



PREFEITURA MUNICIPAL DE GRANDES RIOS – PARANÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS – 2025/2026



**PREFEITURA MUNICIPAL DE GRANDES RIOS – PARANÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**

GRANDES RIOS – PR

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	3
2.	OBJETIVOS	3
2.1.	Objetivo Geral:	4
2.2.	Objetivos Específicos	4
3.	DIAGNÓSTICO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DA EQUIPE	4
4.	PRÍNCIPIOS PARA A EXECUÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE	6
4.1.	A centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais.....	7
4.2.	A interdisciplinaridade.....	8
4.3.	A aprendizagem significativa.....	8
4.4.	A historicidade	9
4.5.	O desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS	10
5.	RECURSOS DESTINADOS A DESPESAS COM FORMAÇÃO	10
6.	CRONOGRAMA DE CAPACITAÇÃO DA EQUIPE	11
6.1.	Grupo de estudos – Técnicos de Nível Superior e Coordenadores.....	11
6.2.	Demais capacitações para e equipe da Secretaria Municipal de Assistência Social e Conselho Municipal de Assistência Social	12
7.	MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	13
8.	PARECER DO CONSELHO	13
8.1.	Parecer do Conselho Municipal de Assistência Social	13



PREFEITURA MUNICIPAL DE GRANDES RIOS – PARANÁ SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

1. INTRODUÇÃO

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) foi instituída pela Resolução CNAS nº 04, de março de 2013, com o objetivo de estabelecer, no âmbito do Sistema Único de Assistência Social, uma abordagem político-pedagógica e uma cultura de Educação Permanente. Para isso, define diretrizes, princípios, meios, mecanismos, instrumentos e estruturas necessários à efetiva implementação dessa política.

A Educação Permanente justifica-se não apenas por demandas ideológicas, políticas ou econômicas, mas, sobretudo, pela necessidade de buscar soluções para os desafios impostos pela realidade cotidiana, possibilitando um processo contínuo de ação–reflexão–ação.

Desse modo, o presente Plano deve alinhar-se às diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), ao mesmo tempo em que atende às necessidades específicas do município.

2. OBJETIVOS

O principal objetivo principal objetivo da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS) é contribuir para a profissionalização dos trabalhadores da área da Assistência Social, contemplando duas dimensões fundamentais:

- A dimensão do trabalho, que busca promover a reflexão crítica sobre os processos que compõem a prática da assistência social;
- A dimensão pedagógica, que se refere à formação contínua e à capacitação permanente dos profissionais em suas respectivas áreas de atuação.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE GRANDES RIOS – PARANÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**

2.1. Objetivo Geral:

- Fortalecer a Assistência Social como política pública, por meio da Educação Permanente e Continuada dos (as) trabalhadores (as) do SUAS.

2.2. Objetivos Específicos:

- Desenvolver competências e habilidades que capacitem os trabalhadores a garantir os direitos dos usuários e a contextualizar criticamente a realidade socioassistencial em que atuam.
- Promover ações de formação permanente e continuada, fundamentadas em metodologias diversas e alinhadas aos percursos formativos estabelecidos na Política de Educação Permanente do SUAS, essenciais para a gestão e a prestação dos serviços, programas e benefícios socioassistenciais.
- Potencializar a sistematização e disseminação de conhecimentos produzidos no âmbito da intervenção profissional na Política de Assistência Social, construindo e consolidando para a excelência na execução da Política de Assistência Social.

3. DIAGNÓSTICO DAS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DA EQUIPE

A identificação dos problemas e das necessidades de educação permanente é essencial para reconhecer os desafios enfrentados pelos trabalhadores(as) no desempenho de suas funções no SUAS, assim como as competências profissionais (conhecimentos, habilidades e atitudes) que precisam ser aprimoradas para melhor responder às demandas sociais dos usuários.

É crucial desenvolver metodologias e estratégias participativas que assegurem a escuta dos trabalhadores(as) e gestores(as). Esse processo



**PREFEITURA MUNICIPAL DE GRANDES RIOS – PARANÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**

oferece a oportunidade de identificar os problemas e as necessidades dos serviços no território e propor soluções por meio da educação permanente.

Para a elaboração deste Plano Municipal de Educação Permanente, foi aplicado questionário semiestruturado, a fim de levantar demandas de capacitação da equipe da Secretaria Municipal de Assistência Social de Grandes Rios – Paraná.

O questionário foi enviado para todos os equipamentos que compõe a Secretaria Municipal de Assistência Social (CRAS, Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos, Proteção Social Especial), sendo respondido por 31 trabalhadores, constituindo 83,8% da equipe do SUAS de Grandes Rios – Paraná, sendo 16 servidores efetivos, 03 servidores comissionados, 07 servidores terceirizados.

Em primeira análise é relevante destacar que 31 dos trabalhadores que responderam ao questionário utilizaram os termos "política pública" e "direito" ao descrever que compreendiam como Política de Assistência Social, o que demonstra um alto índice de compreensão, por parte da equipe, sobre o que é o Sistema Único de Assistência Social, distanciando-se do entendimento de ajuda e caridade.

A tabela abaixo apresenta o nível de formação acadêmica dos entrevistados no período de aplicação do questionário:

Formação Acadêmica	Fundamental	Médio	Superior	Pós-Graduação
	1	11	4	10

A tabela a seguir apresenta as respostas dos entrevistados a respeito da satisfação no trabalho e da compreensão sobre a necessidade de capacitação:



**PREFEITURA MUNICIPAL DE GRANDES RIOS – PARANÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**

	Sim	Não/Parcialmente
Sente-se capacitado para exercer sua função?	17	7
Participou de capacitações?	26	-
Deseja participar de capacitações?	26	-
Sente-se satisfeito profissionalmente?	20	6

A maioria dos trabalhadores sente-se capacitado para exercer suas funções, mas, ainda assim, demonstram o interesse de se capacitarem ainda mais, denotando o entendimento sobre a importância da educação permanente e continuada no SUAS.

Questionados sobre quais temas gostariam que fossem trabalhados em futuras capacitações, os mais citados foram: inclusão; trabalho em equipe; serviço de convivência e fortalecimento de vínculos; violências; atendimento ao público; fluxos e protocolos de atendimento; programa criança feliz e relacionamento interpessoal.

4. PRÍNCIPIOS PARA A EXECUÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

Em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), entende-se por Educação Permanente o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e dos diferentes agrupamentos, considerando o movimento histórico, a afirmação de valores e princípios e o contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis.

Esse processo é mediado pela problematização e reflexão crítica acerca das experiências, saberes, práticas e valores preexistentes, que orientam a



**PREFEITURA MUNICIPAL DE GRANDES RIOS – PARANÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**

atuação dos sujeitos no contexto organizacional e em sua própria vida em sociedade.

Nesse sentido, adotam-se os seguintes princípios para a execução das ações de Educação Permanente no município de Grandes Rios – Paraná:

4.1. A centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais

No contexto organizacional do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), a Educação Permanente deve fundamentar-se na centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais, especialmente no que se refere à gestão participativa e à prestação de serviços e benefícios socioassistenciais. Esses processos são essenciais para o fortalecimento da gestão descentralizada do SUAS e para a efetivação dos serviços ofertados, tornando imprescindível a qualificação contínua de gestores, trabalhadores e conselheiros.

As ações de formação e capacitação devem, portanto, responder diretamente às demandas e desafios que emergem do cotidiano profissional, buscando desenvolver competências essenciais para a melhoria contínua da qualidade da gestão e do provimento dos serviços socioassistenciais. Além disso, essas ações devem promover a transformação de práticas inadequadas, alinhando-as ao paradigma contemporâneo da Assistência Social como direito de cidadania, inserido no âmbito da Seguridade Social.

A Educação Permanente deve, ainda, estimular a reflexão contínua dos trabalhadores acerca da adequação de suas práticas profissionais, com foco no reconhecimento dos usuários do SUAS como sujeitos de direitos. Tal perspectiva requer uma postura crítica, reflexiva e investigativa, que integre ensino e aprendizagem ao cotidiano do SUAS, contemplando tanto os trabalhadores quanto os conselheiros.



4.2. A interdisciplinaridade

A Educação Permanente diferencia-se dos modelos tradicionais de ensino, que se baseiam na mera transmissão de conteúdo ou na separação rígida entre quem planeja e quem executa. Essa proposta rejeita a hierarquização e a fragmentação do conhecimento, promovendo, em seu lugar, um processo de ensino e aprendizagem pautado na interdisciplinaridade.

A interdisciplinaridade é elemento central para a qualificação dos trabalhadores que atuam em equipes multiprofissionais no SUAS, uma vez que esses profissionais lidam com contextos de vida complexos, que não podem ser plenamente compreendidos por meio de uma única disciplina. Dessa forma, a Educação Permanente deve não apenas responder às demandas e desafios oriundos dos processos de trabalho, mas também integrar ensino, investigação e produção de conhecimento de maneira interdisciplinar.

Essa abordagem amplia a visão profissional, favorecendo que as equipes se aproximem das realidades vividas pela população usuária do SUAS e formulem respostas mais adequadas e eficazes às situações que emergem no cotidiano das práticas profissionais.

4.3. A aprendizagem significativa

Para ser efetivo, democrático e participativo, o processo de ensino e aprendizagem promovido pela Educação Permanente deve ser significativo para os trabalhadores e agentes de controle social do SUAS. A aprendizagem significativa ocorre quando novos conhecimentos, habilidades e atitudes são internalizados a partir dos saberes e experiências prévias dos educandos, resultando em uma ressignificação cognitiva que promove mudanças práticas e atitudinais.

Dois fatores são essenciais para a aprendizagem significativa: o envolvimento ativo do educando no processo formativo e a percepção da relevância dos conteúdos e objetivos. Esse tipo de aprendizagem pode ser



PREFEITURA MUNICIPAL DE GRANDES RIOS – PARANÁ SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

incentivado através de estratégias instrucionais que incorporem as experiências de vida e trabalho, valores e conhecimentos dos participantes, além das características e especificidades dos contextos locais e regionais.

Essa abordagem não apenas ancorará os novos conhecimentos na realidade dos educandos, mas também fomentará uma cultura de aprendizado contínuo no trabalho, elemento central na perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente. Isso é crucial para a melhoria contínua da gestão do SUAS e da oferta dos serviços e benefícios socioassistenciais.

4.4. A historicidade

Para que seja efetivo, democrático e participativo, o processo de ensino e aprendizagem promovido pela Educação Permanente deve ser significativo para os trabalhadores e agentes de controle social do SUAS.

A aprendizagem significativa ocorre quando novos conhecimentos, habilidades e atitudes são internalizados a partir dos saberes e experiências prévias dos educandos, resultando em uma ressignificação cognitiva que promove mudanças práticas e atitudinais.

Dois fatores são essenciais para que a aprendizagem seja significativa: o envolvimento ativo do educando no processo formativo e a percepção da relevância dos conteúdos e objetivos propostos. Esse tipo de aprendizagem pode ser potencializado por meio de estratégias pedagógicas que incorporem as experiências de vida e de trabalho, bem como os valores, conhecimentos e especificidades dos contextos locais e regionais dos participantes.

Essa abordagem não apenas ancora os novos conhecimentos na realidade concreta dos educandos, como também estimula a construção de uma cultura de aprendizado contínuo no ambiente de trabalho — elemento central da perspectiva político-pedagógica da Educação Permanente. Tal prática é fundamental para o aprimoramento constante da gestão do SUAS e para a qualificação da oferta de serviços e benefícios socioassistenciais.



PREFEITURA MUNICIPAL DE GRANDES RIOS – PARANÁ SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

4.5. O desenvolvimento de capacidades e competências requeridas pelo SUAS

Para aprimorar a gestão, o controle social e a oferta de serviços e benefícios socioassistenciais, a Educação Permanente dedica-se ao desenvolvimento das competências e capacidades exigidas pelo SUAS. Entende-se competência como a combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções laborais, alinhadas aos objetivos e princípios do Sistema Único de Assistência Social.

Diferentemente da visão gerencialista, que reduz competência a mera habilidades técnicas, a Educação Permanente enfatiza sua natureza tridimensional: técnica, ética e política. A formação oferecida aos trabalhadores deve superar a mera capacitação técnica, proporcionando oportunidades de construção de novos conhecimentos, de aperfeiçoamento contínuo da qualidade do trabalho e de desenvolvimento pessoal e profissional.

No contexto do SUAS, é essencial que os trabalhadores compreendam o significado ético e político de suas funções. Desconectar o trabalho dessas dimensões compromete a qualidade do Sistema e a efetivação dos direitos socioassistenciais. Por isso, a formação deve desenvolver competências socioprofissionais que integrem as dimensões técnica, ética e política, estimulando uma cultura de avaliação contínua dos impactos gerados pelos processos de trabalho e pelas práticas profissionais.

5. RECURSOS DESTINADOS A DESPESAS COM FORMAÇÃO

Poderão ser destinados às ações de capacitação os recursos federais dos Pisos de Cofinanciamento de Serviços e dos Índices de Gestão Descentralizada do SUAS e do Programa Bolsa Família, bem como recursos do Fundo da Infância e Adolescência e do Fundo dos Direitos da Mulher, quando se tratar de



**PREFEITURA MUNICIPAL DE GRANDES RIOS – PARANÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**

capacitação para a rede municipal de proteção e garantia de direitos dos respectivos públicos-alvo.

6. CRONOGRAMA DE CAPACITAÇÃO DA EQUIPE (sujeito a alteração)

6.1. Grupo de estudos – Técnicos de Nível Superior e Coordenadores

MÊS/ ANO	TEMA
Setembro/2025	TRABALHO SOCIAL COM FAMÍLIAS E TERRITÓRIOS NO PAIF Trilha para o contexto das condicionalidades do Programa Bolsa Família.
Novembro/2024	Estudo Plano Municipal de Assistência Social
Janeiro/2026	Orientações Técnicas CRAS E PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL
Fevereiro/2026	Orientações Técnicas sobre Benefícios Eventuais no SUAS
Março/2026	Orientações Técnicas para Elaboração do PIA de Crianças e Adolescentes em Serviços de Acolhimento
Maio/2026	Fundamentos Ético-Políticos e Rumos Teórico-Metodológicos para Fortalecer o Trabalho Social com Famílias na Política Nacional de Assistência Social
Julho/2026	Resolução CNAS nº 119/2023 - Aprova os parâmetros para a atuação do Sistema Único da Assistência Social (SUAS) na relação interinstitucional da rede socioassistencial com o Sistema de Justiça e outros Órgãos de Defesa e Garantia de Direitos.
Agosto/2026	Estudo de Protocolos e Fluxos
Setembro/2026	Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS
Outubro/2026	Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS



**PREFEITURA MUNICIPAL DE GRANDES RIOS – PARANÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**

Novembro/2026	Política Nacional de Assistência Social
Dezembro/2026	Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferência de Renda no Âmbito do SUAS

6.2. Demais capacitações para a equipe da Secretaria Municipal de Assistência Social e Conselho Municipal de Assistência Social (sujeito a alteração)

MÊS/ANO	TEMA
Setembro/2025	TRABALHO SOCIAL COM FAMÍLIAS E TERRITÓRIOS NO PAIF Trilha para o contexto das condicionalidades do Programa Bolsa Família.
Fevereiro a dezembro/2026	Participação da equipe em curso de Programa do Estado
Fevereiro a dezembro/2026	Participação da equipe em curso de Programa do Governo Federal
Fevereiro a dezembro/2026	Capacitação dos Conselho Municipais de Assistência Social
Fevereiro/2026	Capacitação para as recepções de CRAS E ESPECIAL.
Junho/2026	Capacitação em Trabalho Social com Famílias para os técnicos de nível superior.
Agosto/2026	Capacitação para equipe do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos.
Setembro/2026	Palestra sobre saúde mental dos trabalhadores do SUAS.
Outubro/2026	Capacitação sobre fluxo de atendimento a mulheres vítimas de violência.



PREFEITURA MUNICIPAL DE GRANDES RIOS – PARANÁ SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

7. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A Educação Permanente diferencia-se dos modelos tradicionais de ensino, que se baseiam na mera transmissão de conteúdo ou na separação rígida entre quem planeja e quem executa. Essa proposta rejeita a hierarquização e a fragmentação do conhecimento, promovendo, em seu lugar, um processo de ensino e aprendizagem pautado na interdisciplinaridade.

O monitoramento das ações de formação e capacitação, realizadas como parte da implementação deste Plano, tem como objetivo acompanhar o cumprimento dos resultados esperados, possibilitando a realização de ajustes necessários para o seu aprimoramento contínuo. A avaliação das atividades será conduzida por meio de questionários aplicados aos participantes, nos quais poderão expressar suas opiniões sobre o conteúdo abordado, a metodologia utilizada, a relevância para a prática profissional, suas expectativas pessoais, a atuação dos profissionais responsáveis, entre outros aspectos pertinentes.

Com base nos dados obtidos tanto dos instrumentos de avaliação específicos de cada capacitação quanto do questionário geral, será possível analisar o nível de efetividade das ações e sua contribuição para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores envolvidos.

8. PARECER DO CONSELHO

8.1. Parecer do Conselho Municipal de Assistência Social

Em reunião ordinária realizada no dia 17 de outubro de 2025, às 13:30 horas, foi apresentado para o Conselho Municipal de Assistência Social de Grandes Rios (CMAS), o Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS 2025/2026.

Houve a disponibilização do documento para os(as) Conselheiros(as) para leitura, com o intuito de, caso entenderem pertinente, trazer dúvidas e ou sugestões para o debate e construção do mesmo.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE GRANDES RIOS – PARANÁ
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL**

O documento foi amplamente apresentado, com ênfase nos resultados da pesquisa aplicada com os trabalhadores do SUAS para levantamento de demandas de capacitação e cronograma de capacitações. Não havendo dúvidas e entendendo que o conselho possui um papel primordial para efetivação deste plano, o CMAS emite parecer favorável e aprova o Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS 2025/2026.

Nome da presidente:

Assinatura: _____

Data da reunião de deliberação:

Número da Ata do CMAS: