Rua Tocantins, nº600, centro
Fone: (45) 3257-1268
Entre Rios do Oeste - PR

PLANO MUNICIPAL DE CAPACITAÇÃO PERMANENTE DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL 2027

ENTRE RIOS DO OESTE

2026

Rua Tocantins, nº600, centro
Fone: (45) 3257-1268
Entre Rios do Oeste - PR

IDENTIFICAÇÃO

Município: Entre Rios do Oeste – PR

Porte Populacional: Pequeno Porte I
Secretaria Municipal de Assistência Social

Prefeito Municipal:
Jair Bokorni

Secretária de Assistência Social
Laiara Weschenfelder

Responsável pela elaboração:
Raquel dos Santos Queiroz
Assistente Social CRESS/PR 7635

Colaboradores:
CRAS: Michele Inês Becker - Coordenadora
CREAS: Karolyne Bolgenhagen Hoerlle Holzbach - Coordenadora
Secretaria executiva dos conselhos vinculados à Assistência Social: Taisa Klein Schuvaab
Cadastro Único: Celor Arlã Bach – Coordenador municipal

Período de elaboração: agosto a novembro de 2026

Rua Tocantins, nº600, centro
Fone: (45) 3257-1268
Entre Rios do Oeste - PR

1. APRESENTAÇÃO:

A Assistência Social tornou-se política pública a partir da Constituição Federal de 1988. Com a implantação da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS em 1993 estabeleceram-se normas e critérios para a organização da Assistência Social em âmbito nacional, exigindo definições de leis, normas e critérios objetivos para a garantia de direitos sociais.

Deste modo, a partir de 2003, com a realização da primeira Conferência Nacional da Assistência Social, foi se aprimorando a busca por uma rede de proteção e promoção social. Em 2005 iniciou-se a implementação do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, visando interromper a fragmentação das políticas públicas, transformando-as efetivamente em direito social.

Enfim, no ano de 2011 foi instituída a Lei Federal nº 12.435, oficializando o SUAS, o qual já estava em vigência desde 2005. O SUAS trouxe um modelo de gestão participativa, articulando os esforços e os recursos dos três níveis de governo, isto é, municípios, estados e a União, para a execução e o financiamento da Política Nacional de Assistência Social - PNAS.

O SUAS organiza as ações da Assistência Social em dois tipos de proteção social: A primeira é a Proteção Social Básica, destinada à prevenção de riscos sociais e pessoais por meio da oferta de programas, projetos, serviços e benefícios a indivíduos e famílias em situação de vulnerabilidade social. A segunda é a Proteção Social Especial, destinada à famílias e indivíduos que já se encontram em situação de risco e que tiveram seus direitos violados por ocorrência de abandono, maus-tratos, abuso sexual, negligência, uso de drogas, entre outros.

Com inúmeros desafios para se consolidar como sistema de política pública, compreender o SUAS significa compreender um valor político e ético: a Assistência Social como direito do cidadão e dever do Estado, sendo destinada a quem dela necessitar.

A partir destas mudanças evidentes, dos avanços conceituais e práticos na

implementação de serviços e benefícios socioassistenciais, percebe-se a necessidade da capacitação continuada dos profissionais e de todos os trabalhadores que atuam diariamente na Política de Assistência Social, buscando melhor e maior qualidade e efetividade, tanto no atendimento ofertado quanto no bem-estar profissional.

Tais princípios e diretrizes para a capacitação continuada dos trabalhadores do SUAS foram consolidados através da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, aprovada em 2013.

De acordo com a Resolução do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS nº 4, de 13 de março de 2013 e os princípios da Política Nacional de Educação Permanente, a construção de conteúdos para os processos formativos orienta-se pelo reconhecimento dos saberes já construídos nas práticas profissionais partindo de situações concretas vivenciadas pelos trabalhadores do SUAS. Ao mesmo tempo em que amplia estes saberes com a disseminação de conhecimentos científicos e com a troca de experiências.

A Educação Permanente no SUAS deve buscar não apenas desenvolver habilidades específicas, mas problematizar os pressupostos e contextos dos processos de trabalho e das práticas profissionais. Deve desenvolver a capacidade crítica, autonomia, bem como a responsabilização das equipes de trabalho para a construção de soluções compartilhadas.

No Município de Entre Rios do Oeste – PR, desde sua emancipação até o ano de 2009 a Assistência Social esteve vinculada à Saúde, somente após este período é que se obteve a desvinculação destas políticas e, onde os profissionais iniciaram uma constante luta de reconhecimento da Assistência Social enquanto política pública e não apenas como um mero ato de assistencialismo/ clientelismo. As legislações municipais referentes à Assistência Social desde então, passaram a contemplar o usuário enquanto sujeito de direitos e não apenas como recebedor de uma benesse. A consolidação do SUAS se deu através da Lei Municipal nº 1.940, criada em 20 de novembro de 2013.

Atualmente a Secretaria Municipal de Assistência Social, no que compete à Política de Assistência Social, é composta pelos seguintes órgãos: Órgão Gestor,

Centro de Referência de Assistência Social – CRAS e Centro de Referência Especializado de Assistência Social – CREAS. É também responsabilidade desta Secretaria, o Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS, que realiza o controle social com a função de acompanhar, deliberar e fiscalizar as ações/atividades realizadas. Os conselhos de direitos são órgãos permanentes e de composição paritária entre representantes do governo municipal e da sociedade civil. Ainda, mesmo não integrando este Plano, vale citar que a Secretaria de Assistência Social é também responsável pela manutenção do Conselho Tutelar e dos conselhos municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente – CMDCA e dos Direitos da Pessoa Idosa – CMDPI.

Sendo assim, tem-se a expectativa de que, com a realização de momentos de capacitação e reflexão continuada de todos os que compõe a Política Municipal de Assistência Social e/ou que a ela estão vinculados, e ainda de todos os atores que integram a rede de proteção à criança e ao adolescente, para que possamos ampliar e melhorar os conhecimentos na área, bem como, proporcionar aos nossos usuários maior eficácia nos atendimentos disponibilizados e, principalmente garantir aos profissionais/trabalhadores melhor qualidade de vida, tanto no ambiente de trabalho como também na vida pessoal.

2. OBJETIVOS

a. OBJETIVO GERAL

Disponibilizar formação/capacitação permanente e continuada aos trabalhadores do SUAS e demais trabalhadores e/ou conselheiros que compõe a Secretaria de Assistência Social.

b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elevar os níveis de qualidade e eficiência dos serviços prestados à população usuária;
- Atualizar continuamente os profissionais sobres as normativas vigentes;
- Valorizar os profissionais que dia a dia se dedicam pela população usuária da Política de Assistência Social do município;
- Proporcionar aos trabalhadores a oportunidade de crescimento pessoal e profissional;
- Identificar as principais dificuldades que emergem dos processos de trabalho e das práticas profissionais no âmbito local;
- Capacitar os conselhos de direitos para o fortalecimento do controle social a nível municipal.

3. PÚBLICO-ALVO

Servidores que atuam na política municipal de Assistência Social, sejam efetivos, celetistas, terceirizados, comissionados e estagiários, com formação em ensino fundamental, médio e superior.

Além de servidores, este Plano abrange os conselheiros municipais do Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS.

4. METODOLOGIA

A Educação Permanente tem o intuito de induzir nos trabalhadores e equipes profissionais um estado de permanente questionamento e reflexão acerca de sua atuação junto à política de Assistência Social. Buscamos uma construção participativa e coletiva, em movimentos constantes de discussão das propostas de trabalho, ações coletivas envolvendo representantes da gestão, unidades de atendimento e conselhos municipais.

Com a finalidade de propiciar a melhoria na qualidade de vida de nossos profissionais e dos serviços prestados, as ações do "Plano de Capacitação" serão realizadas da seguinte forma:

1ª etapa: Levantamento de necessidades de capacitação com os equipamentos – Primeira quinzena do mês de setembro/2026;

2ª etapa: Elaboração e apresentação da proposta do Plano de Capacitação aos responsáveis de cada equipamento pertencente à Assistência Social, inclusive ao CMAS, para discussão e possíveis adequações – Segunda quinzena de setembro 2026;

3ª etapa: Realização dos ajustes conforme apontado pelos equipamentos e pelo CMAS – Primeira e segunda semana de outubro/2026;

4ª etapa: Apresentação e apreciação do Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS, com publicação de resolução que aprove o presente Plano, bem como com a publicação do mesmo – Primeira semana de novembro/2026.

5ª etapa: Implementação e Operacionalização do Plano - Janeiro a dezembro/2027;

6ª etapa: Acompanhamento das ações de capacitação – janeiro a dezembro/2027.

Secretaria Municipal de Assistência Social

Rua Tocantins, nº600, centro
Fone: (45) 3257-1268
Entre Rios do Oeste - PR

A capacitação dos trabalhadores do SUAS ocorrerá de forma continuada ao longo do ano de 2027, com o intuito de atender a todos os servidores de forma igualitária. Para o ano de 2027 planejamos abordar os temas de capacitação solicitados pelos servidores e conselheiros de maneira diferenciada, onde ao invés de movermos processo licitatório para contratação dos mesmos, será realizada pontualmente a contratação de cada uma das capacitações almejadas. Tal alteração ocorreu devido ao fato de as capacitações realizadas no ano de 2024, a partir de processo licitatório na modalidade pregão eletrônico, não ter atingido as expectativas dos trabalhadores e da Secretaria, inclusive, algumas das capacitações fizeram um desserviço ao invés de aprimorar o conhecimento tanto de trabalhadores quanto de conselheiros.

Esta forma de contratação já foi executada ao longo do ano de 2026, tendo sido benéfica segundo a visão dos servidores e do órgão gestor.

Em relação à elaboração precoce do documento, com conclusão ainda no mês de outubro de 2026 (mesmo que a vigência se inicia em janeiro de 2027) se dá ao fato da grande demanda de trabalho que toda a Secretaria tem tido ao longo do exercício do ano corrente, bem como, da previsão de diversas demandas já planejadas até o encerramento do mesmo. Por esta razão a Secretaria entendeu que a organização do documento com antecedência seria a melhor alternativa para não comprometer o andamento dos trabalhos de todas as unidades de atendimento e da própria secretaria.

Partindo do pressuposto, espera-se que consigamos novamente atingir nossas expectativas com esta forma de contratação, bem como, evitar assim o desperdício de dinheiro público e de fato somente contratar a temática específica que é de nosso interesse. Ainda, é importante frisarmos que as capacitações ora planejadas, poderão ocorrer no âmbito do município de Entre Rios do Oeste ou os servidores se deslocarão para outras cidades do Estado do Paraná em busca da capacitação desejada, porém isto será definido individualmente de acordo com cada uma das necessidades apresentadas.

Além de toda a mobilização da Secretaria de Assistência Social para a realização das capacitações previstas neste Plano, espera-se que haja também, momentos de apreensão de conhecimento disponibilizados pelo Escritório Regional da Secretaria Estadual do Desenvolvimento Social e Família - SEDEF/PR, através do Governo do Estado do Paraná. Bem como, sabe-se que outras instituições e/ou municípios também realizam capacitações ao longo do ano, aonde nossos servidores poderão ser autorizados a participar.

Ainda assim, para que consigamos alcançar os objetivos previstos neste Plano, é de extrema importância e necessidade, a realização de reuniões periódicas com os coordenadores, servidores, presidentes e/ou secretaria executiva dos conselhos de direitos para avaliar a eficácia das capacitações disponibilizadas.

5. RECURSOS NECESSÁRIOS

a. RECURSOS HUMANOS

- Profissionais capacitados que ministrem capacitações de qualidade;
- Empresas sérias e competentes, que visem fornecer capacitações e profissionais de qualidade para o município.
- Profissionais com formação na área de Serviço Social, Psicologia, Pedagogia e/ou outras áreas de ciências humanas e sociais;

b. RECURSOS MATERIAIS

- Sala ampla, com cadeiras suficientes para acomodar todos os servidores e/ou conselheiros;
- Multimídia;
- Notebook;
- Sistema de Som e Microfone;
- Veículo e/ou custeio de deslocamento disponível para situações de capacitações

fora do município;

- Disponibilidade de pagamento de despesas (diária ou adiantamento) para cada um dos servidores que se deslocar para fora do município em busca de capacitação;
- Disponibilidade de pagamento de despesas (alimentação e hospedagem) através da modalidade de adiantamento, tanto para servidores como também para conselheiros municipais.
- Demais itens que forem necessários para o andamento dos trabalhos;

c. RECURSOS FINANCEIROS

ANO DE EXECUÇÃO	PROJETO/ ATIVIDADE	FONTE DE FINANCIAMENTO	TOTAL
2027	2061 – Manutenção do Conselho Municipal de Assistência Social	1505 – Royalties	R$ 45.000,00
2027	2153 - Capacitação permanente para os trabalhadores do SUAS	1505- Royalties	R$ 22.000,00
2027	2158 – Gestão Descentralizada do Programa Bolsa Família – IGD/PBF	940 – Bloco do IGD/PBF	R$ 11.710,48
2027	2159 - Fortalecimento do Controle Social IGD/PBF CMAS	940 – Bloco do IGD/PBF	R$ 13.750,00
2027	2162 - Serviço de acolhimento em Família Acolhedora	1505- Royalties	R$ 10.765,00

Os recursos financeiros previstos na tabela supra referem-se aos recursos previstos nos instrumentos financeiros como Plano Plurianual – PPA, Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e Lei Orçamentária Anual – LOA para o ano de 2027.

Salienta-se que no projeto/atividade 2153 que se refere à capacitação permanente para os trabalhadores do SUAS, todo o seu montante está voltado ao

pagamento de capacitações e palestras para os trabalhadores da Política de Assistência Social.

Os projetos atividades direcionados à manutenção do Conselho Municipal de Assistência Social, do Serviço de acolhimento em Família Acolhedora, da manutenção do IGD/PBF[1], do fortalecimento do controle social do IGD/PBF, utilizam parte dos recursos supramencionados para o pagamento das capacitações aos conselheiros e trabalhadores, mas, este recurso também é voltado para o custeio e manutenção de outros serviços e atividades, sendo assim, a totalidade dos valores mencionados acima **não** são exclusivamente voltados para a capacitação dos trabalhadores e conselhos municipais.

Para o pagamento das capacitações serão utilizados ainda, recursos disponíveis dentro do orçamento do Fundo Municipal de Assistência Social e da Manutenção da Secretaria de Assistência Social, nos projetos/atividade que se referem à manutenção do Gabinete do Secretário, Bloco da Proteção Social Básica e Bloco da Proteção Social Especial. Estes valores não foram identificados neste documento, visto que seu montante é utilizado em sua maioria, em outras finalidades para manutenção e funcionamento destes equipamentos, desta forma, não é possível mensurar o valor exato e específico que será utilizado para o pagamento de algumas das capacitações por eles solicitadas, já que, somente se utiliza destes projeto/atividades, não havendo recursos suficientes no projeto/atividade de Capacitação permanente para os trabalhadores do SUAS.

6. ATIVIDADES A SEREM DESENVOLVIDAS

O Plano prevê que todas as atividades a serem desenvolvidas e/ou disponibilizadas aos servidores, mesmo que realizadas fora do município de Entre Rios do Oeste, serão em forma de capacitação, de acordo com as cargas horárias sugeridas na tabela.

[1] Índice de Gestão Descentralizada do Programa Bolsa Família;

As capacitações ofertadas pelo governo do Estado e governo Federal, que ocorram em outras cidades do Paraná e/ou em outros estados brasileiros, ainda, as que forem disponibilizadas por empresas privadas, serão direcionadas a um número reduzido de trabalhadores municipais, específicos de cada equipamento, a qual for disponibilizada a capacitação pelos órgãos supracitados.

Onde houver necessidade de pagamento das despesas (transporte, diárias, alimentação) também será estipulado um número de trabalhadores para o deslocamento, sendo que estes ficarão responsáveis por repassar o conhecimento adquirido aos demais colegas, quando for cabível.

Cabe citar ainda que, além das capacitações previstas para os trabalhadores e conselheiros, será disponibilizado palestras para a população em geral, de temáticas que as equipes entendam importantes, porém, não cabe mencioná-las neste documento.

Em seguida, apresentamos a tabela com as sugestões de capacitações indicadas pelos equipamentos que compõem a Secretaria Municipal de Assistência Social e Conselho de Assistência Social.

Nº	**Órgão / unidade proponente**	**Temática/assunto ser abordado**	**Público-alvo**	**Carga horária sugerida**
1.	Órgão gestor	Encontro regional e/ou nacional dos gestores do SUAS	Secretária e técnica da gestão	16 horas
2.	Órgão gestor	Capacitação sobre o sistema SIFF estadual	Técnica da gestão e secretária executiva dos conselhos	No mínimo 08 horas
3.	Órgão gestor	Encontro estadual e/ou nacional COGEMAS	Secretária e técnica da gestão	16 horas
4.	CRAS	PAIF na prática: acolhida, escuta, estudo da realidade familiar, plano de acompanhamento, atendimento particularizado, ações coletivas e desligamento.	Coordenação e equipe técnica	12 horas
5.	CRAS	O papel do Educador social no Sistema Único	Educadora social	08 horas

		de Assistência Social – SUAS e no CRAS.		
6.	CRAS	Acompanhamento das condicionalidades do PBF no sistema SICON.	Coordenação do Cadunico e Equipe técnica do CRAS	16 horas
7.	Cadastro Único	Congresso brasileiro do Cadastro Único e Vigilância Socioassistencial: do dado ao território. Do território à decisão. Planejamento e respostas cada vez mais qualificadas no SUAS.	Coordenador do Cadastro Único	16 horas
8.	CREAS	Fortalecimento da rede no atendimento da mulher em situação de violência	Equipe técnica e coordenação	12 horas
9.	CREAS	Violência contra a pessoa idosa no ambito familiar, como o CREAS pode intervir, proteger é fortalecer a autonomia da vítima, sem romper necessariamente os vínculos familiares	Equipe técnica e coordenação	12 horas
10.	CREAS	Capacitação sobre o Serviço de Acolhimento Familiar em Família Acolhedora	Equipe CREAS e famílias acolhedoras	02 horas
11.	CREAS	Serviço de Medidas Socieducativas em Meio Aberto	Equipe técnica e coordenação	14 horas
12.	CREAS	Acolhimento Familiar de Crianças e Adolescentes, manejos técnicos, escuta qualificada e intervenção interdisciplinar na proteção integral	Equipe técnica e coordenação	12 horas
13.	CMAS	Atribuições dos Conselheiros e Funcionamento do Conselho Municipal de Assistência Social	Conselheiros titulares e suplentes do CMAS. Secretária executiva	04 horas
14.	CMAS	Gestão dos Recursos do Fundo Municipal de Assistência Social e Análise da Prestação de Contas	Conselheiros titulares e suplentes do CMAS. Secretária executiva	04 horas

15.	CMAS	Programa Bolsa Família e Cadastro Único: Atuação da Instância de Controle Social	Membros da Instância de Controle Social do Programa Bolsa Família	04 horas
16.	CMAS	Controle Social no Sistema Único de Assistência Social – SUAS	Conselheiros titulares e suplentes do CMAS. Secretária executiva	04 horas

7. RESULTADOS ESPERADOS

A partir dos momentos de capacitação, a gestão da política de Assistência Social espera envolver todos os servidores com o intuito de buscar a qualificação profissional, independente da área de atuação, bem como, garantir atualização continuada para que o trabalhador possa estar capacitado para a oferta e atendimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

Buscamos também contribuir para a ampliação do conhecimento dos trabalhadores, bem como, visando garantir a qualidade dos atendimentos, serviços, programas, projetos e benefícios ofertados à população usuária.

Além do conhecimento a ser proporcionado aos trabalhadores, também temos o intuito de ampliar a capacidade de compreensão acerca da política de Assistência Social a todos os integrantes que compõem o Conselho Municipal de Assistência Social CMAS, buscando assim garantir o fortalecimento do controle social em nosso município.

Além disso, pretende-se apontar as deficiências dos serviços, programas, projetos e benefícios ofertados e, principalmente das condições de trabalho que a gestão vem proporcionando para o servidor, procurando desta forma, rever conceitos e atitudes para o melhoramento da política municipal de Assistência Social.

8. AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

A avaliação dos resultados é indispensável para que possamos dar continuidade nos próximos anos à proposta de capacitação em caráter permanente.

Mensalmente as equipes técnicas se reunirão com a gestão para avaliar a eficácia e eficiência das capacitações já realizadas, e caso seja necessário, rever o planejamento das atividades previstas.

O CMAS poderá também, a qualquer tempo, propor adequações e melhorias na elaboração e execução do referido documento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

BRASIL. **Política Nacional de Educação Permanente do SUAS/Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome**. 1ª Ed. Brasília: MDS, 2013.

ENTRE RIOS DO OESTE. **Lei Municipal nº 3.227, de 23 de maio de 2023 - Dispõe sobre a Política Municipal de Assistência Social de Entre Rios do Oeste e dá outras providências**. Entre Rios do Oeste, 2023.

ENTRE RIOS DO OESTE. **Plano municipal de capacitação permanente da Política de Assistência Social – 2026**.

Resolução CNAS Nº 4, de 13 de março de 2013 que **Institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social – PNEP/SUAS.**