SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS 2025-2028

# ITAIPULÂNDIA 2025

**LINDOLFO MARTINS RUI**

Prefeito Municipal

# ADOLFO FLORENCIO PREIS

Vice-PrefeitO

# JAQUELINE EDUARDA TOZO ROYER

Secretária de Assistência Social

# IDENTIFICAÇÃO

* Município: Itaipulândia/PR;
* População¹: 11.984 pessoas;
* Código do IBGE:4110953

1 Fonte: IBGE, 2022;

# PREFEITURA MUNICIPAL

* Prefeito: Lindolfo Martins Rui
* Mandato do Prefeito: 01/01/2025 a 31/12/2028
* Endereço da Prefeitura:Rua Sâo Miguel do Iguaçu, nº 1881
* Telefone: (45) 3559-8000
* Site: https://www.itaipulandia.pr.gov.br/

# ÓRGÃO GESTOR DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

|  |
| --- |
| Nome do Órgão Gestor: Secretaria Municipal de Assistência Social |
| * Secretária Municipal de Assistência Social: Jaqueline Eduarda Tozo Royer |
| * Endereço órgão gestor: Rua Independência 1703 |
| * Cidade: Itaipulândia – Pr - Centro * Telefone: (45) 3559-1352 * [E-mail:assistenciaitaipulandia@hotmail.com](mailto:assistenciasocial@ibipora.pr.gov.br) |

Sumário

[ITAIPULÂNDIA 2025 1](#_Toc202797218)

[ADOLFO FLORENCIO PREIS 2](#_Toc202797219)

[JAQUELINE EDUARDA TOZO ROYER 2](#_Toc202797220)

[IDENTIFICAÇÃO 3](#_Toc202797221)

[PREFEITURA MUNICIPAL 3](#_Toc202797222)

[ÓRGÃO GESTOR DA ASSISTÊNCIA SOCIAL 3](#_Toc202797223)

[INTRODUÇÃO 5](#_Toc202797224)

[FUNDAMENTAÇÃO HISTÓRICA 7](#_Toc202797225)

[OBJETIVOS 13](#_Toc202797226)

[Objetivo Geral 13](#_Toc202797227)

[Objetivos Especificos 13](#_Toc202797228)

[PÚBLICO-ALVO 13](#_Toc202797234)

[Servidores e gestores públicos municipais do Sistema Único de Assistência Social – SUAS. 13](#_Toc202797235)

[LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO 13](#_Toc202797236)

[DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE 16](#_Toc202797237)

[ORÇAMENTO 18](#_Toc202797238)

[METODOLOGIA 18](#_Toc202797239)

[VIGÊNCIA 19](#_Toc202797240)

[MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO 19](#_Toc202797241)

[BIBLIOGRAFIA 19](#_Toc202797242)

# INTRODUÇÃO

A educação permanente é pilar fundamental para a profissionalização do SUAS, pois ela assegura que gestores(as), trabalhadores(as) e conselheiros(as) da política de assistência social estejam atualizados com as melhores práticas, metodologias inovadoras e conhecimentos para atender as demandas da nossa população com qualidade, empatia e compromisso, garantindo as oportunidades de acesso e ampliação de seus direitos. Investir na qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da assistência social é um dos compromissos da atual gestão do MDS. Significa investir na qualidade dos serviços públicos que prestamos, garantindo que cidadãos(ãs) sejam protegidos(as) de forma digna e adequada.

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS estabelece os princípios e diretrizes para a instituição da perspectiva político-pedagógica fundada na educação permanente na Assistência Social. Esta, sem dúvidas, é mais uma grande contribuição ao processo de aprimoramento da gestão do Sistema Único da Assistência Social e da qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais. Aprovada pelo Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, por meio da Resolução nº 04, de 13 de março de 2013, a Política Pública de Assistência Social é fruto de deliberações de oito conferências nacionais.

A concepção de Gestão do Trabalho é apresentada a partir da Lei 12.435 de 06/07/2011, que trata sobre alteração da lei 8742/1993 e organiza a Política de Assistência Social, compondo a normatização do Sistema Único da Assistência Social. O principal objetivo é o aprimoramento da política de assistência social, a partir da valorização do trabalho, educação permanente e qualificação dos processos de trabalho. O investimento nesse campo incide sobre a capacidade de resposta dos serviços, colaborando para uma expressão mais efetiva e alinhada com a concepção de direito, em contraponto a trajetória histórica de assistencialismo, patrimonialismo e caridade impresso à assistência social.

A estrutura da gestão do trabalho, conforme a NOB RH (2006), deve prever, em todas as esferas, a criação e permanência das estruturas teóricas, metodológicas, técnicas e institucionais, que possam ofertar de forma permanente as referências para o trabalho no SUAS. É importante sinalizar que a regulamentação dos aspectos relacionados ao trabalho na Assistência Social, devem ser pactuados em regime democrático, através do controle social/CMAS e outras instâncias.

O Plano de Capacitação é um norteador das ações de capacitação definindo critérios e metodologias a serem utilizadas para o desenvolvimento profissional dos servidores permitindo-lhes desempenhar com eficácia as competências institucionais. O

Plano de Capacitação fundamenta-se na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade e possui metodologia orientada

para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades dos servidores da instituição.

As ações de capacitação dos servidores visam adequar as competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo do servidor com foco na efetividade do alcance dos objetivos e metas desta instituição, sendo o desenvolvimento dessas competências individuais, condição essencial para a oferta de melhores serviços ao cidadão usuário de serviços públicos.

Estabelecem-se, neste plano, as ações de capacitação que serão desenvolvidas em consonância com os objetivos estratégicos e as metas, tratando se portanto, de uma concretude na política de implementação e qualificação na gestão do SUAS, no que tange a qualificação profissional da equipe, gestores e responsáveis pelo controle social.

## FUNDAMENTAÇÃO HISTÓRICA

O reconhecimento da Assistência Social como política pública integrante da Seguridade Social, direito do cidadão e dever do Estado, bem como a lógica de sua organização na forma de sistema único, descentralizado e participativo, possibilitaram a institucionalização dos conselhos e conferências como espaços centrais e privilegiados do debate democráti co, relati vamente aos diferentes aspectos e dimensões de sua implementação.

Entre eles, os temas da gestão do trabalho e da qualificação e valorização dos trabalhadores da área figuraram desde o primeiro momento nos debates e deliberações das conferências de Assistência Social, culminando com a realização da VIII Conferência Nacional, que teve como lema “A consolidação dos SUAS e a Valorização dos seus Trabalhadores”.

A preocupação com esses temas, porém, não se limitou ao campo do debate. Com relação à qualificação dos trabalhadores e dos conselheiros envolvidos na implementação da Política de Assistência Social, algumas ações foram desenvolvidas e executadas nos âmbitos municipal, Linha do Tempo 1995 - 2011 Conferências Nacionais de Assistência Social I Conferência Nacional de Assistência Social 1995 Tema: Assistência Social como um direito do cidadão e dever do Estado.

Sendo assim, como ponto de partida para as definições estratégicas contidas nessa Política Nacional de Educação Permanente, vale proceder ao registro e ao balanço da trajetória histórica do modo como as conferências de Assistência Social enfrentaram o debate quanto aos temas acima anunciados, bem como das principais ações de formação e capacitação que buscaram responder às demandas por qualificação na área.

As duas primeiras Conferências Nacionais – realizadas respectivamente em 1995 e 1997 – convergiram com o período de extinção da Fundação Legião Brasileira de Assistência (LBA), que desde sua criação, em 1942, havia se constituído no principal veículo por meio do qual o Estado implementava ações de assistência.

Em sua trajetória, a Associação Nacional dos Servidores da Legião Brasileira de Assistência (ANASELBA) teve uma participação intensa no processo constituinte e, em seguida, no debate e na formulação da LOAS. A ANASELBA foi também uma das representações dos trabalhadores na primeira gestão do CNAS, vocalizando o posicionamento de uma parcela dos profissionais da LBA, a qual nesse período havia iniciado o movimento de reforma de sua estrutura administrativa.

Essa construção coletiva dos trabalhadores da LBA, contudo, foi interrompida em 1995 pela Medida Provisória que extinguiu a Fundação, sendo que suas estruturas central e regionais foram incorporadas à Secretaria de Estado da Assistência Social (SEAS), vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). Suas sedes regionais foram posteriormente transferidas às gestões estaduais e os trabalhadores dispersados por diferentes órgãos da administração pública federal.

O debate centrava-se na necessidade da oferta de “treinamentos” aos municípios por parte dos governos federal e estadual, visando à implementação das novas responsabilidades atribuídas àquele ente federativo: “criar conselhos e fundos, formular Planos de Assistência Social e executar programas e projetos”. A Conferência, no entanto, não definiu estratégias concretas de efetivação dos “treinamentos” requeridos.

A II Conferência Nacional de Assistência Social, em 1997, pautou-se pelo balanço resultante dos debates realizados pelas conferências estaduais quanto à fragilidade na consolidação da gestão descentralizada. A voz dos municípios fez-se ouvir em âmbito nacional, com a aprovação de deliberações importantes para a gestão descentralizada da Política de Assistência Social. Nesse contexto, foi aprovada pelo CNAS, por meio da Resolução nº 204, de 04 de dezembro de 1997, a NOB/SUAS, a qual passou a instituir as CIB e as CIT, como instâncias de debate e pactuação entre os gestores municipais, estaduais e Federal, objetivando a operacionalização da Política e a coordenação federativa das ações de Assistência Social.

Nessa Conferência, apenas uma deliberação tratou especificamente dos trabalhadores, apontando a necessidade de “realização de concursos públicos para contratação das equipes profissionais em nível municipal, com prazo de efetivação para dezembro de 1998”. Fato esse, indicativo de que o lugar do trabalhador na Política de Assistência Social ainda não era tratado como estratégico para a efetivação do novo paradigma e configuração da Assistência Social.

Foi na III Conferência Nacional de Assistência Social, realizada em 2001, que a preocupação com o trabalho e os trabalhadores emergiu como pauta merecedora de tratamento específico. No que se refere ao tema, podem-se citar como pontos relevantes dos debates e deliberações dessa Conferência a indicação: a) da necessidade de elaboração e implementação de uma Política Nacional de Capacitação Continuada, com definição de seu público (conselheiros, gestores, profissionais, prestadores de serviços e usuários nas três esferas de governo); e b) do Fundo Nacional de Assistência Social como fonte dos recursos destinados ao financiamento de tal Política. Na mesma ocasião, aprofundou-se o debate sobre a corresponsabilidade entre os três entes federados no financiamento dos recursos humanos

Debate por meio do qual, apesar do contexto adverso de aprovação da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000) e do tensionamento do debate político nacional pelo tema da redução dos gastos públicos com pessoal, ousou-se defender a contratação de trabalhadores no setor público como condição necessária à efetivação dos direitos socioassistenciais.

A IV Conferência Nacional de Assistência Social, realizada em 2003, sob o contexto do reordenamento do Ministério da Assistência Social (MAS) para o MDS, representou, por sua vez, um marco na trajetória da Política de Assistência Social, ao definir a diretriz de criação do SUAS. Diretriz esta que permitiu ao CNAS aprovar, no ano seguinte, a PNAS/2004, estabelecendo os referenciais técnicos e políticos de universalização da Assistência Social, com base nos princípios da matricialidade sociofamiliar e da territorialidade.

Com relação ao tema do trabalho, a conferência afirmou a necessidade de “contratação de profissionais especializados e de diferentes profissões, por meio de concurso público nas três esferas de governo” e avançou na indicação da necessidade da definição e implantação de planos de carreira, cargos e salários, com ampla participação dos órgãos representativos dos trabalhadores, apontando ainda para o necessário empenho das três esferas de governo no que se refere à estruturação do trabalho e à valorização dos trabalhadores da Assistência Social. Nessa direção, a IV Conferência acentua a necessidade de criação de espaços de diálogo entre trabalhadores e gestores, intitulados “Fóruns de Formação”, bem como reafirma a demanda pela implementação de uma “Política Nacional de Capacitação”. Na V Conferência Nacional de Assistência Social, realizada em 2005, foi aprovado o Decálogo dos Direitos Socioassistenciais, o qual contribuiu para a consolidação da agenda do trabalho e dos trabalhadores na Assistência Social. Agenda em relação à qual surgiram novamente indicações quanto à necessidade de: a) elaboração e implementação de uma “Política Nacional de Capacitação” como estratégia para garantir a qualidade dos serviços; b) ampliação, por meio de concursos públicos, das equipes multiprofissionais destinadas a atuar nos órgãos gestores; e c) implementação do plano de carreira, cargos e salários.

Ao mesmo tempo foi fortalecida a demanda pela elaboração de uma NOB específica quanto ao tema dos recursos humanos. IV Conferência Nacional de Assistência Social Tema: Assistência Social como Política de Inclusão.

Posteriormente, como resultado da parceria entre o MDS e o Instituto Brasileiro de Geografi a e Estatística (IBGE), foi realizada a Pesquisa de Informações Básicas Municipais: Perfil dos Municípios Brasileiros (MUNIC), que agregou um suplemento sobre a Assistência Social, no qual se encontra uma grande variedade de dados e informações sobre a força de trabalho alocada na implementação dessa política pública. Ainda nessa Conferência, teve início o debate acerca da versão preliminar do texto da NOB-RH/SUAS/2006.

As contribuições feitas ao texto foram retomadas e sistematizadas pelo Grupo de Trabalho instituído no âmbito do CNAS, por meio da Resolução n. 134, de 13 de julho de 2006, para aprofundamento do debate; bem como pela Câmara Técnica insti tuída pela CIT para tratar do mesmo assunto. A partir do trabalho desenvolvido por esses dois coletivos, o CNAS aprovou a Resolução n. 269, de 13 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a NOB-RH/SUAS.

A VII Conferência Nacional, realizada em 2009, evidenciou a preocupação com a criação de espaços de diálogo entre os trabalhadores da rede socioassistencial, de âmbito governamental e não governamental, a fim de se fortalecer as relações institucionais necessárias à consolidação do SUAS e à implementação da NOB-RH/SUAS/2006. Como parte do processo de debate, a necessidade de capacitação dos trabalhadores, agora qualificada como “continuada e permanente”, figurou novamente entre os temas deliberados.

Esse contexto possibilitou também a criação e a organização do Fórum Nacional dos Trabalhadores do SUAS (FNTSUAS). Ressalte-se que apartir da aprovação da Resolução CNAS n. 109, de 11 de novembro de 2009, que trata da Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais, a necessidade de elaboração e implementa V Conferência Nacional de Assistência Social Tema: SUAS – PLANO 10: Estratégias e Metas para Implementação da Política Nacional de Assistência Social implantação de uma política de educação continuada e permanente tornou-se mais urgente e imperativa. Em 2011, outros avanços foram conquistados. Houve a publicação da Lei n. 12.435, de 06 de julho de 2011, que alterou a LOAS, instituiu o SUAS e estabeleceu, dentre outros objetivos, a implantação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente na Assistência Social.

Em consonância com as alterações promovidas, a LOAS passou a garantir o que fora deliberado na VI Conferência Nacional de Assistência Social, em 2007, ao autorizar a utilização de recursos do cofinanciamento federal, destinados às ações continuadas da Assistência Social, para o pagamento de profissionais efetivos que integram as equipes de referência. No mesmo ano, por meio da Resolução n. 32/2011, o CNAS definiu que, para essa finalidade, pode ser utilizado até 60% do cofinanciamento federal, reforçando com isso a lógica do concurso público e da formalização das relações de trabalho no SUAS.

Outra iniciativa importante registrada nesse ano foi a publicação da Resolução CNAS n. 17/2011, que ratifica a composição da equipe de referência definida pela NOB-RH/SUAS/2006 e reconhece as categorias profissionais com Ensino Superior, necessárias ao atendimento das especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções de gestão no âmbito do SUAS.

VI Conferência Nacional de Assistência Social Tema: Compromissos e Responsabilidades para Assegurar Proteção Social pelo Sistema Único da Assistência Social 2007 O ano de 2011 culmina, por fim, com a realização da VIII Conferência Nacional de Assistência Social, que tratou dos avanços na implantação do SUAS. Nela foram pautados e debatidos os temas relativos ao trabalho e aos trabalhadores, tais como: a) a estruturação da Gestão do Trabalho; b) os Planos de Carreira, Cargos e Salários (PCCS); c) o concurso público na área; d) a política de educação continuada e permanente. Com relação a esses temas, duas deliberações são reveladoras da centralidade adquirida pela preocupação com a qualificação e valorização do trabalho e dos trabalhadores do SUAS e, por isso, merecem ser citadas: a primeira define a necessidade de “Implantar a Gestão do Trabalho, apartir da NOB-RH/SUAS/2006, nas três esferas de governo e no Distrito Federal, para garantir trabalho qualifi cado no desenvolvimento das ações do SUAS, com base em diagnóstico do número de trabalhadores necessários em relação à demanda de trabalho existente nos serviços, programas, projetos e benefícios”; e a segunda, define a necessidade de “Constituir uma Política de Capacitação Continuada, de acordo com a NOB-RH/SUAS, com recursos da União, estados, Distrito Federal e municípios, voltada para os trabalhadores, gestores, conselheiros, entidades da rede socioassistencial, orientando-se pelo princípio da profissionalização, da ética e pelo atendimento aos usuários como sujeitos de direitos”.

Em 16 de março de 2012, concomitantemente ao processo de elaboração dessa Política Nacional de Educação Permanente, foi instituído, por meio da Resolução CNAS n. 08, o Programa Nacional de Capacitação do SUAS (CapacitaSUAS), visando: a) garantir a oferta de formação permanente para qualificar profissionais do SUAS no que se refere ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais; b) capacitar técnicos e gestores do SUAS para a implementação das ações dos Planos Estratégicos do governo brasileiro; c) induzir o compromisso e responsabilidade do pacto federativo do SUAS com a Educação Permanente junto às Secretarias Estaduais e ao Distrito Federal; d) aprimorar a gestão do SUAS nos municípios, estados e Distrito Federal. Tomando por base esse histórico, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS materializa as deliberações das conferências sobre o tema, trazendo a gestão do trabalho para o centro da agenda política das instâncias do SUAS.

# OBJETIVOS

## Objetivo Geral

Implantar o Plano Municipal de Educação Permanente no âmbito do SUAS, de forma continuada, a fim de evitar a precarização dos serviços, valorizando o servidor e consequentemente melhorando a qualidade dos serviços prestados ao publico usuário da politica municipal de assistência social.

### Objetivos Especificos

# • Potencializar a gestão democrática da Educação Permanente no município com a institucionalização do Núcleo de Educação Permanente.

# • Construir coletivamente percursos formativos, a partir da reflexão crítica, para qualificar e fortalecer a oferta de serviços e benefícios socioassistenciais, proteção social, vigilância socioassistencial, gestão e controle social;

# • Garantir processos formativos, de forma contínua, para trabalhadores e trabalhadoras do SUAS, gestão e agentes do controle social;

# • Implantar espaços permanentes de discussão sobre processos de trabalho, incentivando o registro e a produção de materiais para a sistematização do conhecimento produzido;

# • Implementar ações formativas para a rede socioassistencial e intersetorial, de modo a qualificar e fortalecer a rede de serviços no município;

# PÚBLICO-ALVO

# Servidores e gestores públicos municipais do Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

# LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

Em relação a Política de Assistência Social é caracterizado como município de pequeno porte I, busca preencher todos os requisitos necessários para a qualidade dos serviços prestados assumindo as responsabilidades previstas na NOB/SUAS do ano de 2012.

A Política de Assistência Social Municipal prioriza as necessidades da população e as primazias aprovadas e acompanhadas pelo Conselho Municipal de Assistência Social, além das açõesestabelecidas por meio do Planejamento Estratégico de curto, médio e longo prazo.

Considerando ainda que o recursos humanos constitui elemento fundamental para a efetividade do trabalho e para a qualidade dos serviços prestados constituindo um dos principais elementos que qualificam a oferta do trabalho especializado a gestão trabalhou pela ampliação de equipe de referência especializada, partindo do pressuposto que o concurso público evita formas precarizadas de contratação, garantindo efetividade ao profissional, diminuindo assim a rotatividade de profissionais contribuindo com o desenvolvimento da gestão do trabalho por meio de investimentos no sentido de qualificação e valorização do trabalhador que agreguem qualidade, compromisso e motivação que possam refletir diretamente na qualidade de atendimento ofertado à população, justificando portanto a necessidade de um plano Municipal de Educação Permanente – PMEP/SUAS.

Partindo do pressuposto de que esse processo de grande relevância não se trata, de um treinamento de trabalhadores e conselheiros em habilidades técnicas pré-definidas, mas de uma formação e capacitação que permitam a apreensão dos conhecimentos necessários ao qualificado desempenho de suas funções laborais, como a construção de conhecimentos novos, que permitam a melhoria contínua da qualidade do trabalho que realiza e seu próprio desenvolvimento enquanto profissional, pessoa humana e cidadão.

Perfil dos Trabalhadores do SUAS .

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***CARGO / PROFISSÃO*** | ***CARGA HORÁRIA*** | ***VÍNCULO FUNCIONAL (QTDE.)*** | | | | | |
| ***CARGOS EM COMISSÃO*** | ***EFETIVOS*** | ***CLT*** | ***TERCEIROS*** | ***OUTROS*** | ***TOTAL*** |
| *AUXILIAR ADMINISTRATIVO* | *40* | *-* | *02* | *-* | *01* | *-* | *03* |
| *ADVOGADO(A)* | *20* | *-* | *01* | *-* | *-* | *-* | *01* |
| *ASSISTENTE SOCIAL* | *30* | *-* | *03* | *-* | *-* | *-* | *03* |
| *PEDAGOGO(A)* | *01* | *01* | *-* | *-* | *-* | *-* | *01* |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *PSICÓLOGA(O)* | *40* | *-* | *02* | *-* | *-* | *-* | *02* |
| *OFICINEIRO* | *40* | *-* | *-* | *-* | *05* | *-* | *05* |
| *OUTROS TÉCNICOS DE NÍVEL SUPERIOR* | *40* | *03* | *-* | *-* | *-* | *-* | *03* |
| *OUTROS TÉCNICOS DE NÍVEL MÉDIO* | *40* | *02* | *-* | *-* | *-* | *-* | *02* |
| ***TOTAL*** |  |  |  |  |  |  | ***20*** |

# DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

As funções desempenhadas no âmbito da gestão SUAS requerem que trabalhadores e trabalhadoras, gestoras e gestores, conselheiras/conselheiros possuam capacidades e habilidades para o desenvolvimento de fluxos de informação, processos amplos de planejamento, monitoramento e avaliação, tomada de decisões e fortalecimento de espaços de deliberação e gestão participativa (PNEP, 2013).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Temas** | **Metodologia** | **Ano de**  **execução** | **Carga**  **Horária** |
| Princípios éticos da administração pública e as equipes de Referência no SUAS: Concepção e o desafio da interdisciplinaridade. | Formação/oficinas | 2025-2026 | 12h a 20h |
| Recepção, acolhida | Formação/oficinas | 2025 | 12h a 20h |
| Contexto sócio-histórico da Assistência Social no Brasil. | Formação/oficinas | 2025 | 04h a 12h |
| Política Nacional de Assistência Social, NOB/SUAS e NOB RH/SUAS. | Formação/oficinas | 2023-2025 | 04h a 12h |
| Provimento de Benefícios e Serviços Socioassistenciais de acordo com a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais. | Formação/oficinas | 2026 | 04h a 12h |
| Revisão metodológica de gestão da PSB | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2025-2026 | 04h a 12h |
| SCFV planejamento, execução, monitoramento e avaliação. | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2025-2026 | 04h a 12h |
| Articulação da Rede e potencialização da intersetorialidade – Programas e Benefícios | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2026 | 04h a 12h |
| Articulação da rede socioassistencial e construção de fluxos | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2025-2026 | 04h a 12h |
| Gestão da Vigilância Socioassistencial | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2025 | 04h a 12h |
| Trabalho Social com famílias | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2026 | 04h a 12h |
| SCFV – Metodologia de Trabalho | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2025 | 04h a 12h |
| Formações para educadores dos serviços da PSB | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2025 | 04h a 12h |
| Gestão e fluxo de Benefícios Eventuais | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2025-2028 | 04h a 12h |
| Trabalho multi/interdisciplinar | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2026 | 04h a 12h |
| Plano de Acompanhamento Familiar (PAF) | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2025-2028 | 04h a 12h |
| Sistema de garantia de direitos e escuta especializada. | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2025-2028 | 04h a 12h |
| Atendimento à pessoa idosa e pessoa com deficiência no SUAS | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2025-2027 | 04h a 12h |
| Atendimento à mulheres vitimas de violência no SUAS | Oficinas de Apoio (Assessoria externa) | 2025-2028 | 04h a 12h |

## ORÇAMENTO

A previsão orçamentária para ações de Educação Permanente ocorrerão mediante ações e metas estabelecidas, onde as capacitações serão inseridas no orçamento, planejamento de orçamentos e gastos com cursos mediante a celebração de parcerias ou contratos, em observância à legislação vigente, com as instituições de ensino integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS ou equivalentes.

### METODOLOGIA

A implantação do presente Plano, terá como metodologia, trabalhar os temas por módulo permitindo de forma planejada a participação dos trabalhadores capacitação e aperfeiçoamento profissional do SUAS, garantindo a continuidade dos serviços sem preju[izo ao servidor, ao servidor de consequentemente ao usuário, definindo normas, padrões e rotinas para a liberação dos trabalhadores.

# VIGÊNCIA

O Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS será de uma projeção de quatro anos (atual de 2025-2028), com revisão e reelaboração bienal ou conforme necessidade.

# MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O plano de educação permanente utilizara processos de monitoramento e avaliação de forma contínua, a fim de avaliar a efetivar as ações e qualidade, assim como resultados.

As ações de monitoramento e avaliação ocorrerão de forma individual através do participante, por instrumentos documentais, específicos a cada ação executada, bem como pela equipe executora da capacitação.

O instrumento de avaliação individualdeverá ser realizado ao final de todas as etapas das atividades, por meio de formulário fisico ou digital, com o objetivo de avaliar os conteúdos, métodos e técnicas e qualidade e a atuação do profissional regente.

O profissional regente tambem deverá elaborar e responder a avaliação com aspectos gerais como: problemas e intercorrências no decorrer e desenvolvimento da ação

em relação aos objetivos do curso, cumprimento da carga horária, motivação e interação dos participantes, entre outros apontamentos que possam contribuir.

Ainda, ocorrerá revisão com a gestão e equipes de coordenação e profissional da equipe responsavel pelas ações do Plano de Educação Permanente para monitoramento e avaliação, como elaboração e análise das ações de educação permanente, através de relatórios ou fichamento específicos ou por tipos de ações, sistematizando dados quantitativos e qualitativos em prol da aprimoração das atividades e ações.

# BIBLIOGRAFIA

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social** – PNAS/2004. Brasília, 2005.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS**. Brasília, 2013.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. **Gestão do Trabalho e Educação Permanente do SUAS em Pauta**. – 1ª ed. – Brasília, 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Lei Orgânica da Assistência Social** – Lei 8.742/1993.

PARANÁ. Secretaria De Estado Da Família E Desenvolvimento Social. **Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS** - NEEP/SUAS/PR. Disponivel em: < https://[www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos\_restritos/files/migrados/File/SUAS/NEEP](http://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/migrados/File/SUAS/NEEP)

\_SUAS\_PR.pdf>. Acesso em 2023.