



Balsa Nova
Prefeitura

Secretaria de Assistência
Social

1

PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

BALSA NOVA/PR

2025-2028

BALSA NOVA/PR

2025

Prefeito Municipal de Balsa Nova

CLEVER APARECIDO IAOLSKI POLETTTO

Vice Prefeito

LEANDRO JOSÉ ANTONIO

Secretário Municipal de Assistência Social

EDICARLOS MENDES DORADO

Secretária Municipal de Educação, Cultura e Esporte

IEDA MARIA ANDREASSA PORTELA FRANCO

Secretária Municipal de Saúde

DEISE NOVAK GALLI

Secretária Municipal de Agricultura e Meio Ambiente

RENATA SOTOMAIOR KASINSKI

Secretária de Indústria, Comércio e Turismo

ALAN CLESSEN KUSIAK

Conselho Municipal de Assistência Social

ELAINE RIBEIRO DOURADO

Conselho Tutelar

SANDRA DE FÁTIMA GOMES PONTES

Coordenador da Rede de Proteção

JEFERSON LUIZ BONATO COCHINSKI

Câmara Municipal de Vereadores

JUCÉLIA LEAL FERREIRA

IDENTIFICAÇÃO

Município: Balsa Nova/PR

Porte populacional: Pequeno Porte I

População: 13.395 pessoas (Censo 2022)

Código do IBGE: 4102307

PREFEITURA MUNICIPAL DE Balsa Nova

Prefeito: Clever Aparecido Iavolski Poletto

Vice-Prefeito: Leandro José Antonio

CNPJ: 76.105.527/0001-42

Endereço: Avenida Brasil, 665 – Centro Balsa Nova/PR

CEP: 83650-000

Contato: gabinete@balsanova.pr.gov.br

www.balsanova.pr.gov.br (41)3636-8000

ÓRGÃO GESTOR DA ASSISTÊNCIA SOCIAL

Órgão Gestor: Secretaria Municipal de Assistência Social

Gestor da Assistência Social: Edicarlos Mendes Dorado

Endereço: Avenida Brasil, nº 560 – Centro Sobreloja

Contato: assistenciasocial@balsanova.pr.gov.br (41) 3636-8045

FUNDO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Gestor do Fundo: Edicarlos Mendes Dorado

Ato de Criação: Lei Municipal nº 288/1995

Fontes de Recursos: Municipal, Estadual e Federal

CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – CMAS

Presidente: Elaine Ribeiro Dourado

Secretária Executiva: Vanessa da Silva Campese

Endereço: Avenida Brasil, nº 560 – Centro Sobreloja

Ato de Criação: Lei Municipal 288/1995

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
FUNDAMENTAÇÃO DO PLANO	5
A centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais ..	7
O princípio da interdisciplinaridade	7
O princípio da aprendizagem significativa	8
O princípio da historicidade	8
Desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS	9
Objetivo Geral	10
Objetivos Específicos	10
LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO	11
Tabela 01 - Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Município de Balsa Nova/PR	11
DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE	12
Público Alvo	13
Orçamento	13
Metodologia	13
Vigência	13
Monitoramento e Avaliação	13
CAPACITAÇÕES PLANEJADAS	14
CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
BIBLIOGRAFIA	21

1. INTRODUÇÃO

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. Contribuindo no processo de aprimoramento da gestão do Sistema Único da Assistência Social e da qualificação dos serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais.

Tem como principais Marcos Legais a Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, a Política Nacional da Assistência Social – PNAS/2004, a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS/2006 e a Norma Operacional Básica do SUAS – NOB/SUAS/2012, dentre outras normativas.

Evidenciando-se esforços das instâncias comprometidas com a “desprecarização” do trabalho e com a profissionalização da Assistência Social no País; a PNEP/SUAS 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.

2. FUNDAMENTAÇÃO DO PLANO

A Lei Orgânica de Assistência Social - LOAS estabelece entre os objetivos da gestão do SUAS a gestão do trabalho e a educação permanente, e atribuiu ao Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) a responsabilidade de formular uma política para a qualificação sistemática e continuada de recursos humanos no campo da Assistência Social, aprovando o texto final da PNEP/SUAS, por meio da Resolução CNAS nº 04, de 13 de março de 2013, que a institui como Política Nacional.

Como sintetiza o próprio documento, são objetivos específicos da PNEP/SUAS:

- [...] a) Desenvolver junto aos trabalhadores e conselheiros condições para que possam distinguir e fortalecer a centralidade dos direitos socioassistenciais do cidadão no processo de gestão e no desenvolvimento das atenções em benefícios e serviços;
- b) Desenvolver junto aos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas;
- c) Desenvolver junto aos conselheiros da Assistência Social as competências e capacidades requeridas para a melhoria contínua da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS;
- d) Instituir mecanismos institucionais que permitam descentralizar para estados, municípios e Distrito Federal atribuições relacionadas ao planejamento, oferta e implementação de ações de formação e capacitação;
- e) Instituir mecanismos institucionais que permitam a participação dos trabalhadores e dos usuários do SUAS, dos conselheiros da Assistência Social e das instituições de ensino, as quais formam a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS, nos processos de formulação de diagnósticos de necessidades, planejamento e implementação das ações de formação e capacitação;
- f) Criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação;
- g) Ofertar aos trabalhadores Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;
- h) Ofertar aos conselheiros de Assistência Social Percursos Formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações requeridas ao exercício do controle social;
- i) Criar meios e mecanismos de ensino e aprendizagem que permitam o aprendizado contínuo e permanente dos trabalhadores do SUAS nos diferentes contextos e por meio da experiência no trabalho;
- j) Criar meios e mecanismos institucionais que permitam articular o universo do ensino, da pesquisa e da extensão ao universo da gestão e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, de forma a contribuir para o desenvolvimento das competências necessárias à contínua e permanente melhoria da qualidade do SUAS;
- k) Consolidar referências teóricas, técnicas e ético-políticas na Assistência Social a partir da aproximação entre a gestão do SUAS, o provimento dos serviços e benefícios e Instituições de Ensino, pesquisa e extensão, potencializando a produção, sistematização e disseminação de conhecimentos (BRASIL, 2013, p. 27).

Assim, destaca-se sobre a Educação Permanente ser:

[...] “o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. Processo esse mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-

existentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade” (BRASIL, 2013, p. 34)

Educação Permanente deve ser um processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e ações profissionais de todas as equipes que atuam nos serviços, programas e projetos socioassistenciais.

Para tanto, contempla duas dimensões: A dimensão do trabalho, que reconhece os processos de trabalho que vão dar a concretude ao ideário da própria política; e a dimensão pedagógica que busca processos continuados de capacitação e formação, que impactam na carreira dos trabalhadores.

Importante destacar os Eixos que embasam o desenvolvimento e concretude da Educação Permanente:

A centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais:

A Educação Permanente no âmbito do SUAS deve reconhecer a centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais relacionadas à gestão participativa e ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais para a estruturação dos processos de planejamento e implementação de ações de formação e capacitação.

O princípio da interdisciplinaridade

Importante responder às questões, demandas, problemas e dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais desenvolvidas pelos trabalhadores e conselheiros e, combinado com isso, instituir um processo de ensino e aprendizagem, investigação e construção de saberes e conhecimento calcado na valorização da interdisciplinaridade, fundamentada no reconhecimento dos saberes específicos de cada área, na sua complementaridade e na possibilidade de construção de novos saberes e práticas.

A interdisciplinaridade permite a ampliação do foco da visão profissional, favorecendo maior aproximação das equipes profissionais à integralidade das situações experimentadas por usuários e beneficiários do Sistema, podendo,

por isso mesmo, contribuir na formulação de respostas às questões, demandas, problemas e dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais.

O princípio da aprendizagem significativa

Com o objetivo de ser efetivo, democrático e participativo, o processo de ensino e aprendizagem, mobilizado pela Educação Permanente precisa ter significado para os trabalhadores e agentes de controle social do SUAS. Deve se constituir em processo de aprendizagem significativa. A mobilização da aprendizagem significativa depende, entre outras, de duas condições essenciais.

A primeira, de ordem individual/psicológica, diz respeito ao envolvimento do educando no processo de formação e capacitação e ao cuidado com sua própria aprendizagem. A segunda condição se refere à sua percepção quanto à relevância dos conteúdos e objetivos que orientam o processo de formação e capacitação.

Processos de aprendizagem significativa podem ser estimulados por meio do uso de uma grande variedade de estratégias instrucionais que permitam incorporar ao ensino e à aprendizagem elementos como: as experiências de vida e de trabalho do capacitando; seus valores, conhecimentos e habilidades; as características e especificidades dos contextos locais e regionais relevantes para o exercício de suas funções de trabalho. Esses valores, conhecimentos, experiências e contextos socioculturais significativos mobilizados pelo processo de ensino e aprendizagem servem de ancoragem cognitiva à apreensão pelos educandos dos novos conteúdos, valores e experiências introduzidos pelas ações de formação e capacitação.

O princípio da historicidade

A adoção desse princípio permite compreender que o SUAS e a Política Nacional de Educação Permanente se constituem e se inserem nos marcos de uma dada forma de sociedade e de um determinado tipo de Estado. Compreensão que permite manter sob foco de análise e indagação suas lógicas de funcionamento, suas relações e múltiplas determinações, de forma a melhor compreender as condições de possibilidade de afirmação positiva e

realização dos princípios contidos na LOAS, em direção ao fortalecimento e consolidação da Assistência Social, enquanto política pública de direito.

O princípio da historicidade permite, ao mesmo tempo a fuga à abordagem empirista do real, que dá exclusividade e primazia às técnicas de coleta, como se o real se revelasse aos sujeitos em estado de pureza, sem mediações conceituais; a fuga do idealismo objetivo, em que as categorias e conceitos pretendem ser eternas, anteriores e independentes do mundo real, material; fuga do idealismo subjetivo, em que as categorias são entendidas como simples denominações fenomênicas e do espírito, e não expressões do real.

O princípio da historicidade permite, por fim, a recusa das abordagens pragmáticas, fixadas estritamente na transmissão técnica, instrumental, dogmático, do conhecimento.

Diversamente disso, exige que as ações de formação e a capacitação para o SUAS abarquem questões filosófico-científicas e ético-políticas relacionadas aos princípios e fundamentos da análise do ser social e do projeto social que lhe confere tal identidade, fazendo a mediação dessas questões com as de caráter técnico e operativo.

Desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS

Entende-se por competência o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções e atribuições laborais de um trabalhador, visando ao alcance dos objetivos, princípios e diretrizes do SUAS. Conhecimentos, habilidades e atitudes constituem, portanto, o tripé de capacidades que ao serem mobilizadas pelo trabalhador para a realização de atividades específicas conformam sua competência profissional.

Na perspectiva da Educação Permanente, no entanto, as duas outras dimensões da competência devem ser ressaltadas e enfatizadas. Não se trata, portanto, de treinar trabalhadores e conselheiros em habilidades técnicas pré definidas.

Trata-se de oferecer-lhes oportunidades de formação e capacitação que permitam tanto 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. Oportunidades de formação e capacitação que permitam a consciente

e sistemática reflexão dos trabalhadores quanto ao conteúdo teórico-metodológico e ético-político das atitudes subjacentes às suas práticas profissionais.

Dadas as características próprias do trabalho realizado no âmbito do SUAS, o estranhamento por parte dos trabalhadores quanto ao contexto histórico, social, econômico e político em que é realizado e ao seu significado ético e político resulta em prejuízo à qualidade do Sistema e à efetivação dos direitos socioassistenciais por ele providos.

Assim, requer-se do processo de formação e capacitação o desenvolvimento de competências socioprofissionais, ou seja, de competências compreendidas na sua tridimensionalidade: técnica, ética e política. Requer-se também o fomento de uma cultura baseada na valorização da permanente e contínua avaliação, pelos trabalhadores, dos impactos sociais, éticos e políticos gerados pelos processos de trabalho e pelas práticas profissionais nos quais figuram como sujeitos.

O município de Balsa Nova através da Secretaria Municipal de Assistência Social destaca a importância do Plano de Educação Permanente também pelos 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 público usuário da Política Municipal de Assistência Social.

Objetivos Específicos

- Garantir um processo de educação contínua às equipes de trabalho, respeitando valores e princípios, baseando em novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos;
- Instrumentalizar trabalhadores e demais atores sociais na melhoria da qualidade da execução dos programas, projetos e benefícios socioassistenciais;
- Implantar o Plano de Educação Permanente de Balsa Nova com perspectiva político-pedagógica, estabelecendo suas diretrizes,

princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação;

- Incluir a reflexão sobre a saúde mental dos profissionais, a identificação de situações de vulnerabilidade e a construção de estratégias de apoio e cuidado contínuo;
- Promover a profissionalização da Assistência Social implementando a Gestão do Trabalho com a responsabilidade de formular política para a qualificação sistemática e continuada de recursos humanos na assistência social, conforme PNEP/SUAS instituído por meio de Resolução do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) nº 4 de 13 de março de 2013.

3. LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

Em relação a Política de Assistência Social, o Município de Balsa Nova/PR é caracterizado como Município de Pequeno Porte I, e busca preencher todos os requisitos necessários para a qualidade dos serviços prestados assumindo as responsabilidades previstas na NOB/SUAS. 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 ações estabelecidas por meio do Plano Municipal de Assistência Social.

Tabela 01 - Perfil dos Trabalhadores do SUAS no Município de Balsa Nova/PR

Cargo/profissão	Efetivos	Cargo em Comissão	Terceirizados	Total
Secretário de Assistência Social	-	01	-	01
Diretores	-	02	-	02
Assessores	-	03	-	03
Assistentes Sociais	04	-	-	04
Psicólogos	03	-	-	03

Assistentes Administrativos	01	-	-	
Auxiliar Administrativo	02	-	-	02
Educadores	04	-	12	16
Cozinheiros	00	-	02	02
Auxiliar Operacional	04	-	-	04
Serviços Gerais	03	-	01	04
Motoristas	1	-	-	01
Estagiários	-	-	-	01
			Total	48

4. DEFINIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

A Política Nacional de Educação Permanente, orienta aos municípios como responsabilidade de Ente Federado:

Em relação aos três Percursos Formativos compreendidos no âmbito desta Política, cabe realizar os seguintes tipos de ação:

o De capacitação:

- I. Capacitações Introdutórias;*
- II. Capacitações de Atualização;*
- III. Supervisão Técnica.*

I. Cursos de Aperfeiçoamento.

b) Em relação ao planejamento e oferta das ações de formação e capacitação compreendidas no âmbito desta Política, cabe:

- I. Elaborar diagnósticos de necessidades de formação e capacitação;*
- II. Desenhar planos de cursos e matrizes pedagógicas;*
- III. Pactuar e validar conteúdos;*
- IV. Disseminar conteúdos produzidos e sistematizados;*
- V. Capacitar os integrantes da rede socioassistencial do SUAS.*

c) Em relação à estrutura e à configuração organizacional de implementação

desta Política, se for o caso, cabe:

- I. Instituir e coordenar o Núcleo Municipal de Educação permanente do SUAS;*
- II. Instituir e coordenar em cooperação com outro(s) município(s), o Núcleo Loco-Regional de Educação Permanente do SUAS.*

Público Alvo

O Plano Municipal de Educação Permanente, será voltado a todos os trabalhadores do SUAS da rede socioassistencial; Conselheiros Tutelares; Conselheiros de Direito e Rede de Proteção nas temáticas pertinentes à Assistência Social.

Orçamento

A previsão orçamentária para ações de Educação Permanente ocorrerá mediante ações e metas estabelecidas, nas quais 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; COMESP ou equivalentes.

Metodologia

A implantação do Plano Municipal de Educação Permanente no SUAS, 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 prejuízo ao servidor e conseqüentemente ao usuário, definindo normas, padrões e rotinas para a liberação dos trabalhadores.

Vigência

O Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS do Município de Balsa Nova/PR, será de projeção quadrienal (2025-2028), com revisão e reelaboração anual conforme necessidade.

Monitoramento e Avaliação

O monitoramento das ações de formação e capacitação realizadas como parte do processo de implementação do plano tem por finalidade acompanhar a realização dos objetivos previstos visando às adequações necessárias ao seu aprimoramento.

A avaliação das ações se dará por meio de reuniões de planejamento e reuniões de avaliação dos processos de capacitações.

A partir das informações coletadas será possível mensurar o grau de efetividade da ação proposta e sua contribuição para a formação dos trabalhadores envolvidos.

5. CAPACITAÇÕES PLANEJADAS

O município de Balsa Nova, através da Secretaria de Assistência Social, busca capacitar através do Plano de Educação Permanente todos os profissionais do SUAS, assim como aos Conselheiros Tutelares; Conselheiros de Direito; profissionais da Rede de Proteção e participa ativamente da organização e elaboração de Planos e Protocolos Municipais.

Participa do Programa EDUCA + COMESP, o qual contratou capacitações aos profissionais do SUAS com vigência para 2025, 2026 e 2027, conforme planilhas a seguir:

MÓDULO	TEMAS	CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
Gestão do SUAS	VIGILÂNCIA SOCIOASSISTENCIAL	a) concepção e abordagem da vigilância socioassistencial
		b) Marco normativo da vigilância socioassistencial
		c) Macro atividades da vigilância socioassistencial
		d) Indicadores: vulnerabilidade, risco e território
	INSTRUMENTOS DE GESTÃO DO SUAS: PLANO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E PLANO DE AÇÃO	a) Plano de assistência social e plano de ação
		b) Instrumentos de gestão do SUAS
		c) Diretrizes estruturantes do SUAS
		d) Ferramentas e indicadores de monitoramento e avaliação.
	SUAS: DESAFIOS PARA A SUA EFETIVAÇÃO	a) Efetivação do Sistema Único de Assistência Social
		b) Sistema de Gestão da Política de Assistência Social
		c) Eficiência do Sistema Único de Assistência Social
		d) SUAS fortalecendo os instrumentos de gestão
		e) Desafios para o avanço da política de assistência social nos municípios
		f) Os desafios da assistência social
		e) PRO GOV boas práticas
	GESTÃO DO TRABALHO	g) Relação do SUAS e Sistema de Justiça
		a) Elaboração de planos municipais
		b) Política Nacional de educação permanente do SUAS
		c) Processos de trabalho

MÓDULO	TEMAS	CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS I	POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL	a) Principais dispositivos legais e normativos; b) Diretrizes, princípios e objetivos da Política c) Estrutura/Organização da Assistência Social - Gestão do SUAS; d) A Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais; e) As Proteções Sociais Básica e Especial: conceitos e equipamento de referência;
	A ASSISTÊNCIA SOCIAL E A GARANTIA DOS DIREITOS SOCIOASSISTENCIAIS POR MEIO DO SUAS	a) A Assistência Social no campo da Seguridade Social; b) A especificidade da Assistência Social no contexto do Sistema Brasileiro de Proteção Social (SBPS); c) Dimensões territoriais e expressões da pobreza, dos riscos e vulnerabilidades sociais nos municípios; d) As bases de organização e operacionalização do SUAS; Conceitos fundamentais, princípios, diretrizes e público; e) Eixos estruturantes: Descentralização político-administrativa; Centralidade na Família; Território como base de organização dos serviços; Rede socioassistencial; Vigilância Socioassistencial; Intersectorialidade. f) A operacionalização dos Benefícios Socioassistenciais: Benefício de Prestação Continuada (BPC); Benefícios Eventuais; Transferência de Renda Condicionada (Programa Bolsa Família); g) O Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferência de Renda;

MÓDULO	TEMAS	CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS II	FAMÍLIAS NO PAIF E PAEFI LIMITES E POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO	a) A Proteção Social Básica, o CRAS e o PAIF: O CRAS necessário x o CRAS possível: caminhos para potencializar o alcance; A lógica de atuação do PAIF; O papel dos benefícios na atenção às famílias; A organização do trabalho de acompanhamento familiar individual e grupal; Estudo de caso.
		b) Articulação PAIF e PAEFI: limites e possibilidades de atuação: Referenciamento e contra referenciamento entre PAIF e PAEFI; O cuidado com a informação; A atuação frente a situações com risco iminente; Atuação do CRAS e do CREAS no Fluxo de atenção integrada da lei 13.431/2017; Estudos de caso.
	PAIF-SCFV	a) Compreendendo o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV);
		b) Conhecendo o Público do SCFV
		c) Organização Geral do SCFV.
		d) Planejamento do SCFV
		e) Acompanhamento, registro e avaliação do SCFV
	PSB-DOMICÍLIO	Oficina de Aprendizagem- estudo de caso
		a) Breve histórico do serviço
		b) Condições e formas de acesso
		c) Características do serviço
		d) Finalidade do serviço
		e) Objetivos do serviço
		f) Introdução aos Eixos que Orientam a Concepção e a Organização Metodológica do Serviço.
		g) Oficina de Aprendizagem- estudo de caso

MÓDULO	TEMAS	CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS III	FAMÍLIAS NO PAIF E PAEFI LIMITES E POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO	b) A Proteção Social Especial, o CREAS e o PAEFI; O CREAS necessário x o CREAS possível: caminhos para potencializar o alcance de atenção; A lógica de atuação do PAEFI com indivíduos e famílias; Estratégias possíveis para ampliar o envolvimento das pessoas e famílias no acompanhamento; Estudo de caso. c) Articulação PAIF e PAEFI: limites e possibilidades de atuação: Referenciamento e contra referenciamento entre PAIF e PAEFI; O cuidado com a informação; A atuação frente a situações com risco iminente; Atuação do CRAS e do CREAS no Fluxo de atenção integrada da lei 13.431/2017; Estudos de caso.
	ABORDAGEM SOCIAL E PSR	a) Conceituação de pessoa em situação de rua b) Conceituação do trabalho infantil e exploração sexual nas ruas c) Conceituação de violação de direitos associado ao uso abusivo de álcool e outras drogas nas ruas d) Serviço Especializado em abordagem social- SEAS: O que é o SEAS, quais os espaços de atuação do SEAS, qual o público alvo do SEAS, quais as unidades o SEAS esta vinculado, período de funcionamento, qual o trabalho essencial do SEAS, composição e perfil da equipe, atuação do SEAS com crianças e adolescentes e atuação do SEAS com pessoas que fazem o uso de álcool e outras drogas.
	MEDIDAS	a) Origens, conceitos e prerrogativas legais b) Construção do SINASE e do SUAS c) Conceitos básicos da oferta de acompanhamento socioeducativo no SUAS d) Instrumentos e técnicas do Serviço de Medidas Socioeducativas em meio aberto e) Intersetorialidade como eixo fundante da Socioeducação: políticas de saúde, educação, esporte, lazer e trabalho f) Liberdade Assistida e Prestação de Serviços à Comunidade: conceitos, regras básicas, procedimentos, metodologias e questões éticas e compreender o funcionamento e manutenção dos conselhos. g) Oficina de Aprendizagem- estudo de caso
	PCDIF	a) Breve histórico do serviço b) Condições e formas de acesso c) Características do serviço d) Finalidade do serviço e) Objetivos do serviço f) Introdução aos Eixos que Orientam a Concepção e a Organização Metodológica do Serviço. g) Oficina de Aprendizagem- estudo de caso

MÓDULO	TEMAS	CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
Provimento dos Serviços e Benefícios Socioassistenciais do SUAS IV	ALTA COMPLEXIDADE	a) Estruturação e oferta dos serviços de Alta complexidade
		b) A gestão da rede de proteção social de alta complexidade
		c) Serviços de proteção social especial de alta complexidade
		d) Relações Intersetoriais com sistema de Justiça e de Garantia de direitos
		e) Boas práticas

MÓDULO	TEMAS	CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
TEMAS EMERGENTES	MOVIMENTOS MIGRATÓRIOS E INTEGRAÇÃO DE MIGRANTES	a) Conhecendo o fenômeno migratório;
		b) Direitos dos migrantes;
		c) Vulnerabilidades em contexto migratório;
		e) Desafios para o acesso dos migrantes ao SUAS;
		f) Atendimento socioassistencial a migrantes na proteção social básica e especial de média e alta complexidade;
		a) O que são emergências do SUAS
	POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL EM CONTEXTOS DE EMERGÊNCIA SOCIOASSISTENCIAL	b) O papel dos entes federados
		c) O SUAS e o Sistema de Proteção Civil
		d) Planejamento, intersetorialidade e gestão integrada de serviços e benefícios no âmbito do SUAS
		e) Trabalho social com famílias e indivíduos no contexto de enfrentamento às situações socioemergenciais
		f) Pós- desacolhimento e cuidado e apoio aos profissionais que atuam em situações de calamidades públicas e emergências socioassistenciais
		g) Gestão de Riscos e Desastres
		h) Ações Pós- emergência
	SEGURANÇA ALIMENTAR E ACESSO AOS PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL	a) Aborda a importância da rede socioassistencial do SUAS na promoção e proteção do Direito Humano à Alimentação Adequada e Saudável (DHAA);
		b) Apresenta conceitos, fundamentos e princípios que balizam o DHAA e também o Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional - SISAN, a Segurança Alimentar e Nutricional - SAN e sua relação com o DHAA.
		c) A importância da alimentação adequada e saudável na rotina de instituições socioassistenciais, a fim de contribuir para a qualificação da demanda por alimentos adquiridos a partir do Programa de Aquisição de Alimentos – PAA.
		d) Parcerias para potencializar a segurança nutricional e alimentar nos serviços socioassistenciais

EIXO	TEMAS	CONTEÚDO PROGRAMÁTICO
CONTROLE SOCIAL	PARTICIPAÇÃO E CONTROLE DEMOCRÁTICO	a) Participação e Controle Social na Política de Assistência Social no Brasil;
		b) Conselhos de direitos;
		c) Conferências de Assistência Social;
		d) Representação e Representatividade;
		e) Aspectos Relevantes Para a Participação da Sociedade e Para o Exercício do Controle Social.
		f) Entidades e organizações da Assistência Social
	FUNÇÕES E INSTRUMENTOS DO CONTROLE SOCIAL DO SUAS	a) Instrumentos Essenciais ao Exercício do Controle Social do SUAS e do PBF: Plano de Assistência Social; Gestão da Informação, Orçamento, Relatório Anual de Gestão; Sistema de Gestão do Programa Bolsa Família (SIGPBF);
		b) Ferramentas Informacionais do SUAS: Suporte Financeiro, Gestão e Controle Social, Relatórios de Informação;
		c) Ferramentas Informacionais do PBF.

Além das capacitações previstas via COMESP, a Secretaria de Assistência Social, organiza capacitações específicas aos Conselheiros Tutelares; Conselheiros de Direitos e Rede de Proteção, proporcionando também a

participação em capacitações ofertadas via esferas Federal e Estadual como o CAPACITA SUAS e outras instituições.

Para 2025 também estão previstas:

Conselho Tutelar	Registro no Sistema de Informação Para Infância e Adolescência (SIPIA), bem como, a alimentação e atualização dos dados dos casos atendidos; alimentação e atualização dos dados dos casos atendidos	Contratado
Conselho Tutelar	Capacitação referente ao PROJUDI	Profissionais SUAS
Conselheiros de Direito	O que é controle social; o papel do controle social; o papel dos Conselhos de Direitos; o papel dos Conselhos de Políticas Públicas; o papel e atribuições dos Conselheiros/as.	Contratado
Rede de Proteção	Palestra para Integrantes da Rede de Proteção à Criança e ao(a) Adolescente Dialogar quanto à política de atendimento à criança e ao(a) adolescente em situação de violência, bem como, identificação de casos, abordagem e possíveis encaminhamentos para a efetivação da garantia de direitos desta população	Contratado
Conselho Tutelar; Conselheiros de Direito – Rede de Proteção	História da infância e adolescência; Planos Nacionais; Território; Fundamentos do Sistema de Garantia de Direitos de Crianças e Adolescentes; Atribuições do Conselho Tutelar; Atribuições do Conselho de Direitos da Criança e do Adolescente; Trabalho em rede e intersetorialidade; Planejamento e controle social Diagnóstico participativo e escuta qualificada nos territórios; Fluxos e Protocolos.	Escola de Conselhos
Profissionais do SUAS	CAPACITA SUAS – Gestão; Proteção Básica e Proteção Especial de Média e Alta Complexidade	Federal/Estadual

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Secretaria Municipal de Assistência Social, tem clareza da importância de serem prestados serviços de qualidade à população, diante disso há necessidade de mudanças e melhorias pois os usuários não são apenas receptores de serviços, mas participantes ativos e questionadores da dinâmica de atendimento, que devem exigir seus direitos constitucionais e melhorias.

Assim, além do Plano de Educação Permanente no SUAS, buscamos através de reuniões internas nos equipamentos alinhar e aprimorar a forma que os profissionais estão alocados na secretaria, buscando conhecer suas potencialidades e interesses, proporcionando melhor qualidade de saúde física e mental, a partir de melhorias nas condições de ambiente de trabalho, motivação e resolução dos problemas enfrentados.

Na busca incessante pela eficiência e eficácia, enfatizada pela Lei de Responsabilidade Fiscal, os Municípios não podem mais considerar seus servidores como meros recursos e sim como geradores de recursos. Com isso, as novas políticas municipais devem levar em consideração outros elementos que estimulem o aumento da produtividade e da participação dos servidores municipais na simplificação e na racionalização dos processos de trabalho, visando não só à redução dos gastos, como ao melhor aproveitamento dos recursos organizacionais (LUCENA, 2001, p. 70).

Assim, é de extrema necessidade que muitas ações sejam desenvolvidas dentro do ambiente público, para que os profissionais sejam valorizados e reconhecidos pela importância que têm para o bom andamento dos serviços e para que os objetivos estipulados sejam atingidos, melhorando a qualidade nos serviços prestados à população.

Algumas delas são: conhecer os funcionários, seus perfis e experiências; aumentar o apoio e treinamento à equipe, para melhorar o desenvolvimento profissional e pessoal; criar nas equipes de trabalho uma consciência profissional, proporcionando meios para o resgate da autoestima; promover cursos e inovações para o sistema de trabalho; reconhecimento quanto ao desempenho do servidor; criação de ambientes físicos de trabalho seguros e agradáveis; avaliação constante do bem-estar e com a satisfação pessoal dos

profissionais; disponibilização de recursos e equipamentos de qualidade essenciais à execução do trabalho; atividades que estimulem as relações interpessoais, além de apoio e estímulo ao investimento pessoal do profissional.

Com uma conduta mais aberta e amigável, estando atento ao que os profissionais necessitam, almejam e esperam da secretaria, com treinamentos e reuniões colaborativas com os profissionais reitera-se o compromisso da gestão em promover um espaço de aprendizado contínuo, no qual as necessidades dos profissionais e a qualidade do atendimento aos usuários são prioridades.

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.

LUCENA, Eunice Maria Goffi Marquesini Oliveira. Gestão de Recursos Humanos e a LRF. Rio de Janeiro: IBAM, 2001

CATANDUVAS, Secretaria Municipal de Assistência Social. Plano Municipal de Assistência Social de Catanduvas/PR. Disponível em: https://www.catanduvas.pr.gov.br/uploads/310724165554_plano_municipal_d_e_educacao_permanente_do_suas__catanduvas_.pdf >. Acesso em 2025.

PARANÁ. Secretaria de Estado da Justiça e Cidadania. Núcleo Estadual de Educação Permanente do SUAS - NEEP/SUAS/PR. Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/migrados/File/SUAS/NEEP_SUAS_PR.pdf >. Acesso em 2025.