
ESTADO DO PARANÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MORRETES

SECRETARIA MUNICIPAL DE AÇÃO SOCIAL
RESOLUÇÃO Nº 33/2025 - DO CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTENCIA SOCIAL-CMAS

CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - CMAS

RESOLUÇÃO CMAS Nº. 33/2025

Súmula: Aprova o Plano de Educação Permanente no Sistema Único de Assistência Social - SUAS

Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS

Morretes - Paraná 2025

Art.1º - Aprovar o Plano de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social – SUAS

1- INTRODUÇÃO

A Educação Permanente em Serviço constitui-se como uma estratégia fundamental para o fortalecimento do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), promovendo a qualificação contínua dos trabalhadores e contribuindo para a melhoria da oferta e da gestão dos serviços socioassistenciais. Alinhada às diretrizes nacionais e estaduais, a construção do Plano de Educação Permanente do SUAS no município de Morretes/PR visa garantir espaços formativos que favoreçam o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes necessárias à atuação ética, crítica e comprometida com os princípios da Política de Assistência Social.

Morretes, município localizado no litoral paranaense, com suas especificidades territoriais, sociais e culturais, enfrenta desafios particulares no atendimento às demandas da população em situação de vulnerabilidade e risco social. Nesse contexto, a formação continuada dos profissionais do SUAS torna-se essencial para assegurar a qualidade dos serviços ofertados nos diferentes equipamentos da rede socioassistencial, respeitando as diversidades locais e promovendo a equidade no acesso aos direitos socioassistenciais.

Este Plano de Educação Permanente foi elaborado com base em um diagnóstico participativo, que envolveu gestores, trabalhadores e representantes dos conselhos de assistência social, considerando as necessidades formativas identificadas, os desafios cotidianos enfrentados pelos profissionais e as diretrizes estabelecidas pela Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS) e pela Política Nacional de Educação Permanente. A proposta visa não apenas capacitar, mas também fomentar a reflexão crítica sobre as práticas e fortalecer o compromisso coletivo com a consolidação do SUAS em Morretes.

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 de 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 e outras instâncias, como as mesas de gestão do trabalho e núcleo de educação

permanente, de modo a estruturar uma frente ampla e consistente de referência para o trabalho no SUAS.

Como parte expressiva deste processo, a Política Nacional de Educação Permanente, definida através da Resolução CNAS No 4 de 13 de março de 2013, avança significativamente no movimento de caracterização da profissionalização do SUAS, ao passo que compreende a centralidade da educação para a qualificação do trabalho, sobretudo no que se refere a construção de um projeto coletivo de política social, que compactue com um sistema de proteção social mais efetivo. A educação permanente assenta a proposta de fortalecer espaços de reflexão e produção do conhecimento, considerando o cotidiano como ambiente privilegiado, e os sujeitos como protagonistas desse movimento

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 do SUAS.

OBJETIVOS

Objetivo Geral:

Promover a qualificação contínua e sistemática dos trabalhadores do SUAS no município de Morretes, fortalecendo as capacidades técnicas, éticas e políticas para a implementação efetiva da Política de Assistência Social.

Objetivos Específicos

Identificar necessidades formativas dos trabalhadores e gestores do SUAS em Morretes, considerando as especificidades locais.

Desenvolver ações formativas com base nos princípios da Educação Permanente em Serviço, valorizando o saber da prática e o trabalho coletivo. Estimular o protagonismo dos trabalhadores na construção de soluções para os desafios do cotidiano nos serviços socioassistenciais. Promover o alinhamento conceitual e metodológico entre os diferentes níveis de gestão e execução da política de assistência social. Fortalecer a articulação entre gestão, trabalhadores e o controle social, por meio de formações conjuntas e participativas.

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

PÚBLICO-ALVO

Servidores e gestor público municipal do Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

RESULTADOS ESPERADOS

É esperado com a implementação deste Plano:

Desenvolvimento, capacitação da força de trabalho, em nível pessoal, gerencial e técnico;
Maior comprometimento dos servidores com as metas e necessidades institucionais;
Transparência e clareza quanto às ações de capacitação;
Padrões éticos de comportamento valorizados;
Extensão de capacitação a todos os servidores na formação contínua;
Maior número de setores atendidos nas demandas de capacitação específica;

Melhoria na qualidade e eficiência dos servidores prestados a sociedade;
Aumento da produtividade da Instituição;
Alcance dos indicadores organizacionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;
Desenvolvimento e retenção de talentos.

ORÇAMENTO

Os recursos financeiros para a execução do Plano de Capacitação são oriundos do orçamento desta Prefeitura, inseridos na Lei Orçamentária Anual – LOA.

FORMAS DE CAPACITAÇÃO

O Plano de Capacitação está estruturado em duas formas de capacitação:

Capacitações internas: realizadas pela própria instituição, com colaboradores internos ou externos ou contratados, quando não for possível localizar o perfil necessário no referido banco. Para participar das ações internas promovidas pela prefeitura, os servidores deverão verificar se fazem parte do público alvo, consideradas as especificidades de cada ação.

Capacitações externas: realizadas em escolas de governos e outras instituições públicas ou privadas, situadas dentro ou fora do estado, por meio da inscrição dos servidores em ações de capacitação oferecidas por órgãos ou empresas, conforme necessidades identificadas pelos setores ou pelos gestores. Para isto, os setores deverão submeter suas demandas de acordo com as necessidades e de acordo com disponibilidade dos cursos divulgados ao longo do ano, obedecendo aos requisitos e prazos estabelecidos. A submissão será analisada em conformidade com os objetivos estratégicos e as metas institucionais, bem como atividades inerentes ao cargo e setor de trabalho.

LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

DEMANDA DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO	2025	2026
Capacitação CADUNICO V7	Anual	Anual
Capacitação SI CON		X
Escuta Especializada	Segundo semestre	
Implantação da Vigilância Socioassistencial	Segundo semestre	X
Capacitação sobre Serviço de Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI)	Segundo semestre	X
Capacitação sobre o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos	X	X
PAIF na Prática: organização, fluxo e metodologia de trabalho	X	X
SIBEC		X
Gestão de serviços e equipamentos no SUAS	X	X
Gestão de Recursos financeiros no SUAS	X	X
Articulação e Trabalho territorial.	X	X
Trabalho social com famílias	X	X
A metodologia de trabalho com as famílias e com adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto (LA e PSC)	X	X
O trabalho Social em situações de abuso e violência sexual contra crianças e adolescentes	X	X
Controle Social	X	X

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento das atividades formativas, referente ao Plano Municipal de Educação Permanente, deve acompanhar a realização dos objetivos previstos, adequando

a proposta, quando necessário. Equivale dizer que deve ser capaz de avaliar uma dada situação, a partir de elementos parciais, incidindo sobre a capacidade de corrigir ou ainda subsidiar uma dada intervenção, qualificando o resultado final da ação proposta (JANUZZI, 2014).

O monitoramento é imprescindível para o bom desenvolvimento do Plano Municipal de Educação Permanente, este instrumento de gestão nos fornece importantes informações ocorridas durante a execução das ações previstas no Plano, permitindo as devidas correções ou adequações.

O monitoramento e a avaliação bem como todas as etapas do plano, deverá ser elaborado a partir da realidade e das necessidades dos trabalhadores do SUAS, conselheiros e gestores.

Também cabe ressaltar que monitoramento e avaliação, embora categorias diferentes, se expressam de forma orgânica, ou seja, estão intimamente relacionados, com a finalidade de fornecer um panorama para a tomada de decisões no âmbito da gestão.

Portanto, compreender a evolução do plano, ao longo das ações que lhe dão cumprimento, qualifica o processo, fornecendo condições para processos avaliativos mais amplos, e que constantemente seja avaliado o levantamento de necessidade e demanda de formação e capacitação .

Elaboração

Equipe da Secretaria Municipal de Assistência Social

FICHA DE AVALIAÇÃO DE CURSO

Nome do Servidor: Evento de Capacitação: Período de Realização da Capacitação:

ITENS	QUESTÕES	RESPOSTAS		
		SIM	PARCIAL	NÃO
1	O curso atingiu o seu objetivo			
2	O programa estabelecido foi desenvolvido			
3	A abordagem prática foi suficiente			
4	A carga horária foi a foi suficiente para o volume de conteúdos abordados na atividade de capacitação			
5	As instalações e recursos foram adequados			
6	O material didático foi satisfatório			
7	Você diria que seu aproveitamento neste curso foi bom?			
8	Você acha que poderá aplicar os conhecimentos adquiridos durante o curso, na sua prática profissional?			
9	Reconheço situações de trabalho onde é adequado aplicar o conteúdo aprendido			
10	O meu chefe imediato incentivou a minha participação na atividade de capacitação.			
11	Sinto-me motivado a participar de outra atividade de capacitação			
12	Adquiri conhecimento que irão melhorar meu desempenho no trabalho			
13	Sinto-me capaz de propor mudanças no meu setor de trabalho, com base no que aprendi.			
14	Desenvolvi estímulo decorrente da capacitação, para aplicar no trabalho os conhecimentos e habilidades aprendidas.			
15	Foi possível conciliar a carga de trabalho com a minha participação na atividade de capacitação.			

ESPAÇO RESERVADO PARA QUE VOCÊ DÊ OUTRAS OPINIÕES E SUGESTÕES (USE O VERSO SE NECESSÁRIO)

USE O VERSO SE PRECISAR

Art. 2º – Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação

PUBLIQUE-SE

Morretes, 25 de novembro de 2025.

MARIA VICTÓRIA DA CRUZ

Presidente do CMAS

Publicado por:
Daiane Cristina Eberle Oliveira
Código Identificador:B302DD62

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Paraná no dia 26/11/2025. Edição 3414
A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:
<https://www.diariomunicipal.com.br/amp/>