CREAS Centro I, Centro II e Norte também tiveram suas referências definidas dentro dos 189 TS passando a ter os CRAS de referência para trabalhar de forma articulada as famílias acompanhadas.

Atualmente, está em andamento um estudo realizado através da parceria entre a SAS e SEPUR com o objetivo de avaliar a redistribuição dos TS existentes por CRAS e CREAS. Esse trabalho parte do reconhecimento das mudanças e complexificações sociais ocorridas na última década e da necessidade dos gestores públicos terem um olhar atento para afinar as respostas institucionais às demandas sociais que se apresentam.

Nesta direção, tem a proposição de indicar a localização dos CRAS e CREAS alinhada com as vulnerabilidades sociais retratadas nos dados do CadÚnico e que, por sua vez, possivelmente, tem refração nas Zonas Especial de Interesse Social (ZEIS)³. Também visa o georreferenciamento dos registro de atendimento favorecendo um acompanhamento espacial continuado dessas informações, através da integração de um sistema de informação geográfica que seja constantemente atualizado. Ou seja, essa proposta de reestruturação tem um olhar não somente

1 Para maior detalhamento sobre os 189 TS consultar: **Plano Municipal de Assistência Social 2022-2025**.

Juiz de Fora, 4 de Abril de 2023. Disponível em https://www.pjf.mg.gov.br/secretarias/sas/publicacoes/arquivos/pmas_versao_final.pdf.

2 Esse processo de reordenamento dos CREAS será explicado no item SUAS no município.

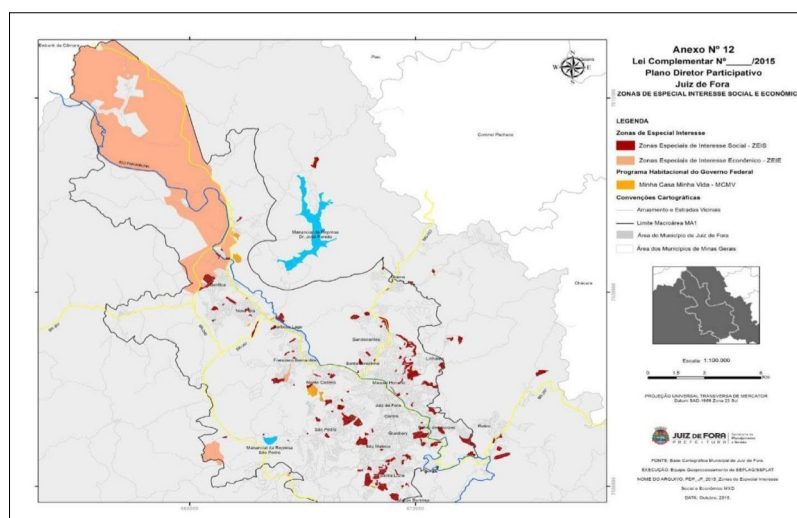
3 De acordo com a Lei Complementar Nº 082 - de 03 de julho de 2018, em seu art.108: “As Zonas Especial de Interesse Social - ZEIS, (...), são porções do território caracterizadas pela presença de assentamentos de urbanização precária, ocupadas por população predominantemente de baixa renda, socialmente vulnerável, com baixos índices de desenvolvimento humano, com presença ou não de riscos geológicos e de inundação, necessitando de disciplina particularizada de uso e ocupação do solo, objetivando sua requalificação urbanística e/ou sua regularização fundiária de interesse social.” (PREFEITURA DE JUIZ DE FORA, Lei Complementar nº82,2018, p.39)



endógeno para Política de Assistência Social, mas busca uma articulação intersetorial em consonância com o Planejamento Urbano.

No mapa 2 é possível visualizar a delimitação da ZEIS no município de Juiz de fora:

MAPA 2



Fonte: Anexo 12 – Lei Complementar nº82/2018 – Zonas Especial Interesse Social e Econômico. Disponível em https://www.pjf.mg.gov.br/desenvolvimentodoterritorio/plano_diretor/pdp_lc82.18_00.pdf.

Em relação ao CadÚnico e a localização territorial das vulnerabilidades sociais, é importante ressaltar que o Plano Municipal da Assistência Social 2022-2025 apresenta vários indicadores distribuídos nos TS, sendo possível identificar os territórios com maior incidência por sexo, raça/cor, ciclo de vida, família com membro que possui algum tipo de deficiência, entre outros. Essas caracterizações embora não sejam o foco deste PMEP são elementos que corroboram para a maior compreensão acerca do público da Assistência Social e suscitam algumas habilidades teóricas e técnicas necessárias. É sob este prisma de análise que a Educação Permanente traz sua contribuição no sentido de fomentar a capacidade de análise e construção de respostas instrumentalizadas através de diversas ações



voltadas à qualificação profissional como grupos de estudo, capacitações, grupos de trabalhos, etc.

Dentro dessa lógica o Plano Municipal de Assistência Social 2022-2025 apresenta como um desses indicadores de base para a distribuição territorial o recorte de renda a partir dos dados do Banco do CECAD, a saber: “Em setembro de 2021 existiam no Cadastro Único 34.634 famílias com Perfil CadÚnico em Juiz de Fora – MG. Esse tipo de vulnerabilidade social foi identificado em 182 TS(...)” (2024, p.120) Vale lembrar que o perfil CadÚnico são aquelas famílias cuja renda familiar é de até meio salário mínimo per capita.

Ainda de acordo com o Plano Municipal de Assistência Social existiam em 2021, 34 Territórios Socioassistenciais com maior concentração de famílias com perfil CadÚnico, correspondendo a 37,8% do total das famílias cadastradas. Desse universo, 4 TS foram classificados como de “muito alta vulnerabilidade” e 30 TS com “alta vulnerabilidade”, caracterizando-se como os territórios de maior vulnerabilidade social no município.

QUADRO 1

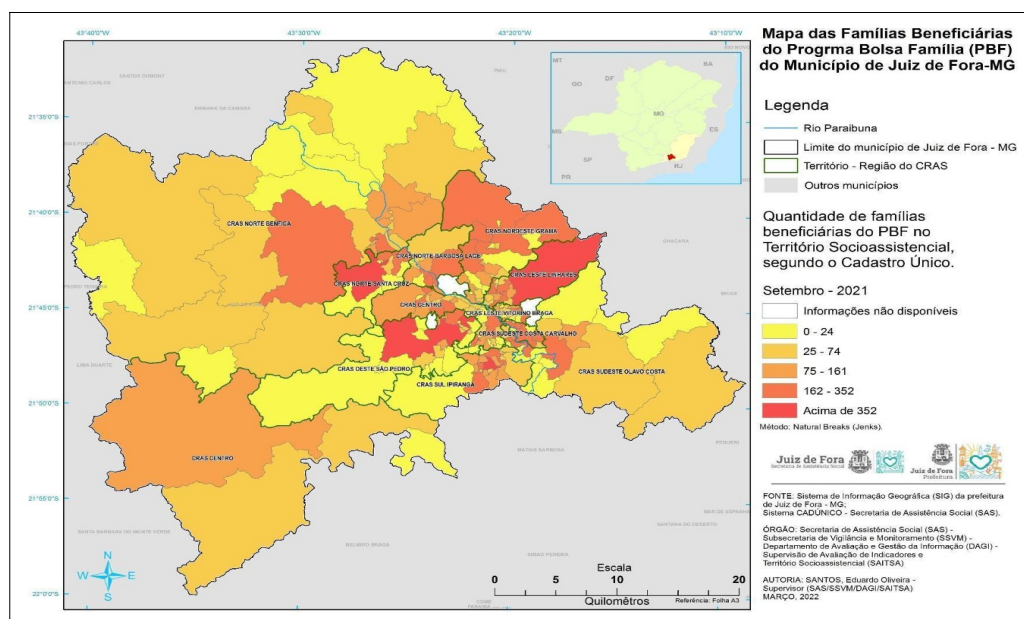
34 - Territórios Socioassistenciais mais vulneráveis classificados como muito alta e alta vulnerabilidade por concentração de Famílias com Perfil CadÚnico em Juiz de Fora – MG *				
Ipiranga	Linhares	Santa Cruz	São Pedro	Benfica
Santo Antônio	Gramma	Nova Era	Centro	Progresso
Milho Branco	Santa Rita	N. S. de Lourdes	Santa Luzia	Sagrado Coração de Jesus
Olavo Costa	Monte Castelo	São Benedito	Jóquei Clube	São Judas Tadeu
Retiro	N. S. Aparecida	Dom Bosco	Vila Ideal	Barbosa Lage
Jardim Cachoeira	Granjas Betânia	Parque Independência	Costa Carvalho	Santa Efigênia
Jardim Natal	Marumbi	Filgueiras	Igrejinha	

* Os bairros em vermelho são os TS com muito alta vulnerabilidade e em amarelo são os TS com alta vulnerabilidade.



Já o Mapa 9 do Plano Municipal de Assistência Social (Mapa 3 deste plano) apresenta a quantidade de famílias beneficiárias do Programa Bolsa Família (PBF) nos Territórios Socioassistenciais do município de Juiz de Fora, tendo como parâmetro os dados do CECAD de setembro de 2021:

MAPA 3

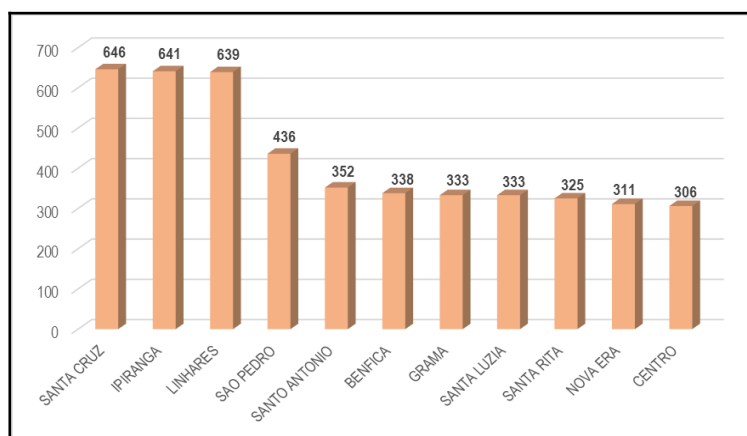


Fonte: Plano Municipal de Assistência Social 2022-2025, p.128

Com base nas informações disponibilizadas no Plano Municipal da Assistência Social e, conforme ilustrado no mapa acima, é possível aferir que os 11 TS mais vulneráveis tendo por base a quantidade de famílias Beneficiárias do PBF no município de Juiz de Fora são:



GRÁFICO 2



Fonte: Plano Municipal de Assistência Social 2022-2025, p.130

Além dessa distribuição espacial das famílias perfil CadÚnico e as beneficiárias do PBF, o Plano Municipal também apresenta algumas análises relativas à Proteção Social Especial que contribui na compreensão do perfil da realidade social na qual os trabalhadores do SUAS atuam cotidianamente. Para efeitos do PMEP-SUAS/JF optou-se em apresentar um recorte desses dados com base nas violações de direitos notificadas pelos CREAS, onde em setembro de 2021, existiam 1.235 Notificações de Pessoas Atendidas ou Acompanhadas nessas Unidades Públicas Especializadas do SUAS em Juiz de Fora.

Essas notificações se deram com base na Tipificação dos Serviços Socioassistenciais que definem as violências/violações e, de acordo com Plano Municipal, os Territórios Socioassistenciais de Santa Luzia, Ipiranga, Olavo Costa, São Pedro, Sagrado Coração de Jesus, Borboleta, Jóquei Clube, Nossa Senhora Aparecida, Santa Cruz e São Benedito compõem os 10 TS mais vulneráveis com base na distribuição espacial do total de Notificações das Pessoas Atendidas ou Acompanhadas nos CREAS. Ao realizar uma intercessão desses TS com os dados referente a distribuição espacial das famílias CadÚnico, identifica-se que apenas 1 deles não está na lista dos 34 TS mais vulneráveis descritos na Tabela A. Já em relação aos TS identificados no Gráfico 2, referente a quantidade de famílias Beneficiárias do PBF, 4 TS também possuem essa vulnerabilidade de maior



quantidade de notificações.

Compreender essas conformações dos TS faz parte do planejamento das ações de Educação Permanente a serem contempladas no PMEP-SUAS/JF que devem ser somadas às demandas identificadas nos formulários aplicados para o conhecimento das necessidades de capacitações. O próprio texto da Política Nacional de Educação Permanente traz essa direção ao mencionar que “a Educação Permanente deve induzir nos trabalhadores e equipes profissionais um estado de permanente questionamento e reflexão acerca da pertinência e adequação dos seus processos de trabalho e práticas profissionais quanto ao **reconhecimento desses usuários, enquanto sujeitos de direitos e capazes de agir para a modificação da realidade** (BRASIL, 2013, p.35).”

Em linhas gerais implica ir além, do que se apresenta no imediato do cotidiano, conhecendo e reconhecendo as fragilidades, nuances e potencialidades dos territórios e os sujeitos que nele vivem e reproduzem as relações sociais. Assim, as ações de Educação Permanente conformam um importante elemento para instrumentalizar este profissional na leitura, interpretação e, a partir daí, traçar estratégias propositivas no sentido de gerar interferência nesta realidade social, entendendo, obviamente, os limites profissionais e institucionais nos quais também estão inseridos.



3. CONTEXTUALIZAÇÃO DO SUAS EM JUIZ DE FORA

No momento inicial de implementação do SUAS em Juiz de Fora, a estrutura arquitetada no município para concretizar a Política de Assistência Social não se encontrava sob responsabilidade direta do Poder Público. É importante frisar que a Política de Assistência Social do município, sempre contou com uma centralidade das organizações da sociedade civil. A partir da Política Nacional (PNAS/2004) e da Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social (NOB-SUAS/2005), Juiz de Fora (já com uma lógica da Assistência Social alicerçada na ótica da descentralização dos serviços socioassistenciais), passa a dispor de equipamentos e recursos que dão um novo desenho a Política de Assistência Social, pautado na divisão da Proteção Social Básica (PSB) e da Proteção Social Especial (PSE). É relevante dizer que tais transformações aconteceram com a criação da Secretaria de Assistência Social em janeiro de 2009⁴.

O município de Juiz de Fora deu início a implementação do SUAS no ano de 2005. A primeira iniciativa relevante nesse contexto foi a proposta de criação dos Centros de Referência em Assistência Social (CRAS). Em agosto de 2006 foi inaugurado o primeiro CRAS do município na região leste e dois anos depois, ou seja, em 2008, foram criadas mais três unidades de CRAS nas regiões norte, sul e sudeste, totalizando quatro equipamentos. Concomitante aos quatro CRAS, em 2008 foram criados três Centros de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), sendo dois direcionados para atendimentos que envolviam questões da Infância e da Juventude (localizados nas regiões centro e norte) e um voltado para atendimento de questões que abarcavam a Mulher e a Pessoa Idosa, localizado na área central.

A partir de fevereiro de 2009, foram implantados mais cinco CRAS nos territórios e, em 2012, o Centro POP foi implantado, ampliando assim a rede de atendimento da Política de Proteção Social no município. Já em 2015, os CREAS que, no início de sua implantação estavam voltados para uma lógica de atendimento por segmento, passaram a atender diferentes casos de violação de direitos

4 Decreto nº 9750, de 02/01/2009, que regulamenta a organização e as atribuições da Secretaria de Assistência Social - SAS, instituída pela Lei nº [11.728](#), de 26 de dezembro de 2008.



familiares e individuais e trabalhar numa lógica generalista e territorializada, com o objetivo de promover maior alinhamento do trabalho desenvolvido com as normativas nacionais.

Atualmente, os CRAS e CREAS têm como tarefa coordenar e executar as ofertas socioassistenciais de modo territorializado, seguindo a lógica preconizada pelas orientações presentes na PNAS/2004.

Dentro dessa política, a participação e o controle social se efetivam através do Conselho Municipal de Assistência Social, espaço de proposição e deliberação da Política de Assistência Social do Município, cabendo à SAS seu suporte técnico e administrativo.

Atualmente a Secretaria de Assistência Social (SAS) é definida como um órgão de formulação, execução e avaliação de políticas públicas e promoção da cidadania como determinado na Lei 14.159, de 31 de janeiro de 2021. Para a execução de suas atribuições a Secretaria conta com o apoio de instituições socioassistenciais a fim de complementar a rede de serviços, programas, projetos e benefícios do município.

Com relação à execução dos Serviços Estatais, a partir de 28/11/2019, foi assinado o Termo de Ajustamento de Conduta -TAC, entre Ministério Público do Trabalho, Ministério Público do Estado de Minas Gerais, Município de Juiz de Fora, Associação Municipal de Apoio Comunitário - AMAC e Sindicato dos Trabalhadores, Funcionários e Servidores Públicos Municipais de Juiz de Fora - SINSEPU. Por meio deste TAC, a Prefeitura de Juiz de Fora se comprometeu a realizar a transição dos trabalhadores dos Serviços Estatais (CRAS, CREAS e Centro Pop), anteriormente contratados pela AMAC (organização da sociedade civil), por trabalhadores concursados, atendendo ao disposto na LOAS, lei 8.742/1993. Esta transição foi concluída efetivamente no primeiro semestre de 2023.

Com a conclusão dessas alterações previstas no TAC, a SAS avança na consolidação da gestão pública da Política de Assistência Social no município, contando também com uma rede complementar (unidades não estatais) para a concretização dos serviços, programas e projetos do SUAS. Assim cabe lembrar que as ofertas da Política de Assistência Social se caracterizam como públicas, podendo ser desenvolvidas diretamente por estruturas mantidas integralmente pelo poder



público (ofertas públicas estatais) ou por meio de parcerias, firmadas com organizações da sociedade civil (ofertas públicas não estatais). Além disso, acrescenta-se outras organizações da sociedade civil que, atendendo aos critérios e exigências do CMAS e CNEAS, desenvolvem algum tipo de oferta socioassistencial tipificada municipal ou nacionalmente e, portanto, também fazem parte da REDE SUAS de Juiz de Fora.

3.1 REDE SUAS NO MUNICÍPIO

1- REDE SUAS GOVERNAMENTAL

PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA

Oferta	Nº de unidades
Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF)	11 CRAS
Programa Auxílio Moradia	11 CRAS, 3 CREAS, 1 CENTRO POP e outras unidades da rede de atendimento

Fonte: Plano Municipal de Assistência Social 2022-2025 e Guia Rede Suas. Disponível em https://www.pjf.mg.gov.br/secretarias/sas/rede_parceira/guia-rede-suas.php.

Oferta- Benefícios Eventuais	Unidades executoras
Auxílio natalidade	11 CRAS
Auxílio por morte	11 CRAS
Auxílio por situação de vulnerabilidade temporária	11 CRAS
Auxílio em situações de emergência ou calamidade pública	regulamentado apenas em situações de emergência

Fonte: Plano Municipal de Assistência Social 2022-2025 e Guia Rede Suas. Disponível em https://www.pjf.mg.gov.br/secretarias/sas/rede_parceira/guia-rede-suas.php.



PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL DE MÉDIA COMPLEXIDADE

Oferta	Nº de unidades
Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos- PAEFI	3 CREAS
Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de LA e PSC	3 CREAS
Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua	1 Centro POP

Fonte: Plano Municipal de Assistência Social 2022-2025 e Guia Rede Suas. Disponível em https://www.pjf.mg.gov.br/secretarias/sas/rede_parceira/guia-rede-suas.php.

PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL DE ALTA COMPLEXIDADE

Oferta	Nº de unidades
Programa Família Extensa	Departamento de Proteção Especial de Alta e Média Complexidade e Departamento de Proteção Básica

Fonte: Guia Rede Suas. Disponível em https://www.pjf.mg.gov.br/secretarias/sas/rede_parceira/guia-rede-suas.php.

2- REDE SUAS NÃO GOVERNAMENTAL

As Entidades ou Organizações de Assistência Social têm grande importância para o Sistema Único de Assistência Social- SUAS por atuarem em parceria com a Administração Pública no atendimento às famílias e indivíduos em situação de



vulnerabilidade social e/ou em violação de direitos segundo o artigo 3º da Lei nº 8.742/1993,

Art. 3º Consideram-se entidades e organizações de assistência social aquelas sem fins lucrativos que, isolada ou cumulativamente prestam atendimento e assessoramento aos beneficiários abrangidos por esta Lei, bem como as que atuam na defesa e garantia de direitos (BRASIL, 1993).

As Organizações da Sociedade Civil- OSCs, reconhecidas pela Assistência Social, executam serviços de caráter público. Tal reconhecimento se dá em 3 níveis, indispensavelmente com a inscrição no Conselho Municipal de Assistência Social- CMAS e no Cadastro Nacional de Entidades de Assistência Social- CNEAS e, ainda de forma facultativa, na Certificação de Entidades Benéficas de Assistência Social- CEBAS.

Como parâmetros normativos e requisitos para atuação de uma OSC no SUAS, esta deve desempenhar suas atividades em conformidade à Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (Resolução CNAS nº109/2009) e demais normativas do SUAS. Deve executar ações de caráter continuado, permanente e planejado; assegurar que as Ofertas sejam prestadas na perspectiva da autonomia e garantia de direitos dos usuários, afiançar processos participativos, assegurar a gratuidade e a universalidade em todas as Ofertas Socioassistenciais.

O CMAS/JF definiu parâmetros municipais para a inscrição de Programas no Conselho de Assistência Social, Resolução nº48 de 2021. As Tipificações Nacional e Municipal possibilitaram a padronização de Ofertas Socioassistenciais nos dois níveis de Proteção, estabelecendo definições referentes à descrição da Oferta; Usuários; Objetivos; Forma de acesso; Provisões; dentre outros.

Para além destas normativas, o município optou por organizar também ofertas complementares, em função das especificidades das demandas de Juiz de Fora.



A Rede SUAS não governamental no município está assim organizada:

QUADRO 2 - Serviços Socioassistenciais - Resolução CNAS nº 109/2009

<i>Nome da Oferta</i>	<i>Nº de OSC's Executoras</i>	<i>Nº de Unidades de Atendimento</i>
Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos	19	28
Serviço Especializado em Abordagem Social	01	01
Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias	05	06
Serviço de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes– Modalidade Abrigo Institucional	04	13
Serviço de Acolhimento Institucional para Idosos – Modalidade Abrigo Institucional	03	03
Serviço de Acolhimento Institucional para Adultos e Famílias – Modalidade Abrigo Institucional	04	06
Serviço de Acolhimento Institucional para Adultos e Famílias – Modalidade Casa de Passagem	03	03
Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora	01	01

Fonte: CMAS/JF e CNEAS - Disponível em https://www.pjf.mg.gov.br/anexos/Entidades_Inscritas.pdf



QUADRO 3 - Assessoramento, Defesa e Garantia de Direitos (ADGD) - Resolução N° 27/2011 – CNAS

Nome da Oferta	N° de OSC Executora	N° de Unidade de Atendimento
Assessoramento e Defesa e Garantia de Direitos	1	01

Fonte: CMAS/JF e CNEAS - Disponível em https://www.pjf.mg.gov.br/anexos/Entidades_Inscritas.pdf

QUADRO 4 - Programas Socioassistenciais – Resolução CMAS nº48/2021

Nome da Oferta	N° de OSC's Executoras	N° de Unidades de Atendimento
Programa de Atenção à Infância e Adolescência	05	05
Programa de Atenção às Pessoas Idosas	07	07
Programa de Inclusão Produtiva – Programa de Promoção do Adolescente Aprendiz e Jovem Trabalhador	05	05
Programa de Inclusão Produtiva – Programa de Formação Socioprofissional	08	09
Programa de Inclusão Produtiva – Programa de Atenção às Pessoas em Situação de Rua	02	02
Programa de Referência e Apoio a Habilitação e Reabilitação Social de Pessoas com Deficiência	01	01
Programa de Proteção Socioassistencial Especial a Pessoas com Direitos Violados e/ou em Situação de Vulnerabilidade e suas Famílias	05	05

Fonte: CMAS/JF e CNEAS - Disponível em https://www.pjf.mg.gov.br/anexos/Entidades_Inscritas.pdf



QUADRO 5 - Outras Ofertas Municipais Específicas

Nome da Oferta	Nº de OSC's Executoras	Nº de Unidades de Atendimento
Programa de Apadrinhamento Afetivo para Crianças e Adolescentes	01	01
Programa de Ação Complementar ao Centro Pop - NUPOP – Núcleo de Convivência de Pessoas em Situação de Rua	01	01
Projeto de Atendimento ao Migrante Venezuelano	01	01
Acompanhamento para pessoas acolhidas em vagas de hotel contratadas pelo município	01	01

Fonte: DRAP/SSVM/SAS/PJF

Utilizando como referência a data de 10 de junho de 2024, registra-se que a Rede Socioassistencial do Município de Juiz de Fora é composta por 56 Organizações da Sociedade Civil inscritas no CMAS/JF e CNEAS. Estas possuem 100 Unidades de atendimento, algumas OSC's executam mais de uma Oferta e/ou dispõem de mais de uma Unidade.

Além das Ofertas exclusivamente Estatais, a Rede Socioassistencial do município oferece 05 Serviços tipificados pela Resolução CNAS nº109 de 2009, estes são executados por 30 OCS's em 61 Unidades. Quanto ao Assessoramento e Defesa e Garantia de Direitos, 01 Entidade está inscrita e cadastrada na Resolução CNAS nº 27 de 2011. No que tange aos Programas municipais, regulamentados pela Resolução CMAS/JF nº 48 de 2021, 07 são executados por 33 Entidades em 34 Unidades de atendimento. Quanto às Ofertas específicas, 04 modalidades são realizadas por 03 OSC's em 04 Unidades.

O município de Juiz de Fora executa diretamente algumas Ofertas Socioassistenciais e também mantém Termo de Colaboração com Organizações da Sociedade Civil, para o atendimento dos usuários da Política de Assistência Social.



A Parceria entre o Poder Público e as OSCs é regida pela Lei 13.019/2014 – marco regulatório de tal relação. O Executivo Municipal conta com 13 Entidades formalmente Parceiras, na efetivação de 41 Termos para a execução de Serviços, Programas e Projetos em diversos territórios (junho/2024).

3.2 TRABALHADORES DO SUAS

De acordo com a Norma Operacional Básica – NOB-RH/SUAS 2006, “trabalhadores da assistência social são todos aqueles que atuam institucionalmente na política de assistência social, conforme preconizado na LOAS, na PNAS e no SUAS”.

Além da referida NOB, a Política de Assistência traz em seu arcabouço legal documentos que registram as profissões e áreas de atuação que devem compor as Equipes de referência do SUAS, como na Resolução CNAS nº 17 de 2011, que ratifica a equipe definida pela NOB-RH e reconhece as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do SUAS; a Resolução CNAS nº 09 de 2014, também em consonância com a NOB, ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental e acrescenta-se a Resolução CNAS nº 06 de 2015, a qual regulamenta o entendimento acerca dos trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social.

Para o alcance dos objetivos da Política de Assistência Social é necessário tratar a gestão do trabalho como uma questão estratégica. Um dos pilares para o alcance da qualidade dos Serviços e Programas Socioassistenciais é a capacitação dos trabalhadores atuantes no SUAS.

A capacitação de tais trabalhadores tem por fundamento a Educação Permanente, a qual deve ser realizada de forma sistemática, continuada e participativa, com provisões adequadas, respeitando as diversidades e

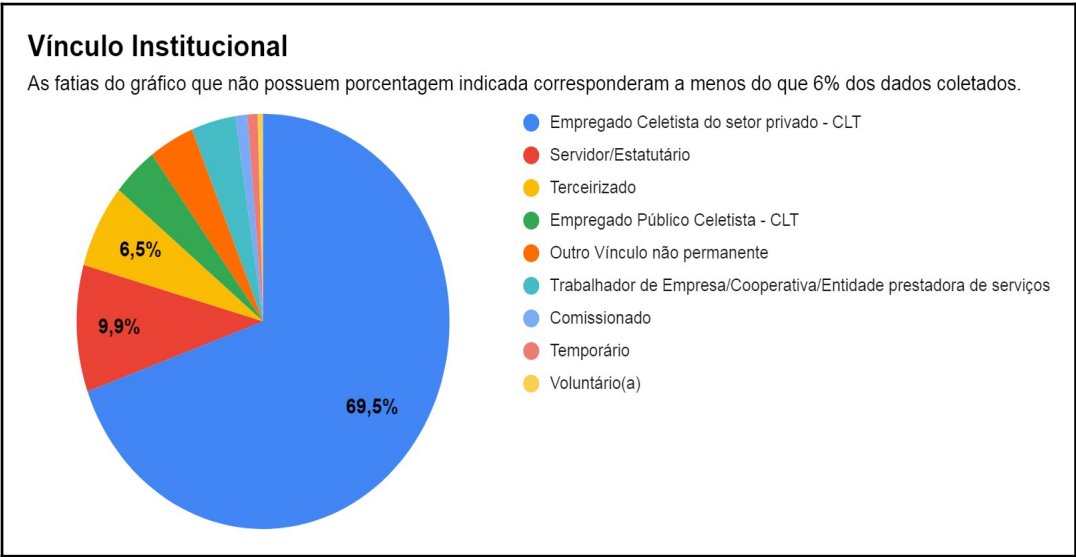


QUADRO 7

Vínculo Institucional	Quant.
Empregado Celetista do setor privado - CLT	725
Servidor/Estatutário	103
Terceirizado	68
Empregado Público Celetista - CLT	41
Outro Vínculo não permanente	41
Trabalhador de Empresa/Cooperativa/Entidade prestadora de serviços	40
Comissionado	11
Temporário	9
Voluntário(a)	5
TOTAL	1043

Fonte: DRAP/SSVM/SAS/PJF

GRÁFICO 3



Fonte: DAGI e DRAP/SAS/SSVM/PJF

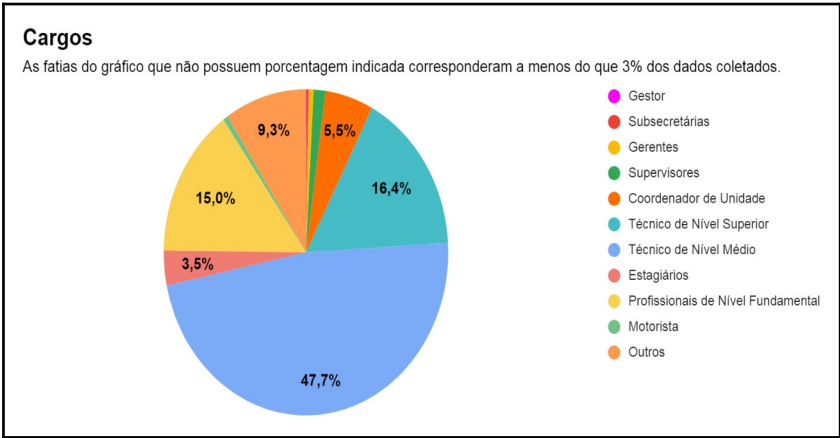


QUADRO 8

Cargos	Quant.
Gestor	1
Subsecretárias	2
Gerentes	6
Supervisores	14
Coordenador de Unidade	57
Técnico de Nível Superior	171
Técnico de Nível Médio	497
Estagiários	36
Profissionais de Nível Fundamental	156
Motorista	6
Outros	97
TOTAL	1043

Fonte: DAGI e DRAP/SAS/SSVM/PJF

GRÁFICO 4



Fonte: DRAP/SSVM/SAS/PJF

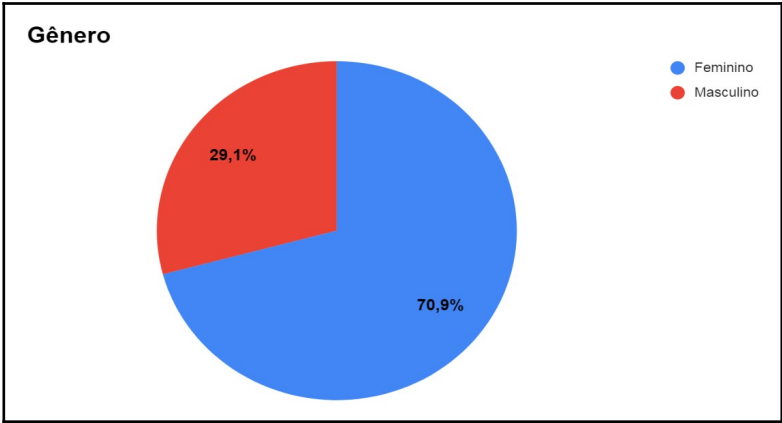


QUADRO 9

Gênero	Quant.
Feminino	739
Masculino	304
TOTAL	1043

Fonte: DAGI e DRAP/SSVM/SAS/PJF

GRÁFICO 5



Fonte: DAGI e DRAP/SSVM/SAS/PJF

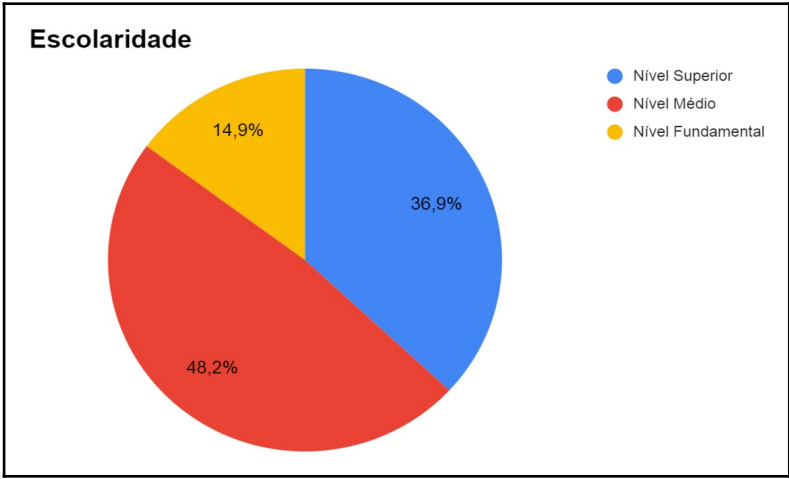
QUADRO 9

Escolaridade	Quant.
Nível Superior	385
Nível Médio	503
Nível Fundamental	155
TOTAL	1043

Fonte: DAGI e DRAP/SAS/SSVM/PJF



GRÁFICO 6



Fonte: DAGI e DRAP/SAS/SSVM/PJF

A totalidade da Rede SUAS reconhecida pelo CMAS/JF e também pelo Cadastro Nacional de Entidades de Assistência Social- CNEAS, foi consultada para a construção do Plano Municipal de Educação Permanente. Assim, todos os trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social do município de Juiz de Fora, não só tiveram a possibilidade de participação na elaboração deste documento, como serão público-alvo das ações de qualificação por ele direcionadas.



4. DIAGNÓSTICO DO LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO

Após o encerramento do PMEP/SUAS/JF vigente entre 2020-2022, as primeiras iniciativas para a formulação do novo plano ocorreram no ano de 2023 com a chegada dos novos servidores públicos para compor as equipes de CRAS, CREAS e Centro POP. O objetivo consistia em conhecer as temáticas que os trabalhadores consideravam mais importantes naquele momento, entendendo a heterogeneidade desse grupo. Além disso, também considerou-se oportuno compreender as necessidades e anseios dos supervisores das respectivas Unidades, bem como dos supervisores lotados na Secretaria de Assistência Social que realizam o acompanhamento desses serviços.

Para operacionalização desse momento realizou-se uma parceria com a Secretaria de Recursos Humanos, mais precisamente com a Supervisão de Desenvolvimento de Pessoas. O caminho metodológico adotado consistiu na utilização de questionário eletrônico semi-estruturado destinado aos TNS e TNM. No tocante ao grupo de supervisores de CRAS, CREAS, Centro POP e supervisores lotados na SAS que realizam o acompanhamento dessas Unidades, optou-se pela utilização das técnicas de observação e entrevista, entendendo que *“a primeira é feita sobre tudo aquilo que não é dito, mas pode ser visto e captado por um observador atento e persistente, a segunda tem como matéria-prima a fala de alguns interlocutores.”* (MINAYO, 2007, p.7)

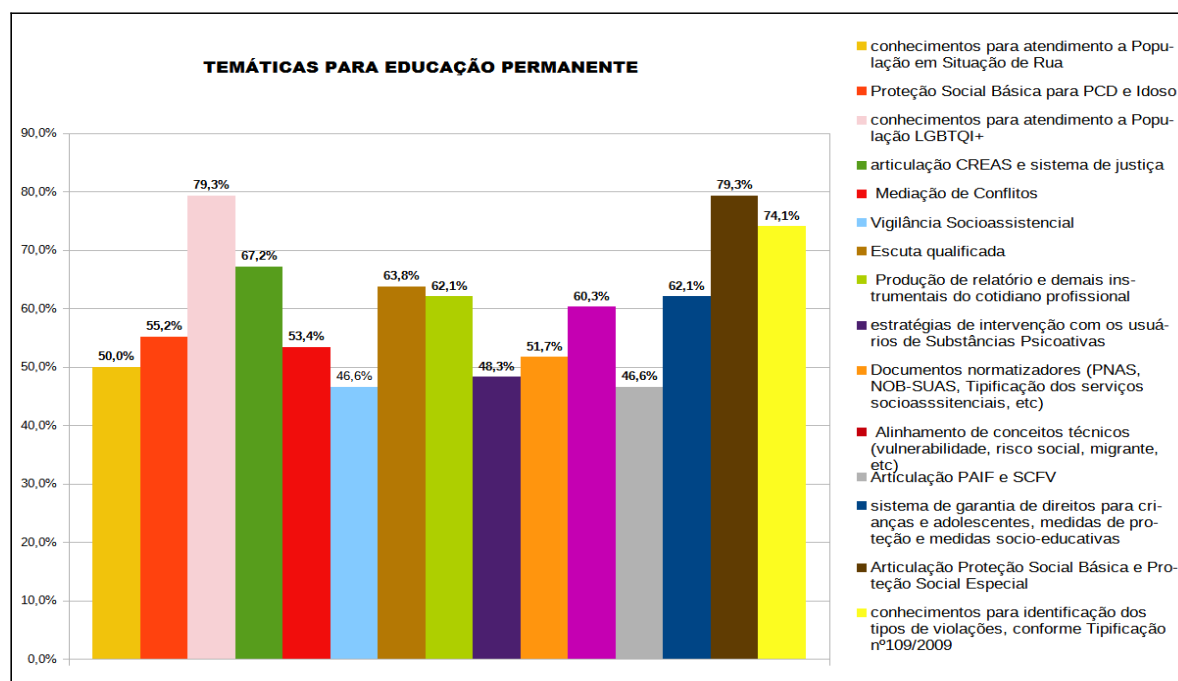
O instrumental selecionado para a realização do Levantamento de Necessidade de Capacitação (LNC) com o primeiro grupo (TNS e TNM) ficou disponível para preenchimento no período de 22/05/2023 a 26/05/2023, sendo possível obter um total de 58 respostas. Desse quantitativo, 54 entrevistados eram servidores efetivos e os demais possuíam vínculo como terceirizados. Em relação ao cargo/função 11 entrevistados tinham funções compatíveis com Nível Médio, sendo: 5 Educadores Sociais; 2 Auxiliares Administrativos; 3 Recepcionistas e 1 outro. As demais respostas foram dos profissionais com cargo/função de Técnico de Nível Superior, com a participação de 20 Psicólogos e 27 Assistentes Sociais, perfazendo



o total de 47 TNS.

Tendo em vista os dados acima e as informações disponibilizadas pela Supervisão de Monitoramento Profissional da SAS, onde constava que, no período da pesquisa, a SAS totalizava 63 servidores públicos nas funções de TNS e TNM em CRAS, CREAS e Centro POP (aqui não estão sendo considerados os TNS que estavam em cargos de supervisão), tem-se que 85,7% desses profissionais responderam ao questionário. Desse modo, pode-se aferir que houve uma expressiva participação deste público-alvo para a compreender as necessidades de qualificação profissional que se apresentavam naquele momento, sendo exposto no gráfico a seguir o nº de respostas por temáticas elencadas para a realização de capacitações:

GRÁFICO 7



Fonte: Resultado gerado via Google Forms a partir do questionário elaborado através da parceria SAS/SRH: Resultados do LNC TNM/TNS e Supervisores CRAS, CREAS e Centro POP/SAS – controle interno DAGI/SSVM/SAS/PJF.



Em relação às entrevistas realizadas com o Grupo 2 ocorreram no período de 14/06/2023 a 04/07/2023 com prévio agendamento conforme disponibilidade dos envolvidos. No total foram realizadas 17 entrevistas, sendo possível atingir 100% dos supervisores que faziam parte do grupo. As entrevistas foram gravadas com prévia autorização para posterior transcrição das falas e foram direcionadas com o uso de um roteiro semi-estruturado a partir dos objetivos iniciais traçados no projeto de LNC.

Para analisar as transcrições das entrevistas utilizou-se a análise de conteúdo que se refere ao

conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN *apud* MINAYO, 2007, p.83).

Com base na análise de conteúdo foi possível estabelecer as seguintes necessidades de capacitação referente ao Grupo 2: 1- Configuração organizacional da SAS, Organização e estruturação do SUAS; 2- O trabalho no SUAS; 3- A importância dos dados para as tomadas de decisão; 4- O papel da psicologia no SUAS; 5- Instrumentos de gestão; 6- Benefícios socioassistenciais; 7- Trabalho interdisciplinar; 8- Trabalho em rede; 9- Trabalho com grupos; 10- Atuação em visitas domiciliares; 11- Violação de direitos; 12- Gestão do tempo; 13- Comunicação e 14- Relacionamento interpessoal.

Para além dos temas de capacitação, o LNC teve a finalidade de identificar dificuldades que tanto supervisores quanto TNS encontravam no processo de trabalho e que também deveriam ser pontos de atenção a serem considerados no planejamento das ações da Educação Permanente no âmbito do SUAS, quais sejam: 1- Lacunas de planejamento; 2- Servidores e supervisores com pouca ou nenhuma experiência no SUAS; 3- Novos servidores sem conhecimento técnico da atuação nos serviços; 4- Falhas na comunicação; 5- Deficiência na divisão de tarefas; 6- Falta de gestão do tempo e 7- Pouca frequência de reuniões de equipe.

A partir desses apontamentos e dos temas elencados estabeleceu-se um cronograma de ações a ser operacionalizado de forma articulada entre a SAS e SRH



que foi apresentado para os chefes de departamento e supervisores da SAS que realizam o acompanhamento de CRAS, CREAS e Centro POP e supervisores dos respectivos serviços. Assim, desde outubro de 2023 vem sendo realizadas atividades de Educação Permanente com o fornecimento de cronogramas trimestrais para melhor planejamento das equipes. Tendo em vista a parceria com a SRH e a nomeação dos novos servidores, as ações enfocaram primordialmente os TNS e supervisores dos serviços objeto do LNC e gradualmente foram sendo inseridos outros serviços que possuem Termo de Colaboração com a SAS.

Ainda no ano de 2023 e, em consonância com as prerrogativas da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS concernentes a importância do desenvolvimento de ações junto ao controle social, também foi realizado o LNC junto aos conselheiros do Conselho Municipal de Assistência Social de Juiz de Fora – CMAS/JF no período de 24/08/2023 a 14/09/2023.

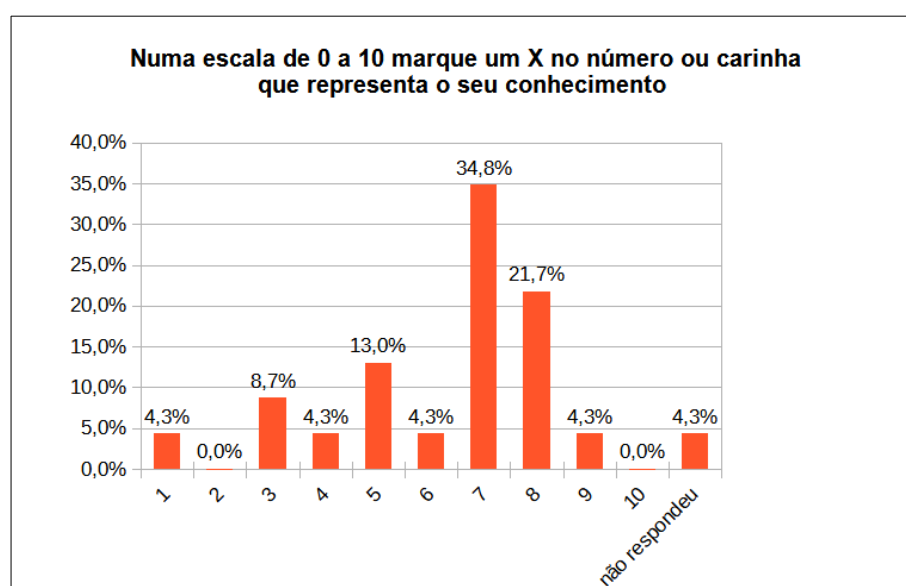
O levantamento foi realizado através de um formulário semi-estruturado e para facilitar o preenchimento por parte dos conselheiros foi aplicado nos dias e horários de realização das plenárias, contando com a colaboração da Secretária Executiva e da Técnica de Nível Superior do CMAS/JF. Durante o período de aplicação dos formulários, o CMAS/JF contava com 45 conselheiros atuantes (independente do seguimento) e, durante o período supracitado, foram preenchidos 23 formulários, correspondendo a 51,11% do total de conselheiros. Desse universo da pesquisa, 69,57% são conselheiros governamentais e 30,43% não-governamentais.

Em relação à participação no CMAS/JF, 56,5% dos conselheiros responderam que estão no primeiro mandato e 43,5% informaram estarem no segundo mandato. Todavia, quando indagado se o conselheiro participa ou já participou de outros conselhos, os mesmos percentuais foram encontrados, isto é, 56,5% responderam já ter alguma experiência de outros conselhos e o restante afirmou não ter atuação atual ou anterior. Assim, é possível identificar que, apesar da maior parte não ter experiência no controle social referente a Política de Assistência Social, possuem alguma experiência referente a outras políticas setoriais.



Quando indagados sobre o nível de conhecimento que os conselheiros possuem sobre assuntos afins à função que desenvolvem no CMAS/JF uma pessoa não respondeu e a resposta com maior percentual apontou que os conselheiros consideram ter um nível de conhecimento mediano. Segue abaixo o gráfico 1 com os respectivos percentuais numa escala gradativa de conhecimento de 0 a 10:

GRÁFICO 8

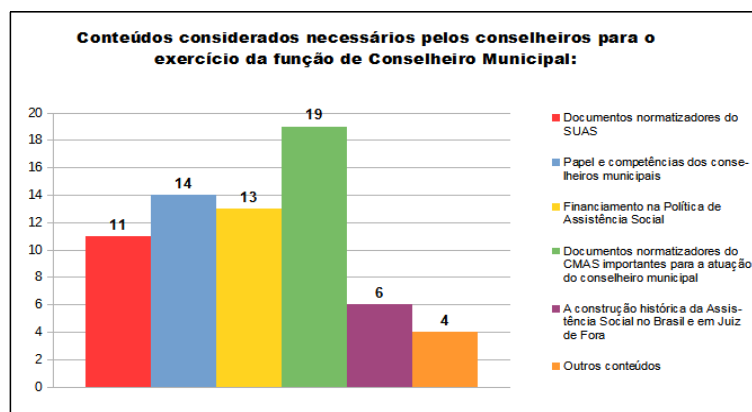


Fonte de Dados: Tabulação de Dados referente ao Levantamento de Necessidade de Treinamento do CMAS/JF – controle interno DAGI/SSVM/SAS/PJF

No que tange às temáticas que os conselheiros municipais consideram importantes para o desenvolvimento da sua função, os *documentos normatizadores do CMAS/JF* foi o tema mais apontado pelos entrevistados, seguido pelo *papel e competências dos conselheiros municipais*. No Gráfico 9 demonstra-se, em números absolutos os temas conforme sinalização no formulário, lembrando que nesta pergunta o conselheiro poderia marcar quantos temas desejasse:



GRÁFICO 9



Fonte de Dados: Tabulação de Dados referente ao Levantamento de Necessidade de Treinamento do CMAS/JF – controle interno DAGI/SSVM/SAS/PJF

Como último ponto elencado neste levantamento realizado com o CMAS, além das perguntas estruturadas, foi indagado sobre outros conteúdos considerados importantes, sendo respondido livremente pelos conselheiros. Assim, embora não tenha ocorrido muitos preenchimentos nessa questão aberta, vale registrar aqui os outros temas/questões que os entrevistados entenderam como necessários para a atuação no CMAS/JF: 1- Papel do CMAS como instância de controle social no PBF e Cadastro Único; 2- O papel pedagógico do CMAS para a rede SUAS e para as novas instituições; 3- Questões Sociais e 4- Conteúdos que motivem e mostrem a importância das OSCs nos conselhos.

Esses levantamentos realizados no ano de 2023 possibilitaram uma maior aproximação com a realidade atual posta para a Educação Permanente do SUAS no município. Além disso, contribuíram para que a coordenação do Grupo de Trabalho pudesse oferecer aos demais representantes responsáveis pela elaboração deste plano, um ponto de partida para a formulação dos questionários criados especificamente para traçar o cronograma de capacitações que faz parte do PMEP-SUAS/JF (2024-2028). É importante ressaltar que os formulários elaborados buscaram atender a lógica participativa, onde cada representante do grupo de trabalho dialogou com seus respectivos departamentos, trazendo as contribuições



para a formulação do instrumental a ser utilizado na pesquisa.

O objetivo dessa construção compartilhada retrata os próprios preceitos da PNEP/2013 onde o planejamento e a oferta de ações de formação e capacitação devem ser pautados num

(...) modelo democrático e participativo em que ganha relevância a contribuição de trabalhadores, conselheiros, usuários do Sistema e Instituições de Ensino, implicadas na implementação desta Política, na realização de diagnósticos de competências e necessidades de qualificação (BRASIL, 2013, p.47).

Sob esse direcionamento, foram elaborados diferentes modelos de questionários semi-estruturados aplicados a 4 categorias de público-alvo elencadas pelo Grupo de Trabalho. A definição do percentual da amostra foi balizada por uma pesquisa recente realizada pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) em parceria com a PJJ que se referiu ao “Censo Diagnóstico da população adulta em situação de rua em Juiz de Fora - MG – 2023”. Este censo qualificou sua amostragem em 23,6% dos entrevistados e para fins do levantamento do PMEP-SUAS/JF definiu-se uma amostra de 30% para os Formulários 1 e 2 e o mesmo percentual para o Formulário 3 e 4, respectivamente. Essa diversidade do público-alvo a ser contemplado na pesquisa foi dividido do seguinte modo:

Formulário 1 – destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários;

Formulário 2 – destinado a Técnico de Nível Fundamental e Técnico de Nível Médio;

Formulário 3 – destinado aos representantes de usuários (COREAS);

Formulário 4 – destinado às Atividades de Supervisão Técnica.



Os respectivos formulários foram enviados através da plataforma digital oficial da PJF, lista de transmissão e canal oficial “Em dia com a SAS” através do whatsapp. Todos os formulários foram elaborados de forma semi-estruturada possibilitando que os entrevistados pudessem responder livremente sobre comentários/sugestões que julgassem importantes e que não foram abarcadas pelas questões fechadas. Cabe registrar que para análise dessas respostas abertas também foi utilizada a análise de conteúdo a partir das categorizações realizadas, entendendo que esse procedimento *é uma tentativa de se caminhar na objetivação durante a análise. Para que tenhamos uma categorização (ou classificação), é importante garantirmos que as categorias (ou classes) sejam homogêneas. Em outras palavras, cada categoria deve ser obtida a partir dos mesmos princípios utilizados para toda a categorização.*” (MINAYO, 2007,p.88)

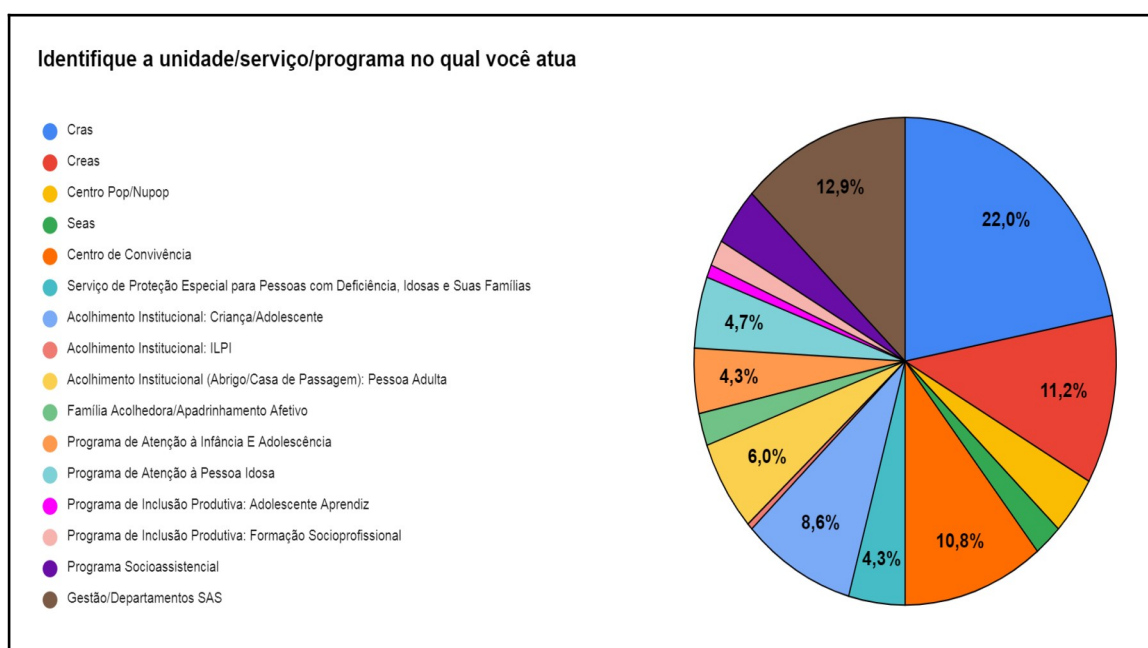
Em relação ao período para preenchimento, compete esclarecer que os formulários 1 e 2 ficaram disponíveis de 16/04/2024 a 16/05/2024, enquanto o formulário 4 compreendeu o prazo de 17/04/2024 a 30/04/2024. Já o formulário destinado ao levantamento junto aos usuários (COREAS) foi publicizado também a partir do dia 17/04/2024, porém seguiu uma dinâmica diferente que será detalhada no tópico correspondente. A seguir apresenta-se a análise de cada um desses formulários.



FORMULÁRIO 1 – LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO DESTINADO A GESTORES, TÉCNICOS DE NÍVEL SUPERIOR E ESTAGIÁRIOS

Neste levantamento, 232 pessoas responderam o formulário. Em relação a Identificação da unidade/serviço/programa no qual o entrevistado atua, a maioria das respostas foi de entrevistados que atuam em CRAS com 22%, seguido por aqueles lotados na Gestão/Departamentos da SAS com 12,9% das respostas. No gráfico abaixo é possível ver toda distribuição por unidade/serviço/programa:

GRÁFICO 10



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 1 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários.⁵

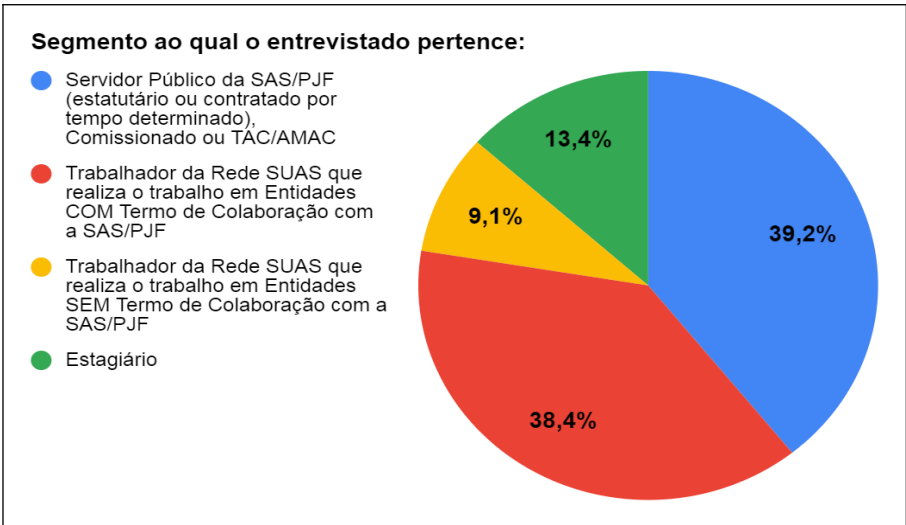
5 O destaque em roxo do gráfico se refere aos entrevistados que atuam nos Programas Socioassistenciais com 3,9%. Em rosa claro são aqueles que atuam no Programa de Inclusão Produtiva: Formação Socioprofissional com 1,7% e o destaque em rosa pink são os trabalhadores que atuam no Programa de Inclusão Produtiva: Adolescente Aprendiz com 0,9%.



Um dos dados que chama atenção neste gráfico se refere ao fato de apenas uma pessoa lotada em Instituição de Longa Permanência (ILPI) ter respondido o formulário, embora a Rede SUAS do município conte com 3 instituições nessa modalidade (sendo 1 com Termo de Colaboração com a SAS e as demais que executam o serviço com recursos próprios).

Partindo para a segunda questão do formulário que diz respeito ao segmento ao qual o entrevistado pertence, em 1º lugar está o servidor público da SAS/PJF (estatutário ou contratado por tempo determinado com 39,2% das respostas). Em 2º lugar, com 38,4%, aparece o Trabalhador da Rede SUAS que realiza o trabalho em Entidades COM Termo de Colaboração com a SAS/PJF, conforme é possível observar no Gráfico:

GRÁFICO 11



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 1 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários.

O segmento com menor percentual de participação no LNC se refere ao Trabalhador da Rede SUAS que realiza o trabalho em Entidades SEM Termo de Colaboração com a SAS/PJF (9,1%). Esse dado reforça uma das hipóteses traçadas ao longo das ações desenvolvidas no ano de 2023 referente a necessidade da SAS

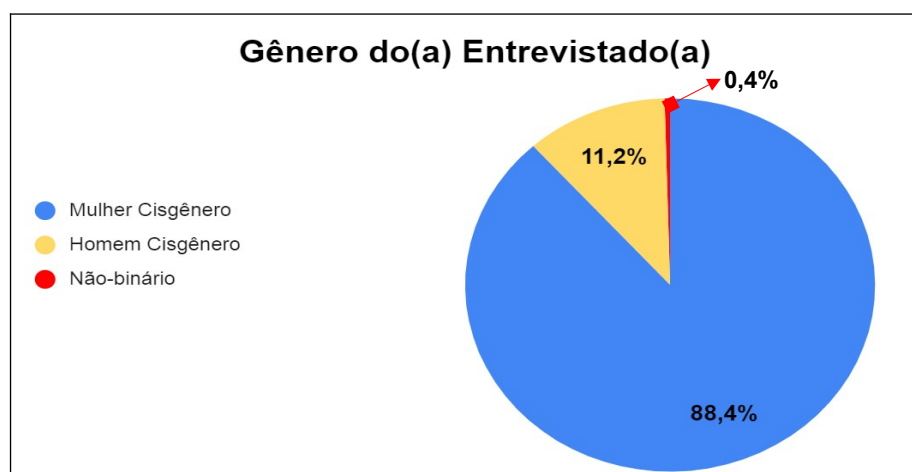


se aproximar dessas instituições que compõem a Rede SUAS. A pouca participação dessas entidades dificulta compreender as necessidades/demandas desses trabalhadores e gestores que realizam os serviços/programas/projetos na Política de Assistência Social.

Assim, o quadro de ações para as capacitações terá pouca representatividade desse segmento. Por outro lado, uma das estratégias a ser adotada para mensurar essa aproximação entre a SAS e este segmento, no que tange às ações da Educação Permanente para os próximos anos, pode ser verificada nas ações de monitoramento e avaliação a serem realizadas. O objetivo é que gradualmente os trabalhadores das Entidades SEM Termo de Colaboração com a SAS/PJF possam obter maior participação nas capacitações e, conseqüentemente, o próximo plano possa ser construído com maior percentual de respostas desse segmento.

Ainda no que tange ao perfil dos entrevistados foi indagado sobre o gênero, idade e escolaridade, sendo que no primeiro item apenas 1 pessoa se identificou como não-binária e a maioria se denominou como mulher-cis (88,4%), conforme é possível visualizar no gráfico a seguir:

GRÁFICO 12



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 1 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários.



Esses dados seguem a tendência nacional apontado no Boletim da Vigilância Socioassistencial expedido pela Secretaria Nacional de Assistência Social/Ministério de Desenvolvimento Social em 2018:

GRÁFICO 13



Fonte: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria Nacional de Assistência Social. Boletim Mulheres no SUAS. Brasília: MDS, 2018, v. 5. (Boletins Vigilância Socioassistencial) Disponível em: <https://blog-suas.cidadania.gov.br/wp-content/uploads/2018/06/Boletim-5-CGPVIS.pdf>

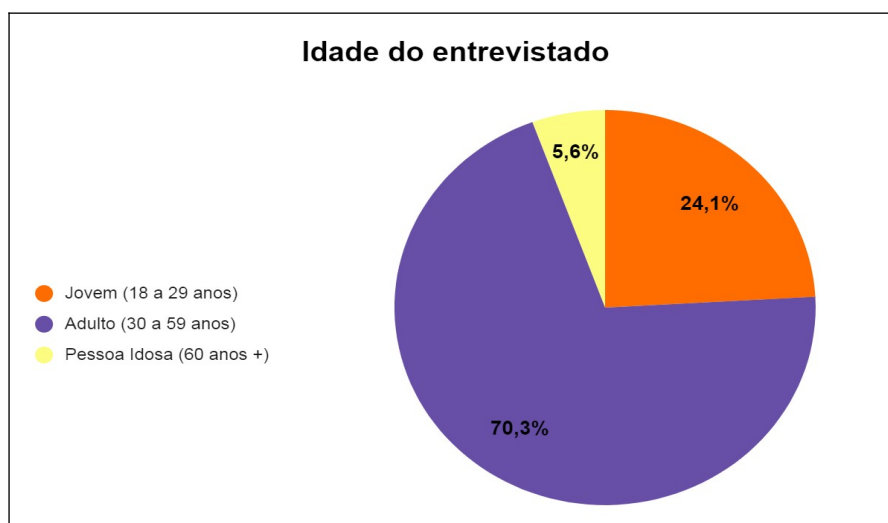
Como é possível perceber, independente do nível de complexidade e tipo de unidade, as mulheres trabalhadoras são a grande maioria no SUAS. Nesse sentido, não se pode perder de vista uma postura crítica sobre as determinações que a Política de Assistência Social carrega na sua própria força de trabalho que cotidianamente oferta serviços/programas/projetos/benefícios. Diz respeito às reflexões sobre as multitarefas realizadas por essas mulheres trabalhadoras, o cuidado com os filhos e demais dependentes, a Saúde Mental da Mulher, entre outros.

Em relação a idade dos entrevistados a maior parte está na faixa etária de 30



a 59 anos (70,3%) e com menor expressão estão as pessoas idosas (5,6%). No gráfico correspondente é possível observar todas as faixas etárias e seus respectivos percentuais:

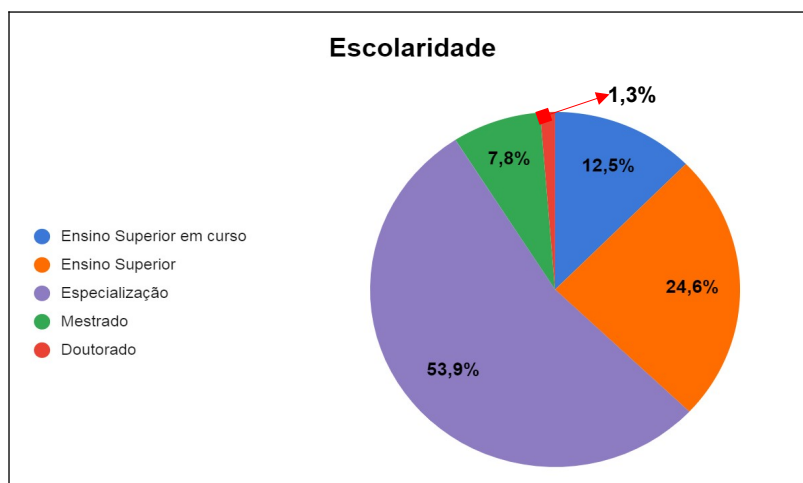
GRÁFICO 14



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 1 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários

Já quando indagados sobre a escolaridade, a maior parte dos entrevistados informou possuir Especialização (53,9%); seguido pelo Ensino Superior (24,6%) e, em 3º lugar, foi registrado o Ensino Superior em Curso (12,5%), lembrando que este formulário também se destinou aos estagiários. Além desses níveis de escolaridade, também apareceram com menor expressão o Mestrado e Doutorado como é possível perceber no gráfico abaixo:

GRÁFICO 15

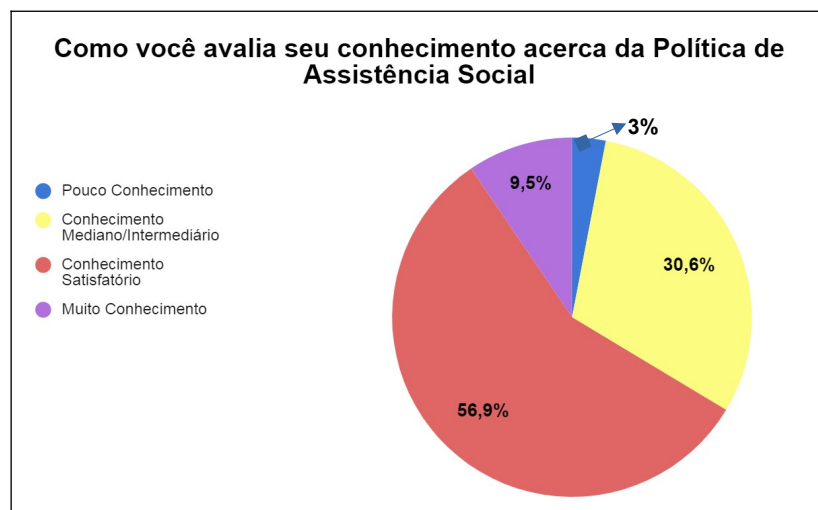


Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 1 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários.

Antes de adentrar aos temas elencados para capacitação compete registrar os dados encontrados referente a pergunta sobre o nível de conhecimento acerca da Política de Assistência Social dos Gestores/TNS/Estagiários. Dentro dessa autoavaliação, 56,9% dos entrevistados afirmaram que possuem um *Conhecimento Satisfatório*. Isso demonstra um avanço em relação a pesquisa realizada no ano de 2023, onde uma das questões identificadas foi o pouco conhecimento do SUAS, sendo importante não deixar de considerar as especificidades de cada pesquisa, conforme já descrito anteriormente. Abaixo se apresenta os níveis de conhecimento da Política de Assistência Social indicado pelos entrevistados:



GRÁFICO 16



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 1 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários.

Em relação aos temas que os entrevistados consideram prioritários para as capacitações da Política de Assistência Social, o quadro abaixo demonstra em escala decrescente os temas elencados, sendo que cada entrevistado pôde assinalar até 5 escolhas:



TABELA 1

Marque os 5 temas que você considera prioritários para as capacitações na Política de Assistência Social	
Articulação entre os níveis de proteção social	108
Competências Técnicas dos profissionais do SUAS e a interdisciplinariedade	101
Política de Assistência Social: introdução aos marcos normativos (LOAS, Política Nacional da Assistência Social, NOB, Tipificação dos Serviços Socioassistenciais)	92
A concepção do cuidado no Acolhimento Institucional por ciclo de vida	82
CAD Único, Programas Sociais e Benefícios Socioassistenciais (Auxílio Moradia, Natalidade, Vulnerabilidade e Funeral)	77
Primeiros Socorros	71
Instrumentos Técnicos e operativos para a realização do Trabalho no SUAS	62
Interface SUAS, Sistema de Justiça e Sistema de Garantia de Direitos	57
Alinhamento de Conceitos (Risco, Vulnerabilidade Social, Acolhida, etc)	57
Mediação de Conflitos	56
Parceria SAS e REDE SUAS (Chamamento Público, Formalização de Parceria, Prestação de Contas, etc)	54
Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com Transtorno Mental	53
Trabalho em rede (Intersetorialidade)	52
Identificação das violências/violações conforme Resolução CNAS nº109/2009 e Caderno de Orientações Técnicas do CREAS	51
Trabalho Social com Famílias com Crianças/Adolescentes em situação de Trabalho Infantil/Mendicância	47
Vigilância Socioassistencial	46
Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas Idosas	42
Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com uso Abusivo de Álcool e/ou outras Drogas	40
Trabalho Social com Pessoa em Situação de Rua	39
Trabalho Social com Grupos Populacionais Tradicionais Específicos (Migrantes, Ciganos, Quilombolas, entre outros)	35
Acolhida (Recepção)	35
Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com Deficiência	28
Controle Social no SUAS (COREAS, Financiamento e Papel dos Conselheiros)	27
Convênios e Contratações no Âmbito da Administração Pública	21
Ferramentas Digitais para o cotidiano de Trabalho (GeSUAS, Plataforma Prefeitura Ágil, Excel, Google Sheets, Power BI, etc)	21
Organização Institucional e Planejamento Estratégico (comunicação interna, processos de trabalho, fluxos e procedimentos, etc)	16
Outros	12
Gestão Financeira e Orçamentária	10

Fonte: Tabela gerada a partir da planilha do Google Forms/Formulário 1 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários



É interessante destacar que o tema mais assinalado pelos entrevistados está em consonância com o *Princípio da Integralidade da Proteção Social*, previsto no art. 3º da NOB-SUAS/2012. Este princípio organizativo que trata da completude das provisões das ofertas através da articulação entre os diferentes serviços/programas/projetos/benefícios, tem sido um grande objetivo da SAS na estruturação de suas ações. Trata-se de pensar o usuário em suas necessidades sociais de forma integral, questionando criticamente o quanto e quais proteções esses indivíduos requerem. Neste sentido, investir em capacitações formais e/ou espaços de debates como, por exemplo, Rodas de Conversa são formas da Educação Permanente contribuir nessa reflexão e estruturação do SUAS de forma mais ampliada e articulada.

Sobre os temas escolhidos em menor número, observa-se que, 3 possuem relação com a gestão da Política de Assistência Social e/ou Administração Pública. Dentro desse escopo cabe lembrar que a PNEP traz em seu texto um percurso formativo específico sobre a gestão do SUAS destinado “(...) à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de gestão do SUAS, em consonância às normativas vigentes (BRASIL, 2013, p.42).”

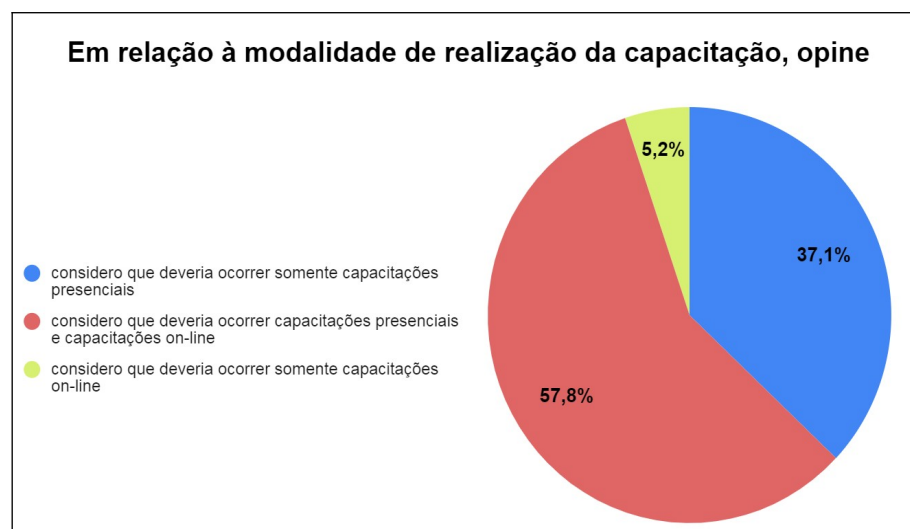
Neste sentido, embora os temas *Convênios e Contratações no Âmbito da Administração Pública*; *Ferramentas Digitais para o cotidiano de Trabalho*; *Organização Institucional e Planejamento Estratégico e Gestão Financeira e Orçamentária* não tenham sido destaques na escolha dos entrevistados, dizem respeito a um conjunto de temas de fundamental importância para se avançar cada vez mais na profissionalização e gestão do SUAS. Além disso, não se pode perder de vista que a Política de Assistência Social é uma política de Estado e está submetida ao ordenamento burocrático e jurídico-legal da Administração Pública.

Quando os Gestores/TNS/Estagiários foram indagados sobre a modalidade de realização das capacitações, 57,8% responderam que deveriam ocorrer capacitações presenciais e capacitações on-line. Com uma expressão considerável ficou a opção de somente capacitações presenciais (37,1%), sendo que poucos entrevistados assinalaram ter o desejo de participar somente de capacitações on-



line (5,2%), como é possível visualizar no gráfico:

GRÁFICO 17

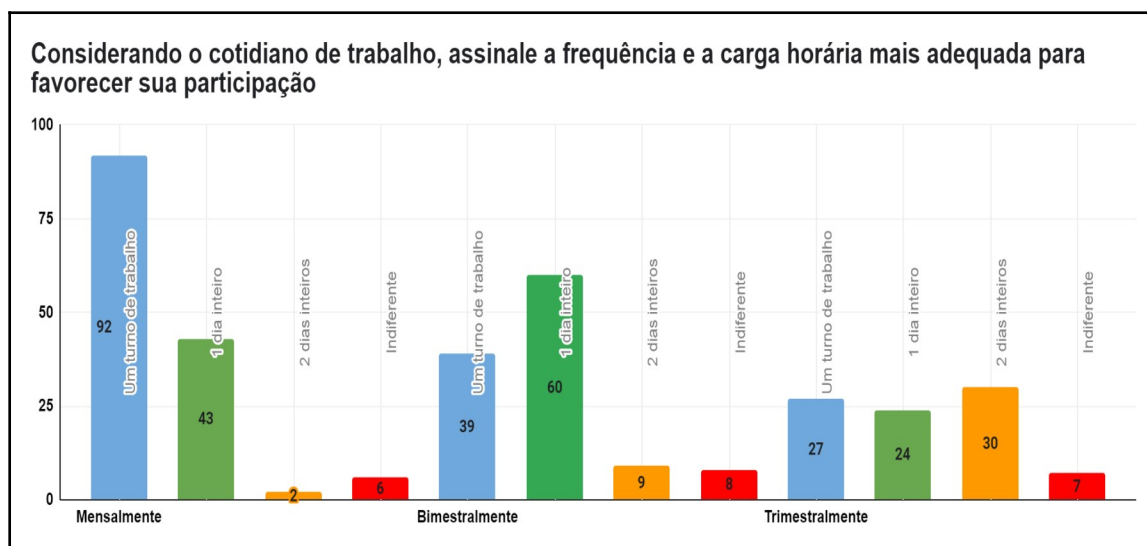


Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 1 – Levantamento de Necessidades de capacitação destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários.

Para se compreender as formas mais adequadas de estruturar as ações da Educação Permanente em sintonia com o cotidiano dos serviços também se perguntou aos entrevistados acerca da periodicidade de meses e carga horária (considerada em turnos/dias de trabalho). O gráfico abaixo demonstra que a frequência mais escolhida pelos entrevistados foi para a realização de capacitações mensais com duração de um turno de trabalho e, em 2º lugar, capacitações bimestrais com um dia inteiro de trabalho:



GRÁFICO 18



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 1 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários

Ao serem indagados sobre as dificuldades que os Gestores/TNS/Estagiários encontram para as ações da Educação Permanente, a questão mais assinalada foi a *dificuldade de participar das capacitações realizadas fora do horário de trabalho* (84 respostas). Em seguida, apareceu a *dificuldade de organizar as tarefas de forma a priorizar as ações de qualificação* (66 respostas) e a 3ª opção mais registrada foi a *dificuldade de participar das capacitações realizadas no horário de trabalho devido a agenda de compromissos ser muito intensa* (51 respostas). No quadro abaixo estão listadas todas as opções de respostas em escala decrescente, lembrando que nesta pergunta o entrevistado poderia escolher mais de uma resposta:



TABELA 2

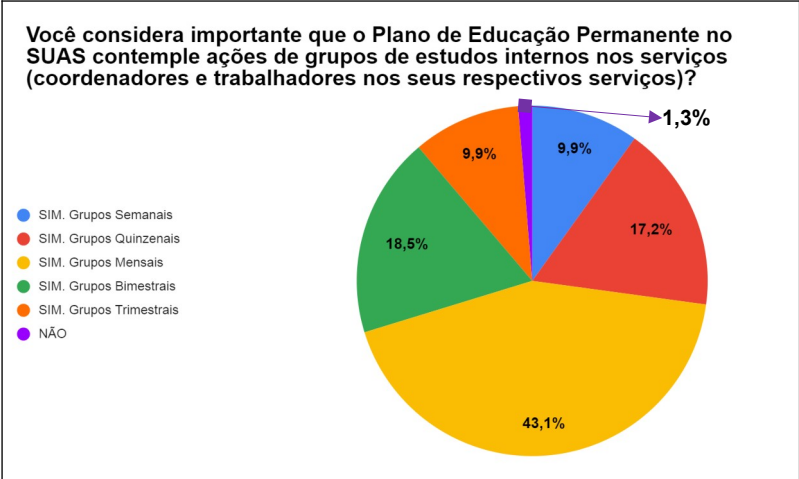
Quais os maiores entraves/dificuldades você identifica para as ações de capacitação/aprimoramento como trabalhador ou gestor do SUAS?	
Dificuldade de participar das capacitações realizadas fora do horário de trabalho	84
Dificuldade de organizar as tarefas de forma a priorizar as ações de qualificação (gestão do tempo)	66
Dificuldade de participar das capacitações realizadas no horário de trabalho devido agenda de compromissos ser muito intensa	51
Incompreensão de outras pessoas quanto à importância das ações de Educação Permanente par a melhoria na execução da Política de Assistência Social no município (equipe de trabalho, chefia imediata, gestão, entre outros)	38
Dificuldade ou Inconstância em reunir a equipe para realização de grupo de estudo	30
As capacitações que já participei se mostraram muito distantes da realidade	20
Tenho dificuldade em participar de atividades on-line seja devido recursos materiais (internet, computador, celular, etc) ou por adaptação a esta modalidade de ensino	20
Outro	9
Dificuldade de liberação durante o trabalho para participar das ações de Educação Permanente	6

Fonte: Tabela gerada a partir da planilha do Google Forms/Formulário 1 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários.

As duas últimas questões estruturadas do Formulário 1 se referiam a realização de grupos de estudo, sendo este, um importante instrumento para vinculação da Educação Permanente na prática do cotidiano profissional. Uma das perguntas questionou se os entrevistados consideravam ou não importantes grupos de estudos internos na Unidade e a frequência para sua realização. A opção mais escolhida pelos Gestores/TNS/Estagiários foi a realização de *Grupos Mensais* e 3 entrevistados consideram NÃO ser importante a realização de grupo de estudo internos na Unidade, conforme é possível observar no gráfico abaixo:



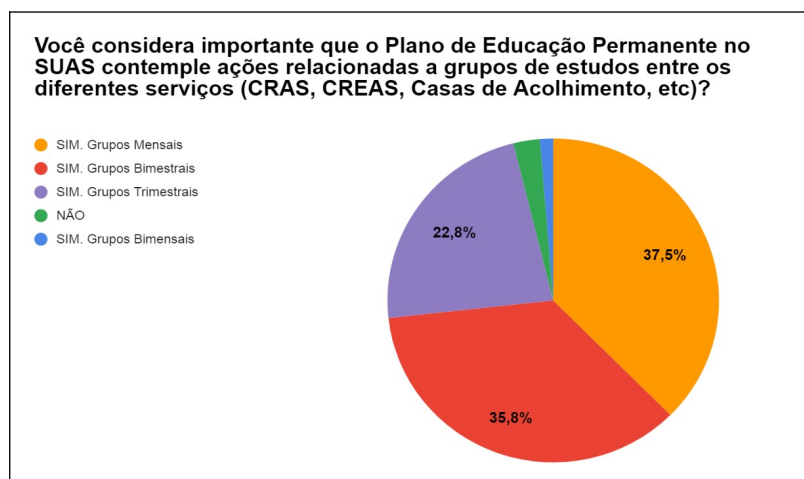
GRÁFICO 19



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 1 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários.

Na outra questão sobre a realização de Grupo de Estudo o objetivo era identificar se os entrevistados consideram importante que estes possam ocorrer entre os diferentes serviços dos diferentes níveis de Proteção Social do SUAS, sendo que 6 pessoas responderam NÃO. Já as respostas com maiores percentuais foram referentes a realização de Grupos Mensais e Bimestrais que, inclusive apresentaram percentuais bem próximos, como se pode verificar:

GRÁFICO 20



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 1 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários.⁶

A última questão do Formulário 1 consistia numa pergunta aberta onde o entrevistado escrevia livremente, se desejasse, uma sugestão/observação que considerava importante para a construção do Plano de Educação Permanente no SUAS. Assim, dos 232 formulários preenchidos, cabe registrar que 72 pessoas responderam a essa questão. Conforme foi realizado nos levantamentos no ano de 2023, essas respostas foram analisadas com base na Análise de Conteúdo. A partir das categorizações realizadas foi possível obter 13 categorias que estão elencadas no quadro a seguir em ordem decrescente conforme número de repetições:

⁶ O destaque em verde do gráfico se refere aos entrevistados que não consideram importante a realização deste tipo de grupo de estudo, correspondendo a 2,6% e o destaque em azul se refere a realização de Grupos Bimensais com 1,3%.



TABELA 3

Por último, deixe aqui uma sugestão/observação que considera importante para a construção do Plano de Educação Permanente no SUAS	Número de Repetições:
Capacitações mais práticas e afinadas com o cotidiano	8
Capacitações que contemple toda equipe	6
Capacitação com espaços para trocas de conhecimento e de experiência	5
Piso salarial justo para os profissionais do SUAS	5
Capacitações adequadas a carga horária do Assistente Social	4
horários alternados para as capacitações	4
Construção coletiva das ações da Educação Permanente	4
Realização de grupos de estudo/grupos de trabalho	3
Disponibilização de link's e sites (Ex: SEDESE, Mistério, etc) de capacitação on-line	2
Capacitações sobre o Trabalho no CREAS	2
Capacitações contínuas	2
Capacitações mensais	2
Convite para profissionais externo para contribuírem com as capacitações	2

Fonte: Tabela de Categorização e Tabulação gerada a partir do Google Forms/Formulário 1 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Gestores, Técnicos de Nível Superior e Estagiários – controle interno DAGI/SSVM/SAS/PJF.

Essas observações/sugestões categorizadas devem ser contempladas na elaboração do Cronograma do PMEP-SUAS/JF mas, sobretudo, na organização e desenvolvimento das ações de capacitação. Entrementes, não se pode perder de vista algumas especificidades como é o caso do piso salarial para os trabalhadores do SUAS. Esse apontamento vai para além da Educação Permanente, envolve a Gestão do Trabalho que de acordo a NOB-RH/SUAS, 2006, p.64 refere-se

(...) a gestão do processo de trabalho necessário ao funcionamento da organização do sistema, que abarca novos desenhos organizacionais, educação permanente, despreciação do trabalho, avaliação de desempenho, adequação dos perfis profissionais às necessidades do SUAS, processos de negociação do trabalho, sistemas de informação e planos de carreira, entre outros aspectos.



Nesse sentido, envolve uma estrutura organizacional-administrativa mais ampla e fundamentalmente requer uma mobilização coletiva. Aqui, vale lembrar que na última Conferência Municipal de Assistência Social, realizada no ano de 2023, uma das deliberações consistia na criação do Fórum de Trabalhadores da Assistência Social de Juiz de Fora. Uma organização mais coesa e propositiva por parte de todos que fazem parte desta política é um elemento central para se caminhar de forma mais orgânica e democrática nessa proposição, sendo necessário que a qualificação propiciada pela Educação Permanente seja incorporada nessa valorização profissional.

Em suma, é importante destacar que o processo de qualificação e desenvolvimento das competências socioprofissionais⁷ na Educação Permanente não deve ser entendido somente nas ações formais. O fomento aos momentos de trocas de experiências entre os diferentes serviços e também nas próprias Unidades/Setores com os pares com os quais cotidianamente se realizam as ações são cruciais para estimular a reflexão crítica, investigativa e propositiva sobre o fazer profissional. É sob essa perspectiva que este PMEP-SUAS/JF almeja contribuir com “(...) a qualificação daqueles que planejam, organizam, operam e exercem o controle social do Sistema: os gestores, os trabalhadores e os conselheiros (BRASIL, 2013, p.35).”

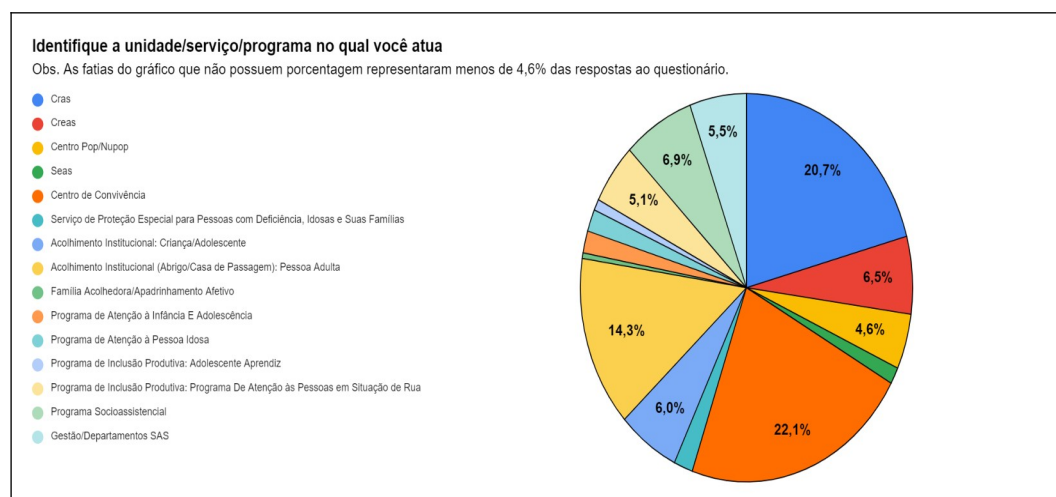
7 É necessário esclarecer que o desenvolvimento de competências socioprofissionais aqui é tratada na perspectiva da PNEP, não cabendo uma visão reducionista do entendimento de ser um simples treinamento técnico. As competências socioprofissionais, para efeitos da Educação Permanente, são compreendidas na sua tridimensionalidade: técnica, ética e política.



FORMULÁRIO 2 – LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO DESTINADO AO TÉCNICO DE NÍVEL FUNDAMENTAL E TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO

Participaram desta pesquisa, **217 trabalhadores entre Técnicos de Nível Fundamental e de Nível Médio do Sistema Único de Assistência Social** do Município de Juiz de Fora. Em relação a Identificação da unidade/serviço/programa no qual o/a entrevistado atua, a maioria das respostas foi de entrevistados que atuam em Centros de Convivência com 22,1%, seguido por aqueles lotados nos CRAS, com 20,7% e nos Acolhimentos Institucionais (Abrigo/Casa de Passagem): Pessoa Adulta, com 14,3% das respostas. Outras respostas com maior incidência são também: Programa Socioassistencial (6,9%), CREAS (6,5%), Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes (6,0%), Gestão/Departamentos SAS (5,5%), Programa de Inclusão Produtiva: Programa de Atenção às Pessoas em Situação de Rua (5,1%) e Centro POP/NUPOP (4,6%). No gráfico abaixo é possível ver toda **distribuição** por unidade/serviço/programa:

GRÁFICO 21



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 2 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Técnicos de Nível Fundamental e de Nível Médio.



Um dos dados que chama atenção neste gráfico se refere ao fato de não ter havido participação neste levantamento de nenhum trabalhador de unidades socioassistenciais do Acolhimento Institucional: ILPI, Programa de Inclusão Produtiva: Formação Socioprofissional e Programa de Habilitação e Reabilitação. Dados que sugerem a possibilidade de não terem tido compreensão da relevância desta pesquisa e/ou não dimensão do reflexo da sua opinião para a qualificação da Política Pública de Assistência Social, em especial no processo cotidiano do trabalho da Unidade/Setor onde estão alocados. Também constata-se que as Ofertas Socioassistenciais com menor número de formulários preenchidos foram: Serviço de Proteção Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e Suas Famílias, Programa de Atenção à Infância e Adolescência, Programa de Atenção à Pessoa Idosa, Serviço Especializado de Abordagem Social (SEAS), Programa de Inclusão Produtiva: Adolescente Aprendiz e Família Acolhedora/Apadrinhamento Afetivo.

A participação dos profissionais de nível médio e fundamental para a elaboração do PMEP-SUAS/JF é essencial, considerando que esses formam um grande quantitativo de Recursos Humanos no SUAS e sua atuação junto às equipes técnicas dão sustentação ao acompanhamento/atendimento realizado às famílias e indivíduos. Em razão disso, sua qualificação é de suma importância para a garantia e efetivação das seguranças afiançadas, conforme previsto na PNAS, com vistas à proteção social a quem dela necessitar, a saber:

A proteção social deve garantir as seguintes seguranças: segurança de sobrevivência (de rendimento e de autonomia); de acolhida; de convívio ou convivência familiar.

A segurança de rendimentos não é uma compensação do valor do salário mínimo inadequado, mas a garantia de que todos tenham uma forma monetária de garantir sua sobrevivência, independentemente de suas limitações para o trabalho ou do desemprego. É o caso de pessoas com deficiência, idosos, desempregados, famílias numerosas, famílias desprovidas das condições básicas para sua reprodução social em padrão digno e cidadã.

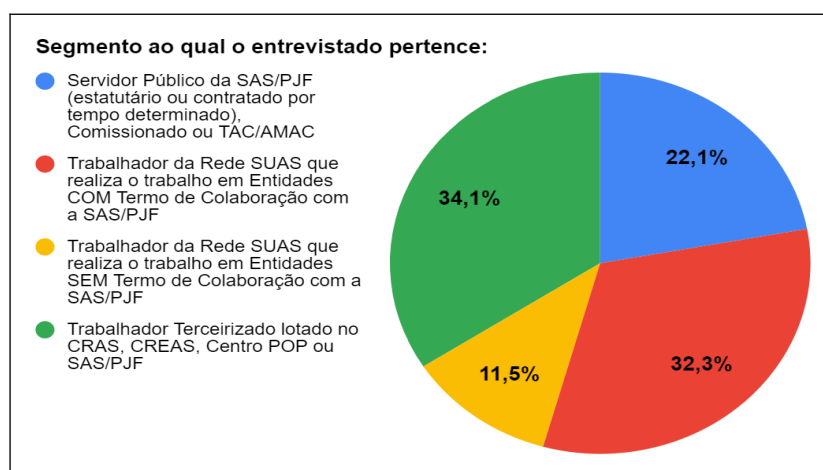
Por segurança da acolhida, entende-se como uma das seguranças primordiais da política de assistência social. Ela opera com a provisão de necessidades humanas que começa com os direitos à alimentação, ao vestuário e ao abrigo, próprios à vida humana em sociedade. A conquista da autonomia na provisão dessas necessidades básicas é a orientação desta segurança da assistência social. É possível, todavia, que alguns indivíduos não conquistem por toda a sua vida, ou por um período dela, autonomia destas provisões básicas, por exemplo, pela idade - uma criança ou um



idoso -, por alguma deficiência ou por uma restrição momentânea ou contínua da saúde física ou mental.

[...] A segurança da vivência familiar ou a segurança do convívio é uma das necessidades a ser preenchida pela política de assistência social. Isto supõe a não aceitação de situações de reclusão, de situações de perda das relações. [...] É na relação que o ser cria sua identidade e reconhece a sua subjetividade. A dimensão societária da vida desenvolve potencialidades, subjetividades coletivas, construções culturais, políticas e, sobretudo, os processos civilizatórios (BRASIL, 2005, p. 31).

GRÁFICO 22



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 2 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Técnicos de Nível Fundamental e de Nível Médio.

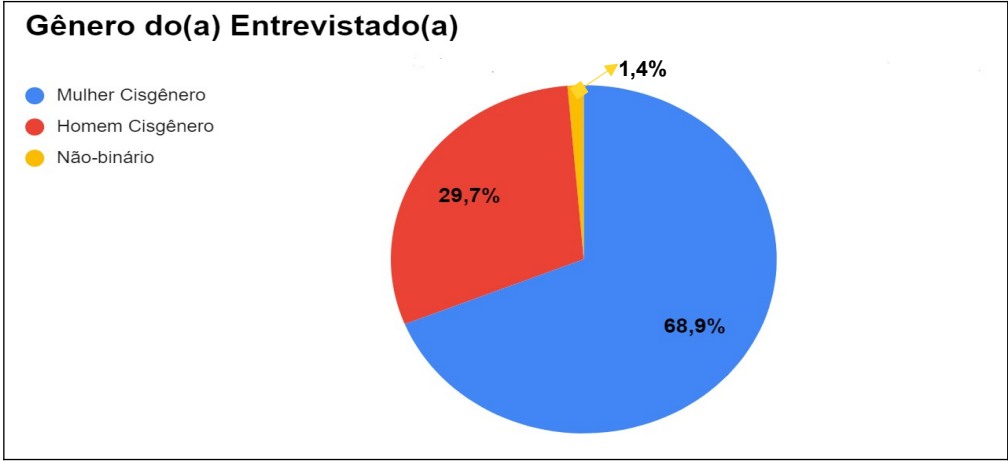
Sobre o **segmento ao qual os trabalhadores do SUAS pertencem**, temos que 34,1% são trabalhadores terceirizados lotados no CRAS, CREAS, Centro POP ou SAS/PJF, 32,3% são trabalhadores da rede SUAS que realizam o trabalho em Entidades COM Termo de Colaboração com a SAS/PJF, 22,1% são trabalhadores da SAS/PJF (estatutário ou contratado por tempo determinado), comissionado ou TAC/AMAC e 11,5% são trabalhadores da Rede SUAS que realiza o trabalho em Entidades SEM Termo de Colaboração com a SAS/PJF. Esse dado coaduna com as informações identificadas no Formulário 1 em relação aos Gestores, TNS e Estagiários, onde os trabalhadores das entidades SEM Termo de Colaboração também foram constatados em menor número. Assim, reforça-se a necessidade de



ao longo do desenvolvimento deste PMEP-SUAS/JF a gestão da SAS criar estratégias de aproximação com esses parceiros.

Ainda no que tange ao perfil dos entrevistados no que se refere ao **gênero**, apenas 1,4% se identificam como pessoas não-binárias; 29,7% se identifica como homens cis e 69% como mulheres cis, conforme o gráfico a seguir:

GRÁFICO 23

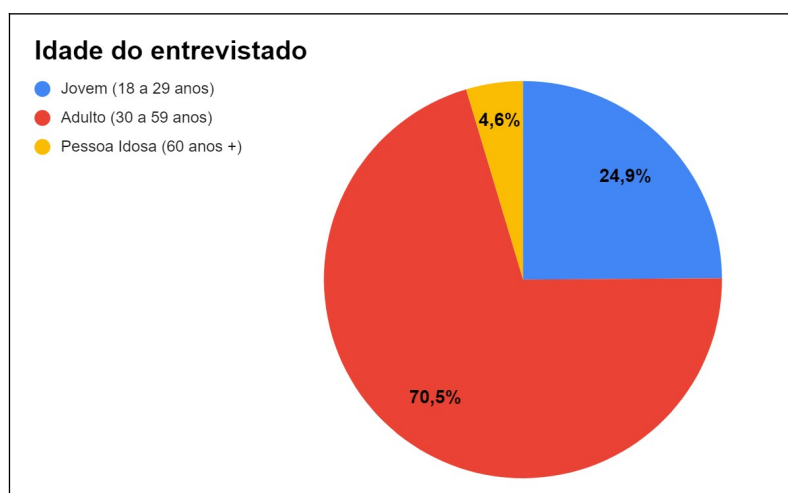


Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 2 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Técnicos de Nível Fundamental e de Nível Médio.

Como é possível perceber, independente do nível de complexidade e tipo de unidade ou setor, as mulheres trabalhadoras são a grande maioria no SUAS. Nesse sentido, não se pode perder de vista uma postura crítica sobre as determinações que a Política de Assistência Social carrega na sua própria força de trabalho que, além de trabalhadoras do SUAS, muitas, também, são usuárias das ofertas socioassistenciais - serviços/programas/projetos/benefícios. Assim, tal como pontuado na análise do Formulário 1, para além das reflexões sobre esta mulher, trabalhadora do SUAS, há necessidade de se ter um olhar mais refinado, enxergando-a como multifacetada e não como realizadora de multitarefas⁸.

⁸ Para uma reflexão sobre este termo, vide: <https://www.nemesisneuro.com/post/a-mulher-multitarefa-e-o-mito-da-super-hero%C3%ADna>

GRÁFICO 24

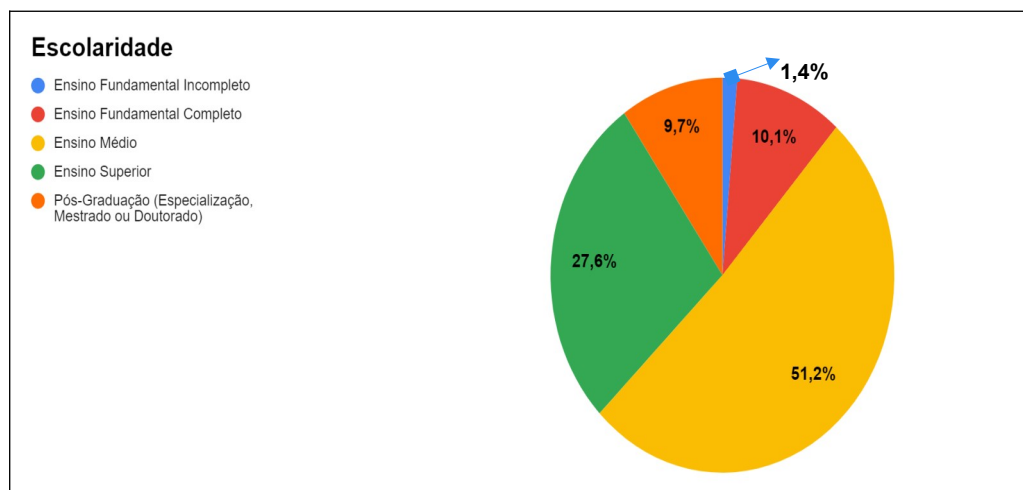


Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 2 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Técnicos de Nível Fundamental e de Nível Médio.

Quanto à **escolaridade** dos participantes da pesquisa, dos 217 trabalhadores técnicos de nível fundamental e nível médio, a maioria respondeu ter cursado até o nível médio de ensino (51,2%), seguido pelo de trabalhadores que fizeram também o nível superior (27,6%); ensino fundamental completo (10,1%), ensino fundamental incompleto (1,4%) e pós-graduação (9,7%), incluindo Mestrado e Doutorado, de acordo com o gráfico a seguir:



GRÁFICO 25



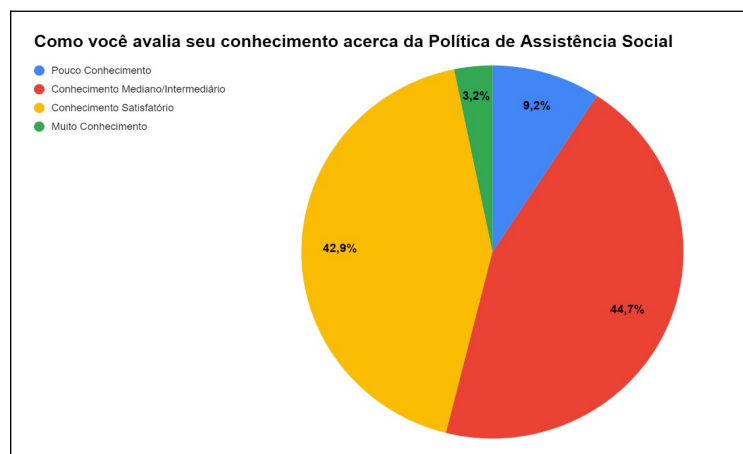
Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 2 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Técnicos de Nível Fundamental e de Nível Médio.

Importante observar que, nos cargos que têm como pré-requisito o Ensino Médio Completo, 10,1% responderam que têm pelo menos, uma Pós-Graduação, ou seja, Especialização e/ou Mestrado e/ou Doutorado, o que contribui de forma importante para a qualificação do desempenho das funções nas unidades socioassistenciais.

Quanto ao **conhecimento acerca da Política de Assistência Social**, a questão propõe uma autoavaliação dos trabalhadores que preencheram o formulário, 44,7% possuem conhecimento mediano/intermediário sobre esta Política; 42,9% consideram seu conhecimento acerca do tema como satisfatório; 9,2% responderam que possuem pouco conhecimento e 3,2% se autoavaliaram possuir muito conhecimento sobre o tema, conforme o gráfico abaixo:



GRÁFICO 26



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 2 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Técnicos de Nível Fundamental e de Nível Médio.

Analisando os dados constata-se que, mais da metade (53,9%) avaliam o conhecimento acerca da Política de Assistência Social como não satisfatório. Esse dado sinaliza a importância de um Plano de Educação Permanente para os trabalhadores do SUAS, considerando as temáticas identificadas para o fortalecimento desta Política Pública.

Em relação aos temas, os trabalhadores que responderam ao formulário, consideraram como prioritários para as capacitações da Política de Assistência Social, os temas elencados, conforme quadro abaixo:



TABELA 4

Marque os 5 temas que você considera prioritários para as capacitações na Política de Assistência Social	
CadÚnico, Programas Sociais e Benefícios Socioassistenciais (Auxílio Moradia, Natalidade, Vulnerabilidade e Funeral)	114
Política de Assistência Social: introdução aos marcos normativos (LOAS, PNAS, NOB, Tipificação dos Serviços Socioassistenciais)	80
Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas Idosas	72
Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com Deficiência	65
Articulação entre os níveis de proteção social	63
Trabalho Social com Pessoa em Situação de Rua	58
Alinhamento de Conceitos (Risco, Vulnerabilidade Social, Acolhida, etc)	57
Mediação de Conflitos	55
Trabalho Social com Famílias com Crianças/Adolescentes em situação de Trabalho Infantil/Mendicância	52
Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com uso Abusivo de Álcool e/ou outras Drogas	45
Competências Técnicas dos profissionais do SUAS e a interdisciplinariedade	43
Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com Transtorno Mental	43
Primeiros Socorros	37
Trabalho Social com Grupos Populacionais Tradicionais Específicos (Migrantes, Ciganos, Quilombolas, entre outros)	36
Vigilância Socioassistencial	33
Organização Institucional e Planejamento Estratégico (comunicação interna, processos de trabalho, fluxos e procedimentos, etc)	33
Parceria SAS e REDE SUAS (Chamamento Público, Formalização de Parceria, Prestação de Contas, etc)	32
Acolhida (Recepção)	32
Instrumentos Técnicos e operativos para a realização do Trabalho no SUAS	31
Ferramentas Digitais para o cotidiano de Trabalho (GeSUAS, Plataforma Prefeitura Ágil, Excel, Google Sheets, Power BI, etc)	28
Interface SUAS, Sistema de Justiça e Sistema de Garantia de Direitos	27



A concepção do cuidado no Acolhimento Institucional por ciclo de vida	24
Identificação das violências/violações conforme Resolução CNAS nº109/2009 e Caderno de Orientações Técnicas do CREAS	23
Trabalho em rede (Intersectorialidade)	23
Gestão Financeira e Orçamentária	15
Controle Social no SUAS (COREAS, Financiamento e Papel dos Conselheiros)	12
Convênios e Contratações no Âmbito da Administração Pública	8
Outros	5

Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 2 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Técnicos de Nível Fundamental e de Nível Médio.

Ao observar a Tabela acima é importante destacar o interesse em aprofundar o conhecimento no **Cadastro Único**, instrumento que é considerado porta de entrada para os Programas Sociais, bem como sobre os **Benefícios Socioassistenciais (Auxílio Moradia, Natalidade, Vulnerabilidade e Funeral)**, regulamentados no município de Juiz de Fora em 2022, através do Decreto do Executivo 15.296/2022, que institui os Benefícios Eventuais da Política Pública da Assistência Social.

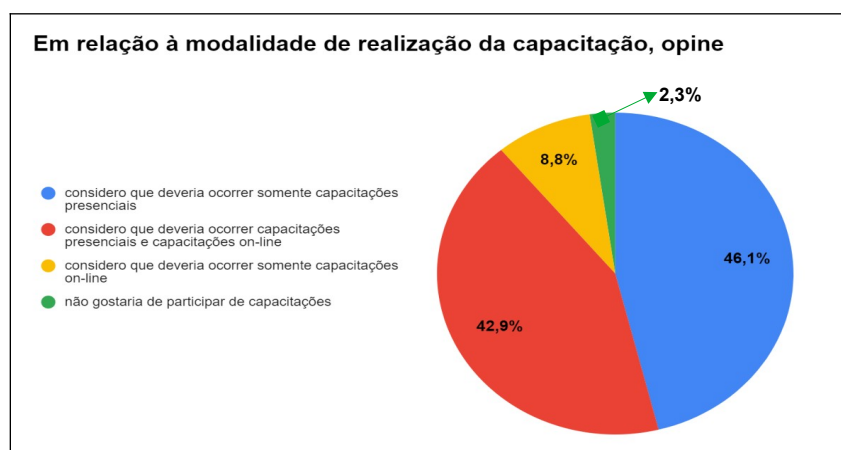
Tais Ofertas objetivam atender a realidade socioeconômica de Juiz de Fora que acompanha a do país, no que se refere a um aumento crescente da demanda por acesso a benefícios, por parte da população. Destaca-se aqui o Auxílio por situação de Vulnerabilidade Temporária, que corresponde ao acesso a condições e meios para suprir a reprodução social cotidiana do cidadão e de sua família, principalmente a de alimentação. Em Juiz de Fora, o acesso a esse benefício eventual, se dá através de avaliação técnica nos Centros de Referência de Assistência Social e consiste no repasse de quatro parcelas no valor de R\$150,00.

Os outros quatro temas que apareceram como prioritários para as capacitações na Política de Assistência Social foram: introdução aos marcos normativos (7,0%), Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas Idosas (6,3%), Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com Deficiência (5,7%) e Articulação entre os níveis de Proteção Social (5,5%).



Quanto às **modalidades de realização das capacitações**, os entrevistados mostraram maior interesse em participar de capacitações presenciais, com 46,1% das respostas, 42,9% responderam que deveriam ocorrer capacitações on-line e presenciais, 8,8% disseram que gostariam somente de capacitações realizadas de maneira on-line e 2,3% afirmaram ainda que não gostariam de participar das capacitações, conforme o gráfico a seguir:

GRÁFICO 27

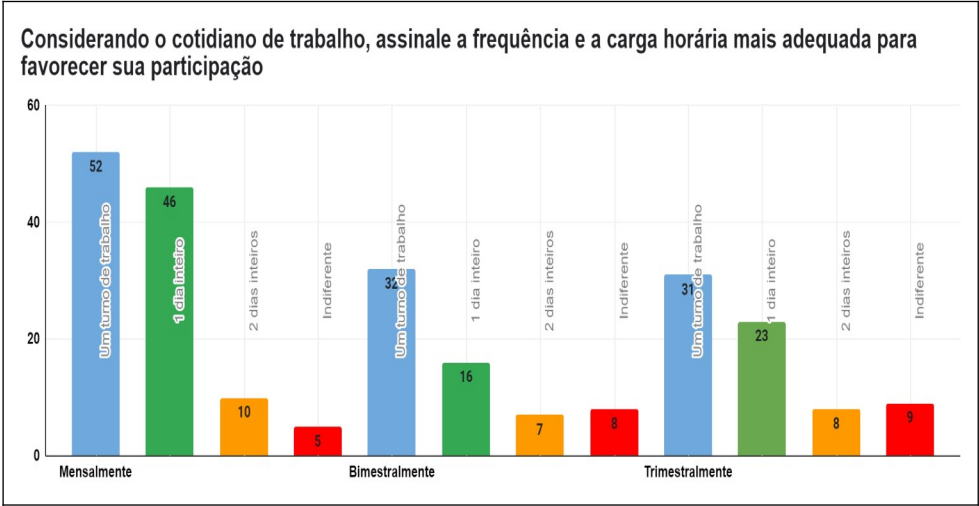


Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 2 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Técnicos de Nível Fundamental e de Nível Médio.

Considerando o cotidiano de trabalho, os entrevistados puderam assinalar a **frequência e a carga horária, mais adequada, para favorecer a sua participação nas capacitações**, tendo sido consenso que esses momentos de formação independente da periodicidade, aconteçam no decorrer de um turno do dia, seguido por um dia inteiro, conforme o gráfico abaixo. Do ponto de vista da frequência, as respostas mostram que a maioria prefere que as capacitações sejam realizadas mensalmente (113), seguido por trimestralmente (71) ou bimestralmente (63).



GRÁFICO 28



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 2 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Técnicos de Nível Fundamental e de Nível Médio.

Na questão “**Quais os maiores entraves/dificuldades o/a trabalhador/a identifica para as ações de capacitação/aprimoramento como trabalhador ou gestor do SUAS?**”, conforme quadro abaixo, constata-se que 29,4% dos trabalhadores do SUAS sinalizaram a dificuldade de participar das capacitações realizadas fora do horário de trabalho. Um dado importante, considerando que cumprem uma jornada de trabalho de 40 horas semanais e comprometer um outro turno do dia pode refletir em impactos na qualidade de vida e bem-estar do/a trabalhador/a, apesar de ser fato, que todo conhecimento não se perde, é capital intelectual.



TABELA 5

Quais os maiores entraves/dificuldades você identifica para as ações de capacitação/aprimoramento como trabalhador ou gestor do SUAS?	
Dificuldade de participar das capacitações realizadas fora do horário de trabalho	68
Incompreensão de outras pessoas quanto à importância das ações de Educação Permanente par a melhoria na execução da Política de Assistência Social no município (equipe de trabalho, chefia imediata, gestão, entre outros)	37
As capacitações que já participei se mostraram muito distantes da realidade	33
Dificuldade de organizar as tarefas de forma a priorizar as ações de qualificação (gestão do tempo)	23
Tenho dificuldade em participar de atividades on-line seja devido recursos materiais (internet, computador, celular, etc) ou por adaptação a esta modalidade de ensino	19
Dificuldade de participar das capacitações realizadas no horário de trabalho devido agenda de compromissos ser muito intensa	15
Dificuldade ou Inconstância em reunir a equipe para realização de grupo de estudo	15
Outro	13
Dificuldade de liberação durante o trabalho para participar das ações de Educação Permanente	8

Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 2 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Técnicos de Nível Fundamental e de Nível Médio.

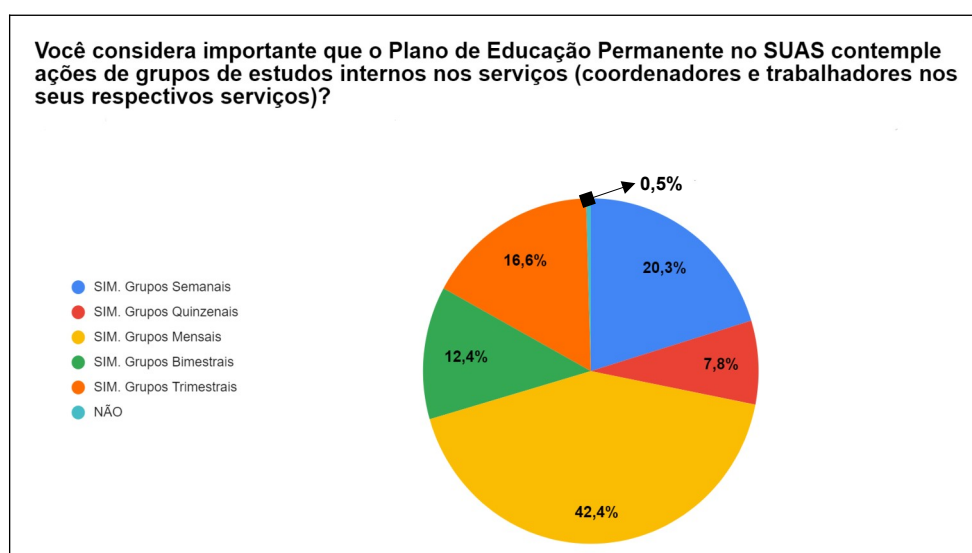
Outras dificuldades identificadas foram a incompreensão de outras pessoas quanto à importância das ações de Educação Permanente para a melhoria na execução da Política de Assistência Social no município (16,0%); as capacitações de que participou se mostraram muito distantes da realidade (14,3%); dificuldades



de organizar as tarefas de forma a priorizar as ações de qualificação - gestão de tempo (10%); dificuldade em participar de atividades on-line seja devido recursos materiais ou por adaptação a modalidade de ensino (8,2%).

Quanto ao **Plano de Educação Permanente no SUAS** contemplar ações de grupos de estudos internos nos serviços 42,4% preferem grupos mensais; 20,3%, grupos semanais; 12,4%, grupos bimestrais; 16,6%, grupos trimestrais; 7,8%, grupos quinzenais; e 0,5% discordaram dos demais que consideram os grupos de estudos importantes, de acordo com o gráfico a seguir:

GRÁFICO 29

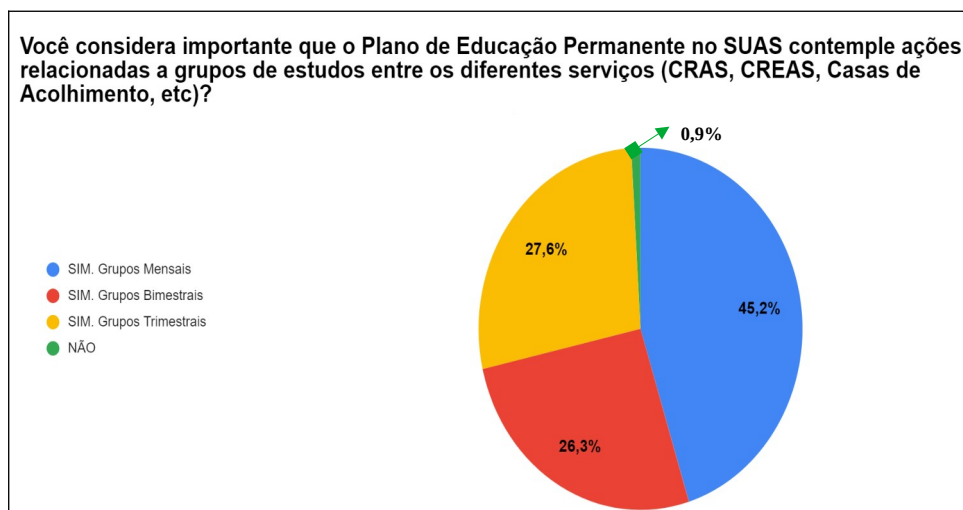


Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 2 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Técnicos de Nível Fundamental e de Nível Médio.

Na outra questão sobre a realização de **Grupo de Estudo** o objetivo era identificar se os entrevistados consideram importante que estes possam ocorrer **entre os diferentes serviços dos diferentes níveis de Proteção Social do SUAS**, 45,2% dos trabalhadores acham que a ação é importante, devendo acontecer mensalmente; 27,6%, trimestralmente; 26,3% bimestralmente; e 0,9% não consideram essa ação importante, conforme pode-se constatar abaixo:



GRÁFICO 30



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 2 – Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a Técnicos de Nível Fundamental e de Nível Médio.

A última questão do Formulário 2 consistia numa pergunta aberta onde o entrevistado escrevia livremente, se desejasse, uma sugestão/observação que considerava importante para a construção do Plano de Educação Permanente no SUAS. Assim, dos 217 forms preenchidos, cabe registrar que 68 pessoas responderam a essa questão. Conforme foi realizado nos levantamentos no ano de 2023, essas respostas foram analisadas com base no seu conteúdo. A partir das categorizações realizadas, foi possível obter 12 categorias que estão elencadas no quadro a seguir em ordem decrescente conforme número de repetições:



TABELA 6

Por último, deixe aqui uma sugestão/observação que considera importante para a construção do Plano de Educação Permanente no SUAS	Número de Repetições
Valorização e ampliação de capacitações importância na qualificação - nivelamento de informações (conhecimento).	17
Foco em temáticas específicas e ligadas ao cotidiano/ prática do trabalho.	12
Se disseram já contemplados.	8
Importância do atendimento da Assistência Social e de outras políticas públicas na promoção do usuário.	6
Sugestões diversas de periodicidade e formato das capacitações.	6
Construção coletiva do plano de educação permanente e de sua execução.	4
Capacitação também para interação entre unidades executoras de uma mesma oferta e ainda integração da Rede.	4
Preocupação com as condições de trabalho e segurança do trabalhador.	3
Realidade dos acolhidos, apoio aos educadores e cuidadores.	3
Capacitações com estudo de caso e outras dinâmicas.	3
Que as capacitações sejam acompanhadas de avaliação da apreensão do conteúdo.	2
Promover capacitações com acessibilidade para PCD.	1

Fonte: Tabela de Categorização e Tabulação gerada a partir do Google Forms/Formulário 2 Levantamento de Necessidades de Capacitação destinado a TNM e TNF.¹⁰

¹⁰ É importante frisar que esta Tabela se refere a uma pergunta não estruturada, o que possibilita ao entrevistado múltiplas respostas na mesma pergunta. Assim, o quantitativo de respostas não é igual ao universo de pessoas entrevistadas, visto que uma mesma pessoa pode ter aglutinado algumas questões para a pergunta realizada.



Essas observações/sugestões categorizadas, assim como já mencionado na tabulação do Formulário 1, estão contempladas na elaboração do Cronograma do PMEP-SUAS/JF mas, sobretudo, na organização e desenvolvimento das ações de capacitação. Prevaleceu nas respostas a valorização da Educação Permanente, com a indicação de um maior número de capacitações e ações formativas, o que aponta uma necessidade que os trabalhadores possuem de aprendizado sistematizado e periódico que auxiliem a qualificação dos processos de trabalho.

O quadro acima aponta que os entrevistados buscam por conhecimentos voltados para sua área de intervenção específica e mostram que as ações devem considerar os desafios e possibilidades de cada serviço e programa. Essa demanda corrobora com as orientações da Política Nacional de Educação Permanente no SUAS (PNEP-SUAS), a qual assinala que as intervenções sociopedagógicas devem ter significado para os trabalhadores, onde os processos de aprendizagem façam sentido para as equipes e criem arcabouços teóricos e práticos para construir suas próprias identidades.

Foi também indicada na pesquisa a demanda por capacitações dinâmicas, práticas, que utilizem diferentes modelos, como por exemplo, estudo de caso. Deve ser registrada também a questão referente a acessibilidade de pessoas com deficiência e a construção coletiva destes momentos formativos. Cumpre informar que, também com vistas a esta construção coletiva apontada pelos trabalhadores, o processo de elaboração do Plano Municipal foi registrado numa plataforma, a qual permite acompanhamento de diversos setores da Secretaria de Assistência e de seus Equipamentos Estatais. Esta ferramenta permite o acesso a todas as pautas e atas nela anexadas, onde Gestores e Técnicos têm ciência da evolução do documento e consequentemente a possibilidade de participação em sua formulação.

A Política Nacional de Educação Permanente no SUAS orienta que as ações de capacitação devem ter estruturas dinâmicas com a escolha de estratégias pedagógicas interativas, criativas e lúdicas, adequando-as aos diferentes públicos da Política de Assistência Social e garantindo a acessibilidade das pessoas com deficiência (PNEP-SUAS,2013). Para além disto, as sugestões sinalizaram, que no cotidiano do trabalho, possam ter maior conhecimento da realidade do usuário, na perspectiva de uma intervenção mais qualificada.



Algumas especificidades registradas nas respostas dos TNM's e TNF's, mesmo sem uma ligação direta com a Educação Permanente, foram consideradas, pois incidem diretamente na execução do trabalho. Foi apontada, por exemplo, a importância do trabalho em Rede e não só uma integração entre as Ofertas Socioassistenciais, mas também a articulação com outras Políticas Setoriais. Além disso, destacaram o acesso à educação; creches e, principalmente, ao mercado de trabalho com vistas à promoção do usuário. Há que se considerar também a preocupação dos funcionários com as condições de trabalho e segurança. E por fim alguns registros sugerem que os momentos de formação sejam acompanhados de avaliação do conteúdo apreendido, demonstram a valorização do conhecimento, sendo este necessário para a qualificação dos processos de trabalho.

FORMULÁRIO 3 – LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO COM OS REPRESENTANTES DE USUÁRIOS (COREAS)

Primeiramente é importante esclarecer que a escolha em entrevistar o segmento dos usuários dos COREAS teve como objetivo reafirmar o compromisso inscrito nas normativas da Política de Assistência Social que pressupõem uma gestão descentralizada, democrática e participativa no SUAS. A própria construção da Política Nacional de Educação Permanente contou com a participação de organizações de representantes de usuários com o objetivo de dar voz a todos os segmentos para a construção dessa política. Sob esse mesmo direcionamento, o PMEP-SUAS/JF 2024-2028 também buscou *“criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação”* (2013, p.29).

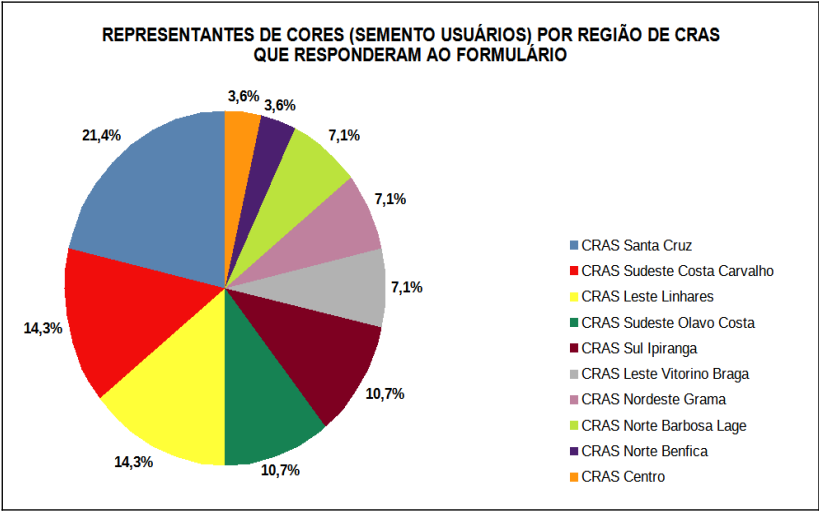
Para a realização deste levantamento, o Grupo de Trabalho do PMEP-SUAS/JF contou com a parceria das equipes das unidades de CRAS no município, sendo utilizado o próprio espaço das reuniões dos COREAS, a fim de favorecer a



adesão dos conselheiros usuários no preenchimento do instrumental. Para as orientações pertinentes a aplicação do formulário foi realizado um memorando em plataforma digital oficial da PJF destinado ao Departamento de Proteção Social Básica (DPB) e Supervisora da SAS responsável pelo acompanhamento dos CRAS. Além disso, a representante do DPB no GT ficou responsável por fazer a mediação e esclarecimentos necessários, sendo o ponto focal nesta ação.

Do total de 54 conselheiros usuários empossados¹¹, foi possível obter o preenchimento de 28 formulários, correspondendo a 51,8% do universo de representantes de usuários dos COREAS em funcionamento. Segue abaixo o gráfico com a distribuição de representantes por regiões de CRAS, sendo expressiva a participação dos conselheiros usuários que fazem parte da região do CRAS Santa Cruz:

GRÁFICO 31



Fonte: Tabulação de Dados referente ao Levantamento de Necessidade de capacitação com os representantes de usuários (COREAS).

11 Informação disponível no site oficial da PJF através do [ATO N.º 002/2024](#) – SAS/CMAS/JF – Atualização dos representantes para composição dos Conselhos Regionais de Assistência Social de Juiz de Fora – COREAS/JF para o biênio 2022/2024. Publicado em: 04/07/2024.



A primeira pergunta realizada aos conselheiros usuários foi sobre a avaliação deles em relação ao segmento que consideram que mais necessita de capacitação. Vale destacar que, com grande relevância, em 1º lugar ficou a opção referente aos conselheiros do CMAS e COREAS com 28 respostas. Essa informação coaduna com os dados encontrados na pesquisa realizada no ano de 2023 com os conselheiros municipais do CMAS, onde a autoavaliação acerca do conhecimento sobre a Política de Assistência Social foi considerada mediana. O quadro abaixo demonstra todas as opções de segmentos e nº de entrevistados que assinalou cada uma das opções, lembrando que esta pergunta possibilitava múltiplas respostas:

TABELA 7

Na sua avaliação, qual segmento do SUAS você considera que mais necessita ser capacitado?	
Segmento:	Respostas:
Conselheiros CMAS e COREAS	28
Trabalhadores do SUAS	11
Gestores do SUAS	8

Fonte: Tabulação de Dados referente ao Levantamento de Necessidade de Capacitação com os representantes de usuários (COREAS).

Em relação aos temas prioritários para as capacitações, na visão dos conselheiros usuários, o tema que foi apontado com maior destaque se refere aos *Programas e Benefícios Sociais (BPC, Bolsa Família, Auxílio Moradia, etc)*, sendo que 14 entrevistados assinalaram essa opção. Já os temas com menor expressão foram *Primeiros Socorros* e *Como Acolher os usuários nos Serviços* com a escolha de um entrevistado para cada uma dessas opções, respectivamente. A tabela a seguir apresenta todos os temas em escala decrescente de prioridade:



TABELA 8

Quais os temas prioritários a serem trabalhados nas Capacitação (marque até 5 opções)	
Programas e Benefícios Sociais (BPC, Bolsa Família, Auxílio Moradia, etc)	16
Leis da Política de Assistência Social	14
Trabalho com a Pessoa Idosa	14
Conhecimento sobre tipos de violência e violação de direitos	14
Trabalho em rede (com os outros serviços como escolas, UBS, CAPS, entre outros)	14
Trabalho com pessoas que fazem uso abusivo de álcool e outras drogas	12
Trabalho da Política de Assistência Social com a Justiça e outros órgãos (conselho tutelar, Ministério Público, Vara da Infância e Juventude)	12
Trabalho com Pessoas com Transtorno Mental	11
Controle Social no SUAS (papel dos conselheiros, funcionamento e leis do CMAS, fundo Conselho)	10
Trabalho com as Pessoas com Deficiência	7
Outros	7
Trabalho Infantil	6
Financiamento da Política de Assistência Social	4
Uso da informática para auxiliar no trabalho	4
Mediação de Conflitos	2
Como acolher os usuários nos serviços	1
Primeiros Socorros	1

Fonte: Tabulação de Dados referente ao Levantamento de Necessidade de Capacitação com os representantes de usuários (COREAS).

Em relação aos temas para capacitações, chama atenção a pouca referência que os conselheiros usuários fizeram ao tema *Financiamento da Política de Assistência Social* (destaque em vermelho na tabela). Esse dado aponta para a importância de fomentar a “participação da população, por meio de organizações representativas, na formulação das políticas e no controle das ações em todos os níveis” (BRASIL, 2013, p.33). Neste sentido, o tema Financiamento da Política de Assistência Social é de suma importância para contribuir na qualificação e desenvolvimento de competências das organizações que representam a população usuária enquanto agentes que estão diretamente vinculados ao monitoramento e controle social do SUAS.



FORMULÁRIO 4 – LEVANTAMENTO DE ATIVIDADES DA SUPERVISÃO TÉCNICA

A PNEP/SUAS apresenta em seu texto 3 tipos de capacitações para o desenvolvimento dos seus percursos formativos que são a *Capacitação Introdutória*, *Capacitação de Atualização* e a *Supervisão Técnica*, sendo esta última entendida como:

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 responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. 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 e questões motivadoras. (BRASIL, 2013, p.44)

Neste sentido, ao considerar que dentre as atribuições das Supervisões da SAS que realizam o acompanhamento de serviços, programas, projetos e benefícios está previsto a promoção de orientações técnicas, o monitoramento e instrução dos processos administrativos, bem como o acompanhamento das atividades desenvolvidas, identifica-se a realização de ações que respondem a esse tipo de capacitação (Supervisão Técnica), prevista pela PNEP. É importante registrar que as supervisões que realizam esse acompanhamento cumprem um papel tático-operacional, sendo o elo articulador da organização institucional-administrativa da gestão do SUAS no município e a execução de ações por parte das equipes.

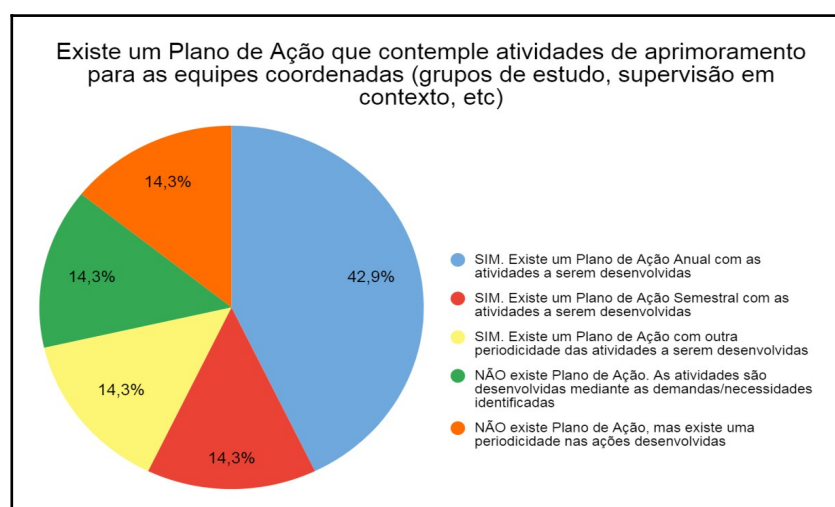
Esses Supervisores realizam cotidianamente formas de qualificação dos profissionais das diversas instituições do SUAS, discutindo fluxos de trabalho, protocolos de atendimento, estudos de caso, elaboração/acompanhamento de planos de ação das Unidades, etc. Por esta razão, faz-se necessário compreender como esses profissionais vêm estruturando suas ações de acompanhamento das equipes. Cabe esclarecer que, com essas atribuições de acompanhamento,



atualmente, a SAS possui 7 supervisores: 3 no Departamento de Proteção Social Básica, 2 no Departamento de Proteção Social Especial/Média Complexidade e 2 no Departamento de Proteção Social Especial/Alta Complexidade.

Um ponto positivo a se destacar é que todos os 7 supervisores que realizam o acompanhamento de serviços, programas, projetos e benefícios responderam ao questionário semiestruturado, permitindo identificar como eles organizam e/ou planejam seu trabalho. Com essa finalidade, a primeira questão abordada no questionário se referiu a existência ou não de um Plano de Ação para as atividades de supervisão das equipes sob sua responsabilidade, sendo que a maioria dos supervisores (71,5%) afirmaram existir um Plano de Ação junto às equipes coordenadas. No gráfico abaixo seguem as opções de forma detalhada:

GRÁFICO 32



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 4 – Levantamento de Atividades de Supervisão Técnica.

A segunda pergunta realizada buscou identificar se os serviços acompanhados pelos Supervisores da SAS possuem grupos de estudo e/ou outra forma de capacitação interna, sendo que não houve resposta negativa para essa questão. Com pouca diferença, a maioria dos supervisores (57,1%) informaram que



ocorrem atividades internas de aprimoramento profissional COM periodicidade estabelecida e os demais (42,9%) disseram que essas atividades internas ocorrem, porém SEM periodicidade estabelecida. Acredita-se que um alinhamento mínimo quanto a periodicidade dessas formas de capacitação interna possa favorecer a continuidade e sistematização das ações.

Trata-se de construir um espaço comum no qual as equipes acompanhadas possam contar e se fortalecer nas reflexões e proposições de atuação. Nesse sentido, os supervisores lotados na SAS que realizam o acompanhamento dos serviços, programas, projetos e benefícios devem ser um dos instrumentos catalisadores desses espaços. Conforme descrito na Resolução nº N° 6, de 13 de Abril de 2016, que estabelece parâmetros nacionais para implementação, desenvolvimento e certificação da Supervisão Técnica, como ação de capacitação do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, a Supervisão Técnica deve ser entendida como

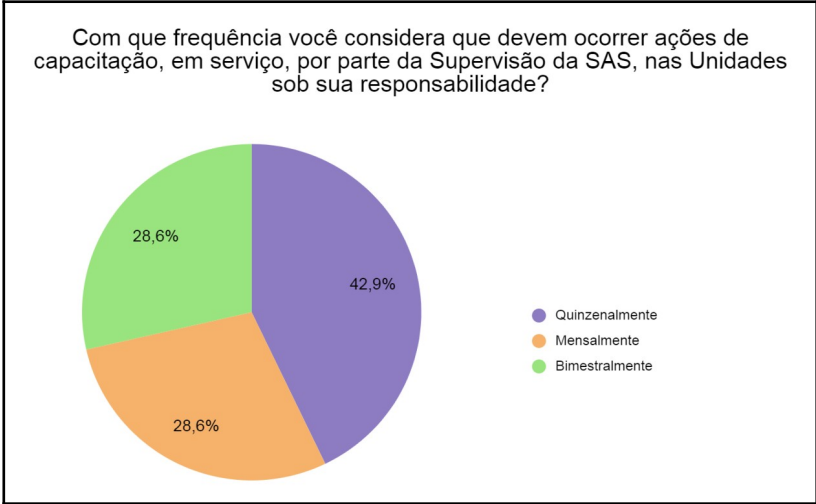
Art. 3º (...) um tempo na organização do trabalho que deve mobilizar gestores e trabalhadores para reflexão e estudo coletivo acerca de questões relacionadas aos seus processos cotidianos de trabalho, às suas práticas profissionais, às articulações com o território, na perspectiva institucional e intersetorial.

Art. 4º A Supervisão Técnica tem por objetivo geral fornecer subsídios teóricos, metodológicos, técnicos, operativos e éticos para a construção crítica e criativa de novas alternativas de intervenção aos trabalhadores do SUAS e elevar a qualidade do provimento dos serviços, programas, projetos, benefícios socioassistenciais e transferência de renda e da gestão do Sistema, contribuindo para a ressignificação das ofertas da Assistência Social e potencializando o pleno cumprimento de suas funções e seguranças afiançadas, na perspectiva da garantia de direitos. (BRASIL, 2016, p.2)

A terceira indagação se referiu a frequência que os supervisores consideram necessária para as ações de capacitação, em serviço, por parte da Supervisão da SAS, nas Unidades sob sua responsabilidade. Como é possível visualizar abaixo a frequência mais assinalada foi a realização de ações quinzenais com 42,9%:



GRÁFICO 33



Fonte: Gráficos gerados a partir do Google Forms/Formulário 4 – Levantamento de Atividades de Supervisão Técnica.

Assim, é possível perceber que embora uma parte considerável dos supervisores não tenha uma periodicidade para as várias formas de capacitações internas, todos eles identificam a importância do estabelecimento de alguma periodicidade para as ações da Supervisão.

Por último, foi solicitado aos supervisores que registrassem alguma sugestão/comentário conforme demonstrado na tabela a seguir:



TABELA 9

Deixe aqui sua sugestão/comentário para as atividades de Supervisão Técnica que você realiza ou considera que são importantes de serem realizadas e gostaria que fossem contempladas na construção do Plano de Educação Permanente no SUAS/PJF 2024-2028
Capacitação na área de Convênios e Fomentos
Acho importante contemplar a mediação para orientar os gestores envolvidos no processo de supervisão.
Gestão de Recursos Humanos e o papel do supervisor de unidade
Capacitação sobre Mediação de conflitos
Capacitação sobre usos abusivo de Spas no contexto da pop de Rua
Capacitação sobre trabalho com violências na Pop Rua
Realização de discussão de casos semanais
GT de estudos da atuação das categorias profissionais inseridas no serviço
Supervisão em contexto para educadores sociais
Ações que envolvem planejamento estratégico
Precisamos de garantia orçamentária e financeira para uso de recursos na organização de nossas capacitações.

Fonte: Respostas extraídas da questão aberta do Google Forms/Formulário 4 – Levantamento de Atividades de Supervisão Técnica.

Ao observar as informações acima e fazendo a categorização conforme a ideia central dos comentários pode se dizer que 4 conteúdos estão relacionados à gestão; 3 relativos à realização de outras formas de capacitação profissional, 2 conteúdos relacionados ao Trabalho com População em Situação de Rua e com esse mesmo quantitativo abordagens sobre Mediação. Um dado que chama a atenção é a preocupação de boa parte dos supervisores entrevistados com os conteúdos relacionados à gestão, visto que, conforme já mencionado, essa função tem um papel estratégico dentro do organograma da SAS na articulação entre a gestão e execução do SUAS. Nesse sentido, é importante que o supervisor, para além dos conteúdos técnicos, tenha em seu fazer profissional o aprimoramento das discussões sobre orçamento, planejamento estratégico, construção de fluxos e processos de trabalho, entre outros. Isso remete a importância de que os



5. CRONOGRAMA DE AÇÕES:

Percurso Formativo	Temas	2 0 2 4	2 0 2 5	2 0 2 6	2 0 2 7	2 0 2 8	G r u p o A (*)	G r u p o B (*)	G r u p o C (*)
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Articulação entre os níveis de proteção social		X	X	X	X	X	X	



Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	CadÚnico, Programas Sociais e Benefícios Socioassistenciais (Auxílio Moradia, Natalidade, Vulnerabilidade e Funeral)	X	X	X	X	X	X	X	X
Controle Social do SUAS	Documentos normatizadores do CMAS importantes para atuação do Conselheiro municipal	X		X		X			X
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Política de Assistência Social: introdução aos marcos normativos (LOAS, Política Nacional da Assistência Social, NOB, Tipificação dos Serviços Socioassistenciais)	X	X	X	X	X	X	X	X
Controle Social do SUAS	Papel e competências dos Conselheiros Municipais	X	X		X				X



Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas Idosas		X			X			
Gestão do SUAS	Financiamento na Política de Assistência Social			X		X			X
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	A concepção do Cuidado no Acolhimento Institucional por ciclo de vida			X			X		



Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com Deficiência			X				X	
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Conhecimento sobre tipos de violência e violações de direitos				X				X
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Trabalho em Rede (com outros serviços como escolas, UBS,CAPS, entre outros)			X		X			X



Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	A construção histórica da Assistência Social no Brasil e em Juiz de Fora	X			X				X
Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Competências Técnicas dos profissionais do SUAS e a interdisciplinariedade		X		X		X		
Gestão do SUAS	Ferramentas e Legislações da Administração Pública	X	X	X	X	X	X		



Proveniente de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Habilidades Comportamentais		X		X		X		
	Total por ano:	6	8	9	9	8	7	5	8

(*)**OBS.:** Legenda → *Grupo A:* Gestores, Técnico de Nível Superior e Estagiários; *Grupo B:* Técnico de Nível Fundamental e Médio; *Grupo C:* Conselheiros Regionais e Municipais do CMAS



Ações de Educação Permanente Executadas em 2024 ^(*):

Para o desenvolvimento das capacitações abaixo listadas a SAS contou com os seguintes parceiros externos: Centro de Referência em Direitos Humanos, IF Sudeste, Paulus Social, profissionais autônomos com relevante experiência em áreas específicas, SEDESE, Secretaria de Recursos Humanos, Secretaria Especial de Direitos Humanos, UFJF (CREPEIA e Faculdade de Serviço Social), Serviço Social do INSS e Universidade GeSUAS.

TEMA GERAIS	Nº DE PARTICIPANTES	Nº DE CAPACITAÇÕES	PÚBLICO-ALVO
GESUAS	187	24	TNM, TNS e Gestores
Intervenção com Usuários em uso de abusivo de Álcool e outras Drogas	105	2	TNS
Orientações para o Trabalho com Migrante Internacional	140	15	TNF, TNM, TNS
Capacitação Introdutória - CadÚnico	6	2	TNM e TNS
Qualificação de informações e orientações gerais sobre CadÚnico	83	12	TNM e TNS
Trabalho com População em Situação de Rua	117	3	TNS
Habilidades Comportamentais	84	8	TNF, TNM e TNS



A Técnica de Visita Domiciliar como estratégia de Acompanhamento no SUAS	85	3	TNS
Violência/Violação de Direitos	103	2	TNS
O Trabalho do Programa Apadrinhamento Afetivo	17	2	TNS
Principais Legislações da Política de Assistência Social	214	17	TNM, TNS e Conselheiros Municipais e Regionais de Assistência Social
Trabalho dos Educadores Sociais nos Acolhimentos para Crianças e Adolescentes	49	2	TNM e TNS
Vigilância Socioassistencial	259	27	TNS e equipe Gestão
Qualificação de Informações sobre BPC e Orientações Previdenciárias	48	2	TNS
Conteúdos relativos a Gestão do SUAS e/ou Administração Pública	67	7	equipe Gestão
A Qualificação Técnica na relação SUAS E Sistema de Justiça	142	8	TNS
Atribuições do Assistente Social e do Psicólogo no SUAS	25	1	TNS
Produção de Documentos Técnicos	136	9	TNS
LGBTQIAPN+	18	1	TNS e TNM
Articulação de Rede	37	5	TNS e TNM



Estudo Proteção Social Básica	65	12	TNS e TNM
Estudo Proteção Social Especial	200	27	TNS e TNM
Trabalho Interdisciplinar e a Construção do Caso	32	4	TNS e TNM
Documentos CMAS e Atribuições dos conselheiros	20	1	Conselheiros Municipais e Regionais de Assistência Social
Atuação dos Educadores Sociais no Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos	36	1	TNM
Seminário: O SUAS em Juiz de Fora: 4 anos promovendo direitos	227	1	TNM, TNS, equipe Gestão e
Curso de Elétrica e Normas de Segurança	8	2	TNM
TOTAL:	2510	200	-----

Fonte de Dados: Tabela de Monitoramento de Ações E.P no SUAS/2024 – controle interno DAGI/SSVM/SAS/PJF.
(*)OBS.: Ações contabilizadas até 30/11/2024; referentes as atividades desenvolvidas pela supervisão responsável pela Educação Permanente na SAS ou informados pelos serviços/programas/projetos da SAS.



Planejamento 2025:

As capacitações serão viabilizadas por meio de ofertas disponibilizadas pelos Governos Federal, Estadual e Municipal contando, ainda, com a realização de Estudo Técnico Preliminar para avaliação da melhor solução no caso das capacitações com temas mais específicos.

Tema	Subtema	Público/Vagas	Turmas	Modalidade	Carga Horária
Articulação entre os níveis de proteção social	Articulação PAIF e PAEFI	120 vagas Grupo A (100 vagas TNS, coordenadores e estagiários CRAS, CREAS e Centro POP + 20 estagiários)	4	Presencial em formato de oficinas	8 horas (2 meses para trabalhar este tema)
		71 vagas Grupo B (apoio administrativo, TNM, cadastrador/entrevistador, educador/orientador social e outros CRAS, CREAS e Centro POP)	3		4 horas



CadÚnico, Programas Sociais e Benefícios Socioassistenciais (Auxílio Moradia, Natalidade, Vulnerabilidade e Funeral)	Capacitação Introdutória (exclusivo para operadores de CadÚnico)	Média de 04 vagas mês/48 vagas no ano Grupo B (demanda varia de acordo com a chegada de novos operadores de CadÚnico)	Não se aplica*	On-line	10 horas
	Atualização sobre programas ligados ao CadÚnico	53 vagas Grupo B (apoio administrativo, TNM, cadastrador/entrevistador CRAS, CREAS e Centro POP)	2	Presencial/ on-line	8 horas (2 meses para trabalhar este tema)
		70 vagas Grupo A (1 TNS de cada OSC com e sem Termo + 14 estagiários)	Não se aplica(*)	On-line	4 horas
	Benefícios Socioassistenciais e Programas de Transferência de Renda no SUAS-JF	120 vagas Grupo A (1 TNS por OSC e 2 TNS/supervisor por Unidade Pública + 20 estagiários)	4	Presencial	4 horas
		70 vagas Grupo C	2	Presencial	4 horas
Política de Assistência Social: introdução aos	Contexto Geral das principais legislações do SUAS	71 vagas Grupo B (1 TNM de 15 Unidades Públicas + 1 vaga para cada uma das 56 Unidades não estatais)	2	Presencial/ on-line	4 horas



marcos normativos (LOAS, Política Nacional da Assistência Social, NOB, Tipificação dos Serviços Socioassistenciais)	Breve contexto LOAS, PNAS, NOB e aprofundamento da Tipificação das Ofertas Socioassistenciais (Nacional e Municipal)	136 vagas Grupo A (126 TNS e coordenadores Unidades Não Parceiras + 10 estagiários)	Não se aplica (*)	on-line	8 horas (2 meses para trabalhar este tema)
	Tipificação das Ofertas Socioassistenciais (Nacional e Municipal)	70 vagas Grupo C	2	Presencial	4 horas
Papel e competências dos Conselheiros municipais	O controle social na Política de Assistência Social: atribuições e desafios dos conselheiros do CMAS e COREAS	70 vagas Grupo C	2	Presencial/ on-line	4 horas



Competências Técnicas dos profissionais do SUAS e a interdisciplinaridade	Orientações técnicas para atuação dos Assistentes Sociais no SUAS	100 vagas Grupo A (74 TNS Assistentes Sociais Unidades Públicas e Unidades com Termo + 26 estagiários)	1	Presencial/ on-line	4 horas
	Orientações técnicas para atuação dos Psicólogos no SUAS	80 vagas Grupo A (70 TNS Psicólogos Unidades Públicas e Unidades com Termo + 10 estagiários)	1		4 horas
	A construção do caso e atuação interdisciplinar no SUAS	196 vagas Grupo A (74 TNS AS, 70 Psi, 3 Adv, 10 Pedagogia e 3 Outros TNS das Unidades Públicas e Unidades com Termo + 36 estagiários)	5	Presencial/ on-line	4 horas
Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoa Idosa	Direitos da Pessoa Idosa e a Acolhida deste público nos serviços, programas, projetos e benefícios no SUAS	96 vagas Grupo B (2 vagas por Unidade pública + 1 vaga por OSC)	3	Presencial/ on-line	4 horas
		70 vagas Grupo C	2	Presencial	4 horas



Habilidades Comportamentais (parceria com SRH/PJF)	Autoconhecimento	71 vagas Grupo A (Supervisores da SAS e Supervisores das Unidades Públicas)	3	Presencial	20 horas (5 meses para trabalhar esse tema)
	Job crafting e significado e sentido do trabalho				
	Relacionamento interpessoal e Inteligência emocional				
	Comunicação assertiva e feedback				
	Flow no trabalho				
Ferramentas e Legislações da Administração Pública	Noções Básicas da Lei 14.133/21 (Lei de Licitação) e 13.019/2014 (Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil – MROSC)	20 vagas Grupo A (Gerentes e Supervisores da SAS)	1	Presencial/ on-line	12 horas (3 meses para trabalhar esse tema)
8 Temas	18 subtemas	1532	37	Presencial/ on-line	114 horas

(*) OBS: Capacitações on-line a serem realizadas de forma assíncrona ou síncrona conforme modalidade a ser disponibilizada pelo Governo Federal, Estadual e/ou Municipal.



6. ORÇAMENTO:

Para o planejamento de oferta das ações de qualificação propostas neste PMEP-SUAS/JF serão utilizados para todo o período a mesma definição da Lei Orçamentária 2025, cuja fonte advém do recurso do IGD-SUAS com a possibilidade de utilização de recursos IGD PBF. Os valores descritos no quadro abaixo estão previstos na Lei Orçamentária Anual de 2025 e recomenda-se que na construção do PPA 2026-2029 possa ser incluído um bloco de recursos específicos para as ações da Educação Permanente e que contemple os indicativos a serem apontados pelo NuMEP/JF.

Ação		Detalhamento da Meta	
Capacitações, Oficinas e outras Formas de Educação Permanente descritas nas ações do Cronograma deste PMEP-SUAS/JF 2024-2028 que estejam em conformidade com os Percursos Formativos da PNEP.		Planejamento, execução e monitoramento das ações de qualificação dos trabalhadores, gestores e controle social do SUAS.	
		Meta: número de trabalhadores/gestores/conselheiros CMAS e COREAS de acordo com cada ação estabelecida	
Orçamento:			
2024/2025	2026	2027	2028
R\$67.200,00	R\$67.200,00	R\$67.200,00	R\$67.200,00
(12 parcelas de 5.600,00)*	(12 parcelas de 5.600,00)	(12 parcelas de 5.600,00)	(12 parcelas de 5.600,00)

(*) Fonte do IGD SUAS 1660009012 e IGD PBF 1660009013 – natureza 339039 (Prestação de Serviço)



7. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO:

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS traz em seu texto a importância do monitoramento das ações de formação e de capacitação, como parte integrante do desenvolvimento desta Política. A premissa básica consiste em acompanhar a realização dos objetivos previstos visando às adequações ao seu aprimoramento, quando necessário.

Nessa direção, a Avaliação das ações de Educação Permanente deve ser entendida como um processo contínuo e dinâmico em busca do aperfeiçoamento do Plano, socializando e dando visibilidade aos objetivos, estratégias e resultados. É importante que este processo de avaliação seja transparente e amplamente participativo, sendo, também, um momento de reflexão-ação dos participantes.

Dessa forma, o monitoramento e a avaliação da Educação Permanente no SUAS são essenciais para garantir que as ações de formação e de capacitação estejam alinhadas com os objetivos deste Sistema e contribuam para o aprimoramento das ofertas socioassistenciais. É por meio desse processo contínuo de avaliação e acompanhamento, que é possível identificar e corrigir eventuais falhas e obter melhores resultados na busca pela efetivação das seguranças afiançadas pela Política Nacional de Assistência Social.

Nessa direção, segue abaixo o quadro sintético com a descrição do processo de monitoramento e avaliação com periodicidade anual. Vale ressaltar que, ao longo dos anos de desenvolvimento do PMEP, outras variáveis de análise poderão ser acrescentadas ou modificadas, caso seja necessário:



Objetivo	Meta	Indicador	Parâmetro de monitoramento
Contribuir para a qualificação dos profissionais e gestores que compõem o SUAS (Unidades Públicas e Unidades que possuem Termo de Colaboração com a SAS)	1-Participações Gerais: 2025: obter pelo menos 1532 participações (meta de participações prevista no planejamento 2025) 2026: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação à participação obtida em 2025. 2027: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação à participação obtida em 2026. 2028: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação à participação obtida em 2027. 2- Específico para gerentes e supervisores tático-operacionais: 2025: pelo menos 10 do total de supervisores e gerentes da SAS	Número de participação dos profissionais do SUAS em atividades de capacitação. nº de gerentes e supervisores tático operacionais participando de atividades de Educação Permanente com conteúdo relacionado às Ferramentas e Legislações da Administração Pública	1)- Banco de Dados com monitoramento das ações coordenado pela Supervisão responsável pela Educação Permanente 2)- Listas de Presença



	participarem de 1 ação (ou mais) de Educação Permanente com conteúdo relacionado à Ferramentas e Legislações da Administração Pública 2026: pelo menos 11 do total de supervisores e gerentes da SAS participarem de 1 ação (ou mais) de Educação Permanente com conteúdo relacionado à Ferramentas e Legislações da Administração Pública 2027: pelo menos 12 do total de supervisores e gerentes da SAS participarem de 1 ação (ou mais) de Educação Permanente com conteúdo relacionado à Ferramentas e Legislações da Administração Pública		
--	--	--	--



	2028: pelo menos 13 do total de supervisores e gerentes da SAS participarem de 1 ação (ou mais) de Educação Permanente com conteúdo relacionado à Ferramentas e Legislações da Administração Pública		
Contribuir para a qualificação do controle social do SUAS	2025: Obter pelo menos 150 participações dos conselheiros do CMAS e COREAS eleitos (taxa de participação referente ao ano de 2024) 2026: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação à participação obtida em 2025. 2027: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação à participação obtida em 2026. 2028: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação à participação obtida em 2027.	Número de participação dos conselheiros COREAS e CMAS em atividades de capacitação	1)- Lista de presença e relação de conselheiros eleitos



Consolidar práticas de estudo no cotidiano dos serviços, programas e projetos do SUAS	2025: Pelo menos 30 grupos de estudo realizados, em 2025, pelas unidades públicas 2026: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação ao nº de grupos de estudos realizados, em 2025, pelas Unidades Públicas. Para as Unidades não estatais se coloca uma meta de 10 grupos de estudo a serem realizados em 2026. 2027: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação ao nº de grupos de estudos realizados, em 2026, pelas Unidades Públicas e o mesmo percentual para as Unidades não estatais. 2028: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação ao nº de grupos de estudos realizados, em 2027, pelas Unidades Públicas e o mesmo	Nº de grupos de estudo anuais realizados pelas unidades públicas e unidades não estatais do SUAS	1)- Banco de Dados com monitoramento das ações coordenado pela Supervisão responsável pela Educação Permanente 2)- Dados CNEAS 3)- Dados CAD SUAS
---	---	--	--



	percentual para as Unidades não estatais.		
Realizar maior aproximação com as Unidades que não possuem Termo de Colaboração com a SAS, com vistas a contribuir para a qualificação do quadro de Recursos Humanos dessas Unidades;	2025: Atingir pelo menos 70% de participação nas vagas ofertadas para as 43 entidades não formalmente parceiras. 2026: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação à participação obtida em 2025. 2027: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação à participação obtida em 2026. 2028: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação à participação obtida em 2027.	Nº de participação dos trabalhadores da rede não formalmente parceira.	1)- Lista de Presença 2)- Dados CNEAS 3)- Dados CAD SUAS 4)- Banco de Dados de Parcerias disponibilizado pelo DRAP
Implantar e consolidar o Núcleo Municipal de Educação Permanente (NuMEP/JF)	2025: Implantar e iniciar o funcionamento do NuMEP/JF com a realização de, pelo menos, 3 reuniões ordinárias no ano e desenvolver, pelo menos,	Número de reuniões e nº de ações realizadas anualmente	1)- Normativa de Criação do NuMEP/JF 2)- Atas das reuniões 3) Registros de



	2 ações de sua competência. 2026: Realizar, pelo menos, 4 reuniões ordinárias no ano. Para as ações a serem desenvolvidas acrescenta-se 1 ação referente às que foram efetivadas em 2024/2025. 2027: Realizar, pelo menos, 5 reuniões ordinárias no ano. Para as ações a serem desenvolvidas acrescenta-se 1 ação referente às que foram efetivadas em 2026. 2028: Manter a realização de, pelo menos, 5 reuniões ordinárias no ano. Para as ações a serem desenvolvidas acrescenta-se 2 ações referentes às que foram efetivadas em 2026.		imagens, publicações na internet e redes sociais
--	---	--	---



Implementar ações de Educação Permanente alinhadas com as demandas do público-alvo do PMEP.	2025: Atingir um índice de satisfação de, no mínimo 60% dos participantes capacitados em cada ação realizada, considerando-se avaliações de Satisfeito e Muito Satisfeito. 2026: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação à avaliação obtida em 2025. 2027: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação à avaliação obtida em 2026. 2028: Acrescenta-se uma meta de 5% em relação à avaliação obtida em 2027.	Nível de satisfação (Muito Insatisfeito, Insatisfeito, Indiferente, Satisfeito e Muito Satisfeito) dos profissionais, gestores e conselheiros do SUAS com as atividades da educação permanente.	Avaliações de reação
Contribuir para a proposição de boas práticas no SUAS	2025: Realizar 1 Seminário, onde os Equipamentos Públicos possam apresentar boas práticas referentes a 100% dos Serviços Estatais (PAIF / PAEFI, Medidas Socioeducativas e Serviço Especializado para Pessoas em Situação de Rua) em	Número de boas práticas apresentadas pelas Unidades Estatais e Não Estatais no Seminário anual.	1)- Lista de Trabalhos inscritos para apresentação no Seminário 2)- Dados CAD SUAS 3)- Dados CNEAS



	Equipamentos Públicos possam apresentar boas práticas referentes aos Serviços por eles executados, com apresentação de até 6 práticas. Acrescenta-se a participação das Organizações da Sociedade Civil COM e SEM Termo de Colaboração com a SAS com apresentação de até 4 Boas Práticas de suas Ofertas Socioassistenciais, em conformidade com os critérios a serem definidos pelo NuMEP/JF. As apresentações deverão ser realizadas, preferencialmente, por Unidades diferentes do ano anterior. 2028: Realizar um 1 Seminário, onde os Equipamentos Públicos possam apresentar boas práticas referentes aos Serviços por eles		
--	--	--	--



	executados, com apresentação de até 5 práticas. Acrescenta-se a participação das Organizações da Sociedade Civil COM e SEM Termo de Colaboração com a SAS com apresentação de até 5 Boas Práticas de suas Ofertas Socioassistenciais, em conformidade com os critérios a serem definidos pelo NuMEP/JF. As apresentações deverão ser realizadas, preferencialmente, por Unidades diferentes do ano anterior.		
--	---	--	--

OBS.: Tendo em vista que o plano foi produzido concomitante às atividades de Educação Permanente realizadas no ano de 2024, o monitoramento neste modelo será realizado a partir de 2025.



8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Assistência Social é uma Política Pública complexa, que demanda conhecimentos técnicos específicos, além de habilidades sociais e emocionais para lidar com as demandas e necessidades dos usuários.

Diante da execução do SUAS em Juiz de Fora, que é o 4º município mais populoso de Minas Gerais e conta com aproximadamente 75 mil famílias inscritas no CADÚnico, é necessário realizar alguns apontamentos.

Existe uma multiplicidade de Serviços e Programas sendo executados no município e também uma multiplicidade de perfis profissionais de trabalhadores do SUAS. Atualmente, registram-se 1043 trabalhadores atuando no município, segundo o Censo SUAS de 2023 e o universo de programas formalmente parceiros. Neste quadro, destaca-se que 70% são profissionais celetistas, metade são de nível médio e mais de 70% são mulheres.

O Plano Municipal de Educação Permanente busca contemplar toda esta diversidade através de suas ações. Além disso, busca inserir, de forma mais efetiva nas ações de qualificação, os profissionais da rede não governamental, das OSCs que possuem Parceria com o município, bem como promover uma maior aproximação com aquelas que não possuem Termo de Colaboração. Cabe destacar que 56 OSCs atuam na Assistência Social em Juiz de Fora, dessas, 13 são formalmente parceiras da SAS/PJF. Ao todo são 100 unidades de atendimento no universo de 56 OSC's. Já a rede governamental conta com 15 unidades, além da execução do Programa Família Extensa.

Toda esta rede de trabalhadores foi convidada a responder o formulário de Levantamento de Necessidades de Capacitação aplicado este ano, e 484 preencheram e enviaram as informações. Cabe apontar que a maioria dos profissionais que responderam ao levantamento eram servidores da rede governamental e das OSCs formalmente parceiras.

Os principais apontamentos deste levantamento registraram a preferência dos profissionais quanto à operacionalização das ações da Educação Permanente. A maioria deles tem predileção por capacitações mensais, que ocorram dentro do



horário de trabalho e utilizem um turno do expediente, realizadas de forma mista (online ou presencial). Também apontaram a necessidade da realização de ações de articulação entre os serviços com frequência bimestral. Indicaram a necessidade de capacitações mais práticas e afinadas com o cotidiano. Os profissionais de nível médio registraram a preferência por capacitações presenciais. O cronograma das ações deste Plano para os próximos 4 anos contemplou todos estes apontamentos, bem como indicativos realizados pelo Grupo de Trabalho que construiu esse PMEP.

Para concretizar as ações da Educação Permanente, o próximo passo é a criação do Núcleo Municipal de Educação Permanente, que é a instância de consulta e assessoramento do Órgão Municipal gestor do SUAS no que diz respeito à implementação desta Política. Este Núcleo deve contar com a participação de gestores, trabalhadores, conselheiros e usuários do SUAS, além de instituições de ensino, pesquisa e extensão.

Todas estas ações apontam para construção de um contexto de políticas públicas garantidoras de direitos socioassistenciais às famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade, risco social ou violação de direitos através da qualificação dos profissionais do SUAS.



RECOMENDAÇÕES

- Criação e consolidação de um Grupo de Trabalho e Estudo com os Supervisores da SAS que realizam o acompanhamento de serviços, programas, projetos e benefícios com regularidade de reuniões bimestrais ou trimestrais com o objetivo de alinhar a construção de fluxos, elaboração de planos de ação, troca de experiências e estudos com apoio da Supervisão responsável pela Educação Permanente;
- Criação e consolidação de um Grupo de Estudo com os Supervisores de CRAS, CREAS e Centro POP com regularidade de reuniões bimestrais ou trimestrais com o objetivo de qualificar a supervisão em contexto nas Unidades através da articulação entre os serviços, alinhamentos de conceitos, ações e proposições.
- Continuidade da parceria com a Secretaria de Recursos Humanos/PJF para o trabalho de desenvolvimento de habilidades comportamentais e outras possibilidades de ofertas da SRH;
- Formação de uma equipe (TNM + equipe multiprofissional) para a Supervisão responsável pela Educação Permanente do SUAS no município de Juiz de Fora para que seja possível o desenvolvimento de toda amplitude de ações previstas neste PMEP-SUAS/JF 2024-2028 que engloba toda a Rede SUAS;
- Orçamento adequado às ações previstas neste PMEP-SUAS/JF 2024-2028 com base no Estudo Técnico Preliminar a ser realizado incluindo, de acordo com a viabilidade e necessidade, outras fontes de recurso de programas e dos blocos de financiamento a depender da finalidade de ação da capacitação, bem como eventuais saldos remanescentes que possam existir, a fim de garantir as diretrizes estabelecidas no Artigo 35º da Resolução da SEDESE nº 643/2018 que pressupõem que o Plano de Educação Permanente no SUAS seja *Sistemático e permanente; Sustentável e Participativo*.



- Em caso de necessidade de priorização na execução orçamentária deve-se primar pelos gastos com pagamento de profissionais para a realização de capacitações e coffee break, seguindo essa ordem de prioridade;
- Criação e atualização periódica, por parte do NuMEP/JF, de um Banco de Consulta de sites, plataformas e outros meios digitais para realização de estudos e capacitações online com conteúdos relativos à Assistência Social e temas transversais.
- Garantir um fluxo de informações a fim de que todas as ações de capacitação realizadas com os trabalhadores do SUAS possam ser organizadas em um banco de dados único a ser coordenado pela Supervisão responsável pela Educação Permanente com os registros do número de participantes, carga horária e temática.
- Investir na infraestrutura dos serviços de forma a favorecer a realização de capacitações online, preferencialmente interativas.
- Implantar o Fórum Municipal de Trabalhadores de Assistência Social, conforme deliberação da última Conferência Municipal de Assistência Social, a fim de fortalecer a participação dos trabalhadores na contínua estruturação da Educação Permanente. Inclui-se também a importância de um representante deste Fórum (quando criado) na composição do NuMEP/JF.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Senado Federal. **Guia de Inclusão e Diversidade LGBTQIA+**. Brasília, 2023. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/611701>> Acesso em: 11 Out. 2024.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Boletim Mulheres no SUAS**. Brasília, 2018, v. 5. (Boletins Vigilância Socioassistencial). Disponível em <http://blog.mds.gov.br/redesuas/?p=3016>. Acesso em: 25/06/2024.

_____. **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. - PNAS. Brasília, DF, 2016.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**. 1ª ed. Brasília, 2013.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social. Resolução CNAS nº 269, de 13 de dezembro de 2006 - **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB-RH/SUAS**. Brasília, reimpresso em maio de 2009.

_____. **Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009**. Aprova a Política Nacional de Assistência Social - PNAS. Brasília, DF, 2009.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política Nacional de Assistência Social**. Brasília: Secretaria de Assistência Social, 2005.

_____. Lei nº 8.742/1993. **Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS/SUAS)**. Brasília/DF. 1993.

ESTADO DE 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.

ESTADO DE 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.

ESTADO DE 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.

GONÇALVES, D. M. *et al.* **CAPACITASUAS: Os desafios da Educação Permanente do SUAS.** In: Cadernos de Estudos - Desenvolvimento Social em Debate, 22, Brasília, 2015. Disponível em: https://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/ferramentas/docs/Caderno_22WEB.pdf. Acesso em 24/08/2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Índice de Desenvolvimento Humano Municipal Brasileiro. – Brasília: PNUD, Ipea, FJP, 2013. Disponível em: <https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/130729_AtlasPNUD_2013.pdf>. Acesso em 02/05/2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/juiz-de-fora/panorama>>. Acesso em 02/05/2024.

MINAYO, M.C.S. *et.al.* (ORG). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Vozes. 26. ed, Petrópolis, 2007.

PREFEITURA DE JUIZ DE FORA. Ato nº 002/2024 de 01 de julho de 2024 – **Atualização dos representantes para composição dos Conselhos Regionais de Assistência Social de Juiz de Fora – COREAS/JF para o biênio 2022/2024.** Atos do Governo, Poder Executivo, Juiz de Fora, Edição de 04/07/2024. Disponível em: https://www.pjf.mg.gov.br/e_atos/e_atos_vis.php?id=120270. Acesso em 16/07/2024.

_____. Secretaria de Assistência Social. **Guia Rede SUAS.** Juiz de Fora, 2023. Disponível em https://www.pjf.mg.gov.br/secretarias/sas/rede_parceira/guia-rede-suas.php.

_____. Lei nº 13.769/2018. Anexo II. Criação de Distritos no Município de Juiz de Fora. Disponível em: <https://www.pjf.mg.gov.br/desenvolvimentodoterritorio/arquivos/2019/>

mapa novos distritos/anexo 2 criacao de distritos 2018.pdf. Acesso em 25/04/2024.

_____. **Guia de orientação: implementação da Vigilância Social** [Agenda Família 6mil] – Juiz de Fora (MG): Funalfa, 2012. 100 p.

_____. **Mapa social: análise da situação do desenvolvimento familiar em Juiz de Fora**. Juiz de Fora, 2012. 376 p. Disponível em https://www.pjf.mg.gov.br/secretarias/sas/arquivos/publicacoes/mapa_social_juiz_de_fora.pdf. Acesso em 25/04/2024.

_____. **Lei Complementar Nº 082**. Dispõe sobre a Política de Desenvolvimento Urbano e Territorial, o Sistema Municipal de Planejamento do Território e a revisão do PDP/JF de Juiz de Fora conforme o disposto na Constituição Federal e no Estatuto da Cidade e dá outras providências. 2018. Disponível em: https://www.pjf.mg.gov.br/desenvolvimentodoterritorio/plano_diretor/pdp_lc82.18_00.pdf Acesso em: 08/05/2024

_____. **Plano Municipal de Assistência Social 2022-2025**. Juiz de Fora, 4 de Abril de 2023. Disponível em https://www.pjf.mg.gov.br/secretarias/sas/publicacoes/arquivos/pmas_versao_final.pdf Acesso em: 16/05/2024

_____. **Proposição metodológica de trabalho: Análise socioespacial para a revisão das regiões de atuação das unidades públicas de assistência social (CRAS e CREAS) no município de Juiz de Fora/MG**. Disponível em: https://s3.sa-east-1.amazonaws.com/otimize-edoc/edoc_799/2023/07/06/8AF983E4B253B8E67678B2FE/SAS_Proposicao_metodologica_de_trabalho.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAY2AOIST6YOOX2GWQ%2F20240506%2Fsa-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20240506T162220Z&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-Signature=f057f22f8e775f976f4268fae6be5b2a7b75875b8c4c712c2c64c9a839f29905 Acesso em 06/05/2024.

SECRETARIA DE AVALIAÇÃO, GESTÃO DA INFORMAÇÃO E CADASTRO ÚNICO. **Observatório do Cadastro Único**. Disponível em: <https://paineis.cidadania.gov.br/public/extensions/observatorio-do-cadastro-unico/index.html>. Acesso em 02/05/2024.



ANEXO I

LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO NO SUAS: PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE SAS/PJF (2024-2028)

PÚBLICO: ESTAGIÁRIOS, TNS e GESTORES

* Indica uma pergunta obrigatória

1. E-mail *

Este formulário tem por objetivo compreender as necessidades de capacitação e o aprimoramento de Gestores, Técnicos de Nível Superior e estagiários que fazem parte da Política de Assistência Social no município de Juiz de Fora

2. Identifique a unidade/serviço/programa no qual você atua: (MARQUE APENAS UMA OPÇÃO. CASO VOCÊ TENHA MAIS DE UM VÍNCULO DEVERÁ OPTAR POR UM DOS LOCAIS DE TRABALHO PARA PREENCHER O FORMULÁRIO) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ CRAS
- ☐ CREAS
- ☐ CENTRO POP/NUPOP
- ☐ SEAS
- ☐ CENTRO DE CONVIVÊNCIA
- ☐ SERVIÇO DE PROTEÇÃO ESPECIAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, IDOSAS E SUAS FAMÍLIAS
- ☐ ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL: CRIANÇA/ADOLESCENTE
- ☐ ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL: ILPI
- ☐ ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL (ABRIGO/CASA DE PASSAGEM): PESSOA ADULTA
- ☐ FAMÍLIA ACOLEDORA/APADRINHAMENTO AFETIVO
- ☐ PROGRAMA DE ATENÇÃO À INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA
- ☐ PROGRAMA DE ATENÇÃO À PESSOA IDOSA
- ☐ PROGRAMA DE INCLUSÃO PRODUTIVA: ADOLESCENTE APRENDIZ
- ☐ PROGRAMA DE INCLUSÃO PRODUTIVA: FORMAÇÃO SOCIOPROFISSIONAL
- ☐ PROGRAMA DE INCLUSÃO PRODUTIVA: PROGRAMA DE ATENÇÃO ÀS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA
- ☐ PROGRAMA SOCIOASSISTENCIAL
- ☐ PROGRAMA DE HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO
- ☐ GESTÃO/DEPARTAMENTOS SAS

3. Segmento ao qual o entrevistado pertence: (MARQUE APENAS UMA OPÇÃO) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Servidor Público da SAS/PJF (estatutário ou contratado por tempo determinado), Comissionado ou TAC/AMAC
- ☐ Trabalhador da Rede SUAS que realiza o trabalho em Entidades COM Termo de Colaboração com a SAS/PJF
- ☐ Trabalhador da Rede SUAS que realiza o trabalho em Entidades SEM Termo de Colaboração com a SAS/PJF
- ☐ Estagiário

4. Gênero do entrevistado: *



5. Idade do entrevistado: (MARQUE APENAS UMA OPÇÃO) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Jovem (18 a 29 anos)
- ☐ Adulto (30 a 59 anos)
- ☐ Pessoa Idosa (60 anos +)

6. Escolaridade: (MARQUE APENAS UMA OPÇÃO) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Ensino Superior em curso
- ☐ Ensino Superior
- ☐ Especialização
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado

7. Como você avalia seu conhecimento acerca da Política de Assistência Social: (MARQUE APENAS UMA OPÇÃO) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Pouco Conhecimento
- ☐ Conhecimento Mediano/Intermediário
- ☐ Conhecimento Satisfatório
- ☐ Muito Conhecimento

8. Marque os 5 temas que você considera prioritários para as capacitações na Política de Assistência Social *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Política de Assistência Social: introdução aos marcos normativos (LOAS, Política Nacional da Assistência Social, NOB, Tipificação dos Serviços Socioassistenciais)
- ☐ CAD Único, Programas Sociais e Benefícios Socioassistenciais (Auxílio Moradia, Natalidade, Vulnerabilidade e Funeral)
- ☐ Articulação entre os níveis de proteção social
- ☐ Controle Social no SUAS (COREAS, Financiamento e Papel dos Conselheiros)
- ☐ Competências Técnicas dos profissionais do SUAS e a interdisciplinaridade
- ☐ Instrumentos Técnicos e operativos para a realização do Trabalho no SUAS
- ☐ Vigilância Socioassistencial
- ☐ Parceria SAS e REDE SUAS (Chamamento Público, Formalização de Parceria, Prestação de Contas, etc)
- ☐ Trabalho Social com Grupos Populacionais Tradicionais Específicos (Migrantes, Ciganos, Quilombolas, entre outros)
- ☐ Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas Idosas
- ☐ Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com Deficiência
- ☐ Trabalho Social com Famílias com Crianças/Adolescentes em situação de Trabalho Infantil/Mendicância
- ☐ Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com Transtorno Mental
- ☐ Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com uso Abusivo de Álcool e/ou outras Drogas
- ☐ Trabalho Social com Pessoa em Situação de Rua
- ☐ Identificação das violências/violações conforme Resolução CNAS nº109/2009 e Caderno de Orientações Técnicas do CREAS
- ☐ A concepção do cuidado no Acolhimento Institucional por ciclo de vida
- ☐ Trabalho em rede (Intersetorialidade)
- ☐ Mediação de Conflitos
- ☐ Organização Institucional e Planejamento Estratégico (comunicação interna, processos de trabalho, fluxos e procedimentos, etc)
- ☐ Gestão Financeira e Orçamentária
- ☐ Convênios e Contratações no Âmbito da Administração Pública
- ☐ Acolhida (Recepção)
- ☐ Ferramentas Digitais para o cotidiano de Trabalho (GeSUAS, Plataforma Prefeitura Ágil, Excel, Google Sheets, Power BI, etc)
- ☐ Primeiros Socorros
- ☐ Interface SUAS, Sistema de Justiça e Sistema de Garantia de Direitos
- ☐ Alinhamento de Conceitos (Risco, Vulnerabilidade Social, Acolhida, etc)
- ☐ Outro: _____



9. Em relação à modalidade de realização da capacitação, opine: *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ considero que deveria ocorrer somente capacitações presenciais
- ☐ considero que deveria ocorrer capacitações presenciais e capacitações on-line
- ☐ considero que deveria ocorrer somente capacitações on-line
- ☐ não gostaria de participar de capacitações

10. Considerando o cotidiano de trabalho assinala a frequência e a carga horária mais adequada para favorecer sua participação: **(Caso tenha respondido *não gostaria* na pergunta anterior, por gentileza pular esta pergunta)**

Marcar apenas uma oval por linha.

	um turno de trabalho	1 dia inteiro	2 dias inteiros	Indiferente
Mensalmente	☐	☐	☐	☐
Bimestralmente	☐	☐	☐	☐
Trimestralmente	☐	☐	☐	☐

11. Quais os maiores entraves/dificuldades você identifica para as ações de capacitação/aprimoramento como trabalhador ou gestor do SUAS? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Dificuldade de organizar as tarefas de forma a priorizar as ações de qualificação (gestão do tempo)
- ☐ Incompreensão de outras pessoas quanto à importância das ações de Educação Permanente par a melhoria na execução da Política de Assistência Social no município (equipe de trabalho, chefia imediata, gestão, entre outros)
- ☐ As capacitações que já participei se mostraram muito distantes da realidade
- ☐ Dificuldade de participar das capacitações realizadas fora do horário de trabalho
- ☐ Dificuldade de participar das capacitações realizadas no horário de trabalho devido agenda de compromissos ser muito intensa
- ☐ Tenho dificuldade em participar de atividades on-line seja devido recursos materiais (internet, computador, celular, etc) ou por adaptação a esta modalidade de ensino
- ☐ Dificuldade ou Inconstância em reunir a equipe para realização de grupo de estudo
- ☐ Dificuldade de liberação durante o trabalho para participar das ações de Educação Permanente
- ☐ Outro:_____

12. Você considera importante que o Plano de Educação Permanente no SUAS contemple ações de grupos de estudos internos nos serviços (coordenadores e trabalhadores nos seus respectivos serviços)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM. Grupos Semanais
- ☐ SIM. Grupos Quinzenais
- ☐ SIM. Grupos Mensais
- ☐ SIM. Grupos Bimestrais
- ☐ SIM. Grupos Trimestrais
- ☐ NÃO

13. Você considera importante que o Plano de Educação Permanente no SUAS contemple ações relacionadas a grupos de estudos entre os diferentes serviços (CRAS, CREAS, Casas de Acolhimento, etc)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM. Grupos Mensais
- ☐ SIM. Grupos Bimestrais
- ☐ SIM. Grupos Trimestrais
- ☐ NÃO



14. Por último, deixe aqui uma sugestão/observação que considera importante para a construção do Plano de Educação Permanente no SUAS



ANEXO II

LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO NO SUAS - PLANO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE SAS/PJF (2024-2028)

PÚBLICO: TÉCNICO DE NÍVEL FUNDAMENTAL E

TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO

* Indica uma pergunta obrigatória

1. E-mail *

Este formulário tem por objetivo compreender as necessidades de capacitação e o aprimoramento para Técnicos de Nível Médio que fazem parte da Política de Assistência Social no município de Juiz de Fora

2. Identifique a unidade/serviço/programa no qual você atua: (MARQUE APENAS UMA OPÇÃO. CASO VOCÊ TENHA MAIS DE UM VÍNCULO DEVERÁ OPTAR POR UM DOS LOCAIS DE TRABALHO PARA PREENCHER O FORMULÁRIO) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ CRAS
- ☐ CREAS
- ☐ CENTRO POP/NUPOP
- ☐ SEAS
- ☐ CENTRO DE CONVIVÊNCIA
- ☐ SERVIÇO DE PROTEÇÃO ESPECIAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, IDOSAS E SUAS FAMÍLIAS
- ☐ ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL: CRIANÇA/ADOLESCENTE
- ☐ ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL: ILPI
- ☐ ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL (ABRIGO/CASA DE PASSAGEM): PESSOA ADULTA
- ☐ FAMÍLIA ACOLHEDORA/APADRINHAMENTO AFETIVO
- ☐ PROGRAMA DE ATENÇÃO À INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA
- ☐ PROGRAMA DE ATENÇÃO À PESSOA IDOSA
- ☐ PROGRAMA DE INCLUSÃO PRODUTIVA: ADOLESCENTE APRENDIZ
- ☐ PROGRAMA DE INCLUSÃO PRODUTIVA: FORMAÇÃO SOCIOPROFISSIONAL
- ☐ PROGRAMA DE INCLUSÃO PRODUTIVA: PROGRAMA DE ATENÇÃO ÀS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA
- ☐ PROGRAMA SOCIOASSISTENCIAL
- ☐ PROGRAMA DE HABILITAÇÃO E REABILITAÇÃO
- ☐ GESTÃO/DEPARTAMENTOS SAS

3. Segmento ao qual o entrevistado pertence: (MARQUE APENAS UMA OPÇÃO) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Servidor Público da SAS/PJF (estatutário ou contratado por tempo determinado), Comissionado ou TAC/AMAC
- ☐ Trabalhador da Rede SUAS que realiza o trabalho em Entidades COM Termo de Colaboração com a SAS/PJF
- ☐ Trabalhador da Rede SUAS que realiza o trabalho em Entidades SEM Termo de Colaboração com a SAS/PJF
- ☐ Trabalhador Terceirizado lotado no CRAS, CREAS, Centro POP ou SAS/PJF

4. Gênero do entrevistado: *



5. Idade do entrevistado: (MARQUE APENAS UMA OPÇÃO) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Jovem (18 a 29 anos)
- ☐ Adulto (30 a 59 anos)
- ☐ Pessoa Idosa (60 anos +)

6. Escolaridade: (MARQUE APENAS UMA OPÇÃO) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Ensino Fundamental Incompleto
- ☐ Ensino Fundamental Completo
- ☐ Ensino Médio
- ☐ Ensino Superior
- ☐ Pós-Graduação (Especialização, Mestrado ou Doutorado)

7. Como você avalia seu conhecimento acerca da Política de Assistência Social: (MARQUE APENAS UMA OPÇÃO) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Pouco Conhecimento
- ☐ Conhecimento Mediano/Intermediário
- ☐ Conhecimento Satisfatório
- ☐ Muito Conhecimento

8. Marque os 5 temas que você considera prioritários para as capacitações na Política de Assistência Social *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Política de Assistência Social: introdução aos marcos normativos (LOAS, Política Nacional da Assistência Social, NOB, Tipificação dos Serviços Socioassistenciais)
- ☐ CAD Único, Programas Sociais e Benefícios Socioassistenciais (Auxílio Moradia, Natalidade, Vulnerabilidade e Funeral)
- ☐ Articulação entre os níveis de proteção social
- ☐ Controle Social no SUAS (COREAS, Financiamento e Papel dos Conselheiros)
- ☐ Competências Técnicas dos profissionais do SUAS e a interdisciplinaridade
- ☐ Instrumentos Técnicos e operativos para a realização do Trabalho no SUAS
- ☐ Vigilância Socioassistencial
- ☐ Parceria SAS e REDE SUAS (Chamamento Público, Formalização de Parceria, Prestação de Contas, etc)
- ☐ Trabalho Social com Grupos Populacionais Tradicionais Específicos (Migrantes, Ciganos, Quilombolas, entre outros)
- ☐ Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas Idosas
- ☐ Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com Deficiência
- ☐ Trabalho Social com Famílias com Crianças/Adolescentes em situação de Trabalho Infantil/Mendicância
- ☐ Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com Transtorno Mental
- ☐ Trabalho Social com Famílias e/ou Pessoas com uso Abusivo de Alcool e/ou outras Drogas
- ☐ Trabalho Social com Pessoa em Situação de Rua
- ☐ Identificação das violências/violações conforme Resolução CNAS nº109/2009 e Caderno de Orientações Técnicas do CREAS
- ☐ A concepção do cuidado no Acolhimento Institucional por ciclo de vida
- ☐ Trabalho em rede (Intersetorialidade)
- ☐ Mediação de Conflitos
- ☐ Organização Institucional e Planejamento Estratégico (comunicação interna, processos de trabalho, fluxos e procedimentos, etc)
- ☐ Gestão Financeira e Orçamentária
- ☐ Convênios e Contratações no Âmbito da Administração Pública
- ☐ Acolhida (Recepção)
- ☐ Ferramentas Digitais para o cotidiano de Trabalho (GeSUAS, Plataforma Prefeitura Ágil, Excel, Google Sheets, Power BI, etc)
- ☐ Primeiros Socorros
- ☐ Interface SUAS, Sistema de Justiça e Sistema de Garantia de Direitos
- ☐ Alinhamento de Conceitos (Risco, Vulnerabilidade Social, Acolhida, etc)
- ☐ Outro: _____



9. Em relação à modalidade de realização da capacitação, opine: (MARQUE APENAS UMA OPÇÃO) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ considero que deveria ocorrer somente capacitações presenciais
- ☐ considero que deveria ocorrer capacitações presenciais e capacitações on-line
- ☐ considero que deveria ocorrer somente capacitações on-line
- ☐ não gostaria de participar de capacitações

10. Considerando o cotidiano de trabalho assinala a frequência e a carga horária mais adequada para favorecer sua participação: (Caso tenha respondido *não gostaria na pergunta anterior, por gentileza pular esta pergunta*)

Marcar apenas uma oval por linha.

	um turno de trabalho	1 dia inteiro	2 dias inteiros	Indiferente
Mensalmente	☐	☐	☐	☐
Bimestralmente	☐	☐	☐	☐
Trimestralmente	☐	☐	☐	☐

11. Quais os maiores entraves/dificuldades você identifica para as ações de capacitação/aprimoramento como trabalhador ou gestor do SUAS? *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Dificuldade de organizar as tarefas de forma a priorizar as ações de qualificação (gestão do tempo)
- ☐ Incompreensão de outras pessoas quanto à importância das ações de Educação Permanente par a melhoria na execução da Política de Assistência Social no município (equipe de trabalho, chefia imediata, gestão, entre outros)
- ☐ As capacitações que já participei se mostraram muito distantes da realidade
- ☐ Dificuldade de participar das capacitações realizadas fora do horário de trabalho
- ☐ Dificuldade de participar das capacitações realizadas no horário de trabalho devido agenda de compromissos ser muito intensa
- ☐ Tenho dificuldade em participar de atividades on-line seja devido recursos materiais (internet, computador, celular, etc) ou por adaptação a esta modalidade de ensino
- ☐ Dificuldade ou Inconstância em reunir a equipe para realização de grupo de estudo
- ☐ Dificuldade de liberação durante o trabalho para participar das ações de Educação Permanente
- ☐ Outro: _____

12. Você considera importante que o Plano de Educação Permanente no SUAS contemple ações de grupos de estudos internos nos serviços (coordenadores e trabalhadores nos seus respectivos serviços)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM. Grupos Semanais
- ☐ SIM. Grupos Quinzenais
- ☐ SIM. Grupos Mensais
- ☐ SIM. Grupos Bimestrais
- ☐ SIM. Grupos Trimestrais
- ☐ NÃO

13. Você considera importante que o Plano de Educação Permanente no SUAS contemple ações relacionadas a grupos de estudos entre os diferentes serviços (CRAS, CREAS, Casas de Acolhimento, etc) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM. Grupos Mensais
- ☐ SIM. Grupos Bimestrais
- ☐ SIM. Grupos Trimestrais
- ☐ NÃO



14. Por último, deixe aqui uma sugestão/observação que considera importante para a construção do Plano de Educação Permanente no SUAS



ANEXO III



Levantamento de necessidades de Capacitação com os representantes de usuários (COREAS)

COREAS _____ (identificar o território)

1- Na sua avaliação, qual segmento do SUAS que você considera que necessita ser capacitado?

- () conselheiros CMAS e COREAS
- () trabalhadores do SUAS
- () Gestores do SUAS

2- Quais os temas prioritários para serem trabalhados nas Capacitações (marcar até 5 opções):

- () Leis da Política de Assistência Social
- () Programas e Benefícios Sociais (BPC, Bolsa Família, Auxílio Moradia, etc)
- () Controle Social no SUAS (papel dos conselheiros, funcionamento e leis do CMAS, fundos do Conselho)
- () Trabalho com a Pessoa Idosa
- () Trabalho Infantil
- () Trabalho com as Pessoas com Deficiência
- () Trabalho com pessoas com Transtorno Mental
- () Trabalho com pessoas que fazem uso abusivo de álcool e outras drogas
- () Conhecimento sobre tipos de violência e violação de direitos
- () Trabalho em rede (com os outros serviços como escolas, UBS, CAPS, entre outros)
- () Mediação de conflitos
- () Financiamento da Política de Assistência Social
- () Como acolher os usuários nos Serviços
- () Uso da informática para auxiliar no trabalho
- () Primeiros Socorros
- () Trabalho da Política de Assistência Social com a Justiça e outros órgãos (conselho tutelar, Ministério Público, Vara da Infância e Juventude)
- () Outros

3- Sugestões sobre a construção da Política municipal de Educação Permanente do SUAS



ANEXO IV

LEVANTAMENTO DE ATIVIDADES DE SUPERVISÃO TÉCNICA PARA CONSTRUÇÃO DO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE SAS/PJF (2024-2028)

* Indica uma pergunta obrigatória

1. E-mail *

2. Existe um Plano de Ação que contemple atividades de aprimoramento para as equipes coordenadas (grupos de estudo, supervisão em contexto, etc) *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM. Existe um Plano de Ação Anual com as atividades a serem desenvolvidas
- ☐ SIM. Existe um Plano de Ação Semestral com as atividades a serem desenvolvidas
- ☐ SIM. Existe um Plano de Ação com outra periodicidade das atividades a serem desenvolvidas
- ☐ NÃO existe Plano de Ação. As atividades são desenvolvidas mediante as demandas/necessidades identificadas
- ☐ NÃO existe Plano de Ação, mas existe uma periodicidade nas ações desenvolvidas
- ☐ NÃO existe Plano de Ação e nem periodicidade nas ações a serem desenvolvidas

3. Os serviços que estão sob sua supervisão possuem grupos de estudo e/ou outra forma de capacitação interna? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM. Ocorrem atividades INTERNAS de aprimoramento profissional COM periodicidade estabelecida
- ☐ SIM. Ocorrem atividades INTERNAS de aprimoramento profissional SEM periodicidade estabelecida
- ☐ NÃO.

4. Com que frequência você considera que devem ocorrer ações de capacitação, em serviço, por parte da Supervisão da SAS, nas Unidades sob sua responsabilidade? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Quinzenalmente
- ☐ Mensalmente
- ☐ Bimestralmente
- ☐ Outro: _____

5. Deixe aqui sua sugestão/comentário para as atividades de Supervisão Técnica que você realiza ou considera que são importantes de serem realizadas e gostaria que fossem contempladas na construção do Plano de Educação Permanente no SUAS/PJF 2024-2028 *



Juiz de Fora
Prefeitura

