



MINISTÉRIO DA CIDADANIA  
SECRETARIA ESPECIAL DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL  
SECRETARIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL  
DEPARTAMENTO DE GESTÃO DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL  
COORDENAÇÃO-GERAL DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE

NOTA TÉCNICA Nº 14/2021

**PROCESSO Nº 71000.009802/2021-66**

INTERESSADO: COORDENAÇÃO-GERAL DE GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE

**1. ASSUNTO**

1.1. A presente Nota Técnica divulga orientações gerais dirigidas aos gestores estaduais, municipais e do Distrito Federal do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) com o objetivo de elaborar o Plano de Capacitação do SUAS e garantir a continuidade das ações de formação e capacitação estabelecidas na Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

**2. REFERÊNCIAS**

- 2.1. Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013, que institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social -PNEP/SUAS.
- 2.2. Resolução CNAS nº 33, de 12 de dezembro de 2012, que aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social - NOB/SUAS.
- 2.3. Resolução CNAS nº 145, de 15 de outubro de 2004, que aprova a Política Nacional de Assistência Social.
- 2.4. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS.

**3. CONTEXTUALIZAÇÃO**

- 3.1. A NOB-RH/SUAS, ao normalizar funções e atribuições das equipes de referência do SUAS, orienta para a elaboração de plano de capacitação, no item que trata das Diretrizes para a Política Nacional de Capacitação, subitem 6, concretizando a Política Nacional de Capacitação e, posteriormente, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.
- 3.2. A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), publicada em 2013, traz diretrizes que ordenam os estados, DF e municípios para o desenvolvimento de ações de formação e capacitação que visam à qualificação dos trabalhadores, gestores e conselheiros do SUAS, ao tempo em que qualificam a gestão e a oferta de serviços socioassistenciais.

- 3.3. No item 10 do texto desta Política, Responsabilidades dos Entes Federados, orienta no subitem 10.1 sobre a gestão compartilhada:
- h) Estruturar e/ou fortalecer suas áreas de Educação Permanente, implementando Planos de Capacitação, em conformidade com as diretrizes desta Política;
- 3.4. A Resolução CNAS nº 8/2012, alterada pela Resolução CNAS nº 15/2017, instituiu o Programa Nacional de Capacitação do SUAS – CapacitaSUAS, e aprovou os procedimentos e critérios para adesão dos estados e do Distrito Federal ao cofinanciamento federal do Programa.
- 3.5. Destaca-se no objetivo geral do Programa CapacitaSUAS, a responsabilidade compartilhada entre os entes federados:
- Contribuir com o aprimoramento das funções, capacidades e competências das funções de gestão; do provimento de serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais e da transferência de renda; e do exercício do controle social, por meio do apoio aos estados e ao Distrito Federal na execução dos seus Planos de Capacitação do SUAS.
- 3.6. Ainda, no item III, sobre as diretrizes do Programa:
- a) contribuir com o fortalecimento das gestões estaduais e do Distrito Federal, visando ao aprimoramento dos Planos de Capacitação do SUAS;
- 3.7. Sobre as responsabilidades compartilhadas, importa destacar:
- b) Caberá aos municípios:
2. formular os Planos Municipais de Capacitação do SUAS;
- d) Caberá a União:
4. elaborar os diagnósticos de necessidade de formação e capacitação, em consonância aos Planos de Capacitação dos estados e do Distrito Federal;
10. reconhecer cursos elaborados e estruturados pelos estados e Distrito Federal em atendimento aos respectivos Planos de Capacitação e em consonância com a PNEP/SUAS;

#### 4. **CONCLUSÃO**

- 4.1. Sugere-se que o Plano de Capacitação do SUAS seja quadrienal, com o ano de início e término coincidentes com os anos do Plano Plurianual (PPA) do estado, município ou Distrito Federal, sendo possível, o ajuste anual deste Plano.
- 4.2. Neste caso, os planos de capacitação dos estados e Distrito Federal relativos aos anos de 2021, 2022 e 2023 deverão ser elaborados com base no PPA iniciado em 2020, e terão, excepcionalmente, a duração de 03 (três) anos.
- 4.3. De acordo com as normas e orientações relativas às ações de formação e capacitação, a gestão estadual do trabalho e educação permanente caberá a elaboração do plano estadual de capacitação, a partir do diagnóstico e levantamento de necessidades dos municípios e do próprio estado.
- 4.4. Com vistas ao cumprimento de responsabilidades colaborativas e integradas, a gestão federal da Política de Educação Permanente sugere aos estados e ao Distrito Federal, o compartilhamento dos planos de capacitação com a Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente, propondo como prazo de encaminhamento, o mês de março do ano seguinte à finalização do Plano Plurianual de Ações.
- 4.5. Coordenação-Geral da Gestão do Trabalho e Educação Permanente – CGGTEP compartilha Guia para Elaboração do Plano de Capacitação do SUAS (ANEXO 1 abaixo), enfatizando a importância de existência e atualização dos Planos pelos entes federados.



Documento assinado eletronicamente por **Patrícia Neves Raposo, Coordenador(a)-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente**, em 30/09/2021, às 10:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 da Presidência da República. .



Documento assinado eletronicamente por **Miguel Ângelo Gomes Oliveira, Diretor(a) do Departamento de Gestão do Sistema Único de Assistência Social**, em 08/10/2021, às 14:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 da Presidência da República. .



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.cidadania.gov.br/sei-autenticacao>, informando o código verificador **11141670** e o código CRC **C298A3C7**.

## ANEXO I

### Guia de Orientações para Elaboração do Plano de Capacitação do SUAS

#### Introdução

A implantação da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS, 2013) emerge da necessidade de garantir e ordenar as ações de formação e capacitação no SUAS, obedecendo o que preconiza a legislação relativa ao tema. Ao assegurar planejamentos fundamentados nos princípios da PNEP, nos tipos e modalidades de capacitação nas ações de educação permanente, os governos devem elaborar e publicar o Plano de Capacitação do SUAS, no qual estão definidos os objetivos, como serão atingidos e como serão avaliados os impactos das ações, entre outros aspectos.

O ponto de partida é o planejamento, entendido como um processo de reflexão, de tomada de decisão sobre a ação; é um processo de previsão de necessidades e racionalização de emprego de meios materiais e recursos humanos disponíveis, visando à concretização de objetivos, em prazos determinados e etapas definidas.

O planejamento define o caminho a ser percorrido para se alcançar um objetivo almejado e envolve um conjunto de iniciativas e ações, entre as quais a elaboração de plano e projeto.

Se o planejamento consiste no processo de tomada de decisões, o plano é a formalização dos diferentes momentos desse processo. O plano se configura, portanto, num registro escrito, apresentado sob a forma de documento, que descreve o que foi planejado e formaliza decisões tomadas, a exemplo de:

- O que será feito?
- Quem irá fazer?
- Onde será feito?

- Quando será feito?
- Por que será feito?
- Como será feito?
- Quanto custará?

Portanto, o plano tem a conotação de ser o produto do planejamento e representa um guia que tem a função de orientar a prática. No plano, devem estar sistematizadas as ações que se pretende desenvolver, informações e princípios que balizam e sustentam essas ações.

A elaboração do Plano de Capacitação deve ser um processo participativo, que conta com os sujeitos envolvidos na construção e implementação do SUAS e da Política, no âmbito do respectivo território; essa elaboração deverá envolver gestores, trabalhadores, usuários e conselheiros da Assistência Social.

Ademais, a articulação com instituições de ensino, públicas e privadas, escolas de governo, Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e organizações da sociedade civil, que possuam áreas de educação e qualificação, constitui uma estratégia fundamental para garantir processos que favoreçam a obtenção de melhores resultados.

Outra questão importante e indispensável para a elaboração do Plano de Capacitação e a implementação da Política Nacional de Educação Permanente é a participação do núcleo de educação permanente (NuEP) na tomada de decisão sobre as ações educacionais, dado seu caráter consultivo acerca do diagnóstico de necessidades de formação, construção de metodologias, monitoramento e avaliação da execução do Plano.

Com a finalidade de contribuir com os entes federativos na qualificação da gestão e dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais, este Guia fornece orientações gerais para a elaboração de planos de capacitação do SUAS fundamentados na realidade local.

## 1 - Fundamentação do Plano

Neste campo devem ser apresentadas a legislação e normas do SUAS que fundamenta o Plano de Educação Permanente, tais como: PNEP-SUAS, NOB-RH/SUAS, NOBSUAS, orientações técnicas para execução dos serviços, programas, projetos e benefícios, bem como as legislações estaduais ou municipais que organizam o sistema local de assistência social.

## 2- Identificação

Neste campo serão registradas todas as informações de identificação do estado, do Distrito Federal ou do município responsável pela elaboração do Plano de Educação Permanente. Os itens da tabela indicam dados essenciais para a identificação.

Nome do Órgão Gestor responsável pela Política de Assistência Social		
Endereço:	CEP:	Unidade da Federação (UF):
Nome do Gestor Responsável pela elaboração do PEP/SUAS:		

Cargo/Função:	CPF:	Telefone Fixo:
Celular:	E-mail:	
<p>Equipe responsável pela elaboração do Plano</p> <p><i>(Informar os dados de todos os participantes da equipe. Esclarecer a constituição do Núcleo de Educação Permanente e os nomes que compõem a equipe da Gestão do SUAS/Gestão do Trabalho no estado ou município)</i></p>		
Nome:	CPF:	
Telefone:	E-mail:	
Cargo/Função:		
Vinculação ou Representação (informar o local de trabalho/instituição/entidade a que se vincula ou representa).		

### 3- Objetivos

Neste campo, são apresentados os objetivos geral e específicos do Plano de Capacitação do SUAS.

### 4- Diagnóstico do status do Sistema Único de Assistência Social no território

Considerando o território, o gestor e sua equipe devem analisar as condições internas existentes e disponíveis no órgão gestor, tais como: recursos humanos, financeiros e materiais e outros insumos. Este movimento permite identificar o que sustentará as ações de educação permanente. O diagnóstico deve conter as informações e análises sobre os aspectos socioeconômicos do Estado e municípios, as vulnerabilidades e riscos sociais que incidem nos territórios, os recursos e capacidades existentes, dados da estrutura dos órgãos gestores e da rede de proteção e defesa de direitos, entre outros aspectos que sejam relevantes para a política de assistência social. O diagnóstico da situação do SUAS no território deve conter a caracterização de seus trabalhadores, dos equipamentos e serviços, programas, benefícios, além da situação dos vínculos trabalhistas e todas as informações possíveis para a

obtenção de um perfil mais próximo da realidade desse trabalhador. Essas informações podem ser obtidas em vários instrumentos e documentos existentes, como Planos de Assistência Social, Censo SUAS, diagnósticos desenvolvidos pelas equipes da Vigilância Socioassistencial, CadÚnico, CadSUAS, Munic, Estadac, dentre outros

#### 5- Levantamento de Necessidades de Formação e Capacitação

A escuta dos trabalhadores, gestores, conselheiros e usuários da assistência social é uma oportunidade para se identificar os problemas e as necessidades dos serviços no território, e apontar para as soluções por meio da educação permanente. Dessa forma, sugere-se que, no dia-a-dia dos serviços, programas e projetos do SUAS, a gestão promova a realização de reuniões participativas, por meio de rodas de conversa ou de outras dinâmicas de grupo, tais como grupos focais, com questões que levem à discussão sobre temas de interesse dos trabalhadores e demais atores do SUAS. Exemplos de Metodologias Participativas: Rodas de Conversa; Grupos Focais; Oficinas; Encontros; Seminários; Consultas públicas, dentre outras. Vale ressaltar que promover a participação dos trabalhadores, gestores, conselheiros e usuários do SUAS é essencial para a efetivação do atendimento das necessidades do território, pois facilita o aprimoramento dos processos de trabalho e do próprio SUAS. O reconhecimento das experiências locais, das vivências, das experiências e saberes acumulados de cada sujeito, da promoção da troca, do diálogo e do compartilhamento, tendo os trabalhadores sociais como sujeitos de todo o processo, também é relevante neste levantamento de necessidades de Formação e Capacitação. É importante registrar a metodologia utilizada, assim como, a intensidade das necessidades identificadas. Elas serão subsídios para a definição das ações e estratégias de educação permanente.

#### 6 –Duração e período do Plano de Capacitação do SUAS

O Plano terá a duração de 04 (quatro) anos, coincidindo com o tempo de duração e período do Plano Plurianual – PPA. Essa coincidência justifica-se pelo fato de o plano, necessariamente, ter de indicar o período para sua execução; custo estimado de cada ação; origem do financiamento. Portanto, o PPA deverá incluir ação orçamentária específica para a educação permanente, contendo todas as ações previstas e fonte dos recursos financeiros.

#### 7 - Definição das Ações de Educação Permanente

Inicialmente, devem ser definidas quais necessidades serão priorizadas. É a partir dessas prioridades que serão definidas as ações de formação e capacitação no contexto do plano de capacitação. As definições realizadas neste momento devem levar em conta os resultados obtidos no diagnóstico da gestão do SUAS no território e no levantamento das necessidades de formação e capacitação, considerando tanto os aspectos institucionais, quanto os aspectos sociais, econômicos, educacionais e culturais do território. Portanto, é fundamental que os movimentos que antecedem estas definições tenham sido bem construídos, pois são seus resultados que fornecerão os parâmetros sobre a viabilidade e exequibilidade do plano. Nesse sentido, deve-se atentar para as condições políticas, técnicas, financeiras, recursos materiais e humanos disponíveis e que podem ser mobilizados para execução do plano. No movimento de definição das Ações de Formação e Capacitação deve-se levar em conta: os percursos formativos; os tipos de ação de formação e capacitação; as modalidades de formação ou capacitação; o público; metodologia; as metas ou resultados esperados, bem como, devem ser observados os cursos ofertados pela SNAS, SAGI, programas instituídos pelo Ministério da Cidadania e cursos de oferta própria do estado, DF e município.

As ações de formação e capacitação podem ser realizadas nas modalidades presencial, híbrida ou a distância. Ao definir a modalidade é importante que se leve em conta o perfil do público a quem se destina. Os percursos formativos e as ações de formação e capacitação destinam-se aos trabalhadores do SUAS com ensino fundamental, médio e superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades.

#### 8. Cronograma de execução

Neste campo, é apresentada a síntese das ações macro de gestão, formação e capacitação previstas para execução do Plano de Capacitação. Devem constar, no mínimo:

	ANO	ANO	ANO	ANO
ações macro				
duração em meses				
custo estimado				
fonte de recursos				
órgão ou setor responsável				

### 9 - Monitoramento

O Plano de capacitação do SUAS deverá ser monitorado durante a sua execução, pelo gestor da política de educação permanente na secretaria estadual, distrital ou municipal em conjunto com o Núcleo de Educação Permanente, sendo avaliado e revisado anualmente. O monitoramento é imprescindível para o bom desenvolvimento do plano, pois fornece importantes informações sobre dificuldades, potencialidades ou desvios ocorridos durante a execução das ações previstas, permitindo, assim, as devidas correções ou adequações. No processo de monitoramento dos percursos formativos poderão ser destacados os seguintes aspectos: cumprimento de metas físicas e financeiras, incluindo o cumprimento de prazos para a realização das ações previstas no Plano; acompanhamento da capacitação durante o período de execução dos percursos formativos, com aplicação de instrumental específico.

O gestor local poderá utilizar os sistemas de informação existentes, como o CADSUAS e o Censo SUAS para produção de informações e insumos para o monitoramento. De forma complementar, poderão ser utilizados, ainda, sistemas locais de informação. O responsável local pela educação permanente e o núcleo de educação permanente participarão efetivamente nos eventos de capacitação, no sentido de adquirirem condições e conhecimentos que permitam contribuir no processo de monitoramento, fornecendo inclusive subsídios ao Conselho de Assistência Social para avaliar a implementação do plano de capacitação. As informações e análises obtidas por meio das ações de monitoramento do desenvolvimento do Plano devem ser socializadas e novos interlocutores podem ser incluídos no debate reflexivo para a ampliação do processo avaliativo. Para atingir os resultados esperados é fundamental perceber o trabalhador como sujeito e agente transformador do seu ambiente, e que o trabalho seja visto como um processo de trocas, de criatividade, coparticipação e corresponsabilização, de enriquecimento e compromisso mútuo.

### 10 - Avaliação

Quanto ao processo de avaliação das ações contidas no plano e seus impactos, é de fundamental importância que este seja feito de forma sistemática, colaborativa e reflexiva. A avaliação, além de ser fundamental para aferir o grau de eficiência, eficácia e efetividade das ações desenvolvidas, também pode propiciar a todos os envolvidos a ampliação de sua capacidade de análise e apropriação crítica acerca do Plano. É possível afirmar que a avaliação é um processo contínuo de busca de melhoria do próprio Plano, ao compartilhar a reflexão sobre seus objetivos, estratégias e resultados. Por isso, é fundamental incluir os elaboradores do plano, assim como, o seu público, no intuito de propiciar o fortalecimento da autoestima, de sua capacidade de decisão, bem como da transformação da vivência de seus problemas em busca de soluções. Desse modo, o próprio processo de avaliação torna-se um instrumento de educação permanente. Para fortalecer este movimento recomenda-se que sejam realizadas oficinas de avaliação do plano, pelo menos uma vez ao ano, com a participação dos seus construtores, para avaliarem as ações que já foram desenvolvidas, bem como as propostas no Plano que precisam ser redimensionadas, fazendo crescer continuamente o nível de informação e conhecimento dos membros da gestão local e do núcleo de educação

permanente. Poderá ser feita, ainda, a avaliação específica ao final de cada ação de educação permanente, considerando o cumprimento dos seus objetivos e metas, bem como o grau de satisfação dos participantes. Neste sentido serão analisados os objetivos, metas e depoimentos dos participantes ou dos facilitadores, utilizando-se como instrumental os projetos específicos e formulários de avaliação. Sugere-se uma avaliação do plano de capacitação ao final de cada ano e a avaliação geral no final do período determinado (quatro anos). Pode-se levar em consideração indicadores, tais como: - Cumprimento das metas e objetivos do plano de capacitação; - Avanços constatados no processo de implementação do SUAS, no que se refere aos aspectos da gestão, controle social e financiamento da Assistência Social; - Número de gestores, técnicos e conselheiros capacitados; - Recursos financeiros investidos. Como instrumentos de avaliação, poderão ser utilizados os relatórios de gestão, relatórios de monitoramento e assessoria, relatórios sobre as capacitações, análise qualitativa dos impactos da capacitação nos processos de trabalho, por meio de relatórios e de outros procedimentos; formulários de avaliação dos participantes dos cursos e ainda os relatórios dos Encontros de Trabalhadores do SUAS. As avaliações também poderão ser realizadas em oficinas, reuniões ou encontros de trabalhadores, visando a proporcionar a mais ampla participação dos envolvidos nas ações desse Plano.

#### Referências

SNAS. Documento Norteador para Elaboração do Plano de Educação Permanente do SUAS. Texto não publicado. Brasília, 2016.

BAPTISTA, Myrian Veras. Planejamento social: intencionalidade e instrumentação. São Paulo, Veras, 2000.

BARREIRA, Maria Cecília Roxo Nobre. Avaliação Participativa de Programas Sociais. São Paulo, Veras Editora, 2000.

BRANT de Carvalho, Maria do Carmo. Avaliação de Projetos e de Organizações que Operam no Campo Social. São Paulo, IEE/PUCSP, jun, 1997.

BRASIL. Política Nacional de Assistência Social – PNAS/2004. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Brasília, 2005. BRASIL. Curso de Atualização de Planos de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário. UFRGS; Centro de Estudos Internacionais sobre o Governo. Brasília, 2016. BRASIL. Política Nacional de Educação Permanente do SUAS: PNEP/SUAS. 1ª ed., Brasília, MDS, 2013. BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Caderno de Estudos do Curso em Conceitos e Instrumentos para o Monitoramento de Programas - Brasília, DF: MDS, Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2014.

\_\_\_\_\_ Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB-SUAS. Resolução CNAS nº 33, 12/122012. Brasília: MDS, 2013.

\_\_\_\_\_ Norma Operacional Básica de Recursos Humanos – NOB-RH/SUAS. Resolução. Resolução CNAS nº 269, 26/12/2012. Brasília: MDS, 2013.

\_\_\_\_\_ Ministério da Saúde. Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. Biblioteca Virtual em Saúde do Ministério da Saúde [www.saude.gov.br/bvs](http://www.saude.gov.br/bvs). Volume 9S. GANDIN, Danilo. A prática do planejamento participativo. 10 ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2001. JANUZZI, Paulo de Martino. Indicadores sociais no Brasil: conceitos, fontes de dados e aplicações. Campinas, SP. Alínea, 2009. MATUS, C. Política, Planejamento & Governo. 2.ed. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada / IPEA, n. 143, 1996. 9

\_\_\_\_\_ O Plano como aposta. In: GIACOMONI, James, PAGNUSSAT, José Luiz. Planejamento e orçamento governamental. V.1. Brasília, DF. REZENDE, Fernando. Planejamento no Brasil: auge, declínio e caminhos para a reconstrução. Brasília, DF: CEPAL. Escritório no Brasil/IPEA, 2010 (texto para discussão) 69p. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs\\_IPEA\\_Cepal/tdcepal\\_004.pdf](http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs_IPEA_Cepal/tdcepal_004.pdf) TEIXEIRA, Joaquina Barata. Gestão do Trabalho. Palestra proferida na reunião descentralizada e ampliada do Conselho Nacional de Assistência Social – cnas, EM Porto Alegre – RS, em 25/06/2012.

---

**Referência:** Processo nº 71000.009802/2021-66

SEI nº 11141670