

Prefeitura de Curitiba  
Fundação de Ação Social - FAS  
Diretoria de Gestão do SUAS - DGSUAS

# **PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE PMEP 2026 - 2029**

## EXPEDIENTE

**Prefeitura Municipal de Curitiba**  
**Fundação de Ação Social**  
Eduardo Pimentel  
Prefeito de Curitiba

**Renan de Oliveira Rodrigues**  
Presidente da Fundação de Ação Social

**Melissa Cristina Alves Ferreira**  
Superintendente Executiva

**Lalini Moreira Chiarello Piasson**  
Chefia de Gabinete

**Joicy Cristiane da Silva**  
Assessoria de Gabinete

**Claudia Regina Martins Estorilio**  
Assessoria de Técnica de Gestão Territorial

**Bárbara Andrzejewski Massuchin Bessa**  
Assessoria Jurídica

**Adriana Ribeiro**  
Assessoria de Comunicação

**Eduardo Dobis Prodossimo**  
Diretoria Administrativa

**Maria Vanderléia Garcia Santos**  
Diretoria Atenção à População em Situação de Rua

**Tatielly Leticia Sloboda Tozo**  
Diretoria de Gestão do SUAS

**Cíntia Aumann**  
Diretoria de Proteção Social Básica

**Jefferson Portugal Marchiorato**  
Diretoria de Proteção Social Especial

**Adriana Zamboni de Oliveira Soavinsky**  
Diretoria de Parcerias

**Silvane Oliveira Goncalves**  
Diretoria Financeira

**Supervisores Regionais**

**Anderson Cristian Walter**  
Núcleo Regional Bairro Novo

**Ariadne Poplade Pereira Alcantara**  
Núcleo Regional Boa Vista

**Lidiane Oliveira Bonamigo de Sousa**  
Núcleo Regional Boqueirão

**Claudia Regina Bronner Foltran**  
Núcleo Regional Cajuru

**Rosane Nunes Zana**  
Núcleo Regional CIC

**Nair Araujo Brito de Macedo**  
Núcleo Regional Matriz

**Elisangela Stupp**  
Núcleo Regional Pinheirinho

**Katia Melissa Roden da Silva**  
Núcleo Regional Portão

**Luiza Helena Cosmo Spaki**  
Núcleo Regional Santa Felicidade

**Rosilene de Fatima Borba**  
Núcleo Regional Tatuquara

## **COORDENAÇÃO – DIRETORIA DE GESTÃO DO SUAS**

### **Equipe de Elaboração**

Ana Luiza Suplicy Goncalves  
Coordenadora de Gestão do Trabalho e Educação Permanente – Assistente Social

Marcia Regina Hobmeir  
Gerente de Educação Permanente - Psicóloga

Patricia Fabiana França  
Apoio Técnico da Educação Permanente – Assistente Social

Thiago Pereira de Carvalho  
Estagiário de Psicologia

### **Colaboração**

#### **Núcleo Municipal de Educação Permanente – NUMEP (2025)**

I - Do Conselho Municipal de Assistência Social de Curitiba – CMAS:

Titular: Wanderleia Maria Santos França

Suplente: Niuceia de Fátima Oliveira

II - Das Organizações da Sociedade Civil – OSC:

Titular: Ricardo dos Santos Michelli - Centro de Integração Empresa - Escola do Paraná (CIEE-PR)

Titular: Tania Cristina de Castro Ribeiro – Central Integrada de Apoio Familiar Pastor Rubens de Castro (CIAF)

Titular: Renaria Moura da Silva – Província de Curitiba – Congregação Brasileira das Irmãs Filhas da Caridade de SVP

Suplentes: Não há inscrição vigente

III - Dos Conselhos de Classe:

Titular: Celso Bernardo – Conselho Regional de Economia – 6ª Região (CORECON PR)

Titular: Cassiane Mari Stinghen Chagas – Conselho Regional de Psicologia – CRP PR

Suplentes: Não há inscrição vigente

IV - Das Instituições de Ensino Superior (IES):

Titular: Ana Cristina Pereira Mota – Universidade Positivo (UP)

Titular: Adriane Bühner Baglioli Brun – UNINTER

Suplente: Gilceia Fatima Martins dos Santos - GRAN Faculdade

Suplente: Gabriela Cristine Buzzi – Universidade Tuiuti do Paraná (UTP)

V – Dos Trabalhadores(as) do SUAS, atuando em provimento de serviços e benefícios, dos Núcleos Regionais da Fundação de Ação Social:

a) Bairro Novo:

Titular: Luiz Alberto Agostinhacki

Suplente: Marcia Wormsbecker

b) Boa Vista:

Titular: Suellen Aparecida Pereira dos Santos

Suplente: Não há inscrição vigente

c) Boqueirão:

Titular: Morgana de Oliveira Gonçalves

Suplente: Beatriz do Rocio Schuchardt

d) Cajuru:

Titular: Aline Francielle Faria Santos Mendes

Suplente: Cristiane do Rocio Meira de Oliveira

e) CIC:

Titular: Rodrigo Gonçalves Pereira

Suplente: Não há inscrição vigente

f) Matriz:

Titular: Elaine Alves Pereira

Suplente: Ariane de Assis de Andrade

g) Pinheirinho:

Titular: Giovanna Simone Struck Guarezi

Suplente: Carlos Adilson Lopes

h) Portão:

Titular: Adriana Martins Ferreira

Suplente: Não há inscrição vigente

i) Santa Felicidade:

Titular: Paula de Carvalho Souza

Suplente: Katia Cristina Kodacki Koprik

j) Tatuquara:

Titular: Jacqueline Dayanne Freitas Castilho

Suplente: Patricia Marczak Lenschow

VI – Dos Trabalhadores(as) do SUAS, em função de Gestão:

a) Diretoria de Gestão do SUAS:

Titular: Ana Luiza Suplicy Gonçalves

Suplente: Marcia Regina Hobmeir

b) Diretoria Administrativa:

Titular: Fabrícia Cristina Gomes Bordignon

Suplente: Jessica Alka Cordeiro

c) Diretoria de Proteção Social Básica:

Titular: Rosecler Quirino da Cunha

Suplente: Veronica de Mattos Palião Klemtz

d) Diretoria de Proteção Social Especial:

Titular: Annelise Ferreira Leite

Suplente: Gislane Moreira

e) Diretoria de Parcerias:

Titular: Indianara Pereira de Andrade

Suplente: Sueli Pereira da Silva

f) Diretoria de Atenção à População em Situação de Rua:

Titular: Antônia Maria Druzian Garcia

Suplente: Debora Luciana Ricardo Brandão

g) Diretoria Financeira:

Titular: Rosemara Alves Kloeppel

Suplente: Cleide Luzia Langowski

h) Secretaria Executiva do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS):

Titular: Juliana Pires Spíndola Correia Boscardin

Suplente: Lucimara Santos Orlandi

## **1. Identificação**

Plano Municipal de Educação Permanente

Município: Curitiba - Paraná

Período de elaboração: 2025

Vigência: 2026 – 2029

### **Órgão Gestor da Assistência Social**

Nome do órgão gestor: Fundação de Ação Social

Nome do responsável pelo órgão gestor: Renan de Oliveira Rodrigues

Endereço do órgão gestor: Rua Eduardo Sprada, nº 4520

Cidade: Curitiba

Bairro: Campo Comprido CEP:81270-010

Telefone: (41) 3350 3500

E-mail: fas@curitiba.pr.gov.br

Site: <https://fas.curitiba.pr.gov.br/>

### **Nome da gestora responsável pela elaboração do Plano de Educação Permanente:**

Tatielly Letícia Sloboda Tozo

Cargo/Função: Diretora de Gestão do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)

### **Membros do Conselho Municipal de Assistência Social - Composição Biênio 2024-2025**

#### **Conselheiros (as) Governamentais**

Fundação de Ação Social – FAS

Titular: Silvane Oliveira Gonçalves

Suplente: Luiza Helena Cosmo Spaki

Fundação de Ação Social – FAS

Titular: Tatielly Letícia Sloboda Tozo

Suplente: Beatriz dos Santos Burgardt França

Fundação de Ação Social – FAS

Titular: Lidiane Regina Góes

Suplente: Ana Luiza Suplicy Gonçalves

Fundação de Ação Social – FAS

Titular: Jefferson Portugal Marchiorato

Suplente: Carla de Souza

Fundação de Ação Social – FAS

Titular: Cintia Aumann

Suplente: Lissandra Benassi Medeiros Santos

Secretaria Municipal de Abastecimento Segurança Alimentar e Nutricional - SMSAN

Titular: Thiago Cavichiolo

Suplente: Manuela Teixeira

Secretaria Municipal de Educação - SME  
Titular: Jonathan Pereira de Melo Filho  
Suplente: Ioná Cristiane Teixeira

Secretaria Municipal da Saúde - SMS  
Titular: Juliana Marcon Hencke  
Suplente: Angela Cristina Lucas de Oliveira

Companhia de Habitação Popular de Curitiba - COHAB-CT  
Titular: Tatiana Possa Schafachek  
Suplente: Patrícia Michelini Scherner

### **Entidades / Organizações da Assistência Social**

Associação Cristã de Assistência Social - ACRIDAS  
Titular: Willian Rodrigo do Amaral  
Suplente: Jefferson Nunes da Silva

Associação Fênix  
Titular: Vera Lucia Stadler  
Suplente: Sandra Dolores de Paula Lima

Instituto de Habilitação e Orientação do Excepcional Do Paraná - IHOEPAR  
Titular: Priscila Lopes de Oliveira  
Suplente: Giulia Stelmach Farias

### **Organização de Trabalhadores**

Central Única dos Trabalhadores Do Paraná - CUT/PR  
Titular: Maria Valdevania de Assis  
Suplente: Ariane de Assis de Andrade

Conselho Reg. de Psicologia 8ª Região - CRP/PR  
Titular: Patrícia Pádua Moreira  
Suplente: Fernanda de Araújo Stresser

Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Curitiba - SISMUC  
Titular: Niucéia de Fátima Oliveira  
Suplente: Paula de Carvalho Souza

### **Usuários da Assistência Social**

Associação de Moradores e Amigos e Vizinhança da Vila Acordes - AMOAVAS  
Titular: Wanderleia Maria Santos França

FUNDAÇÃO DE AÇÃO SOCIAL - FAS  
RUA EDUARDO SPRADA, 4520 | CAMPO COMPRIDO  
CURITIBA | PARANÁ | CEP 81270 010  
fas@curitiba.pr.gov.br  
fas.curitiba.pr.gov.br



Prefeitura de  
**CURITIBA**

Suplente: Sebastião dos Reis Barbosa

Federação Democrática das Associações de Moradores, Clubes de Mães, Entidades Beneficentes e Sociais de Curitiba e Região Metropolitana - FEMOTIBA

Titular: Maria Cirleide da Silva

Suplente: Regina Saraceni

Instituto Somar Mais Um

Titular: Adelaide Nashiro

Suplente: Onira Carneiro Pires



Conselho Municipal de Assistência Social  
Rua Eduardo Sprada, 4520 Campo Comprido  
CEP 81.270-010 Curitiba-PR  
Tel.: 41 3250-7992 / 3250-7943 / 3250-7411 / 3250-7661  
cmascuritiba@curitiba.pr.gov.br

## RESOLUÇÃO N° 289

Aprova o Plano Municipal de Educação  
Permanente 2026 - 2029


O CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – CMAS, em Reunião Ordinária realizada no dia 28 de outubro de 2025, no uso de suas atribuições legais de acordo com a Lei Municipal nº 8.777/95 e Resolução 300/2019,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Plano Municipal de Educação Permanente 2026 - 2029

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

Curitiba, 31 de outubro de 2025,

Documento assinado digitalmente  
 WANDERLEIA MARIA SANTOS FRANÇA  
Data: 31/10/2025 13:14:50-0300  
verifique em <https://validar.li.gov.br>

Wanderleia Maria Santos França  
Presidente - CMAS

## SUMÁRIO

Capítulo I - Fundamentação do Plano: .....	12
1.1 Introdução .....	12
1.2. Trabalho Social e o(a) Profissional do SUAS.....	14
1.3. Diretrizes Gerais da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.....	16
1.3.1. Perspectiva Político-Pedagógica da PNEP/SUAS .....	16
1.3.2. Percursos Formativos da PNEP/SUAS .....	16
1.3.3. Formatos das Ações de Educação Permanente .....	17
1.3.4. Ações Complementares .....	18
1.4. Ações Prioritárias do PNEP 2026-2029.....	21
1.4.1. Prioridades do Diagnóstico .....	21
1.4.2. Deliberações da XVI Conferência Municipal de Assistência Social de Curitiba.....	24
1.4.3. ProGov.....	25
1.4.4. Plano de Governo 2025-2028.....	26
1.4.5. Planos Municipais.....	28
1.5. Estratégias .....	31
Capítulo II - Diagnóstico .....	32
2.1 Recursos Humanos.....	32
2.2 Diagnóstico Situacional de Educação Permanente 2025 .....	35
Capítulo III - Objetivos do Plano Municipal de Educação Permanente de Curitiba .....	82
Capítulo IV - Plano de Ação .....	85
Capítulo V - Monitoramento e Avaliação .....	103
Capítulo VI - Referências .....	105

## Capítulo I - Fundamentação do Plano

### 1.1 Introdução

A Gestão do Trabalho, estabelecida como eixo estruturante do trabalho pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS, compreende ações que visam reconhecer a centralidade do(a) trabalhador(a) e do trabalho social na qualidade dos serviços ofertados, com definição e implementação de estratégias para a superação dos desafios que se colocam no cotidiano dos(as) profissionais do SUAS, relativos às condições e relações de trabalho, planejamento, educação permanente, práticas profissionais, interdisciplinaridade, estruturação dos serviços socioassistenciais, regulação de fluxos e protocolos, produção e disseminação de conhecimentos, entre outros, objetivando transpor as marcas de ações assistencialistas, efêmeras e descontinuadas, para uma política de direitos consolidada, qualificada e fundamentada em princípios éticos, técnicos e políticos.

No ano de 2013, foi publicada a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS, aprovada pelo CNAS por meio da Resolução Nº 04/2013, como fruto de amplos debates nos diversos espaços deliberativos do SUAS, implicando os diferentes atores envolvidos nas faces e interfaces da política de assistência social, configurando-se como uma “resposta às demandas por qualificação do provimento dos serviços socioassistenciais, da gestão e do controle social do SUAS” (BRASIL, 2013).

A PNEP/SUAS traz diretrizes para as ações de qualificação profissional realizadas pelos entes federados, instituindo objetivos comuns a todo o Sistema Único. Estabelece percursos formativos, configuração das modalidades de ensino-aprendizagem de forma contínua e permanente, responsabilidades de cada ente, além da perspectiva político-pedagógica que deve nortear as ações, baseada no “processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho [...] mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores pré-existent” (BRASIL, 2013), caracterizando processo de aprendizagem significativa, exigindo assim que os(as) profissionais da assistência social adotem uma postura proativa e criativa frente à complexidade do trabalho social, não se limitando a desenvolver competências apenas via modelos tradicionais de transmissão de conteúdos e pela hierarquização e fragmentação de saberes.

A educação permanente deve primar por iniciativas que garantam a centralidade nos processos de trabalho e práticas profissionais que reconheçam a importância dos diversos saberes das equipes do SUAS. Devem ser propostas de aprendizagens que façam sentido ao(à) trabalhador(a), considerando suas reais necessidades de aprimoramento conceitual, ético-político e metodológico e o contexto social e histórico em que realidades são construídas, tendo como finalidade a promoção de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o exercício profissional no SUAS.

A Fundação de Ação Social - FAS busca aprimorar os meios de desenvolvimento das ações de capacitação, de forma contínua. Movimentos em direção a uma prática profissional reflexiva e criativa vêm sendo evidenciados ano a ano, visando a qualidade dos processos de gestão e execução da política por meio da instrumentalização ética, técnica e política dos(as) trabalhadores(as) do SUAS de Curitiba.

A simultaneidade na construção do Plano Municipal de Assistência Social 2026-2029 e do PMEP 2026-2029 potencializa a integração das ações planejadas, garantindo coerência entre as prioridades da assistência social. No PMAS 2026-2029 foram previstas ações de Educação Permanente do SUAS com o objetivo de garantir a atualização contínua e o aprimoramento das equipes.

Busca-se, com o PMEP/SUAS 2026/2029, orientar as ações de capacitação de acordo com as diretrizes nacionais estabelecidas na PNEP/SUAS, formatando-as pela perspectiva dos percursos formativos – a saber: provimento de serviços e benefícios socioassistenciais, controle social e gestão do SUAS – e instituindo estratégias de educação permanente e processos de monitoramento e avaliação das ações, de forma a qualificar a gestão e o trabalho social no SUAS.

Em julho de 2025 foi atualizada a composição e funcionamento do NÚMEP. Atualmente o NÚMEP é composto por representantes do Conselho Municipal de Assistência Social de Curitiba (CMAS), Organizações da Sociedade Civil (OSCs), Conselhos de Classe, Instituições de Ensino Superior (IES), Trabalhadores(as) do SUAS atuando em provimento de serviços e benefícios dos Núcleos Regionais da Fundação de Ação Social e dos(as) Trabalhadores(as) do SUAS em função de gestão. O Núcleo Municipal tem como objetivos centrais:

I – Promover a interlocução, diálogo e cooperação dos(as) profissionais envolvidos(as) na implementação da Política de Educação Permanente, visando ações de formação e qualificação dos(as) trabalhadores(as) da FAS, da rede socioassistencial não governamental e agentes do controle social;

II – Elaborar diagnósticos de necessidades de qualificação e formação para gestores(as), trabalhadores(as) e conselheiros(as) do Conselho Municipal de Assistência Social;

III – Elaborar o Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS para posterior aprovação pelo Conselho Municipal de Assistência Social;

IV – Acompanhar/monitorar as ações de capacitação do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS;

V - Planejar, formatar, acompanhar, executar, monitorar e avaliar as ações de formação e capacitação no âmbito da Assistência Social do Município;

VI – Propor novas metodologias e conteúdo para ações de educação permanente no âmbito da Assistência Social do Município;

VII – Mapear e sistematizar práticas e a produção de conhecimentos na FAS;

VIII – Promover a produção de conhecimento sobre os diferentes aspectos do trabalho e do controle social;

IX – Organizar observatórios de práticas profissionais;

X – Contribuir com a realização de estudos e pesquisas que valorizem e publicizem os conhecimentos e experiências construídos no âmbito da Política de Assistência Social;

XI – Desenvolver estratégias para disseminar informações e conhecimentos produzidos com as ações de formação e capacitação;

XII – Viabilizar a validação das certificações das ações de formação e capacitação;

XIII – Articular com o Núcleo Estadual e Núcleo Nacional de Educação Permanente do SUAS.

O Núcleo, instância colegiada de natureza consultiva, realiza reuniões bimestrais, promovendo alinhamento entre os diversos setores envolvidos nas ações de educação permanente. Dentre as principais ações realizadas, destacam-se: contribuição com sugestões para a elaboração dos formulários destinados a compor o diagnóstico do Plano Municipal de Educação Permanente, a proposição de estratégias para superação de dificuldades e novas metodologias; o acompanhamento, avaliação e o aprimoramento do planejamento; a elaboração de estratégias para o compartilhamento de informações e conhecimentos; a contribuição no aprimoramento de conteúdo das ações propostas, a disponibilização de docentes qualificados indicados pelas instituições participantes do NUMEP, entre outras.

## **1.2. Trabalho Social e o(a) Profissional do SUAS**

As ações de educação permanente devem responder às demandas originadas a partir da realidade vivenciada pelos(as) profissionais do SUAS conforme identificado pela gestão e na execução dos serviços, programas e projetos socioassistenciais. Não há, nas diretrizes da Política Nacional de

Educação Permanente, construção teórico-metodológica que esteja desvinculada da prática profissional cotidiana.

Isso requer ao(a) trabalhador(a) do SUAS posturas críticas, investigativas e propositivas (BRASIL, 2013) a respeito dos processos de trabalho e de sua experiência prática, de seus conhecimentos, procedimentos, condutas, valores e visão de mundo.

Os(as) profissionais das equipes de referência estabelecidas pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS, pelas Resoluções nº 17/2011 e nº 09/2014 do CNAS e pelas orientações técnicas dos serviços socioassistenciais são reconhecidos(as) como aqueles(as) que detêm as competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) necessárias para atuar no enfrentamento às situações de desproteção social, na acolhida e escuta qualificada, na preservação, fortalecimento e restauração de laços de pertencimento familiares, comunitários e sociais, no desenvolvimento da autonomia e do protagonismo, no acesso à renda, entre outras seguranças afiançadas.

Atuando na gestão e provimento de serviços e benefícios socioassistenciais, os(as) trabalhadores(as) do SUAS devem promover suas intervenções de forma articulada, tanto no campo dos conhecimentos específicos de suas formações (de forma interdisciplinar), quanto no âmbito das Proteções Sociais Básica e Especial (de forma intersetorial).

Cabe ao(à) profissional do SUAS reconhecer as vulnerabilidades e as situações de violência e violações de direitos como resultado das múltiplas expressões da desigualdade social, multifacetadas por natureza, demandando estratégias de intervenção de constituição complexa, inovadora, integrada e flexível. É, portanto, fundamental que a qualificação do trabalho no SUAS seja pautada pelo aprimoramento das competências técnicas, éticas e políticas essenciais aos serviços.

O desenvolvimento de competências no SUAS difere do modelo de competências profissionais, criado no mundo empresarial como uma estratégia para o aumento da produtividade, agilidade dos processos e redução de custos. No SUAS, o conceito de competência profissional implica atributos de dimensões não só técnico-operativas ou teórico-metodológicas, mas também ético-políticas.

O SUAS estabelece em suas normativas princípios éticos a serem seguidos por todos(as) os(as) seus(suas) trabalhadores(as), delineando assim como deve se dar a condução da oferta de todos os seus serviços, programas, projetos e benefícios.

### **1.3. Diretrizes Gerais da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS**

A Lei Orgânica de Assistência Social - LOAS preconiza em seu artigo 6º parágrafo V a importância de implementar a Gestão do Trabalho e a Educação Permanente, como resultado de um amplo diálogo no âmbito do Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS, foi aprovada, por meio da Resolução nº 04 de 13 de março de 2013 a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS.

#### **1.3.1. Perspectiva Político-Pedagógica da PNEP/SUAS**

A educação permanente no SUAS deve ir além de processos de educação formal. Deve buscar o desenvolvimento da capacidade crítica dos trabalhadores e daqueles que exercem o controle social.

A perspectiva político-pedagógica da PNEP/SUAS é fundamentada em 5 princípios. São eles: centralidade dos processos de trabalho e das práticas profissionais, interdisciplinaridade, aprendizagem significativa, a historicidade, desenvolvimento das capacidades e competências requeridas pelo SUAS.

#### **1.3.2. Percursos Formativos da PNEP/SUAS**

A PNEP/SUAS propõe que as ações de capacitação e formação sejam organizadas em três percursos formativos: Gestão do SUAS, Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais e Controle Social.

O percurso de gestão do SUAS visa qualificar os(as) trabalhadores(as) que executam as funções de gestão na política, na condução de processos de planejamento, monitoramento e avaliação, orientação e acompanhamento aos serviços e benefícios, nos espaços de tomada de decisão, deliberação e gestão participativa, coordenação de equipes, entre outros. O percurso de Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais destina-se à formação e à capacitação dos(as) profissionais das equipes de referência que atuam nas unidades socioassistenciais presentes nos territórios, cuja prática está diretamente voltada às populações que demandam proteção social. Para os conselheiros, ações de capacitação devem ser destinadas ao fortalecimento da participação popular e do controle

social no SUAS, o que não impede a inclusão destes atores nas demais ações ofertadas nos outros dois percursos.

### 1.3.3. Formatos das Ações de Educação Permanente

A PNEP/SUAS prevê a oferta e realização dois tipos de ação: de formação e de capacitação. As ações de capacitação são definidas em três modalidades:

**Capacitação Introdutória:** com carga horária entre 20 e 40 horas/aula de duração, tem como finalidade desenvolver as competências basilares essenciais ao trabalho no SUAS ou específicas de cada programa, projeto, serviço ou benefício. Deve ser ofertada a todos(as) os(as) trabalhadores(as) do SUAS e conselheiros(as) de assistência social;

**Capacitação de Atualização:** deve ter carga horária entre 40 e 100 horas/aula e tem por finalidade atualizar e manter as competências necessárias ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas. Pode ser destinada a trabalhadores(as) e conselheiros(as);

**Supervisão Técnica:** prevista na PNEP/SUAS e descrita na Resolução nº 06, de 13 de abril de 2016 - CNAS, destina-se a trabalhadores(as) do SUAS de diferentes funções e níveis de formação, quando estes compartilharem um mesmo campo de responsabilidades. Caracteriza-se como um tempo para reflexão e estudo coletivo acerca de questões relacionadas aos processos cotidianos de trabalho, às práticas profissionais, às articulações com o território, na perspectiva institucional e intersetorial. Tem por finalidade apoiar e acompanhar o desenvolvimento das equipes no desenvolvimento de suas funções, fornecendo subsídios teóricos, metodológicos, técnicos, operativos e éticos para a construção crítica e criativa de novas alternativas de intervenção. Configura-se como uma ação contínua de qualificação profissional, que deve ser estruturada por um período de, no mínimo, 06 meses, com no mínimo 04 horas mensais para cada grupo de trabalho com no máximo 20 participantes, com periodicidade preferencialmente quinzenal;

As ações de formação apresentam carga horária mais extensa e maior aprofundamento de conteúdo do que as ações de capacitação, e obedecem às diretrizes do Ministério da Educação. São elas:

**Formação técnica:** destinada a trabalhadores(as) de nível médio e tem como finalidade qualificá-los(as) nas competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das atividades de apoio ao provimento dos serviços. Possuem como carga horária mínima 1800 horas/aula;

**Aperfeiçoamento:** destinado a trabalhadores(as) e conselheiros(as) portadores de diploma de graduação e têm por finalidade gerar, aprimorar e aperfeiçoar as competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento do trabalho no SUAS. Possuem carga horária mínima de 180 horas/aula;

**Especialização:** destina-se exclusivamente a trabalhadores(as) que possuem nível superior e tem como objetivo permitir o aprofundamento dos(as) profissionais e a elaboração de pesquisas em uma área específica do conhecimento, assim como a geração de novas competências para o SUAS. Possui carga horária mínima de 360 horas/aula;

**Mestrado:** destina-se exclusivamente a trabalhadores(as) que possuem nível superior e tem por finalidade a realização de estudos aprofundados e a elaboração de pesquisas direcionadas a investigar e a responder questões relacionadas aos desafios cotidianos dos(as) trabalhadores(as) do SUAS. Possui tempo de duração aproximado de dois anos.

#### **1.3.4. Ações Complementares**

Além dos formatos de ações previstos na PNEP/SUAS, outras estratégias educativas são estabelecidas como ações complementares àquelas previstas pela política, com base na Portaria nº28 de 2024 do Instituto Municipal de Administração Pública - IMAP. Essas ações podem adotar diferentes formatos e cargas horárias, a depender dos objetivos e públicos envolvidos, tais como:

**Aula Expositiva/Dialogada:** Repasse de conhecimento e informações de forma tradicional ao público

**Ciclo de Palestra:** série de palestras com caráter informativo, ministradas por vários palestrantes especialistas no assunto, com duração mínima de 1 (uma) hora para cada palestra. Pode ser um tema desdobrado em várias apresentações ou diferentes temas que se complementam.

**Conferência:** caracteriza-se pela apresentação de um tema informativo, técnico ou científico para um grande número de pessoas, por autoridade no assunto. Consiste em duas partes: o auditório e os

expositores. A conferência visa um público específico que demonstra familiaridade com o assunto abordado. Mais formal que a palestra, necessita de um Presidente de Mesa, que fará a apresentação do conferencista. Ao final, o conferencista responde às perguntas formuladas pelo auditório. Considera-se Conferência a ação com carga horária igual ou superior a 4 (quatro) horas.

**Curso:** caracteriza-se pela apresentação e aprofundamento de um tema específico. Tem como objetivo a construção do conhecimento, capacitando os(as) participantes para o exercício das atividades relacionadas ao assunto proposto. A duração depende da sua modalidade ou natureza. Considera-se Curso a ação com carga horária igual ou superior a 4 (quatro) horas, independente da modalidade adotada.

**Debate:** discussão entre duas ou mais pessoas de diferentes opiniões sobre determinados temas, facilitada por um mediador ou moderador, com objetivo de provocar reflexões e ampliar o conhecimento sobre o tema, bem como, estimular a participação do público. Considera-se Debate a ação com carga horária igual ou superior a 2 (duas) horas.

**Encontro:** reunião de pessoas com objetivo de discutir temas de interesse comum, troca de experiências e conhecimentos, permitindo o aprimoramento dos processos de trabalho. Faz-se necessária a presença de um coordenador para apresentar os(as) representantes dos grupos e administrar o andamento dos trabalhos, que podem ser expostos em forma de palestras, conferências, mesas redondas, painéis, entre outros.

**Exposição:** Exibição pública de produção artística, industrial, técnica ou científica. Não há interação entre expositor e visitante.

**Feira:** Demonstração pública de serviços ou produtos de uma maneira bem pessoal e próxima. Permite aos visitantes saber a fundo sobre o que está em exposição (Feira de boas práticas, Feira sobre PETI, por exemplo)

**Fórum:** caracteriza-se pela troca de informações e debate de ideias. Tem por objetivo propiciar a efetiva participação da plateia. Os temas são expostos por orador indicado pelos(as) organizadores(as) e/ou grupos participantes e apresentados à mesa de trabalhos, constituída de autoridades ou especialistas. O evento deve ser coordenado por um moderador, que definirá as regras de apresentação de cada grupo. Poderá ter a explanação por meio de painéis temáticos.

**Grupo de Estudo:** É definido como um conjunto de indivíduos que se reúnem para estudar, discutir e aprofundar seus conhecimentos sobre determinado tema(s). O período também é utilizado para trocar resumos, praticar questionários e atividades grupais

**Jornada:** encontros similares aos congressos, porém menores em alcance e em número de participantes. Geralmente, sua duração é superior a um dia. Os participantes não necessariamente se dedicam ao mesmo segmento, uma vez que podem ser multidisciplinares. Realiza-se de forma periódica e contempla uma determinada abrangência: local, regional, municipal, estadual, federal, entre outras. Considera-se Jornada a ação com carga horária igual ou superior a 12 (doze) horas.

**Mesa Redonda:** reunião preparada e conduzida por um coordenador, orientando a discussão para que ela se mantenha sempre em torno do tema principal. Os expositores têm um tempo limitado para apresentar suas ideias e para o debate posterior. Normalmente, a mesa-redonda está inserida em eventos mais abrangentes.

**Oficina:** ação educativa que alia teoria e prática, com objetivo de desenvolver habilidades e aptidões, em diversas áreas profissionais. Utiliza técnicas vivenciais, atividades lúdicas, entre outras. Considera-se Oficina a ação com carga horária igual ou superior a 2 (duas) horas.

**Painel:** Formado por até 5 (cinco) painelistas. O grupo apresenta sua visão sobre um tema predeterminado. É necessária a presença de um moderador que coordena os trabalhos e fixa as regras do evento. O painel é dividido em duas partes: a. 1ª Parte: os painelistas apresentam o tema individualmente, de acordo com as regras do evento. Os painelistas abordam subtemas ou posições próprias do assunto abordado. b. 2ª Parte: são seguidas as mesmas regras da mesa-redonda, nas quais os painelistas debatem entre si e respondem às perguntas da plateia, que devem ser feitas preferencialmente por escrito e com identificação da autoria, bem como às perguntas do moderador.

**Palestra:** apresentação de um tema pré-determinado a um grupo. Exige a presença de um coordenador para a apresentação do palestrante e triagem de perguntas, que podem ser feitas diretamente pela plateia durante a apresentação e/ou após a autorização do palestrante ou coordenador, ou perguntas por escrito, desde que com autoria identificada. O tempo de exposição individual deve ser de 60 (sessenta) a 90 (noventa) minutos.

**Roda de Conversa:** São momentos dedicados ao debate sobre um determinado tema, nos quais os participantes se reúnem formando um círculo e todos têm oportunidade de expressarem, dentro de uma determinada ordem, previamente, informada pelo mediador, que é a pessoa responsável por organizar e conduzir o diálogo

**Semana de Estudo:** evento que tem por objetivo proporcionar maior integração entre os participantes. Deve ser estruturada pela oferta de distintas atividades (fóruns, painéis e outros). Em geral, tem como público pessoas pertencentes a uma categoria profissional/acadêmica que realizam a discussão de temas de interesse comum.

**Seminário:** caracteriza-se pela discussão de um tema previamente estabelecido, sobre o qual se apresentam estudos de diferentes aspectos relacionados ao mesmo. É apresentado em período predeterminado sob a forma dialogal, como palestra, painel, debate ou mesa-redonda, com a presença de um coordenador que domine o assunto. São permitidas perguntas, de preferência escritas e identificadas. A duração do Seminário é no mínimo de 4 (quatro) horas e a organização pode se dar em diferentes ambientes de acordo com a abordagem do tema.

**Simpósio:** reunião de especialistas de uma determinada categoria, com a direção de um moderador, para apresentação de tema relevante, geralmente científico, dirigido a um auditório selecionado. Os especialistas desenvolvem partes de um mesmo tópico e posteriormente entre todos desenvolvem uma segunda fase de debate. O coordenador do simpósio deve apresentar os especialistas, introduzir os tópicos de cada assunto e resumir as exposições. Os expositores debatem os assuntos com o público assistente, dentro de normas preestabelecidas.

#### **1.4. Ações Prioritárias do PMP 2026-2029**

##### **1.4.1. Prioridades do Diagnóstico**

Para definição das prioridades do PMP 2026-2029, foram considerados os resultados obtidos nos diagnósticos de educação permanente online 2025, cujos resultados foram fundamentais para compreender os interesses e necessidades técnicas, que podem ser mobilizados para execução do plano. A metodologia e demais informações do processo estão descritas no item que se refere ao diagnóstico situacional de educação permanente 2025.

As ações prioritárias do PMEP foram divididas conforme os formulários dos diagnósticos de educação permanente online 2025, sendo: Trabalhadores(as) do SUAS e Controle Social. Abaixo estão as prioridades por eixo e por formulário:

### **Prioridade do Diagnóstico - Trabalhadores(as) do SUAS**

#### **Temas prioritários**

- I. Gestão de pessoas;
- II. Sistema de Garantia de Direitos;
- III. Direitos específicos (criança, adolescente, PDC, mulher, migrante, etc.);
- IV. Serviços, programas, projetos e benefícios;
- V. Direitos sociais e socioassistenciais;
- VI. Relação com o Sistema de Justiça;
- VII. Estratégias para PcD, neurodivergentes e pessoas com transtorno mental.

**Prioridade:** ofertar formações temáticas articuladas aos diferentes níveis de atuação do SUAS.

**Tipos de ação formativa:** Cursos de longa, média e curta duração, além de supervisão técnica.

**Prioridade:** diversificar formatos priorizando, ações de aperfeiçoamento (180 horas) e capacitação de atualização (de 40 a 100 horas), incluindo supervisão técnica (mínimo de 6 meses) em serviço.

**Modalidades de oferta:** Presencial descentralizado e EaD aparecem como as preferências principais.

**Prioridade:** ampliar EaD e formações descentralizadas nas regionais, garantindo acessibilidade.

**Formatos de capacitação:** Cursos, aula expositiva/ dialogada, ciclo de palestras, palestras, entre outras. **Prioridade:** variar metodologias, equilibrando formações estruturadas e momentos de debate/reflexão.

**Dificuldades de participação:** Déficit de profissionais nas equipes; Distância/localização dos cursos.

**Prioridade:** recomposição das equipes e fortalecimento de modalidades EaD/descentralizadas.

**Dificuldades com os conteúdos:** Falta de aplicabilidade prática; Repetição de conteúdos; carência de inovação. **Prioridade:** contextualizar para a prática, atualizar conteúdos e usar de metodologias ativas.

**Carga horária e período preferido:** A maioria prefere encontros curtos (4h) e no período da manhã.

**Prioridade:** planejar formações modulares de curta duração, preferencialmente no turno da manhã.

**Divulgação das ações:** Preferência por e-mail institucional (imprensafas@) e comunicação via chefias.

**Prioridade:** fortalecer canais oficiais de comunicação e padronizar fluxo de informação.

**Espaços de estudo:** Maioria considera importante garantir momentos de estudo e troca em horário de trabalho. **Prioridade:** fortalecer espaços regulares de estudo e planejamento dentro da jornada.

#### **Prioridade do Diagnóstico – Controle Social (CMAS e sociedade civil)**

##### **Temas prioritários**

- I. Atribuições do conselheiro(a) do CMAS;
- II. Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais;
- III. Ações de integração como mundo de trabalho;
- IV. Princípio e diretrizes do SUAS;
- V. Vínculo SUAS;
- VI. Direitos sociais e direitos socioassistenciais;

**Prioridade:** Ofertar formações que fortaleçam o papel deliberativo e fiscalizador do controle social, ampliando conhecimento técnico e político.

**Outros temas sugeridos:** Legislações sobre regulação do Sistema Conselho; Ética dos Conselheiros(as); Responsabilidades; Inscrições no Conselho.

**Prioridade:** Incluir temas contemporâneos e transversais que ampliem a atuação dos(as) conselheiros(as).

**Condições de participação:** Didática mais acessível ao perfil dos(as) participantes, material didático mais acessível, inovação do conteúdo.

**Prioridade:** Garantir conteúdo mais acessível aos participantes, valorizando a didática e inovação.

**Valorização do Controle Social:** Reconhecimento do papel do CMAS; Formação sobre legislação e processos decisórios; Espaços permanentes de diálogo entre conselheiros(as) e trabalhadores(as).

**Prioridade:** Fortalecer a identidade, a autonomia e a valorização do controle social no SUAS.

Comparando os dois formulários podemos verificar que há temas convergentes (como serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais e Direitos sociais e socioassistenciais). Os(as) trabalhadores(as) governamentais priorizam mais gestão de pessoas, metodologias de trabalho e no atendimento à população. Enquanto o controle social foca mais em atribuições do CMAS, no entendimento do marco legal e ético do sistema.

Além das prioridades elencadas acima, no decorrer do processo de execução, monitoramento e avaliação das ações do PMP, serão consideradas e revistas as demais sugestões, necessidades e informações apontadas nos diagnósticos.

#### **1.4.2. Deliberações da XVI Conferência Municipal de Assistência Social de Curitiba**

No dia 11 de julho de 2025, foi realizada em Curitiba a XVI Conferência Municipal de Assistência Social, realizada na Universidade Positivo em Curitiba – PR.

O evento contou com a presença de conselheiros(as) do Conselho Municipal de Assistência Social, gestores(as) e profissionais ligados ao órgão gestor da política de assistência social no município, representantes de entidades da sociedade civil, usuários(as) do SUAS, entre outros(as), e teve como tema central *“20 anos do SUAS: Construção, Proteção Social e Resistência”*.

Na conferência, como resultado das discussões realizadas a partir de 5 eixos temáticos, foram eleitas 10 deliberações para a assistência social no município de Curitiba. Dessas, 1 (uma) deliberação em âmbito municipal é pertinente à educação permanente, no eixo 4:

Quadro 01: Deliberação da XVI Conferência Municipal de Assistência Social

<b>Eixo 4</b>	<b>Gestão democrática, informação no SUAS e comunicação transparente: Fortalecendo a participação social no SUAS</b>
Deliberação 07	Desenvolver ações formativas voltadas aos usuários(as), trabalhadores(as), entidades e conselheiros(as) do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), com periodicidade semestral, presencial e regionalizadas.

Fonte: Resolução do CMAS n. 175 de 2025.

Assim, além das prioridades estabelecidas a partir dos diagnósticos de Educação Permanente, faz-se necessário que o presente Plano de 2026/2029 contemple também as temáticas relativa à deliberação supracitada, com foco em realizar formação profissional permanente para os(as) trabalhadores(as) do SUAS.

### 1.4.3. ProGov

O **ProGov** é o **Programa de Avaliação de Contas Municipais de Governo**, instituído pelo TCE-PR e em vigor desde o exercício de 2022. Ele representa uma nova metodologia de avaliação das contas prestadas pelos municípios, ampliando o foco de simples aspectos financeiros para incluir a análise da efetividade das políticas públicas municipais.

Nas respostas ao questionário ProGov, referente ao exercício de 2024, o eixo “*Formação e Capacitação*”, apresentou resultados com pontuações variando entre 7, 4 a 10. Apesar do desempenho satisfatório, torna-se fundamental assegurar a melhoria contínua da formação e capacitação dos(as) trabalhadores(as) dos SUAS, em consonância com as questões temáticas abaixo:

1. Participação ativa das equipes de referência na definição das ações de formação e capacitação;
2. Assegurar a realização de capacitações específicas para técnicos de nível superior, com foco na execução de atividades;
3. Promover ações de educação permanente que respondam efetivamente às necessidades de formação e capacitação identificadas pelos(as) trabalhadores(as) do SUAS;

4. Garantir que o CMAS seja formalmente cientificado e acompanhe as ações de formação e capacitação previstas no Plano;

5. Incluir no Plano Municipal um processo estruturado de levantamento das demandas de formação e capacitação dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, como base para a construção das ações;

6. Assegurar que o Plano Municipal de Educação Permanente seja um instrumento orientador, contemplando o desenvolvimento de ações formativas para as funções essenciais do SUAS: Gestão; Controle social; Provimento de serviços, programas, projetos e benefícios.

#### 1.4.4. Plano de Governo 2025-2028

Somando-se aos temas levantados nos diagnósticos e nas deliberações da conferência, cabe destacar que o aprimoramento da gestão do SUAS em Curitiba por meio da educação permanente é também meta do Plano de Governo Municipal 2025/2028, compondo o conjunto de ações para uma Curitiba Inclusiva, Estruturada e Bem Cuidada, Inovadora e Sustentável, são eixos do Plano de Governo para o período 2025/2028, que reúne serviços da Administração Municipal para o reforço permanente à garantia dos direitos fundamentais e geração de oportunidades a todos, sem distinção.

Curitiba possui 10 Programas de Governo e um Plano de Ação para cada um deles. A Fundação de Ação Social está em 07 programas e coordena 01.

Dentro do Projeto “Curitiba Que Acompanha”, o qual a FAS é responsável direta, a educação permanente está contemplada em 5 projetos.

Além das metas do Projeto “Curitiba Que Acompanha”, outros produtos do Plano de Governo Municipal 2025/2028, também contemplam ações que envolvem práticas de Educação Permanente em seus marcos de acompanhamento. Ao todo foram identificados 7 Programas com 21 Projetos que contemplam ações de Educação Permanente vinculadas à FAS. Conforme quadro abaixo:

Quadro 02: Quadro-Síntese consolidado das Ações de Educação Permanente vinculadas à FAS (2025–2028)

Programa / Projeto	Ação de Educação Permanente Identificada	Marcos
Curitiba que Acompanha	Seminários Viva a Vida e oficinas de protagonismo social para idosos e equipes	<ul style="list-style-type: none"><li>• V Seminário Viva a Vida – 2025</li><li>• VI Seminário – 2026</li><li>• VII Seminário – 2027</li><li>• VIII Seminário – 2028</li></ul>

	Capacitação de equipes; participação de OSCs;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitações anuais – 2025-2028</li> <li>• Eventos de convivência – 2025-2028</li> </ul>
	Supervisão técnica aos CREAS; capacitação das equipes executoras;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisão – 2028</li> </ul>
	Supervisão técnica; capacitação em fluxos e metodologias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisão CREAS – 2028</li> </ul>
	Capacitação intersetorial; supervisão técnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitação – 2026</li> </ul>
	Capacitação das equipes;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitações anuais – 2025-2028</li> <li>• Eventos de convivência – 2025-2028</li> </ul>
	Supervisão técnica periódica; capacitação executores;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisão – 2028</li> </ul>
<b>Curitiba que Acolhe</b>	Supervisão CREAS; capacitação fluxos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisão – 2028</li> </ul>
	Capacitação intersetorial;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitação – 2026</li> </ul>
	Promover a participação das organizações da sociedade civil inscritas no Conselho Municipal Assistência Social nas capacitações	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Serviço de Convivência e fortalecimento de vínculos para pessoas idosas 2025-2028</li> </ul>
<b>Curitiba que Emancipa</b>	Capacitação equipes CRAS; ciclos de oficinas; eventos anuais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitações anuais – 2025-2028</li> <li>• Ciclos oficinas – 2025-2028</li> </ul>
<b>Curitiba que Comunica</b>	Capacitação em comunicação acessível (Libras, audiodescrição, linguagem simples); oficinas intersetoriais;	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitações anuais – 2025-2028</li> <li>• Oficinas – 2026-2027</li> </ul>

<b>Mantendo Curitiba</b>	Capacitação equipes em monitoramento, avaliação de indicadores, sistemas de informação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitações anuais – 2025-2028</li> </ul>
	Formação continuada sobre fluxos, protocolos e metodologias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisões trimestrais – 2025-2028</li> <li>• Oficinas alinhamento – 2027</li> </ul>
	Oficinas, cursos e seminários para trabalhadores(as) SUAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos/seminários – 2025-2028</li> </ul>
<b>Estruturando Curitiba</b>	Formação continuada em gestão e sistemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitações – 2025-2028</li> </ul>
	Oficinas e cursos em práticas sustentáveis, inovação e metodologias de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficinas – 2026-2027</li> <li>• Cursos anuais – 2025-2028</li> </ul>
<b>Administrando Curitiba</b>	Cursos, oficinas e formações em gestão administrativa, legislação e processos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calendário capacitações – 2025</li> </ul>
	Capacitação equipes no uso de sistemas digitais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Treinamentos – 2025</li> <li>• Oficinas – 2026-2027</li> </ul>
	Formação em transparência, accountability e comunicação institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficinas – 2026-2027</li> </ul>

Fonte: GOVERNO DO MUNICÍPIO DE CURITIBA. Plano Governo Programas. Disponível em: <https://www.transparencia.curitiba.pr.gov.br/conteudo/planogovernoprogramas.aspx>. Acesso em: 11/09/2025.

#### 1.4.5. Planos Municipais

Entre os diversos planos municipais, destaca-se o Plano Municipal de Assistência Social como referência central para a definição das prioridades da Educação Permanente do SUAS na FAS.

Isso se justifica por ser um dos principais instrumentos de planejamento e gestão da política de assistência social no município, cuja execução está sob responsabilidade da FAS. Na condição de

gestora dessa política, cabe à Fundação assegurar que as diretrizes e prioridades do Plano Municipal de Assistência Social orientem de forma estruturante as ações de formação e capacitação contínua dos(as) trabalhadores(as) do SUAS. A seguir, apresentaremos os planos municipais que possuem metas relacionadas a Educação Permanente do SUAS.

#### Plano Municipal de Assistência Social 2026-2029

A construção simultânea do PMAS 2026-2029 e do PMP 2026-2029 permite alinhar prioridades da gestão do SUAS com ações de educação permanente do SUAS, assegurando maior integração entre a definição das prioridades da assistência social e a capacitação contínua dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, potencializando resultados.

As ações de Educação Permanente previstas neste Plano foram organizadas de forma integrada, considerando tanto os resultados do diagnóstico de Educação Permanente quanto as necessidades apontadas no diagnóstico do PMAS. Dessa forma, assegura-se a integração entre planejamento estratégico, gestão do SUAS e qualificação continuada dos(as) trabalhadores(as) e do controle social.

Também estão previstas metas da FAS no âmbito da Educação Permanente em outros 4 (quatro) planos municipais, são eles:

- a. Plano Municipal Decenal dos Direitos das Crianças e Adolescentes 2017-2027;
  - Aprimorar continuamente os serviços de acolhimento para crianças e adolescentes com profissionais capacitados, com cursos ofertados a cada dois anos;
  - Capacitar e assessorar as Secretarias, considerando as especificidades de cada região do Município, para a criação e implementação de ações de Apoio Sociofamiliar, reordenamento Institucional, Reintegração Familiar, Famílias Acolhedoras e alternativas para preparação de adolescentes e jovens para a autonomia, em consonância com a legislação vigente e as diretrizes deste Plano.
  - Promover o empoderamento e autonomia de adolescentes, de 14 a 18 anos incompletos, por meio da ampliação da oferta da Formação Inicial, por meio de módulos teóricos com temas voltados à cidadania, orientação profissional e inclusão digital.

- b. Plano Municipal Decenal dos Direitos da Pessoa com Deficiência 2017-2027:

- Promover melhorias nos atendimentos prestados às pessoas com deficiência nos órgãos públicos municipais por meio de capacitação aos profissionais do SUAS, socializando e disseminando informações e conhecimentos para qualificar o atendimento dos serviços ofertados a pessoa com deficiência e suas famílias.

c. Plano Municipal de Atendimento Socioeducativo em Meio Aberto 2024-2033:

- Ofertar capacitações contínuas e/ou mobilizar os profissionais que fazem parte da rede de atendimento socioeducativo à participação em ações para o aprendizado e aprimoramento, focadas no trabalho em rede, direitos humanos, Estatuto da Criança e do Adolescente, Política de Assistência Social, Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo, controle social, e temas focados na socioeducação como Prestação de Serviços à Comunidade, Práticas Restaurativas, entre outros.

d. Plano Municipal Decenal pela Primeira Infância 2022-2032:

- Qualificar o Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos para crianças de 0 a 6 anos de execução direta e indireta, por meio da realização de ação de educação permanente para os servidores da Fundação de Ação Social (FAS) e profissionais das Organizações da Sociedade Civil (OSC) que atuam nos grupos do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) para crianças de 0 a 6 anos;

- Garantia dos direitos por meio da estratégia de capacitar as equipes da Rede de Proteção (Fundação de Ação Social - FAS, Secretaria Municipal de Educação - SME e Secretaria Municipal de Saúde - SMS) para a utilização da plataforma;

- Estabelecer estratégias coordenadas para atendimento intensivo e qualificado, com vistas a oportunizar o acesso à proteção social e prevenir o agravamento das situações de violação dos direitos das crianças de 0 a 6 anos em situação de trabalho infantil e mendicância, por meio da realização de ação de educação permanente para as equipes do Serviço Especializado em Abordagem Social para crianças e adolescentes dos Centros de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), Conselhos Tutelares e Rede de Proteção;

- Qualificar a oferta de vagas no Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora, priorizando crianças de 0 a 6 anos por meio da realização do encontro e ação de educação permanente com as Organizações da Sociedade Civil (OSC) parceiras que executam o Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora.

## 1.5. Estratégias

Alinhada as prioridades as estratégias são fundamentais para assegurar a execução do Plano Municipal de Educação Permanente 2026-2029, assim como, a execução das ações de educação permanente de forma planejada e contínua. Dessa forma as estratégias deste plano contribuem para continuidade das ações do PMP 2023-2029, são elas:

### **Alinhamento, Compreensão e Execução**

Proporcionar que todas as unidades organizacionais da FAS e trabalhadores(as) do SUAS conheçam, compreendam e estejam alinhados com objetivos, metas e prioridades do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS 2026-2029, por meio de divulgação, capacitação, monitoramento e avaliação, assegurando que as equipes executem, de maneira qualificada, as metas e prioridades definidas no Plano.

### **Certificação**

De acordo com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, todas as ações de educação permanente que atenderem aos formatos por ela estabelecidos devem ser certificadas.

Em Curitiba, o Instituto Municipal de Administração Pública – IMAP é o órgão municipal responsável pela certificação das ações de capacitação e formação. Sendo assim, atua de forma integrada com a FAS e com as demais secretarias e fundações municipais, com o objetivo de regulamentar e padronizar os procedimentos administrativos para a realização das ações, qualificar o planejamento, a execução, o monitoramento e a avaliação das mesmas, prover suporte técnico para os órgãos municipais que promovem capacitações, entre outros.

Dessa forma, para que recebam certificação, as ações de educação permanente ofertadas pela FAS devem atender não somente às diretrizes da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS, mas também aos princípios e diretrizes do Projeto Político-Pedagógico do IMAP, conforme a Portaria nº 28 de 2024, que aprova o regulamento das Ações de Formação e Desenvolvimento Profissional da Escola de Administração Pública (EAP) do Município de Curitiba.

Para isso, a FAS mantém uma relação próxima com a Escola de Administração Pública do IMAP, de forma a poder orientar suas diretorias, assessorias e núcleos regionais quanto aos requisitos para a certificação das ações realizadas.

## Capítulo II - Diagnóstico

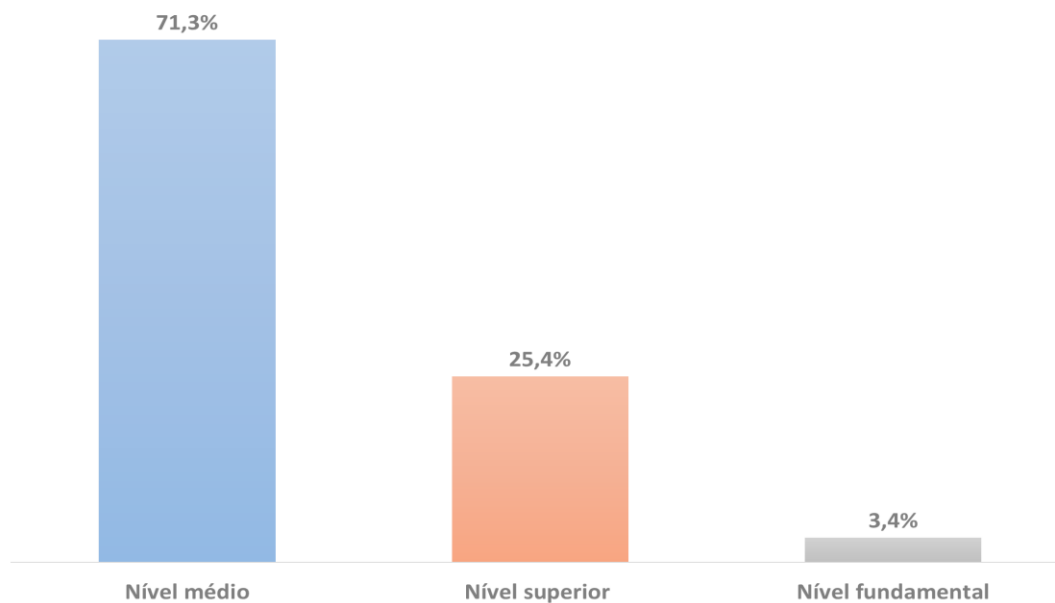
### 2.1 Recursos Humanos

A Rede Socioassistencial de Curitiba conta hoje com trabalhadores(as) vinculados diretamente ao órgão gestor (Fundação de Ação Social), bem como às organizações não governamentais que prestam serviços socioassistenciais e compõem a rede socioassistencial não governamental de Curitiba.

De acordo com dados da Coordenação de Recursos Humanos da FAS - Relação Funcional, em julho de 2025, o número de servidores(as) atuando na FAS é de 1.037 (não contabilizando aqueles(as) afastados(as), à disposição para outros órgãos e os(as) em licença sem vencimento). Os(as) profissionais de nível médio da rede socioassistencial governamental representam 71,3% dessa quantia, seguidos por(pelas) profissionais de nível superior, que corresponde a 25,4% do total, e, por fim, os(as) servidores(as) de nível fundamental, com 3,4%.

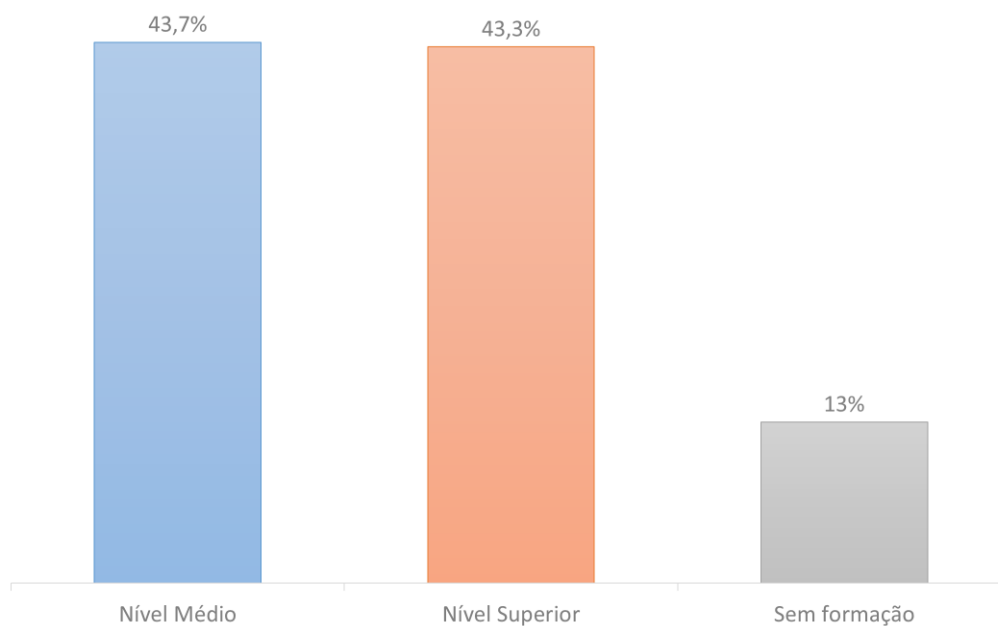
Para a rede socioassistencial não governamental, utilizou-se os dados do último Censo SUAS, realizado em 2024. O total de profissionais da rede não governamental apresentado pelo Censo é de 2.039 profissionais. Percebe-se maior equivalência entre os resultados, sendo 40,5% profissionais de nível superior, 47,8% de nível médio e 6,4% sem formação profissional.

Gráfico 01: Dados dos Servidores(as) da FAS



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS da FAS. Relação Funcional da Coordenação de Recursos Humanos da FAS. Julho de 2025

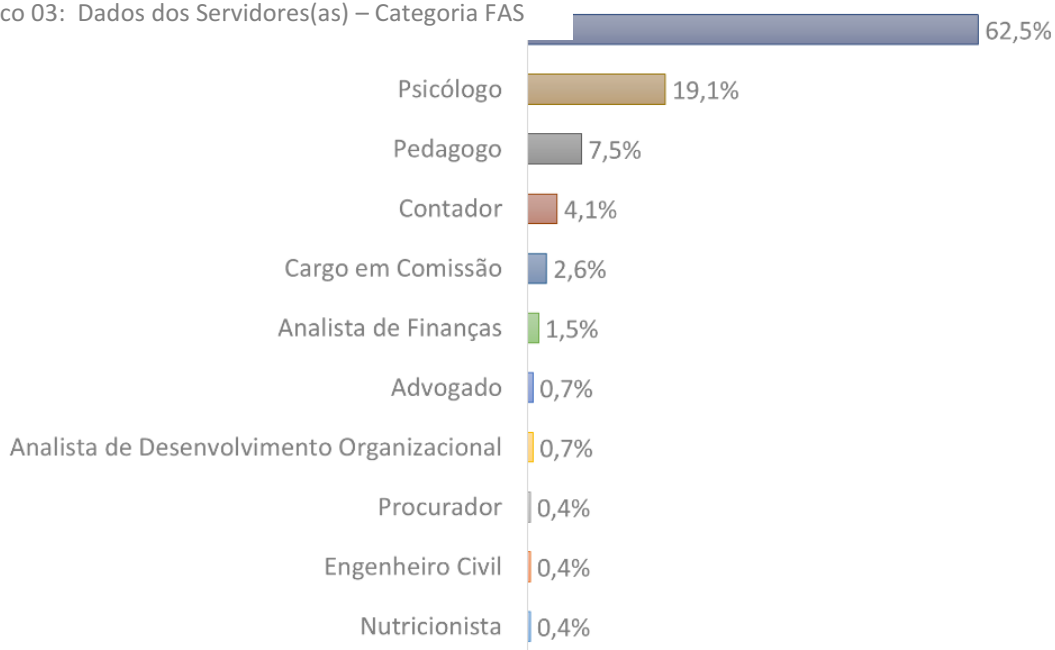
Gráfico 02: Dados do Censo SUAS 2024 – Trabalhadores(as) Não Governamentais de Curitiba-PR



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Censo SUAS 2024.

Quanto às categorias profissionais de nível superior da rede governamental, fazendo-se o recorte daquelas previstas nas normativas do SUAS (NOB-RH/SUAS, Resolução CNAS e nº 17/2011), os dados da Coordenação de Recursos Humanos da FAS apontam para a prevalência de assistentes sociais (62,5%) , psicólogos(as) (19,01%) e pedagogos(as) (7,5%).

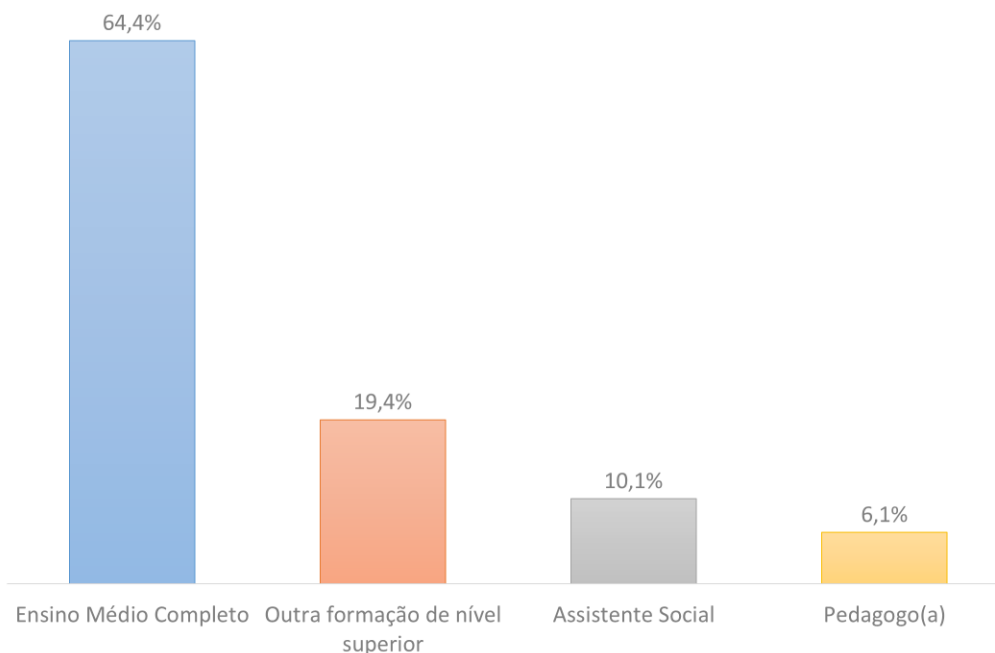
Gráfico 03: Dados dos Servidores(as) – Categoria FAS



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS da FAS. Relação Funcional da Coordenação de Recursos Humanos da FAS. Julho de 2025

No caso da rede socioassistencial não governamental, utilizando-se o recorte das profissões previstas nas normativas da assistência social, os dados do Censo SUAS 2024 demonstram o predomínio de profissionais (64,4%) com ensino médio completo, seguidos por profissionais de outras formações de nível superior representam (19,4%), Assistentes sociais somam (10,1%) e Pedagogos(as) ficam com (6,1%).

Gráfico 04: Dados dos Profissionais – Categoria rede socioassistencial não governamental



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Censo SUAS 2024.

## 2.2 Diagnóstico Situacional de Educação Permanente 2025

O diagnóstico situacional de educação permanente de Curitiba foi realizado pela Diretoria de Gestão do SUAS da FAS, com a participação e colaboração do Núcleo Municipal de Educação Permanente - NUMEP.

O processo de diagnóstico situacional de educação permanente foi realizado de forma on-line. Foi elaborada pela Coordenação de Gestão do Trabalho e Educação Permanente, com a contribuição do NUMEP, uma proposta de formulário online na plataforma Google Forms destinado à aplicação do questionário de Educação Permanente junto aos(às) trabalhadores(as) do SUAS.

Este formulário foi elaborado com base na experiência do plano anterior de Educação Permanente, que utilizou metodologia similar à apresentada a seguir para o diagnóstico institucional.

O formulário foi dividido em três seções: 1. Perfil do(a) Trabalhador(a), contendo questões relativas a aspectos ocupacionais, como carreira enquanto trabalhador(a) do SUAS, vínculo trabalhista, local de trabalho, cargo, entre outros; 2. Acessibilidade; 3. Ações de Educação Permanente, voltada a

impressões e necessidades relativas à oferta das ações de educação permanente na FAS, envolvendo o tipo de ação de maior interesse, modalidade, formato, temáticas, dificuldades para participação, dificuldades em relação aos conteúdos, carga horária diária, período para a realização das ações, forma de divulgação; 3. Aperfeiçoamento Profissional, incluindo com aspectos relacionados a qualidade das ações de educação permanente e, por fim, sugestões para contribuir para o aprimoramento dessas ações.

Ainda, é importante salientar que se optou por não solicitar a identificação dos(as) participantes, preservando o sigilo para favorecer respostas que expressassem suas percepções de forma livre e espontânea.

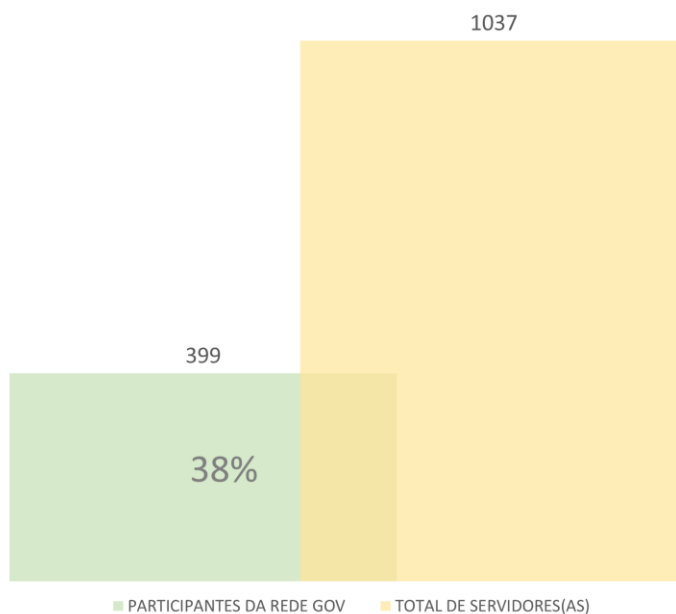
Foram também definidos três públicos distintos para a aplicação do formulário: trabalhadores(as) da rede socioassistencial governamental de Curitiba; trabalhadores(as) da rede socioassistencial não governamental de Curitiba; conselheiros(as) do Conselho Municipal de Assistência Social de Curitiba. Dessa forma, a cada público foi direcionado um formulário online distinto, de forma a contemplar as características e especificidades do exercício profissional em cada área.

O formulário online voltado para os(as) trabalhadores(as) da rede governamental e não governamental foi exposto inicialmente aos membros do NUMEP, para sugestões e contribuições. Utilizou-se o e-mail institucional da FAS ([imprensafas@curitiba.pr.gov.br](mailto:imprensafas@curitiba.pr.gov.br)) para a divulgação do formulário, tendo em vista ser a ferramenta comunicacional digital de maior alcance da instituição.

Para a divulgação do formulário online voltado para os(as) trabalhadores(as) da rede socioassistencial não governamental e dos(as) conselheiros(as) do CMAS, foi solicitado auxílio da Secretaria Executiva do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS). O link para o preenchimento do formulário foi assim encaminhado à referida secretaria, que por sua vez o enviou às organizações da sociedade civil (OSC), com inscrição válida no CMAS.

A pesquisa foi respondida por 399 servidores(as) da FAS, de um total de 1037 (Dados Coordenação Recursos Humanos FAS - julho 2025), caracterizando 38% do total de servidores(as) da FAS. Com quase 40% dos servidores participando, os resultados podem oferecer uma visão representativa de diferentes setores e cargos dentro da Fundação. Essa taxa de participação é satisfatória indicando um interesse considerável dos(as) colaboradores(as) em compartilhar suas opiniões.

Gráfico 05: Participação de Trabalhadores(as) da Rede Governamental



Fontes: Diretoria de Gestão do SUAS da FAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025. Coordenação de Recursos Humanos. Julho de 2025.

A pesquisa ficou disponível para preenchimento online do dia 05 de maio de 2025 ao dia 18 de maio de 2025. Abaixo, serão apresentados alguns resultados mais significativos da pesquisa realizada:

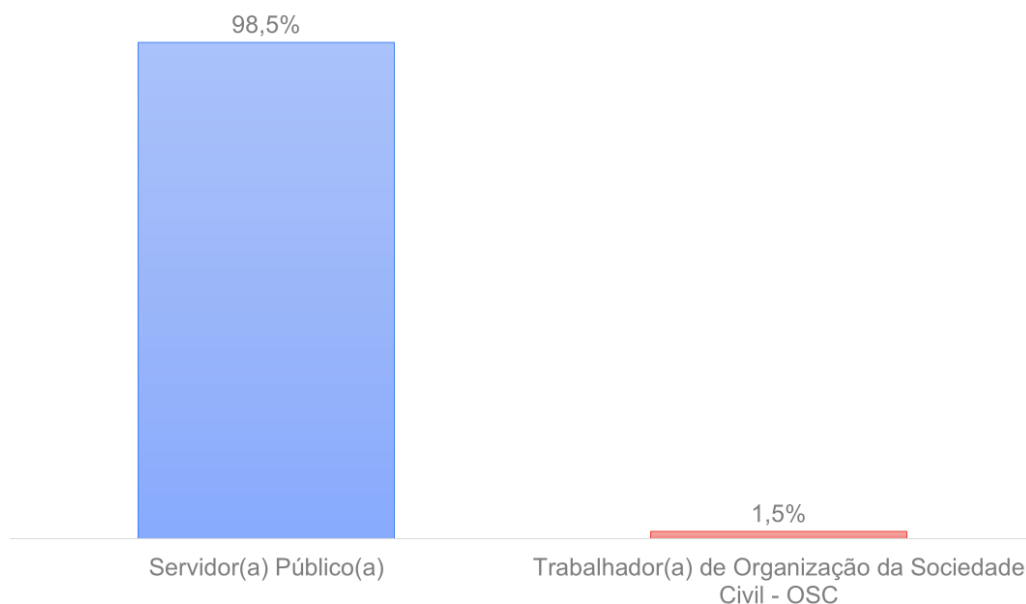
## TRABALHADORES(AS) DO SUAS – SERVIDORES E NÃO GOVERNAMENTAIS

Número de participantes: 405

### Seção I – Perfil do(a) Trabalhador(a)

O resultado da pesquisa quanto ao perfil dos(as) trabalhadores(as) da FAS demonstra que a maioria dos(as) participantes (98,5%) da pesquisa são servidores(as) públicos, o que revela um forte predomínio da participação estatal direta no SUAS. Apenas 1,5% dos respondentes são trabalhadores(as) vinculados a organizações da sociedade civil (OSCs), conforme é possível verificar no gráfico abaixo:

Gráfico 06: Carreira dos(as) Trabalhadores(as) Participantes

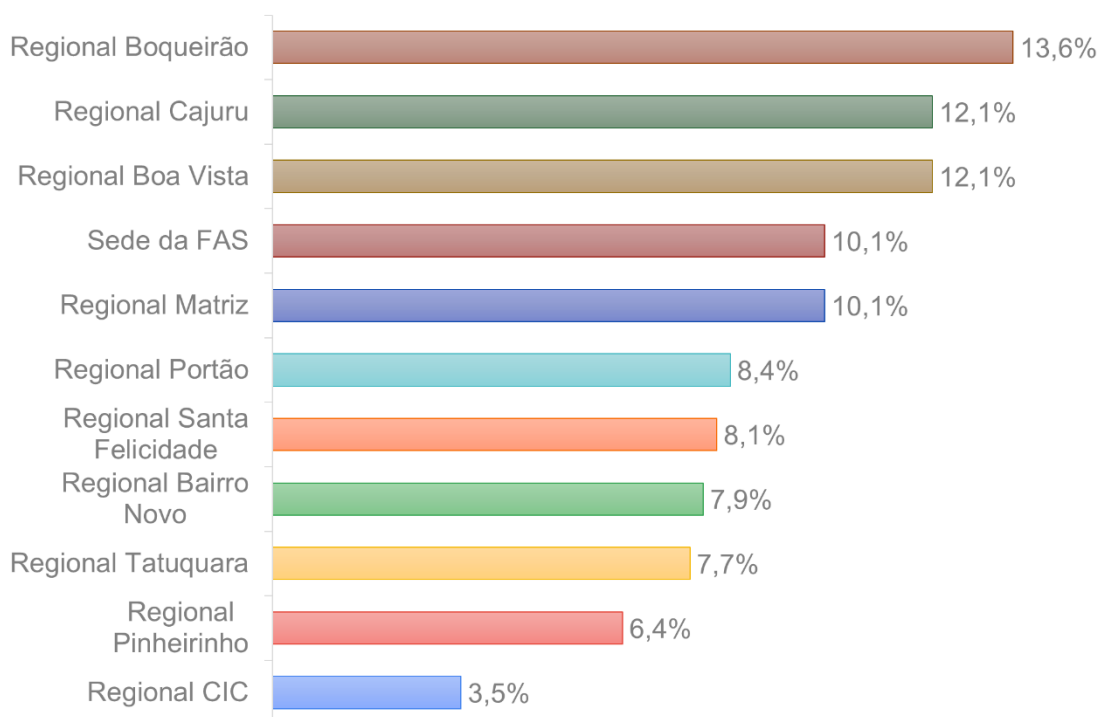


Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS da FAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

### Local de Trabalho

No gráfico 07, a seguir, referente aos locais de trabalho dos(as) participantes, separados por regional de lotação e sede, mostra-se que as regionais Boqueirão, Cajuru e Boa Vista (nessa ordem) tiveram a maior taxa de respostas ao formulário. As menores taxas foram das regionais CIC, Pinheirinho e Tatuquara.

Gráfico 07: Local de Trabalho dos(as) Participantes

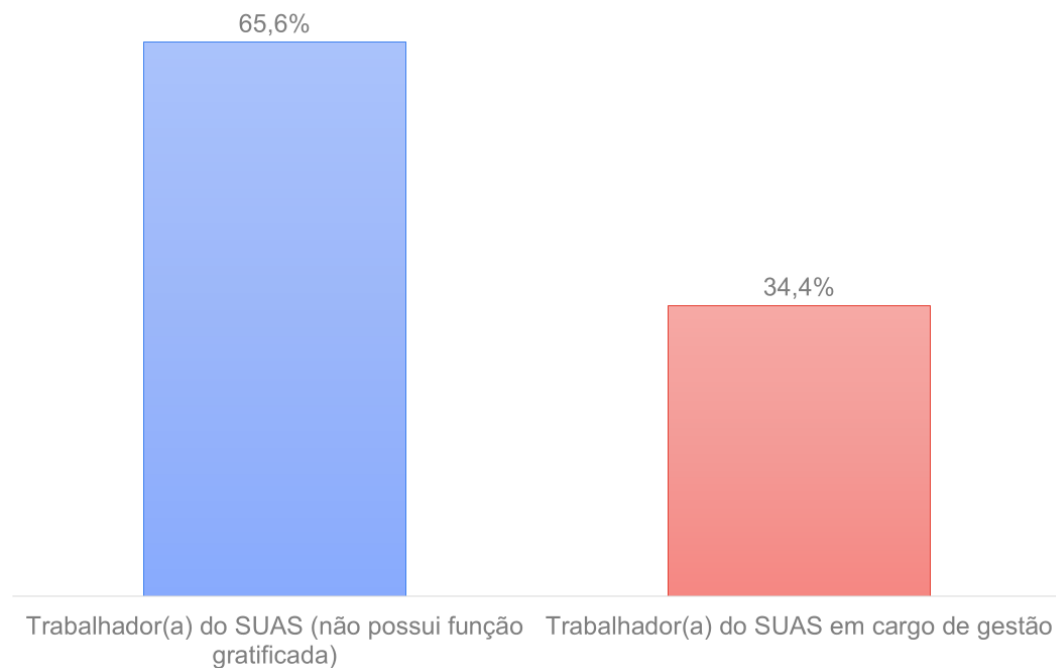


Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS da FAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025

### Função Atual dos(as) Participantes

Percebe-se no gráfico 08 que o maior número de profissionais respondentes são trabalhadores(as) do SUAS sem função gratificada (65,6%), indicando que a maior parcela da equipe é composta por profissionais que atuam na assistência social sem cargos de liderança ou funções específicas de gratificação, seguidos por trabalhadores(as) do SUAS em cargo de gestão 34,4%.

Gráfico 08: Função dos(as) Participantes no SUAS

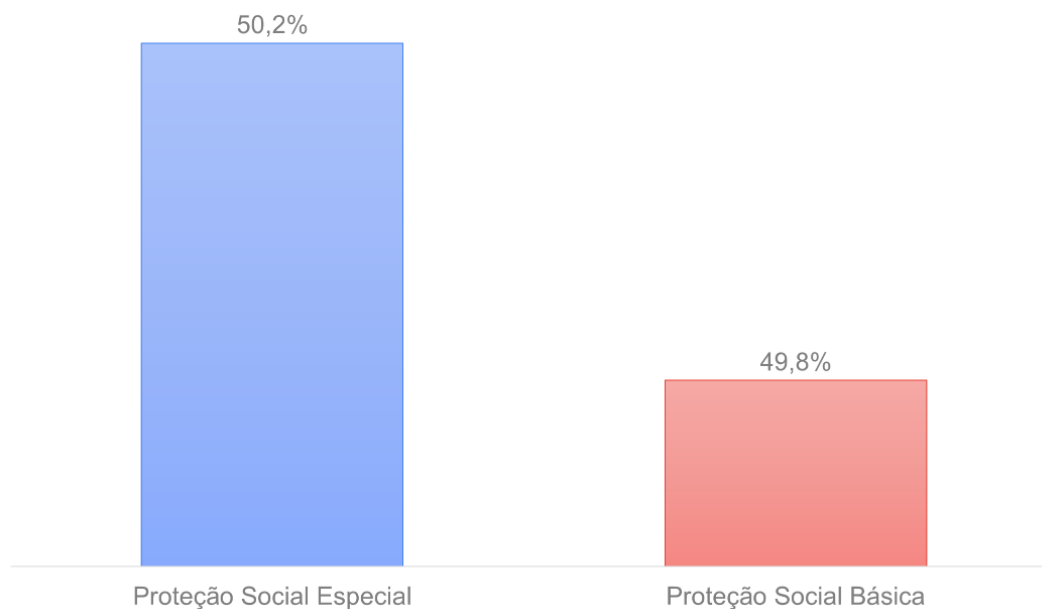


Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025

### Área de Atuação

Ao se observar o gráfico 09, há um número semelhante de profissionais respondentes que atuam na proteção social especial (50,2%), em comparação com a atuação dos(as) profissionais na proteção social básica (49,8%). Podemos perceber que há uma distribuição bastante equilibrada entre os profissionais que atuam na proteção social especial e na proteção social básica.

Gráfico 09: Área de Atuação dos(as) Participantes



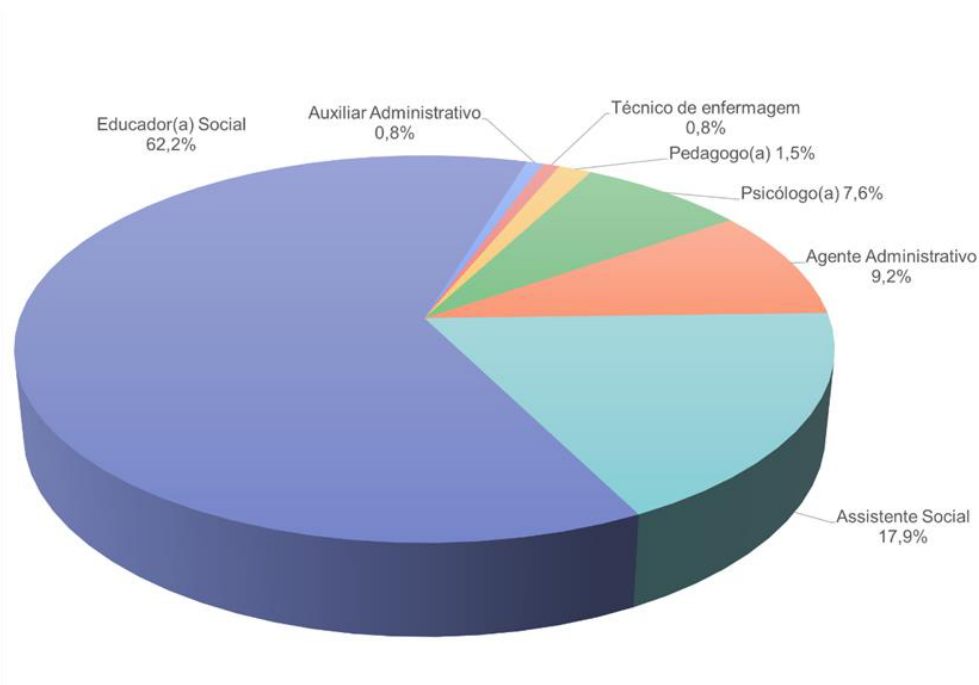
Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025

### **Cargo dos(as) Trabalhadores do SUAS**

Ao observar os(as) participantes da pesquisa separados por cargo no gráfico 10, referente aos cargos dos(as) Trabalhadores(as) do SUAS, nota-se a presença significativa de profissionais educadores(as) sociais, representando 62,2% da amostra, seguidos por assistentes sociais 17,9% e agentes administrativos 9,2%.

A combinação desses diferentes cargos enriquece a compreensão das ações desenvolvidas e podem revelar nuances importantes sobre a implementação, gestão e impacto do SUAS, além de indicar áreas específicas que necessitam de atenção ou melhorias.

Gráfico 10: Cargos dos(as) Trabalhadores do SUAS Participantes

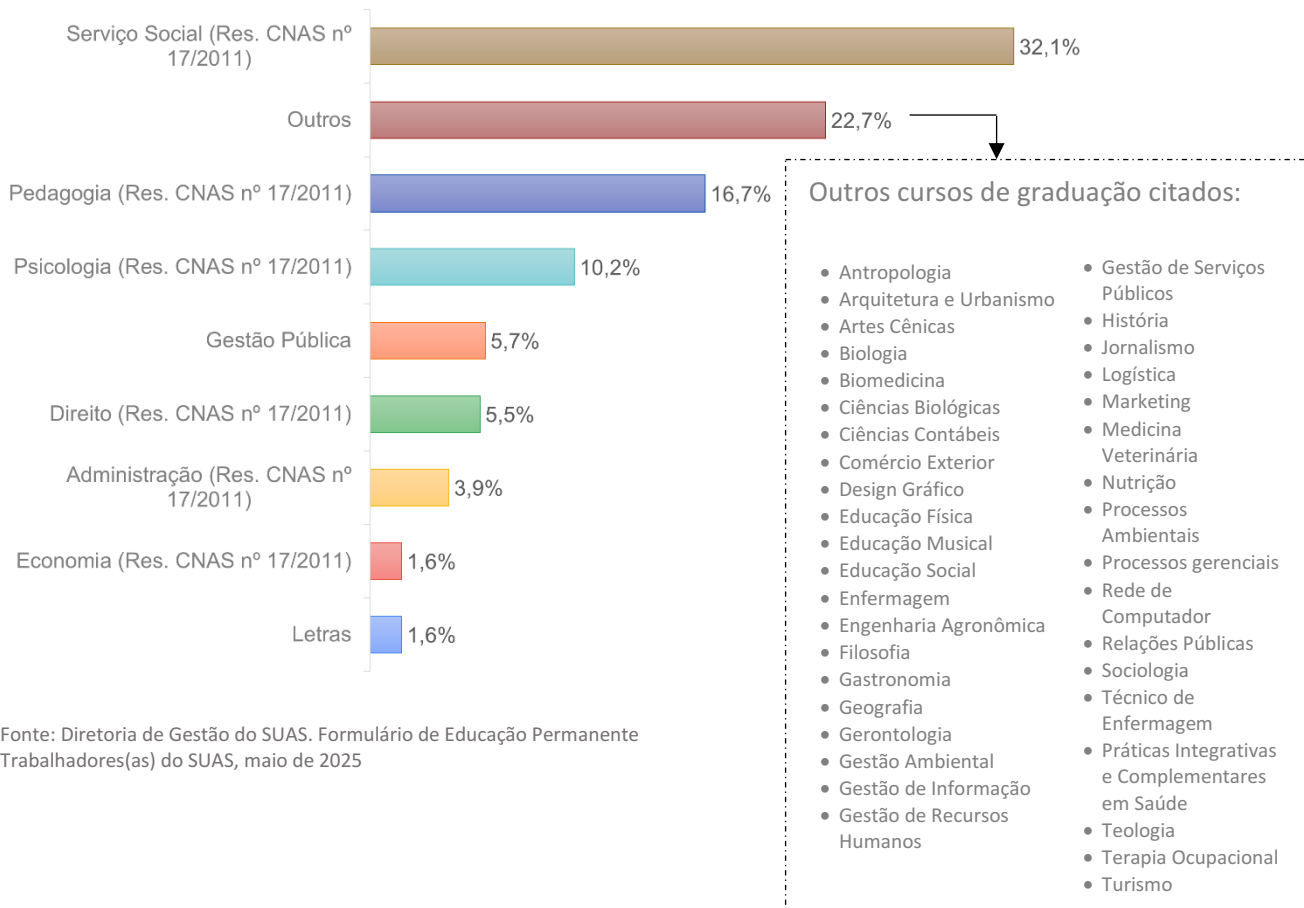


Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025

### Escolaridade – Formação – Graduação

Pode-se verificar no gráfico abaixo os cursos de graduação concluídos pelos(as) participantes que relataram ter formação de nível superior. É importante ressaltar que esta questão permitiu mais de uma resposta.

Gráfico 11: Graduações Concluídas dos(as) Participantes



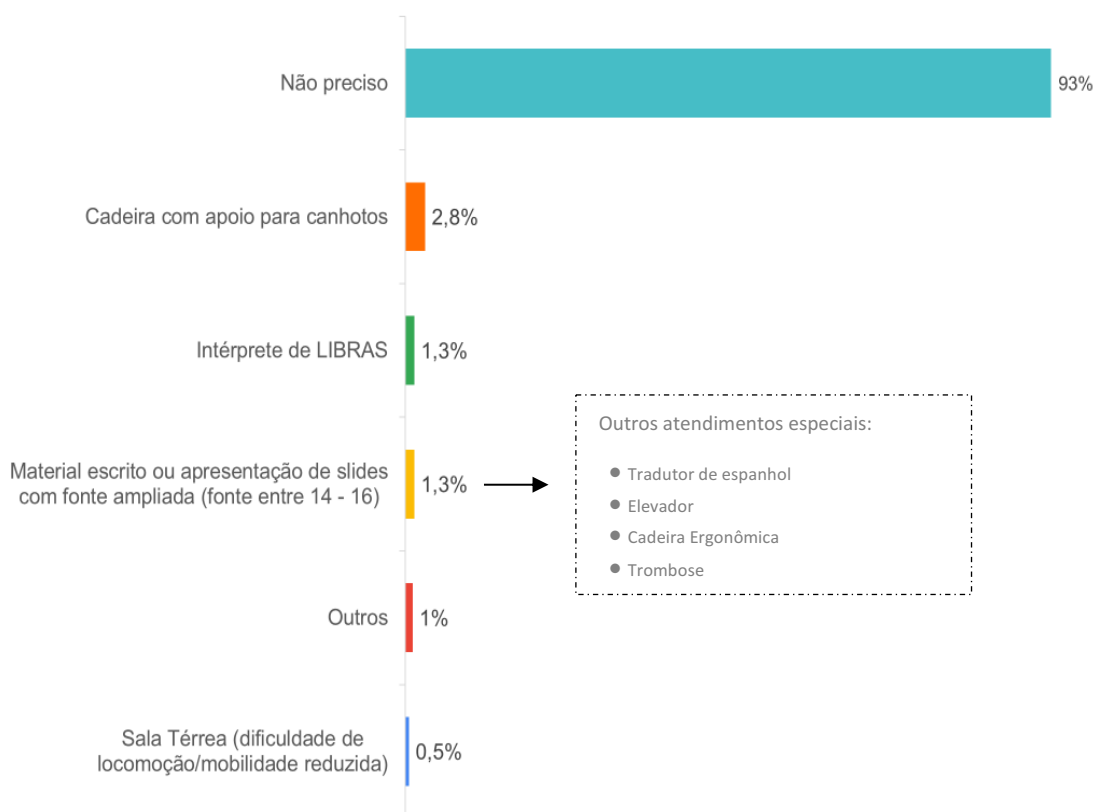
Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025

Do total de 383 graduações concluídas pelos 405 respondentes, destaca-se que a grande maioria destas formações estão previstas na Resolução nº 17/2011 do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS), que reconhece como categorias profissionais de nível superior reconhecidas para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do SUAS. Entre essas categorias, estão profissionais da área de Serviço Social, Pedagogia e Psicologia, entre outras.

## Seção II - Acessibilidade

A maior parte dos(as) participantes (93%) relataram não precisam de atendimento especial/acessibilidade para participar das ações de educação permanente. Entre os que indicaram algum tipo de deficiência ou limitação, temos detalhes específicos: sendo 2,8% trabalhadores(as) que necessitam de cadeira de apoio para canhotos, 1,3% intérprete de LIBRAS, 1,3% material escrito ou apresentação de slides com fonte ampliada (fonte entre 14 – 16). 1% dos profissionais que relataram precisam de outros tipos de atendimento especial/acessibilidade para participar das ações de educação permanente.

Gráfico 12: Participantes que precisam de atendimento especial/acessibilidade



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025

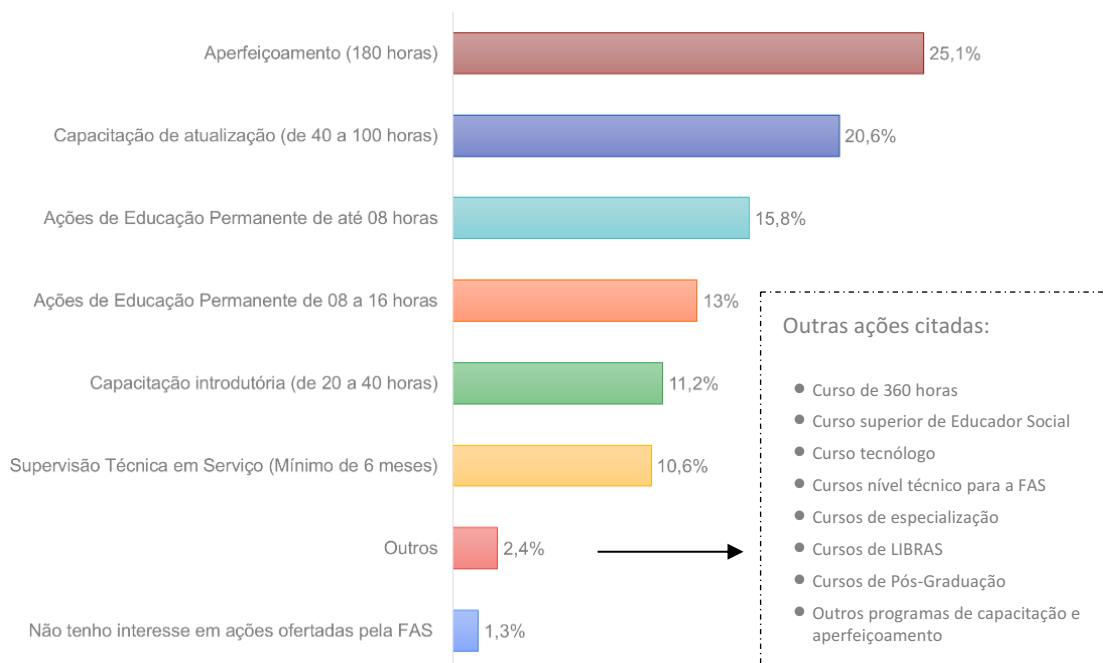
### Seção III – Ações de Educação Permanente

A seção III do formulário do diagnóstico dos(as) trabalhadores(as) do SUAS, intitulada *Ações de Educação Permanente*, abordou as preferências dos(as) trabalhadores(as) da FAS quanto à oferta das ações de educação permanente, com as informações relativas a: tipos de ação de educação permanente, modalidades, temas, dificuldades em relação a participação e conteúdo, carga horária, período, formas de divulgação, reflexões e sugestões.

#### Tipo de Ação

A primeira pergunta desta seção dizia respeito aos tipos de ações de educação permanente ofertadas, tendo por base a classificação dada pela Política Nacional de Educação Permanente. Foi permitida aqui a escolha de múltiplas respostas, ao todo foram 975 respostas, houve 7 tipos de ações selecionadas.

Gráfico 13: Preferência do Tipo de Ação



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025

Percebe-se o maior interesse dos(as) trabalhadores(as) do SUAS pela ação de educação permanente de longo prazo, especialmente o Aperfeiçoamento de 180 horas, que é a preferência de 25,1% deles. Em segundo lugar há um destaque para a Atualização de 40 a 100 horas, com 20,6%. Isso sugere que esses profissionais valorizam bastante oportunidades de formação contínua e de aprimoramento de suas habilidades.

Observando os dados, vemos que, além das ações de educação permanente de longo prazo, há um destaque para as ações de educação permanente de até 8 horas, que representam 15,8% das preferências. Isso indica que muitos profissionais também valorizam oportunidades de formação mais rápidas e específicas, que podem ser realizadas em um curto período.

Em seguida, as ações de educação de 8 a 16 horas também têm uma participação relevante de 13%. Depois, as ações de 20 a 40 horas aparecem com 11,2% da preferência, mostrando que há interesse por formações de duração intermediária.

A supervisão técnica aparece com 10,6%, o que demonstra que uma parcela significativa dos(as) profissionais valoriza esse tipo de apoio e orientação direta no trabalho. Por fim, outros tipos de ações representam 2,4%, e o não interesse aparece em 1,3%, com uma pequena parcela que não demonstra interesse. No geral, esses dados mostram uma diversidade de preferências de formação entre os profissionais.

### **Modalidade da Ação**

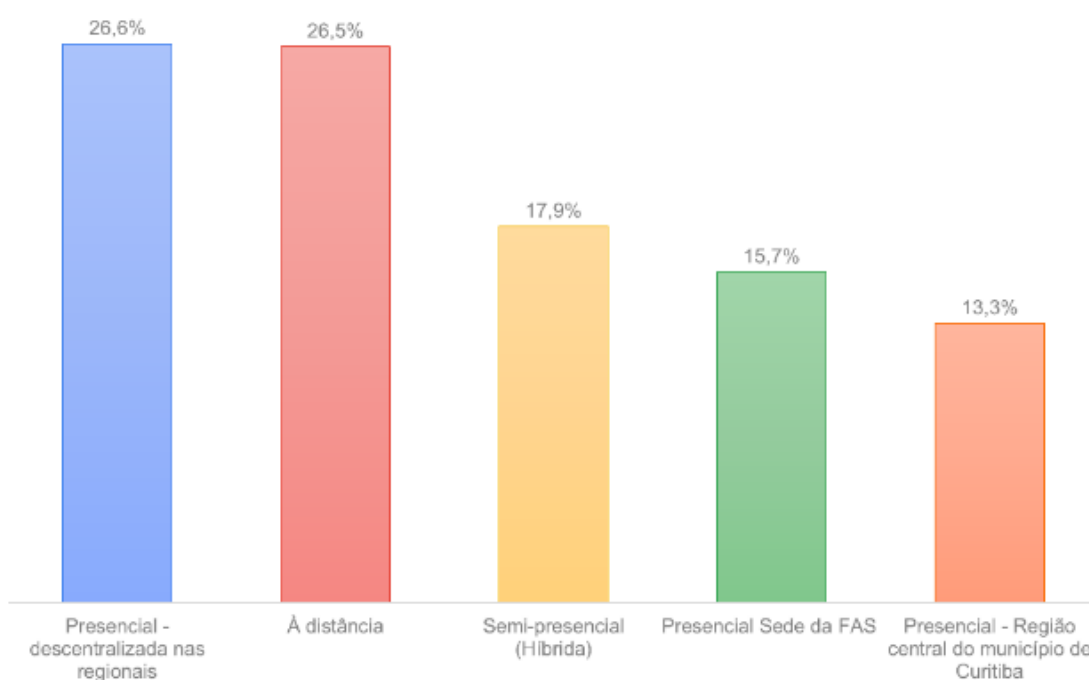
Quanto à modalidade das ações de educação permanente, como podemos ver no gráfico a seguir, há na pesquisa a preferência pela modalidade presencial descentralizada nas regionais (26,6%), isso mostra que quase metade dos participantes valoriza a possibilidade de participar de forma presencial.

Porém 26,5% dos participantes prefere a modalidade à distância, mostra uma forte preferência por formas de formação que oferecem flexibilidade e acessibilidade. Essa preferência é positiva, especialmente porque permite que profissionais de diferentes regiões participem sem a necessidade de deslocamento.

A modalidade semi-presencial (híbrida) aparece com 17,9%, indicando que uma parcela significativa também aprecia a combinação de encontros presenciais e atividades a distância, o que pode oferecer flexibilidade e interação presencial quando necessário.

Já as opções presenciais na sede da FAS (15,7%) e na região central do município (13,3%) têm porcentagens menores, o que sugere que, embora ainda sejam relevantes, não são as preferidas em maior escala. De modo geral, os dados refletem uma preferência por modalidades que combinem acessibilidade e flexibilidade.

Gráfico 14: Preferência por Modalidade



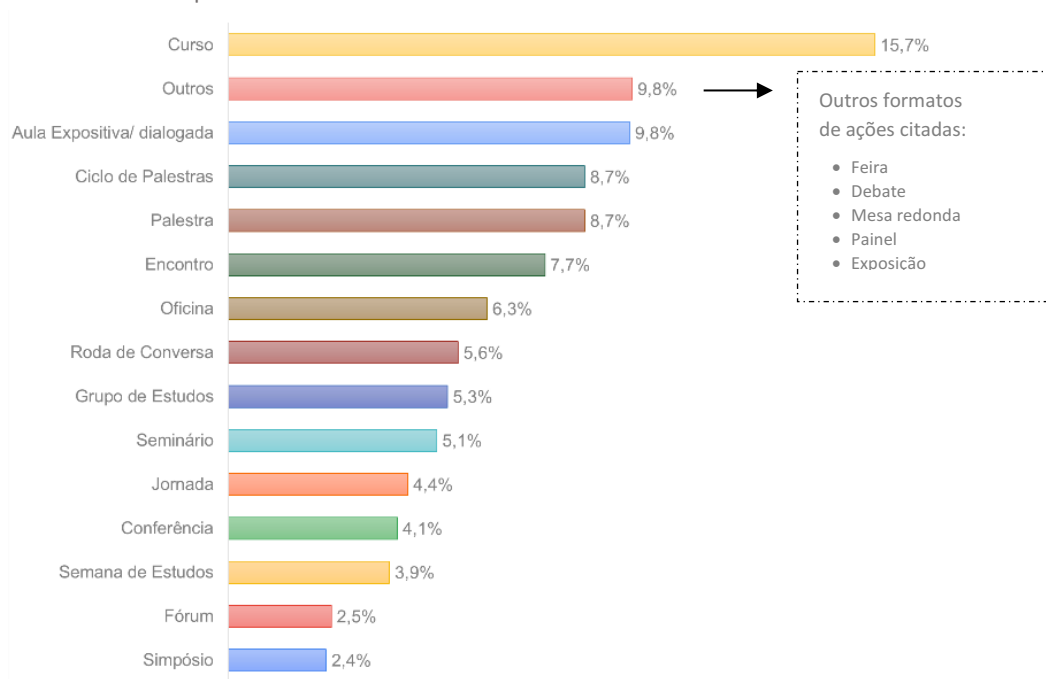
Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

### Formato da Ação

A pergunta sobre o formato das ações no formulário continha pequenos textos explicativos referentes a cada formato apresentado, no formulário foram acrescentados novos formatos não presentes na pesquisa anterior, considerando a Portaria do Instituto Municipal de Administração Pública (IMAP) nº 28 de 2024, que aprova o regulamento das Ações de Formação e Desenvolvimento Profissional da Escola de Administração (EAP) do Município de Curitiba.

A questão permitiu selecionar em média três alternativas, totalizando 1556 respostas. O resultado segue abaixo.

Gráfico 15: Preferência por Formato



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

No gráfico 15, o destaque fica para o formato de ação “curso”, que representa 15,7% das respostas, mostrando que essa é uma das ações mais comuns e valorizadas na oferta de educação permanente.

Em seguida, temos as ações categorizadas como "outros" 9,8% (com valores inferiores a 2,4%), que incluem atividades variadas como feira, debate, mesa redonda, painel e exposição, indicando uma diversidade de formatos utilizados para envolver os profissionais.

As aulas expositivas/dialogadas também representam 9,8%, refletindo uma abordagem tradicional de ensino, enquanto o ciclo de palestras e as palestras isoladas aparecem com 8,7% cada, sugerindo que eventos mais específicos e pontuais também fazem parte da estratégia de educação permanente do município.

Esses dados apontam para uma variedade de ações, com uma preferência por cursos, mas também uma diversidade de formatos que podem atender diferentes públicos e objetivos.

## Temas

A pergunta sobre os temas que devem ser abordados com prioridade nas ações de educação permanente, elencou um conjunto de conteúdos vinculados ao Sistema Único de Assistência Social, permitindo a marcação de mais de uma alternativa.

É importante salientar que, na elaboração do formulário, a definição dos temas que constituíram a lista disponibilizada procurou contemplar os principais aspectos envolvidos no cotidiano do trabalho social, de forma a apresentar, as temáticas que circunscrevem as competências técnicas, éticas e políticas necessárias para o exercício profissional no SUAS.

Os temas mais apontados no quadro dos participantes governamentais foram:

1. Gestão de pessoas (5,3%)
2. Sistema de Garantia de Direitos (4,9%)
3. Direitos específicos (criança, adolescente, PCD, idoso, mulher, migrante etc.) (4,6%)
4. Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais (4,6%)
5. Direitos sociais e socioassistenciais (4,3%)
6. Relações com o Sistema de Justiça (4,3%)
7. Estratégias de manejo de pessoas com deficiência, neurodivergentes e com transtorno mental (4,3%).

Neste quadro, a ênfase está em temas amplos e estruturantes do SUAS, especialmente no campo da gestão de pessoas, da garantia de direitos e dos serviços ofertados, refletindo preocupações com o cotidiano da prática profissional e o fortalecimento institucional.

O quadro abaixo apresenta os 32 temas elencados no formulários.

Quadro 04: Preferência de Temas - participantes governamentais

Nº	Temas	Quantidade de respostas	Nº	Temas	Quantidade de respostas
1º	Gestão de pessoas: recursos humanos; relacionamento Interpessoal; relações de trabalho; comunicação; mediação de conflitos; autoconhecimento, liderança e gestão de equipes, assédio moral	5,3%	17º	Gestão pública e instrumentos de gestão: gestão orçamentária e financeira (ex: orçamento, LOA, LDO), instrumentos de gestão (ex: PPA, Plangov, PMAS), planejamento estratégico, monitoramento e avaliação, formalização de parcerias (legislação e instrumentais), contratos, criação de indicadores de monitoramento, etc.	2,8%
2º	Sistema de Garantia de Direitos: Seguridade social, políticas públicas, Sistema de Justiça etc.	4,9%	18º	Vigilância socioassistencial;	2,8%
3º	Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, idoso, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua etc.	4,6%	19º	Trabalho multi e interdisciplinar	2,8%
4º	Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais	4,6%	20º	Cadastro Único e sistemas do SUAS	2,7%
5º	Direitos sociais e direitos socioassistenciais	4,3%	21º	Trabalho entre proteções e intersetorial	2,6%
6º	Relações com o Sistema de Justiça	4,3%	22º	Área administrativa/operacional: informática, recepção, atendimento ao cidadão, arquivo	2,5%
7º	Estratégias de manejo de pessoas com deficiência, nerodivergentes e com transtorno mental	4,3%	23º	Trajetória da assistência social no Brasil, desigualdade social, exclusão social etc.	2,5%
8º	Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público, códigos de ética das categorias etc.	4,0%	24º	Participação Social: formação político-cidadã; espaços de participação social; estratégias de fomento à participação social	2,5%
9º	Princípios e diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização etc.	4,0%	25º	Seguranças afiançadas pelo SUAS	2,4%
10º	Trabalho social com famílias	3,9%	26º	Inovação na administração pública	2,4%
11º	Direitos humanos	3,7%	27º	Ações de integração para o mundo do trabalho	2,2%
12º	Elaboração de relatórios e demais instrumentos técnicos	3,3%	28º	Técnicas de redação	2,1%
13º	Instrumentos técnicos: PIA, Plano de Acompanhamento, Prontuário SUAS, Relatórios, etc.	3,1%	29º	Vínculo SUAS: Rede socioassistencial não governamental; monitoramento da rede; Marco Regulatório; etc.	1,7%
14º	Metodologias ativas na área social	3,0%	30º	Formalização de parcerias (legislação e instrumentais), contratos, emendas parlamentares,	1,6%
15º	Trabalho social com grupos	3,0%	31º	Instâncias de pactuação do SUAS	1,5%
16º	Técnicas socioeducativas	3,0%	32º	Atribuições do(a) conselheiro(a) do Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS	1,5%

Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

No segundo quadro, que trata da preferência de temas dos participantes não governamentais, os temas mais apontado foram:

1. Direitos sociais e socioassistenciais (7,8%)
2. Atribuições do(a) conselheiro(a) do CMAS (7,8%)
3. Trabalho social com famílias (5,9%)
4. Sistema de Garantia de Direitos (5,9%)
5. Trabalho social com grupos (5,9%)

6. Elaboração de relatórios e instrumentos técnicos (5,9%)
7. Trabalho multi e interdisciplinar (5,9%)
8. Formalização de parcerias, contratos e emendas parlamentares (5,9%)
9. Instrumentos técnicos (PIA, Prontuário SUAS etc.) (5,9%).

Aqui, os temas priorizados se concentram em questões mais operacionais e específicas da prática profissional, como relatórios, instrumentos técnicos e atribuições do CMAS. Há também destaque para trabalho com famílias e grupos, revelando uma preocupação com a atuação direta junto ao público atendido.

Quadro 05: Preferência de Temas - participantes não governamentais

Nº	Temas	Quantidade de respostas	Nº	Temas	Quantidade de respostas
1º	Direitos sociais e direitos socioassistenciais	7,8%	13º	Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais	3,9%
2º	Atribuições do(a) conselheiro(a) do Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS	7,8%	14º	Cadastro Único e sistemas do SUAS	3,9%
3º	Trabalho social com famílias	5,9%	15º	Vigilância socioassistencial;	3,9%
4º	Sistema de Garantia de Direitos: Seguridade social, políticas públicas, Sistema de Justiça etc	5,9%	16º	Vínculo SUAS: Rede socioassistencial não governamental; monitoramento da rede; Marco Regulatório; etc.	3,9%
5º	Trabalho social com grupos	5,9%	17º	Inovação na administração pública	2,0%
6º	Elaboração de relatórios e demais instrumentos técnicos	5,9%	18º	Estratégias de manejo de pessoas com deficiência, neurodivergentes e com transtorno mental	2,0%
7º	Trabalho multi e interdisciplinar	5,9%	19º	Seguranças afiançadas pelo SUAS	2,0%
8º	Formalização de parcerias (legislação e instrumentais), contratos, emendas parlamentares	5,9%	20º	Técnicas de redação	2,0%
9º	Instrumentos técnicos: PIA, Plano de Acompanhamento, Prontuário SUAS, Relatórios, etc.	5,9%	21º	Gestão pública e instrumentos de gestão: gestão orçamentária	2,0%
10º	Técnicas socioeducativas	3,9%	22º	Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, idoso, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua, etc	2,0%
11º	Relação com o Sistema de Justiça	3,9%	23º	Princípios e diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização, etc	2,0%
12º	Gestão de pessoas: recursos humanos; relacionamento interpessoal; relações de trabalho; comunicação; mediação de conflitos; autoconhecimento, liderança e gestão de equipes, assédio moral	3,9%	24º	Metodologias ativas na área social	2,0%

Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

Comparando os dois quadros podemos verificar que em ambos aparecem com força: direitos sociais e socioassistenciais, Sistema de Garantia de Direitos, trabalho social com famílias e grupos, instrumentos técnicos e gestão de pessoas.

Isso indica um consenso sobre a necessidade de fortalecer tanto os fundamentos conceituais e normativos do SUAS, quanto os instrumentos e metodologias práticas para a atuação cotidiana.

Referente as diferenças entre um quadro e outro o primeiro quadro evidencia mais temas estruturantes, de caráter macro (gestão de pessoas, serviços, princípios e diretrizes do SUAS). O segundo quadro enfatiza mais a operacionalização e a prática profissional, além da importância do controle social (atribuições do CMAS).

A combinação dos dois quadros mostra que a educação permanente no SUAS precisa equilibrar a formação conceitual, estratégica e normativa (direitos, gestão, princípios do SUAS) com a capacitação prática e técnica (instrumentos, relatórios, metodologias e trabalho direto com famílias e grupos).

Também revela preocupação com a participação e fortalecimento do controle social, reforçando a centralidade do CMAS.

Em resumo, a análise dos dois quadros mostra que as prioridades de Educação Permanente no SUAS devem integrar três dimensões principais:

1. **Gestão e fundamentos** (direitos, SUAS, gestão de pessoas e pública);
2. **Instrumentos técnicos e metodologias de trabalho;**
3. **Controle social e participação**, com ênfase nas atribuições do CMAS e fortalecimento da atuação coletiva.

Além dos temas de preferência apresentado, foi possibilitado aos(às) respondentes, indicarem outras sugestões de temas que entendiam relevantes para a educação permanente. As respostas foram organizadas e classificadas por temas, de acordo com a frequência com que apareceram, conforme é possível verificar no quadro abaixo:

Quadro 06: Outros Temas de participantes governamentais

Outras sugestões presentes nas indicações de temas para as ações de educação permanente		
Classificação por tema	Resumo das respostas	Nº de respostas
Atuação ética	Orientações para atendimento a população LGBTQIA+, educação antirracista e diversidade étnico racial	3
Elaboração de cursos	Necessidade de cursos de idiomas para espanhol e LIBRAS, pacote office,	2
Administração pública	Administração pública	1
Atuação profissional	Atuação na Rede de Proteção	1
Planos de desenvolvimentos	Criação de plano de desenvolvimentos para que os usuários não sejam dependentes da assistência social	1
História do SUAS	Histórico de criação do SUAS e seu desenvolvimento na atualidade	1
Mudança climática	Mudanças climáticas e seus impactos para os usuários do SUAS	1
Vícios e dependências	Orientações referente a atuação frente a casos de vícios e dependências em substâncias	1
Outros	Assuntos atualizados, curso Aprender a Empreender do SEBRAE, capacitações sobre autismo, nenhuma informação e não tem interesse	1

Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

As sugestões mostram uma diversificação das necessidades formativas, indo além dos conteúdos tradicionais do SUAS. Há uma forte **ênfase em ética, diversidade e inclusão**, alinhada às pautas contemporâneas de direitos humanos.

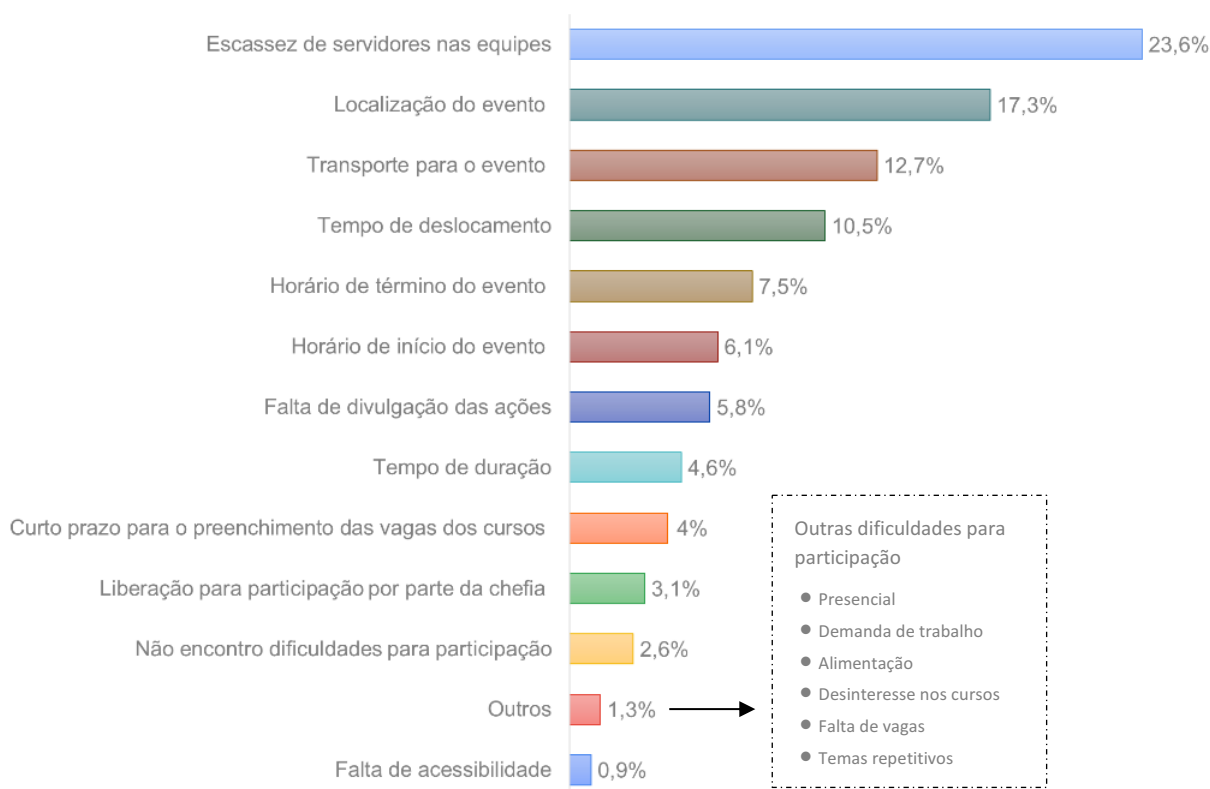
Parte das respostas evidencia a importância de competências instrumentais e técnicas (idiomas, informática). Outros pontos chamam atenção pela atualidade e transversalidade, como mudanças climáticas e empreendedorismo, sugerindo que a educação permanente também deve dialogar com transformações sociais e econômicas mais amplas.

### Dificuldades para a Participação em Ações de Educação Permanente

As dificuldades envolvidas na participação de servidores(as) em ações de educação permanente foram predefinidas no formulário, e permitiu-se a marcação de mais de uma alternativa. No entanto, era possível ao respondente acrescentar outras dificuldades no campo “Outros”.

As respostas remetem principalmente ao déficit de profissionais nas equipes das unidades e setores da FAS: 23,6% das respostas indicaram a escassez de servidores e servidoras nas equipes como o principal desafio a ser enfrentado. Além disso, outros obstáculos importantes estão relacionados à localização dos eventos, como o local onde as ações são oferecidas, transporte, tempo de deslocamento, entre outros fatores, como podemos verificar no gráfico abaixo.

Gráfico 16: Dificuldades para Participação



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

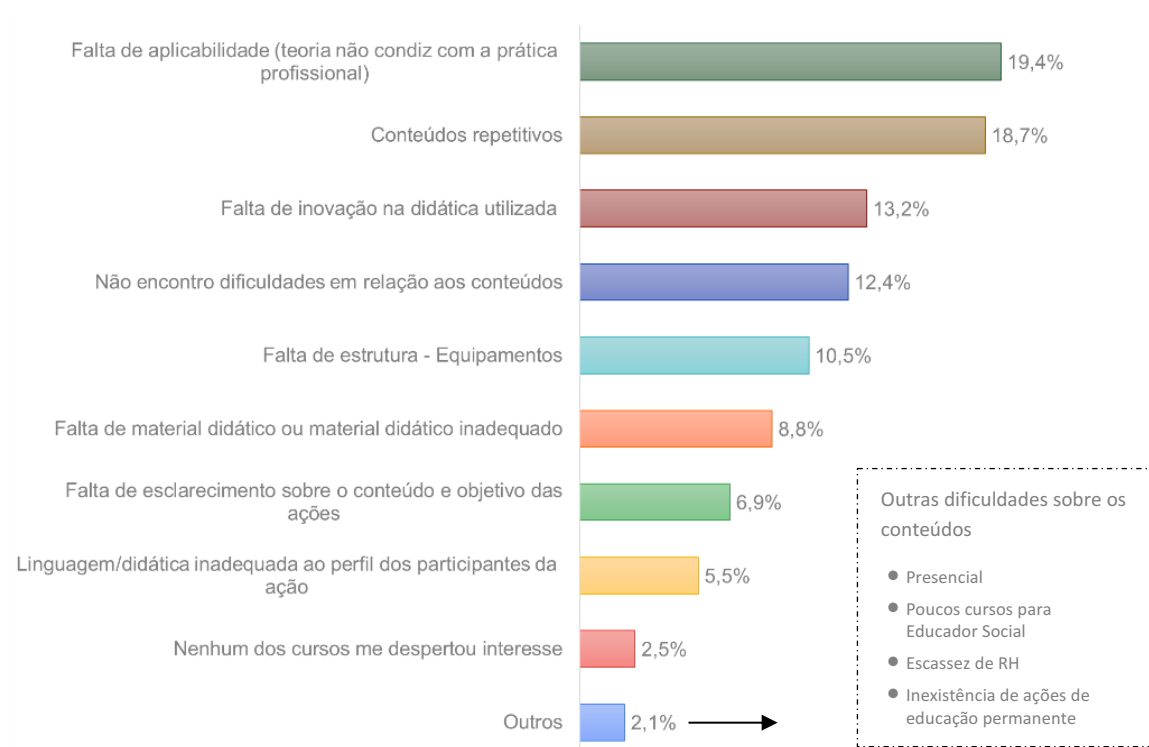
Os referidos dados apontam para dificuldades não ainda superadas no âmbito institucional, geradas prioritariamente pela insuficiência de profissionais nas equipes de referência da FAS, evidenciando a necessidade de sua recomposição.

Ainda, fortalecem a perspectiva da implementação de modalidades de educação permanente à distância, que não exijam a presença física do(a) profissional no local da capacitação. Apontam também para a importância de uma maior aproximação das ações de educação permanente ao local de trabalho dos(as) servidores(as) da FAS.

### Dificuldades com os Conteúdos das Ações de Educação Permanente

Igualmente à questão sobre dificuldades para a participação, a pergunta sobre dificuldades encontradas em relação aos conteúdos das ações de educação permanente elencou uma série de aspectos predefinidos relativos ao assunto, e permitiu a escolha de múltiplas alternativas, abrindo a possibilidade de os(as) participantes acrescentarem outras dificuldades no campo “outros”. O resultado segue abaixo.

Gráfico 17: Dificuldades nos Conteúdos



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

Ao analisarmos as dificuldades enfrentadas nas ações de Educação Permanente, identificamos alguns pontos importantes. Aproximadamente 19,4% dos participantes apontaram a falta de aplicabilidade dos conteúdos como um desafio, o que indica a necessidade de tornar as formações mais práticas e alinhadas às realidades do dia a dia.

Além disso, 18,7% mencionaram que os conteúdos são repetitivos, sugerindo que há espaço para diversificar e atualizar as temáticas abordadas, tornando as ações mais interessantes e relevantes.

Por fim, também foi percebida uma carência de inovação na didática utilizada, o que pode impactar o engajamento e a efetividade do aprendizado. Essas informações ajudam a gestão a oferecer formações mais dinâmicas, práticas e significativas aos profissionais do SUAS.

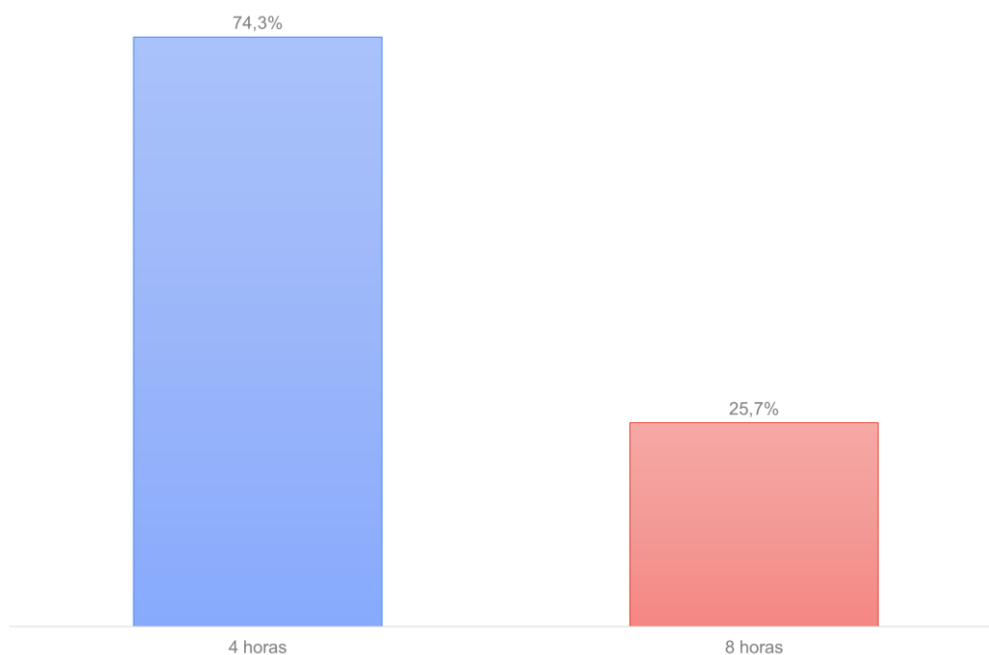
### **Carga Horária e Período das Ações de Educação Permanente**

Ao analisarmos o interesse dos participantes pelas ações de Educação Permanente, no gráfico 18, percebemos que a maior parte, cerca de 74,3%, demonstra preferência por ações com duração de aproximadamente 4 horas. Isso indica que muitos profissionais valorizam formações mais curtas, que podem ser encaixadas facilmente na rotina diária.

Por outro lado, 25,7% dos participantes demonstram interesse em ações de 8 horas, sugerindo que há também uma parcela que busca por formações mais aprofundadas e detalhadas.

Essas informações são importantes para planejarmos uma oferta de ações que atenda às diferentes necessidades, equilibrando momentos mais breves e intensivos com oportunidades de capacitação mais extensas. Assim, podemos promover uma Educação Permanente mais acessível, relevante e alinhada às expectativas dos profissionais.

Gráfico 18: Preferência de Carga Horária



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

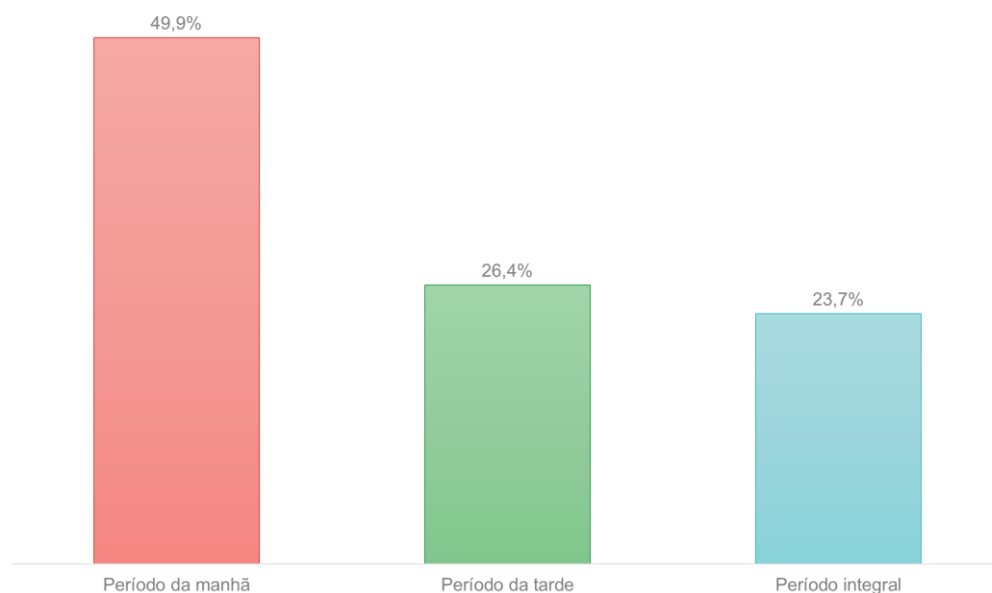
É oportuno salientar que a carga horária diária da ação de educação permanente não se refere necessariamente à carga horária total do curso, mas sim à quantidade de horas seguidas utilizadas para a execução de um módulo, aula ou unidade de aprendizagem que compõem uma ação mais ampla, com um múltiplo número de encontros.

No que se refere ao período de execução da ação, observa-se que a maior preferência é pelo turno da manhã, com 49,9%. Isso pode sugerir que os participantes consideram a manhã como o momento mais conveniente para a realização dessas atividades.

O período da tarde representa 26,4%, enquanto o período integral, que abrange o dia todo, corresponde a 23,7%. Essa distribuição mostra uma preferência significativa pelo turno matutino, mas também uma participação considerável nos turnos da tarde e integral, o que indica uma diversidade de horários que atendem às diferentes necessidades e disponibilidades dos envolvidos.

Com esses dados, já podemos perceber uma forte inclinação para atividades matutinas, o que pode orientar futuras ações e planejamento de horários.

Gráfico 19: Preferência por Período



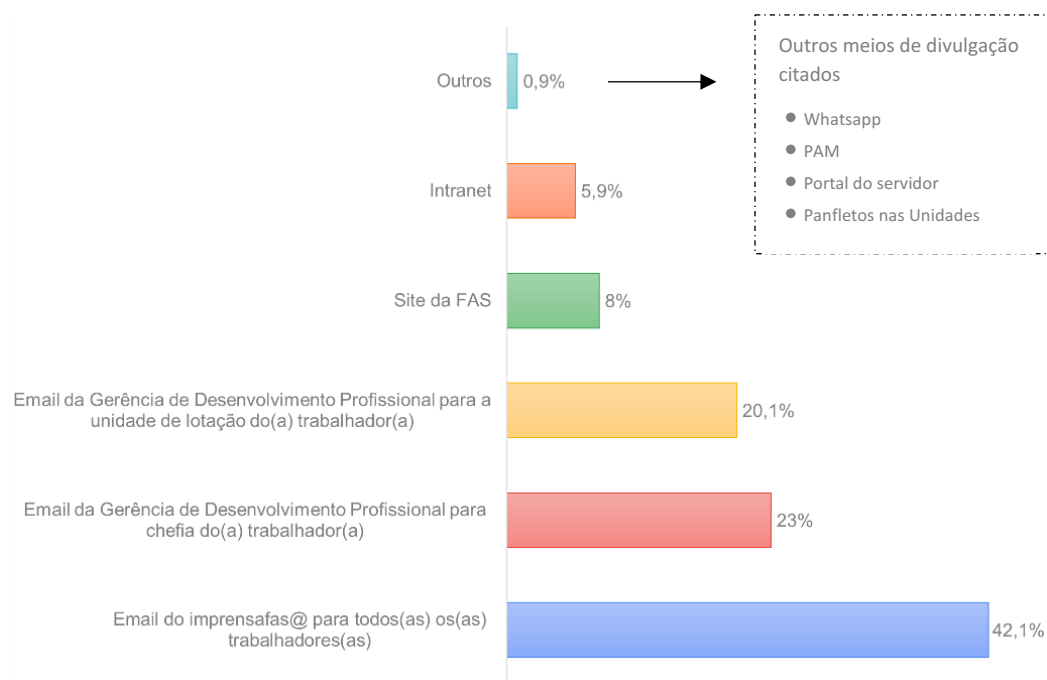
Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

### Divulgação das Ações de Educação Permanente

Ao serem questionados sobre a efetividade da divulgação das ações de educação permanente, os(as) participantes apontaram, em primeiro lugar, a comunicação por e-mail, especialmente por meio do endereço institucional “imprensafas@”, enviado a todos(as) os(as) trabalhadores(as) (42,1%).

Em segundo lugar, foi mencionado a divulgação pelo e-mail da Gerência de Desenvolvimento Profissional às chefias do(a) trabalhador(a) (23%). Esses resultados indicam a importância de estratégias que promovam uma comunicação mais direta entre os(as) organizadores(as) da ação e o público-alvo.

Gráfico 20: Meios para Divulgação



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

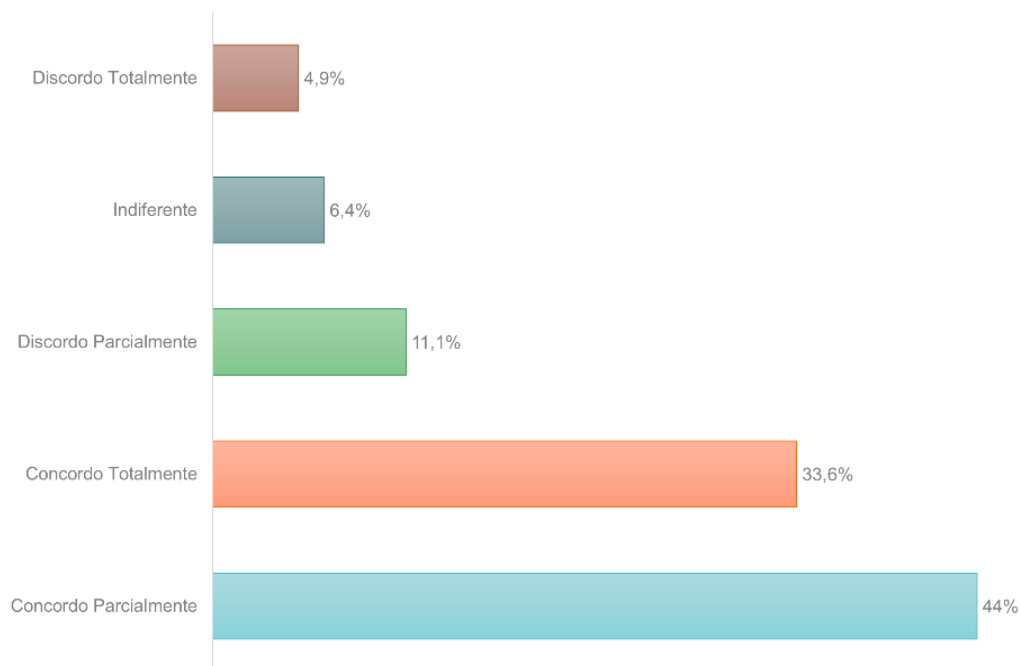
A seção III elencou também um conjunto de questões que envolveram a auto percepção dos(as) servidores(as) quanto às suas competências e motivações para o exercício profissional no SUAS, bem como a percepção dos aspectos de seu entorno que favorecem a troca e o compartilhamento de conhecimentos no ambiente de trabalho.

Para cada questão, foram disponibilizadas alternativas, utilizando 5 opções de escolha para cada pergunta, sendo possível marcar apenas uma opção. Eram elas: 1 – discordo totalmente; 2 – discordo parcialmente; 3 – indiferente; 4 – concordo parcialmente; 5 – concordo totalmente.

Seguem abaixo os resultados referentes às questões que integraram a seção III.

Sinto-me motivado(a) a participar de ações de educação permanente

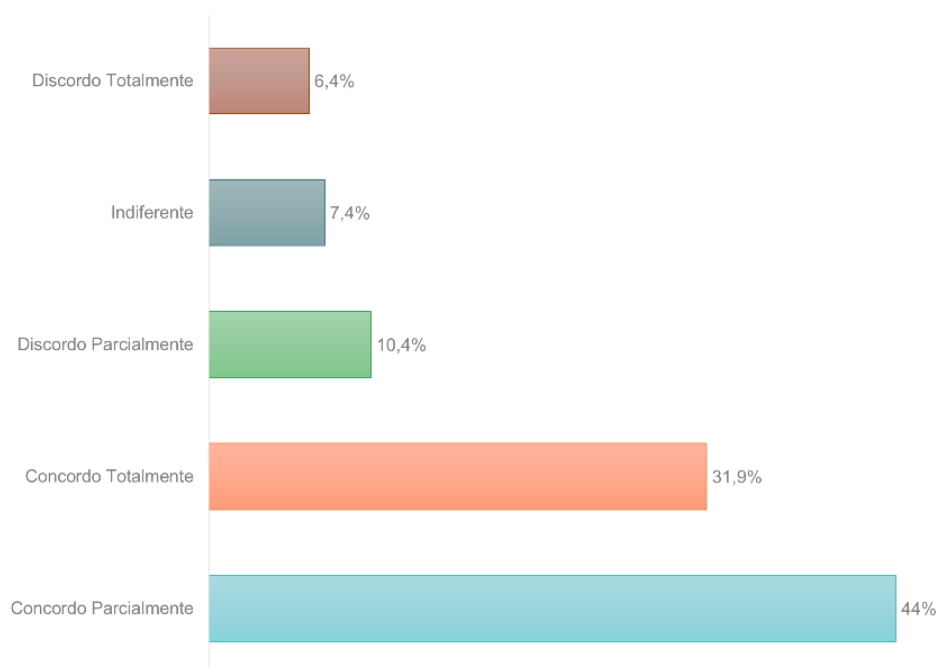
Gráfico 21: Motivação para participação em ações de EP



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

Sinto-me motivado(a) a participar de ações de educação permanente promovidas pela FAS

Gráfico 22: Motivação para participação em ações de EP da FAS



Fonte: : Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

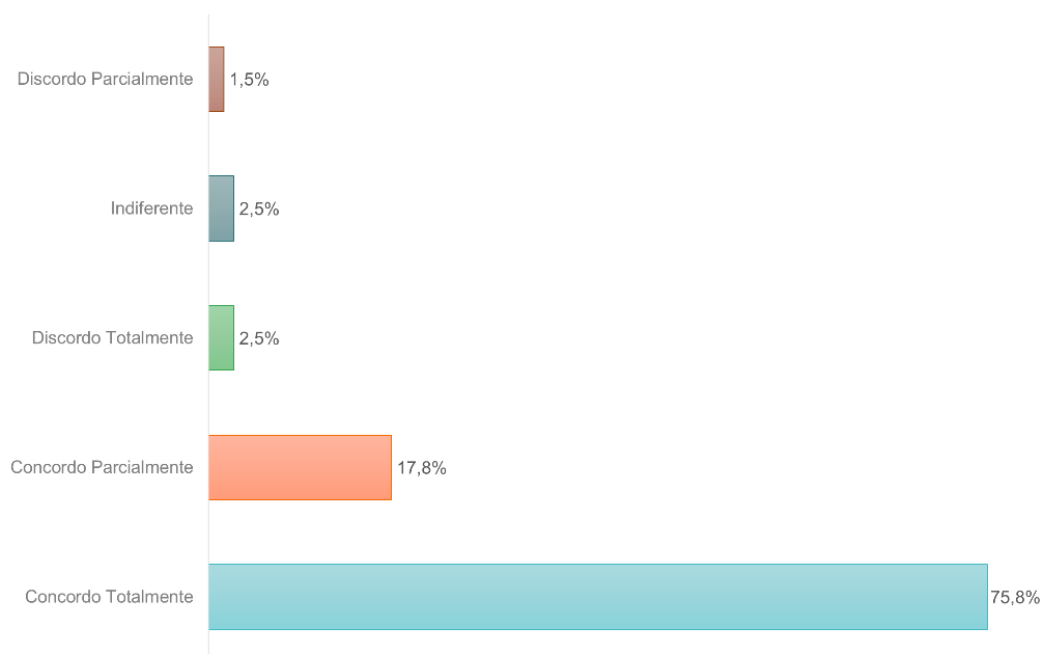
Como é possível perceber nos dois primeiros gráficos (21 e 22) desta seção, a maior parte dos(as) servidores(as) declaram se sentirem motivados a participar de ações de educação permanente, sejam elas promovidas pela FAS ou por outra instituição.

No entanto, deve-se atentar também para o conjunto de profissionais que apontaram discordar total ou parcialmente das afirmações, bem como para aqueles que se mostraram indiferentes.

Assim, embora a maioria dos(as) profissionais se encontre motivada a ingressar em ações que oportunizem o aprimoramento profissional, há que se olhar para a parcela considerável de(as) servidores(as) que não se mostra estimulada ao desenvolvimento de novas competências, sendo imprescindível um estudo mais aprofundado sobre esse quesito.

Percebo a importância de me capacitar para o exercício do meu trabalho

Gráfico 23: Percepção da importância de se capacitar



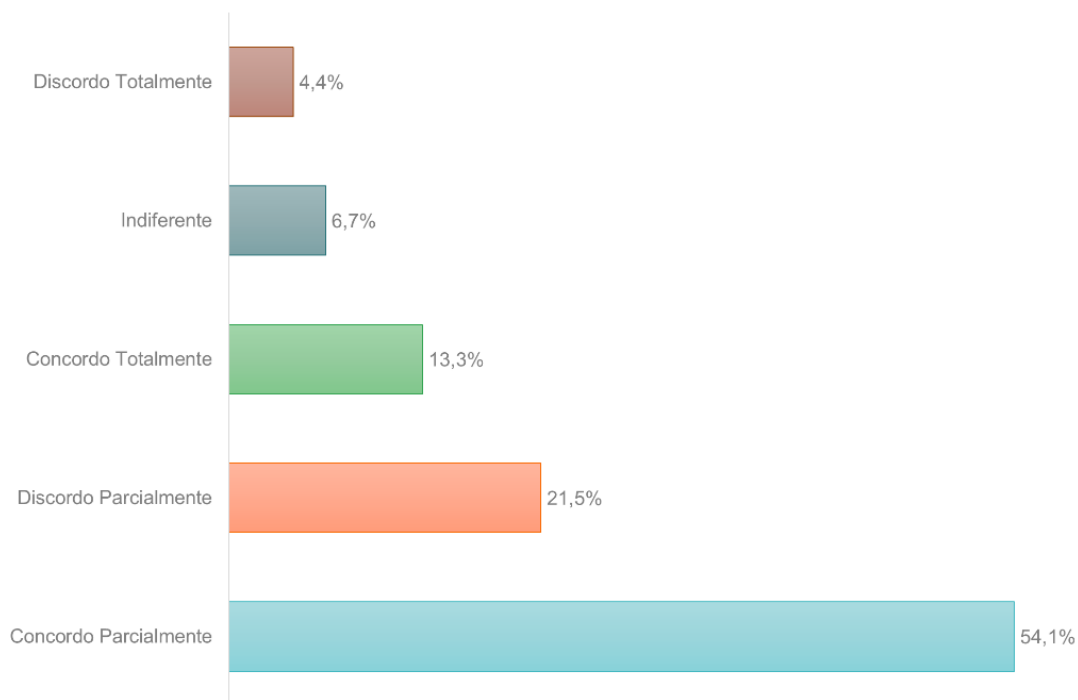
Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

A partir dos dados do gráfico 23, sobre a importância de me capacitar para o exercício do meu trabalho, podemos perceber que a grande maioria dos profissionais reconhece a importância de se capacitar para exercer suas funções, com impressionantes 75,8% concordando totalmente com essa afirmação.

Isso mostra um forte entendimento da relevância da formação contínua para a melhoria do desempenho no trabalho. Por outro lado, uma pequena parcela, totalizando 4%, (1,5% discordando parcialmente e 2,5% discordando totalmente) não vê essa necessidade ou tem dúvidas sobre ela. Além disso, 25,5% dos participantes se mostraram indiferentes, indicando que há um grupo que talvez não perceba claramente os benefícios da capacitação ou ainda não tenha se sensibilizado totalmente para essa questão. Esses dados sugerem que, embora a maioria valorize a formação, é importante investir em estratégias de sensibilização e demonstração dos benefícios da Educação Permanente para ampliar o engajamento de todos os profissionais.

Considero os meus conhecimentos suficientes para exercer o meu trabalho

Gráfico 24: Necessidade de novos conhecimentos

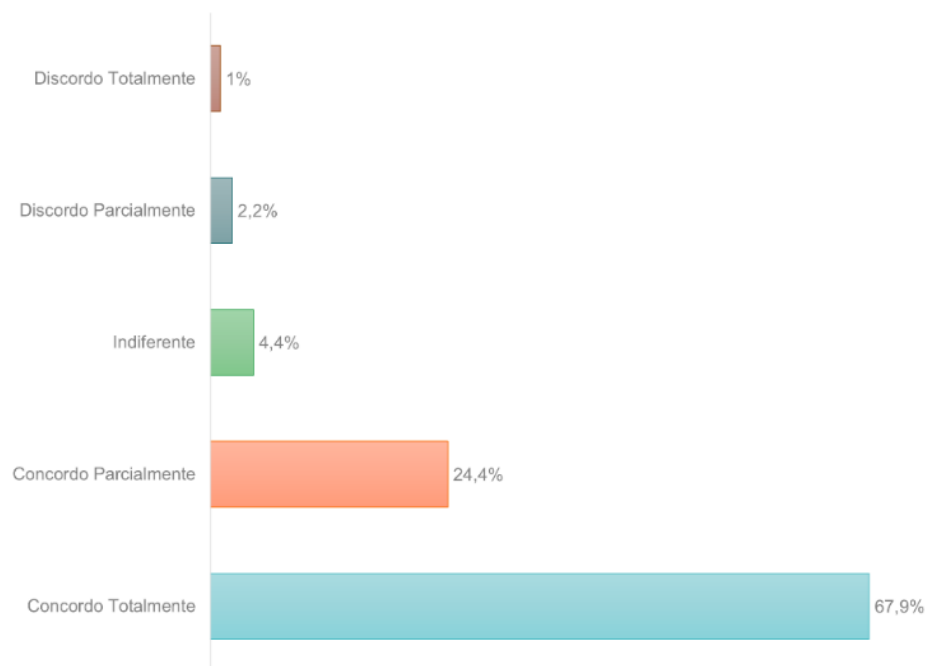


Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

No gráfico 24, sobre os meus conhecimentos suficientes para exercer o meu trabalho, a maioria dos(as) profissionais, cerca de 54,1%, acredita que seus conhecimentos são suficientes para exercer suas funções, o que é um sinal positivo de confiança na sua preparação atual. No entanto, ainda há uma parcela significativa, incluindo 21,5% que discordam parcialmente e 6,7% que se mostram indiferentes, indicando que esses profissionais podem sentir que precisam de mais conhecimentos ou de uma atualização para desempenhar suas tarefas com mais segurança. Além disso, 4,4% discordam totalmente, o que sugere que há um grupo que acredita que seus conhecimentos atuais não são suficientes. Esses dados reforçam a importância de oferecer ações de Educação Permanente que atendam às diferentes necessidades de formação, promovendo o desenvolvimento contínuo e fortalecendo a confiança dos profissionais em suas habilidades.

Considero minha atuação em consonância com os princípios éticos do SUAS e do serviço público

Gráfico 25: Consonância com os princípios éticos



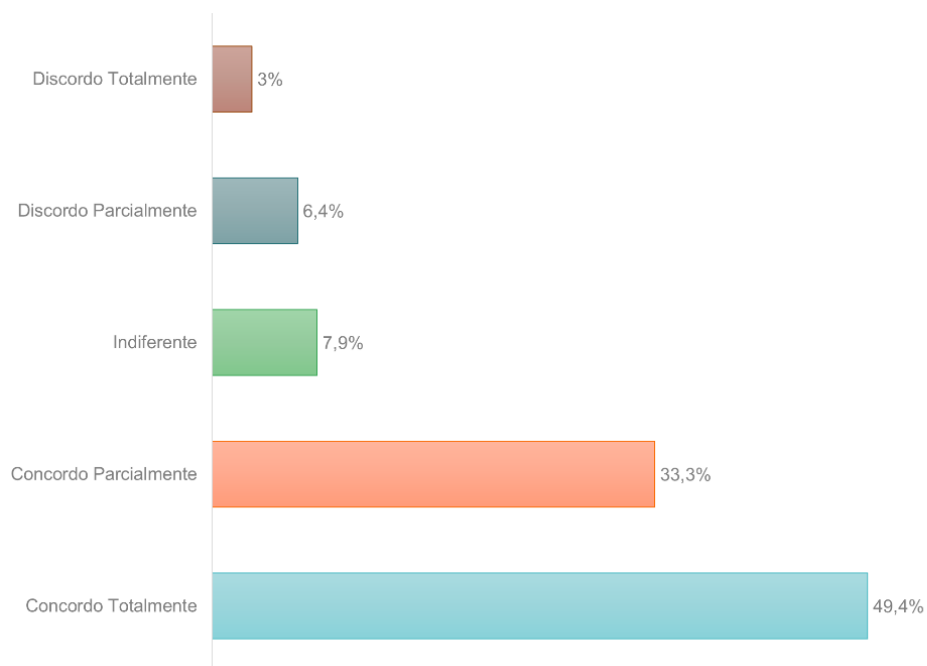
Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025.

Quanto a pergunta sobre a atuação em consonância com os princípios éticos do SUAS e do serviço público, a maioria dos profissionais, com 67,9%, concorda totalmente que sua atuação está alinhada aos princípios éticos do SUAS e do serviço público, o que é um excelente sinal de comprometimento e ética no trabalho. Além disso, 24,4% também concordam parcialmente, indicando que muitos profissionais percebem que estão em sintonia com esses princípios, embora possam reconhecer espaço para melhorias ou aprofundamento nesse entendimento. Apenas uma pequena parcela, 4,4%, se mostra indiferente, e uma minoria de 2,2% concorda parcialmente, enquanto 0,9% discordam totalmente, o que demonstra um nível geral bastante positivo de alinhamento ético entre os(as) participantes.

Esses dados sugerem que a maioria valoriza e pratica os princípios éticos do SUAS e do serviço público, mas também reforçam a importância de continuar promovendo ações de Educação Permanente que reforcem esses valores e promovam uma atuação cada vez mais ética e alinhada às diretrizes do sistema.

Busco espontaneamente participar de ações para meu aperfeiçoamento profissional

Gráfico 26: Busca espontânea por aperfeiçoamento

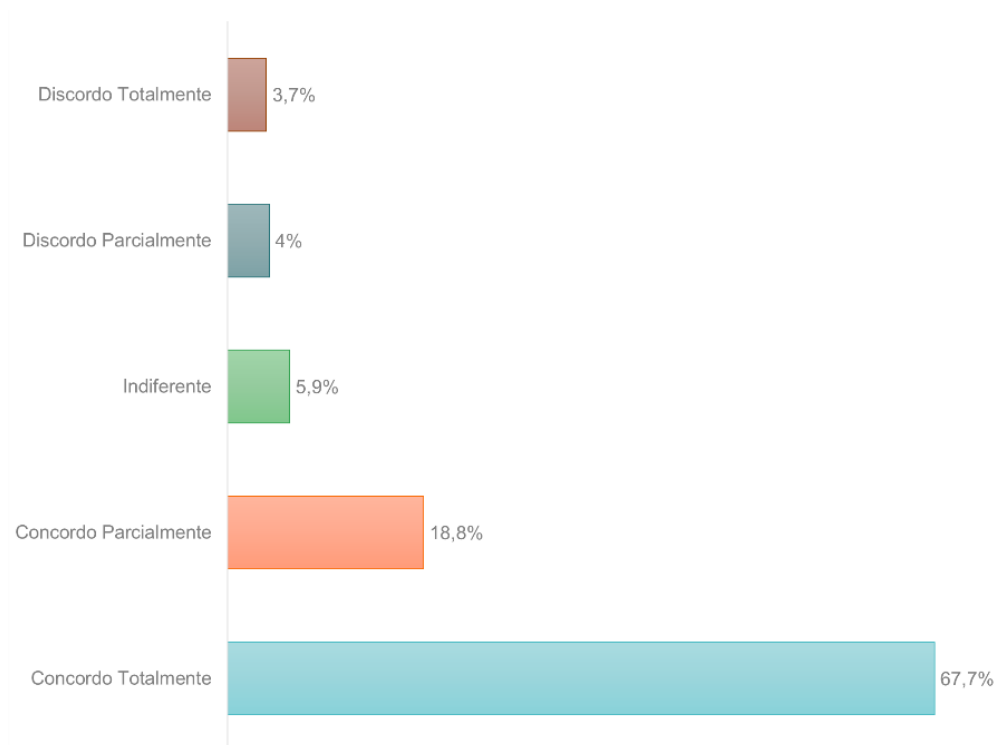


Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025

Referente a pergunta, se o participante busca espontaneamente participar de ações para meu aperfeiçoamento profissional, o gráfico 26 mostra que a maioria dos profissionais, com 49,4%, afirma que busca espontaneamente participar de ações para seu aperfeiçoamento profissional, o que é um sinal muito positivo de motivação e interesse pelo desenvolvimento contínuo. Além disso, 33,3% concordam parcialmente, indicando que há um bom número de profissionais que, mesmo que ainda não participem ativamente, demonstram interesse em se aperfeiçoar. Os percentuais de indiferentes (7,9%) e de quem discordam parcialmente ou totalmente (6,4% e 2,9%, respectivamente) mostram que há uma parcela menor que talvez precise de estímulos ou incentivos adicionais para se envolver mais nessas ações. Esses dados reforçam a importância de fortalecer estratégias que incentivem a participação espontânea, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua e valorização do desenvolvimento profissional entre os(as) trabalhadores(as).

Considero importante que sejam garantidos espaços de discussão, estudo, planejamento e troca de experiências em local e horário normal de trabalho, que possam ser usufruídos pelos(as) profissionais de nível superior, médio e fundamental

Gráfico 27: Espaços de estudo



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025

Na última pergunta deste bloco, gráfico 27, se o participante considera importante que sejam garantidos espaços de discussão, estudo, planejamento e troca de experiências em local e horário normal de trabalho, que possam ser usufruídos pelos(as) profissionais de nível superior, médio e fundamental. A maioria expressiva dos profissionais, com 67,7%, concorda totalmente que é importante garantir espaços de discussão, estudo, planejamento e troca de experiências durante o horário normal de trabalho, acessíveis a todos os níveis de formação — superior, médio e fundamental. Isso demonstra um forte entendimento da importância de ambientes colaborativos e de fácil acesso para o desenvolvimento profissional. Além disso, 18,8% concordam parcialmente, indicando que há um reconhecimento geral da relevância, mesmo que alguns ainda possam desejar melhorias na implementação ou na estrutura desses espaços. Os percentuais de indiferentes (5,9%) e de discordância parcial ou total (3,9% e 3,7%) são relativamente baixos, o que sugere que a maioria valoriza bastante a criação de tais espaços. Esses dados reforçam a necessidade de continuar

investindo na oferta de ambientes de troca e aprendizagem acessíveis a todos os profissionais, promovendo uma cultura de colaboração e crescimento contínuo.

### **Sugestões**

O formulário permitiu também aos(as) participantes incluírem sugestões para o aprimoramento da educação permanente em Curitiba. Foram registradas ao todo 147 sugestões dos(as) participantes, alguns participantes apresentaram mais de uma sugestão para o aprimoramento, que foram categorizadas de acordo com os principais temas e áreas abordadas pelos participantes. Essas categorias organizaram as sugestões, a fim de identificar as principais demanda, interesses ou necessidades relacionadas às ações de educação permanente. Segue abaixo o resultado:

Quadro 06: Sugestões Trabalhadores(as) Governamentais

Além dos pontos levantados acima, você tem alguma outra sugestão que pode contribuir para o aprimoramento das ações de educação permanente promovidas pela FAS?					
Categoria	Resumo das respostas	Nº de respostas	Categoria	Resumo das respostas	Nº de respostas
RH - Escassez e falta	Falta de funcionários, inviabilizando por vezes a execução dos espaços de estudos ou das reuniões, além de sobrecarregar a equipe	16	Ações para educadores sociais	Ações específicas para Educadores Sociais	4
Fechar unidade para os Espaços de Estudos	Necessidade de fechar a unidade, estabelecendo um dia padrão, de modo que os usuários não sejam prejudicados	9	Ações para ouvir	Trabalhadores não se sentem ouvidos	3
Qualificação do trabalhador	Trabalhador refere desconhecer ações de aperfeiçoamento, além de não conseguir participar daquelas que conhece dada a escassez de servidores	9	Comunicação interna	Abordar sobre comunicação não violenta e casos de assédio	3
Ações voltadas a prática	Ações voltadas a prática de cada cargo, respeitando suas especificidades, além de ações com metodologias ativas	9	Qualificação para nível superior	Ações de qualificação para cargos de nível superior	3
Atualização das ações	Ações contemplativas ao cargo e a realidade do território, cobrindo a defasagem dos temas, principalmente em sobre cuidado com o público infanto-juvenil, PDC e saúde mental	9	Crescimento	Ações que possibilitem o crescimento	3
Ações em locais mais acessíveis	Preferência por ações no local de trabalho ou regional, ao invés da sede	6	Ações voltadas aos trabalhadores	Retomada dos espaços de cuidado para os servidores	3
Docentes mais capacitados	Docentes com conhecimentos mais aprofundados, distoando daqueles que os participantes já possuem	6	Ações específicas por área	Ações com temas muito abrangentes e pouco contemplativos	2
Saúde mental	Ausência de servidores tem impactado negativamente na saúde mental	6	Curso de espanhol	Necessidade da língua espanhola para o atendimento aos migrantes	2
Ações inovadoras	Temas repetitivos ou superficiais	5	Cursos pacote office	Servidores não estão recebendo capacitação para exercer o trabalho	2
Ações on-line EAD	Ações on-line e manutenção dos computadores de cada regional	5	Ações continuadas	Necessidade de desenvolvimento contínuo dos servidores	2
Espaços de estudos	Temas pré definido para que seja abordada a normativa do assédio moral	5	Ações de letramento	Presença de falas capacitistas e racistas dentro das unidades	2
Docentes fora da instituição	Ideias inovadoras	5	Curso de LIBRAS	Curso de LIBRAS para atendimento inclusivo	2
Aumento do número de vagas	Aumento do número de vagas ou ampliação do público	5	Materiais para ações	Produção e divulgação de materiais técnicos para as ações	2
Gestão Pública - Desburocratização do serviço	Chefia restringindo a participação das ações	5	Temas diversos 4 respostas	Docentes com experiência na ponta; Agrupar informações por território; Chefias mais capacitadas; Ações para construção de fluxos e processos	4

Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente - Trabalhadores(as) do SUAS, maio de 2025

As sugestões revelam que as demandas para aprimorar a Educação Permanente no SUAS se concentram em quatro grandes eixos: Infraestrutura e condições de trabalho, Qualificação de conteúdos e metodologias, Valorização e bem-estar do(a) trabalhador(a), Modalidade e Acessibilidade.

### CONSELHEIROS(AS) DO CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (CMAS)

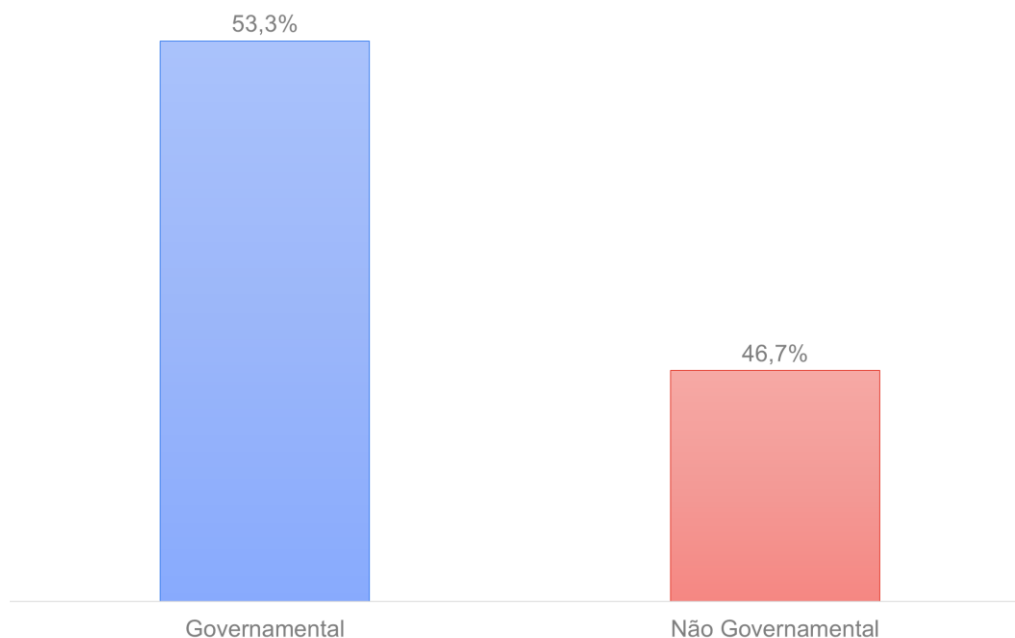
**Número de participantes: 15**

O formulário online disponibilizado para os(as) conselheiros(as) do Conselho Municipal de Assistência Social de Curitiba (CMAS) ficou aberto para respostas do dia 30 de abril ao dia 18 de maio de 2025, e foi preenchido por 15 participantes.

#### Seção I – Perfil do(a) Conselheiro(a)

##### Representação

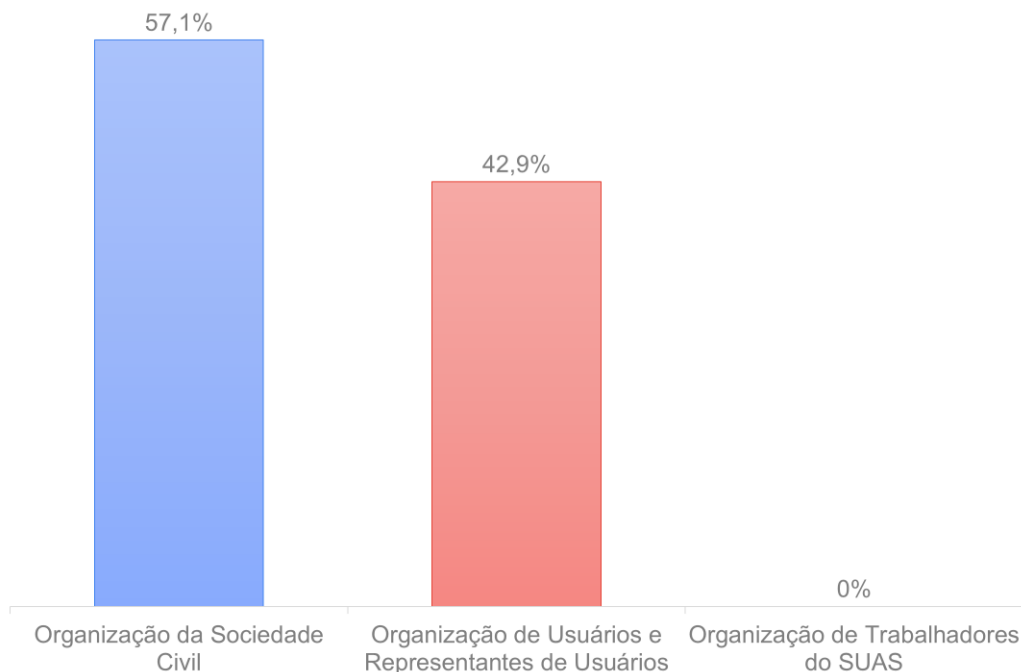
Gráfico 28: Representação dos(as) Participantes



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

## Segmento

Gráfico 29: Não Governamental – Segmento dos(as) Participantes



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

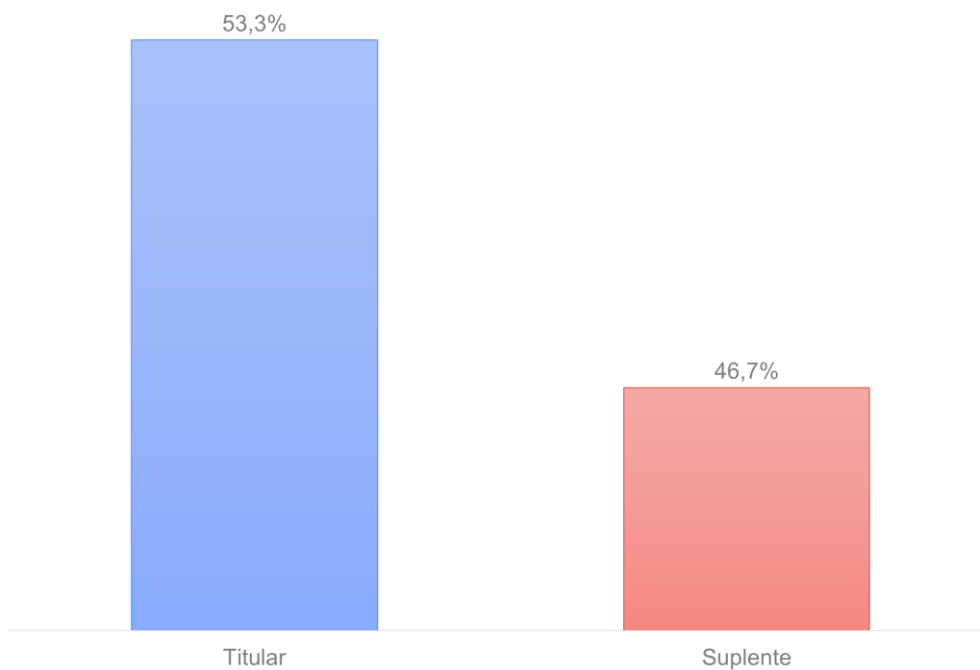
Do total de conselheiros(as) participantes, 53,3% são representantes governamentais e 46,7% ocupam cadeiras não governamentais. Realizando-se o recorte dos representantes não governamentais, a participação ficou dividida entre conselheiros(as) do segmento “Organização da Sociedade Civil” (57,1%) e conselheiros(as) do segmento “Organização de Usuários(as) e Representantes de Usuários(as)” (42,9%). A divisão ficou quase equitativa entre representantes governamentais e não governamentais, e está em consonância com o que preconiza a paridade na composição dos conselhos de assistência social, conforme previsto na Política Nacional de Assistência Social (PNAS) e na LOAS. Essa paridade é essencial para garantir um controle social efetivo, democrático e que represente diferentes interesses e perspectivas dentro do SUAS.

Não houve participação de conselheiros(as) representantes do segmento “Organização de Trabalhadores(as) do SUAS”.

A maior parte dos(as) conselheiros(as) participantes eram titulares (53,3%) e já haviam atuado enquanto conselheiros(as) do CMAS (73,3%), apontando que a maioria já possuía experiência prévia no exercício dessa atribuição, como pode ser verificado nos gráficos abaixo.

## Cargo

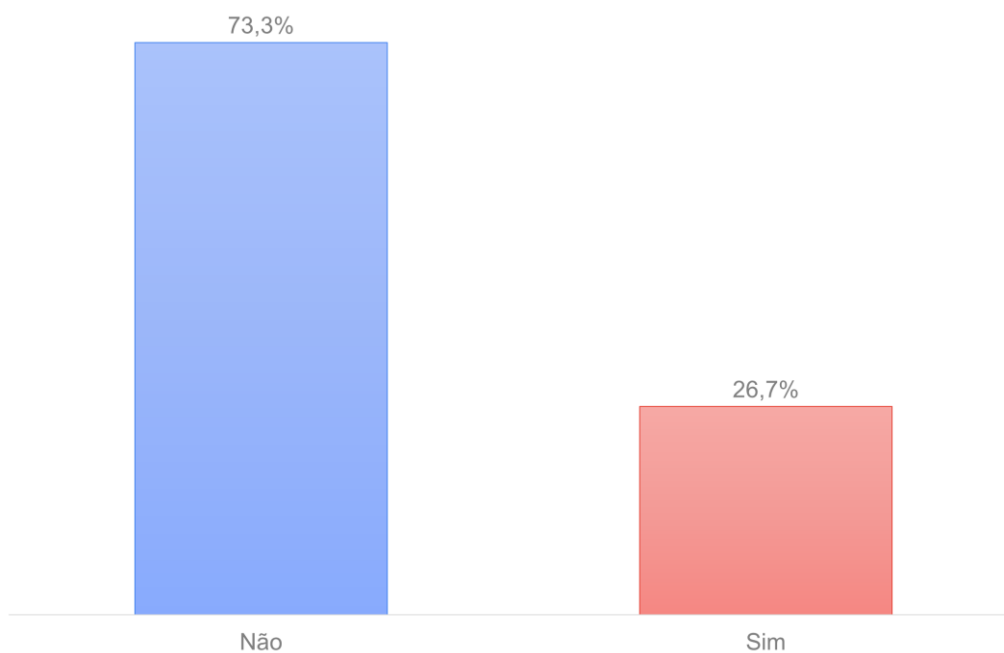
Gráfico 30: Cargo dos(as) Participantes



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

## Experiência

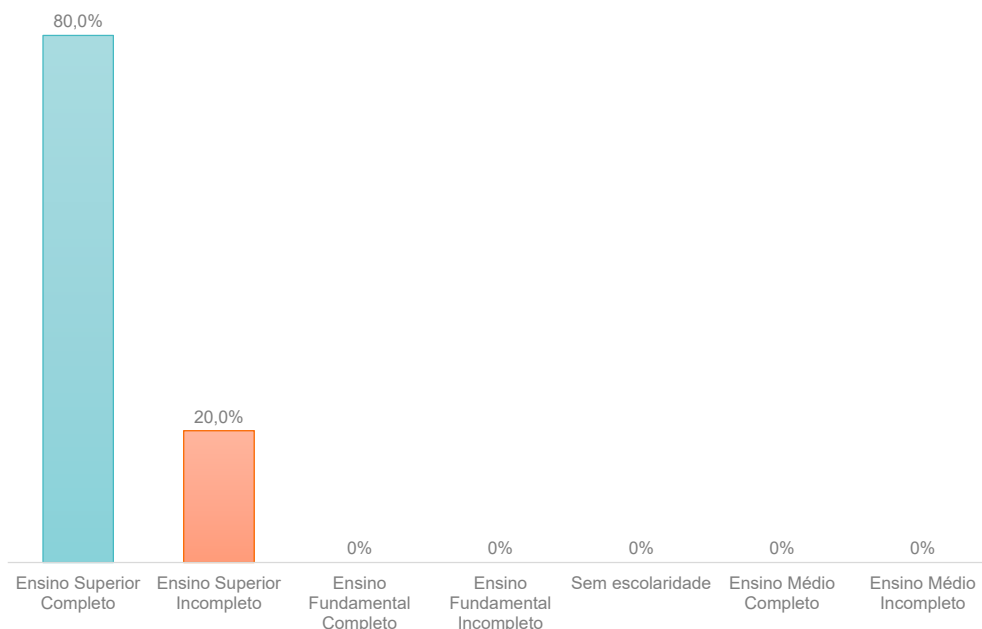
Gráfico 31: É a primeira vez que atua neste conselho?



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

## Escolaridade

Gráfico 32: Escolaridade dos(as) Participantes

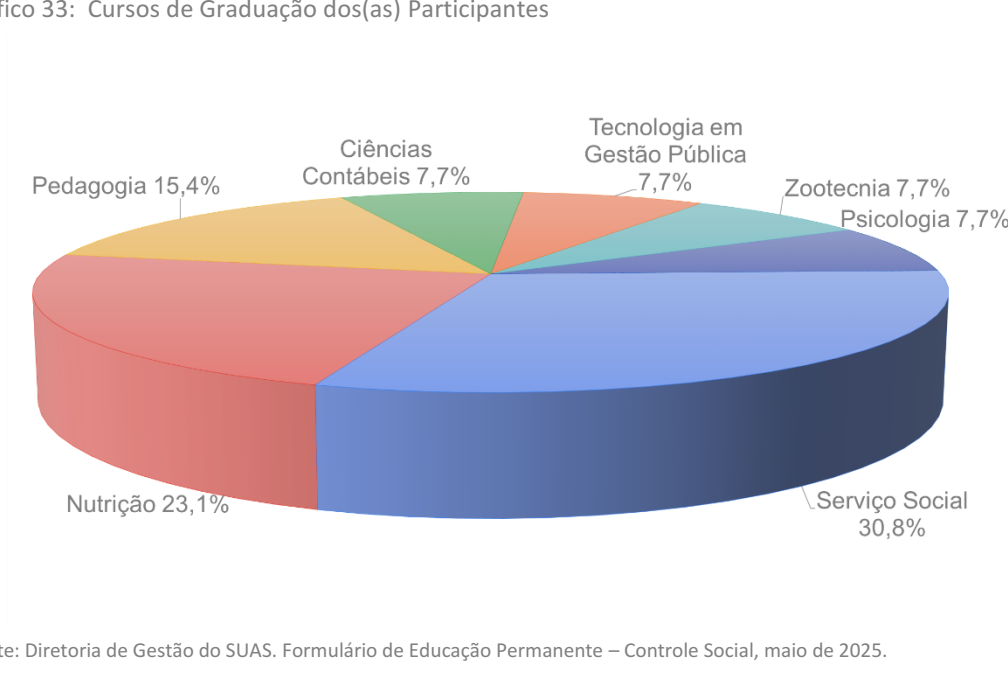


Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

No formulário, foi possibilitado aos(as) conselheiros(as) indicarem sua escolaridade, sendo habilitadas as sete opções de escolha, apresentadas ao lado. O resultado apontou para a predominância de ensino superior completo (80%), e uma parcela menor com ensino superior incompleto (20%).

Dos(as) participantes que responderam possuir ensino superior completo, a maior parte indicou ter cursado Serviço Social (30,8%), seguido por Nutrição e Pedagogia. É possível verificar todos os cursos citados no gráfico a seguir.

Gráfico 33: Cursos de Graduação dos(as) Participantes



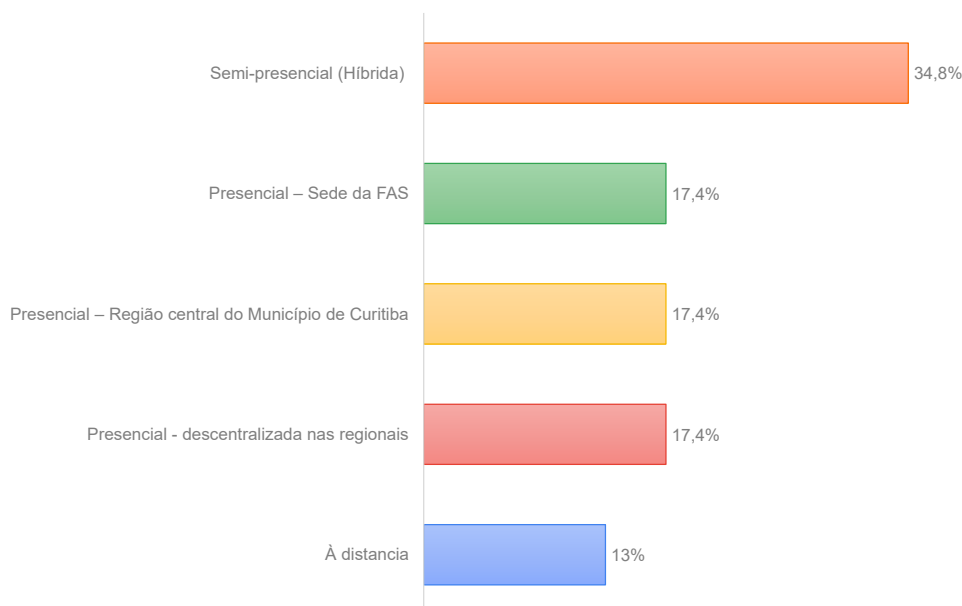
### **Acessibilidade**

Na amostra pesquisada, nenhum conselheiro(a) relatou necessidade de atendimento especial/acessibilidade. Recomenda-se manter a acessibilidade como princípio norteador, com medidas já adotadas (materiais acessíveis, legendas, horários flexíveis, atendimento individual, Libras) e reforços adicionais (intérprete de Libras, formatos acessíveis de documentos, acessibilidade física/virtual).

### **Seção II – Ações de Educação Permanente**

Na seção II, foram apresentadas aos(as) conselheiros(as) perguntas relativas à oferta das ações de capacitação pela FAS. A maior parte das questões contidas nesta seção permitiram a escolha de múltiplas respostas. O resultado está descrito abaixo.

Gráfico 34: Preferência por Modalidades

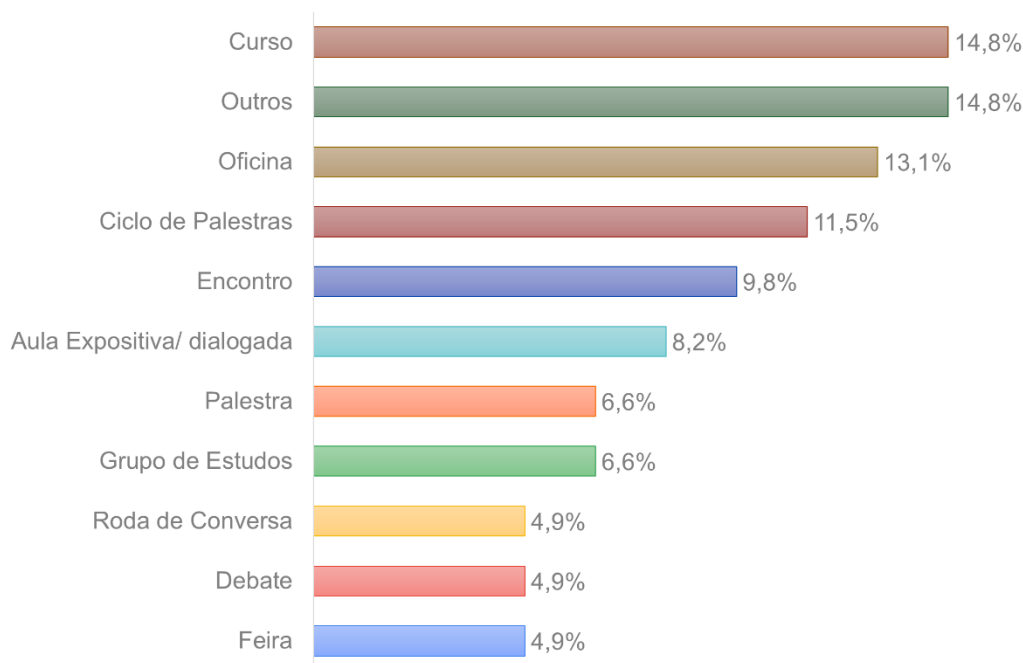


Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

A modalidade de preferência entre os(as) conselheiros(as) do CMAS participantes foi a semipresencial (híbrida), com 34,8% das respostas, seguida por um equilíbrio entre as modalidades presenciais ambas com 17,4%, sendo na Sede da FAS, na Região Central do Município e descentralizadas nas regionais. Isso indica que, além da opção híbrida, há uma divisão considerável entre presencial local e modalidades central e descentralizadas. A modalidade a distância foi opção de 13% dos participantes, com a menor participação entre as opções apresentadas. A necessidade de infraestrutura híbrida é alta, já que é a opção mais escolhida.

Nota-se a preferência dos(as) conselheiros(as) por formatos de educação permanente concentra-se em cursos, oficinas e ciclos de palestras. Os(as) conselheiros(as) do CMAS demonstram priorizar formações sistematizadas e aplicáveis (cursos e oficinas), associadas a formatos de exposição temática contínua (ciclos de palestras), sem descartar, porém, momentos pontuais de troca e sensibilização.

Gráfico 35: Preferência por Formatos



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

### Controle Social: Temas

A diferença central em relação aos trabalhadores(as) do SUAS é a inclusão de temas específicos ao papel do(a) conselheiro(a), com destaque para: Atribuições do(a) conselheiro(a) como o tema mais citado e a Formalização de parcerias e gestão pública como elementos estratégicos para atuação no controle social. Nota-se que os(as) conselheiros(as) buscam uma formação mais voltada ao controle social, gestão e acompanhamento da política pública, em complemento aos conteúdos gerais do SUAS.

A presença de temas como inovação na administração pública, técnicas de redação e gestão de pessoas sugere interesse em qualificações práticas e instrumentais para o desempenho do papel nos conselhos. Segue o resultado no quadro abaixo:

Quadro 7: Temas Controle Social

Nº	Temas	Quantidade de respostas	Nº	Temas	Quantidade de respostas
1º	Atribuições do(a) conselheiro(a) do Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS	8,8%	13º	Instâncias de pactuação do SUAS	3,5%
2º	Serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais	8,0%	14º	Trajetória da assistência social no Brasil, desigualdade social, exclusão social etc.	3,5%
3º	Ações de integração para o mundo do trabalho	7,1%	15º	Participação Social: formação político-cidadã; espaços de participação social; estratégias de fomento à participação social	3,5%
4º	Princípios e diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização etc.	7,1%	16º	Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público, códigos de ética das categorias etc.	2,7%
5º	Vínculo SUAS: Rede socioassistencial não governamental; monitoramento da rede; Marco Regulatório; etc	6,2%	17º	Cadastro Único e Sistemas do SUAS	2,7%
6º	Direitos sociais e direitos socioassistenciais	6,2%	18º	Estratégias de manejo de pessoas com deficiência, neurodivergentes e com doença mental	2,7%
7º	Gestão pública e instrumentos de gestão: gestão orçamentária e financeira (ex: orçamento, LOA, LDO), instrumentos de gestão (ex: PPA, Plangov, PMAS), planejamento estratégico, monitoramento e avaliação, formalização de parcerias (legislação e instrumentais), contratos, criação de indicadores de monitoramento, etc.	6,2%	19º	Seguranças afiançadas pelo SUAS	2,7%
8º	Sistema de Garantia de Direitos: Seguridade social, políticas públicas, Sistema de Justiça etc.	5,3%	20º	Inovação na administração pública	1,8%
9º	Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, idoso, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua etc.	4,4%	21º	Técnicas de redação	1,8%
10º	Vigilância socioassistencial;	3,5%	22º	Área administrativa/ operacional: informática, recepção, atendimento ao cidadão, arquivo, etc.	1,8%
11º	Direitos humanos	3,5%	23º	Técnicas socioeducativas Metodologias ativas na área social	1,8%
12º	Formalização de parcerias (legislação e instrumentais), contratos, emendas parlamentares	3,5%	24º	Gestão de pessoas: recursos humanos; relacionamento Interpessoal; relações de trabalho; comunicação;	1,8%

Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

Foi também possibilitado aos(às) conselheiros(as) sugerir outros temas além dos apresentados:

Quadro 8: Outros Temas Controle Social

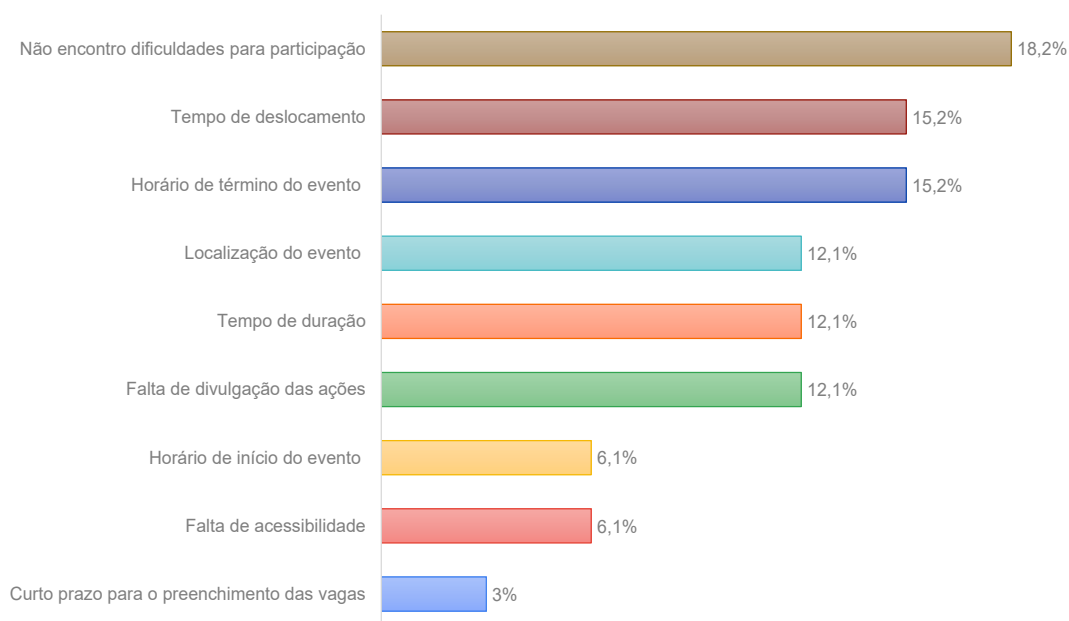
Outras sugestões presentes nas indicações de temas para as ações de educação permanente para os conselheiros		
Classificação por tema	Resumo das respostas	Nº de respostas
Regulamentação do Conselho	Legislação que regulam o funcionamento do conselho, ética dos conselheiros, responsabilidades	1
Inscrições	Inscrições no Conselho para Assessoramento, Defesa e Garantia de Direitos, inscrição no CEBAS, CNEAS	1

Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

Os “outros temas” sugeridos reforçam a necessidade de que a Educação Permanente contemple conteúdos normativos, éticos e de regulação das entidades, alinhados ao fortalecimento do papel de deliberação, acompanhamento e fiscalização exercido pelo CMAS.

### Dificuldades: Participação e Conteúdos

Gráfico 36: Dificuldades para Participação



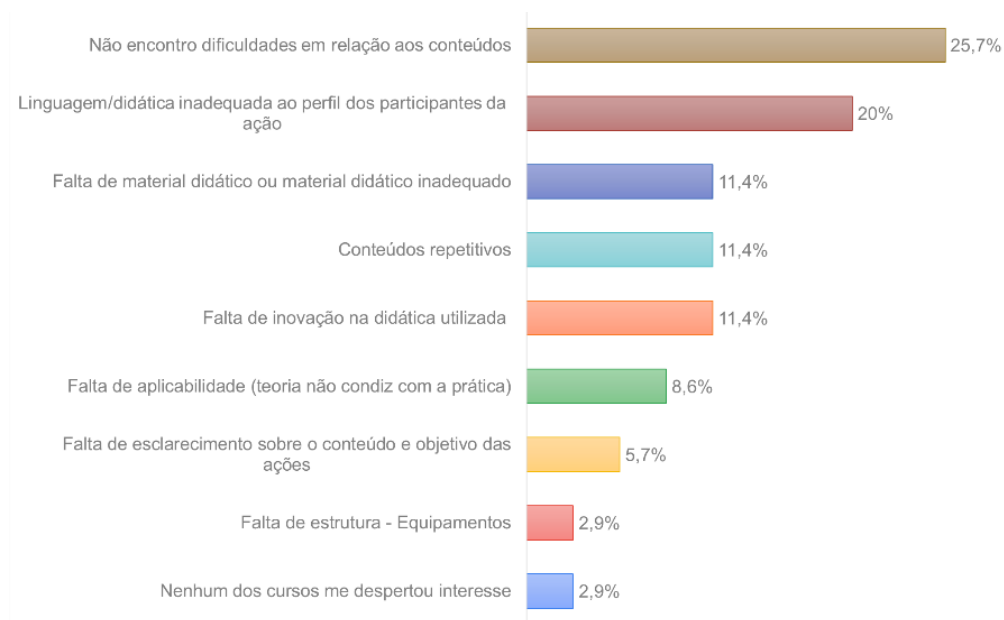
Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

O percentual de 18,2% dos(as) participantes afirmaram não encontrar dificuldades para participar das ações, um ponto positivo que mostra boa acessibilidade para parte significativa do público. As dificuldades estão mais relacionadas a questões logísticas e organizacionais (tempo de deslocamento, horário, duração, local), o que sugere que muitas barreiras poderiam ser minimizadas com ajustes no formato e planejamento das ações. Assim, o Plano de Educação Permanente deve priorizar flexibilidade, comunicação eficaz e acessibilidade.

A resposta dos(as) conselheiros(as) sobre as maiores dificuldades em relação aos conteúdos trabalhados nas ações de educação permanente, com maior pontuação sobre os conteúdos das ações foi de que não encontram dificuldades, com 25,7%. Entre as dificuldades mais citadas: Linguagem/didática inadequada ao perfil dos participantes (20%); Falta de material didático ou inadequado (11,4%); Conteúdos repetitivos (11,4%); Falta de inovação na didática (11,4%).

Os(as) conselheiros(as) reconhecem a importância dos conteúdos, mas apontam a necessidade de maior inovação metodológica, produção de materiais adequados e alinhamento da linguagem ao seu perfil.

Gráfico 37: Dificuldades com Conteúdos



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de

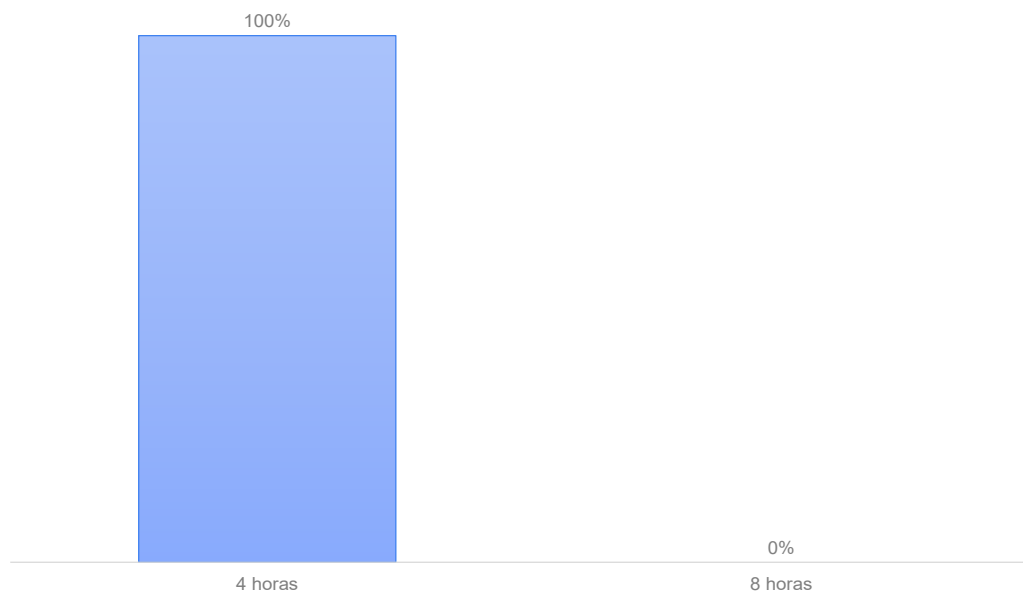
### Carga Horária e Período das Ações de Educação Permanente

Como é possível verificar no gráfico 38, a carga horária diária de preferência dos(as) conselheiros(as) para as capacitações presenciais foi de ações com no máximo 4 horas (100%), não houve indicação de interesse por atividades de carga horária maior. Isso evidencia a necessidade de formações objetivas e concentradas, que não comprometam longos períodos da jornada de trabalho.

No gráfico referente ao melhor período para as ações de educação permanente, foi o período da tarde é o mais adequado para atender à maioria, mas também é importante manter oferta pela manhã para contemplar quem indicou essa preferência.

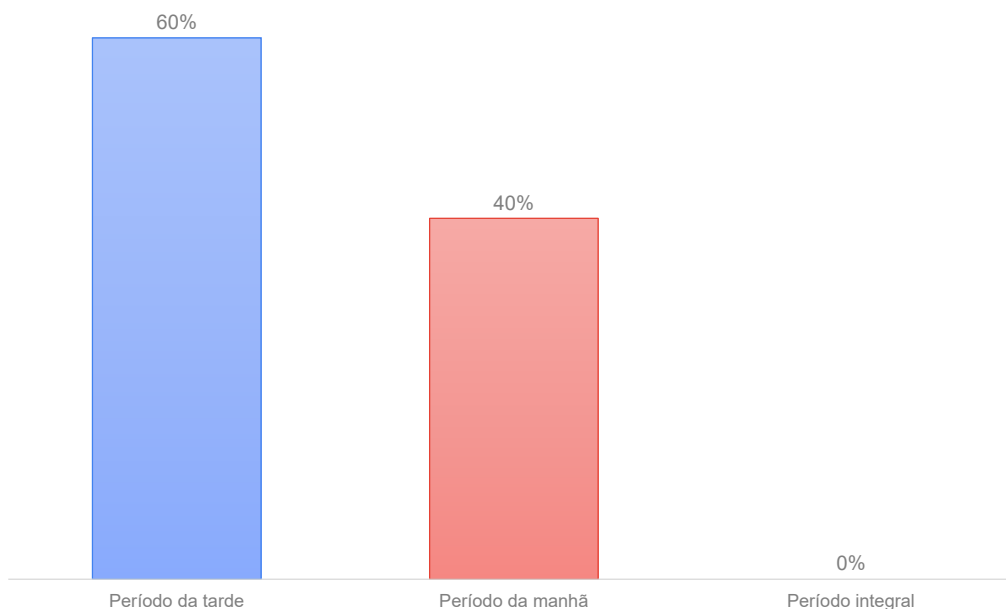
Os dados apontam para a valorização de formações curtas, concentradas e preferencialmente no turno da tarde, o que reforça a importância de planejar a Educação Permanente de forma flexível, objetiva e adaptada à rotina dos(as) trabalhadores(as).

Gráfico 38: Carga Horária das Ações de Educação Permanente



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

Gráfico 39: Período das Ações de Educação Permanente

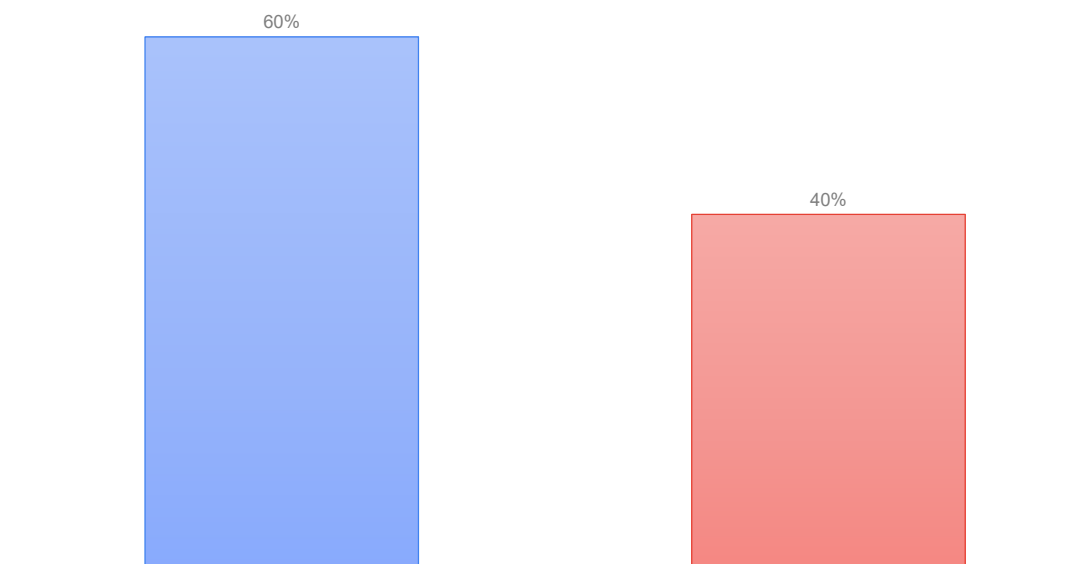


Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

Quanto à divulgação das ações de educação permanente, percebe-se efetividade em sua realização (60%) para a maioria dos(as) conselheiros(as), porém com uma pequena diferença para aqueles que entendem o contrário (40%). O dado revela que, embora a maioria avalie positivamente, existe um percentual significativo que percebe falhas, indicando necessidade de aprimorar os meios e estratégias de comunicação.

### Efetividade da Divulgação das Ações de Educação Permanente

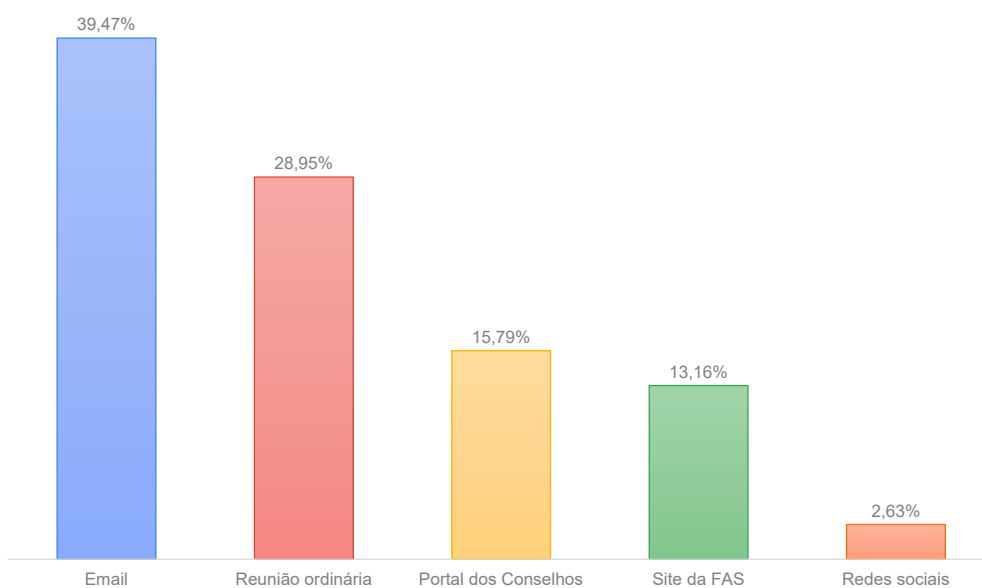
Gráfico 40: A divulgação tem sido realizada de forma efetiva?



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

### Meios para Divulgação das Ações de Educação Permanente

Gráfico 41: Meios para Divulgação



Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

Como meio principal sugerido para a divulgação das ações, a resposta com maior pontuação foi por “e-mail”, com 39,47%, seguido mensagens Reunião ordinária do CMAS (28,95%) e Portal dos Conselhos (15,79%). Outros meios tiveram menor indicação: Site da FAS (13,16%) e Redes sociais (2,63%). Isso demonstra maior confiança nos meios institucionais e diretos (e-mail e reuniões) do que em canais digitais mais abertos, como redes sociais.

Como sugestões gerais para a educação permanente em Curitiba, foram citados:

Quadro 09: Sugestões para Educação Permanente

<b>Além dos pontos levantados acima, você tem alguma outra sugestão que pode contribuir para o aprimoramento das ações de educação permanente promovidas pela FAS?</b>		
<b>Categoria</b>	<b>Resumo das respostas</b>	<b>Nº de respostas</b>
Reuniões híbridas	Voltar com as reuniões no formato híbrido	2
Temas sobre a Política de Assistência Social	Necessidade de os temas estarem convergentes com os tópicos abordados pela Política de Assistência Social e Estrutura do Conselho	1
Capacitação dos Conselheiros	Dificuldades para a participação da Comissão de Nomias, pois os conselheiros não foram capacitados	1

Fonte: Diretoria de Gestão do SUAS. Formulário de Educação Permanente – Controle Social, maio de 2025.

Por fim, o diagnóstico de Educação Permanente do SUAS de 2025, evidenciou as principais necessidades formativas tanto dos(as) trabalhadores(as) do SUAS quanto do controle social, permitindo identificar prioridades relacionadas a conteúdos, metodologias, condições de participação e valorização.

Em resumo, os(as) trabalhadores(as) demandam conteúdos mais aplicáveis e inovadores, melhor domínio de instrumentos técnicos, condições adequadas de participação e fortalecimento dos espaços de estudo. O controle social pede como prioridades a formação em direitos socioassistenciais, atribuições do conselheiro, instrumentos, gestão de parcerias, além de temas transversais como diversidade e acessibilidade, ressaltando ainda a valorização do papel do CMAS.

Essas informações foram utilizadas para elaboração do plano de ação e servem de base para a definição de objetivos, estratégias e metas deste Plano Municipal de Educação Permanente, assegurando coerência entre as demandas diagnosticadas e as ações planejadas. Na sequência, são apresentados os objetivos, o plano de ação, monitoramento e avaliação construídos a partir das necessidades evidenciadas no diagnóstico.

### **Capítulo III - Objetivos do Plano Municipal de Educação Permanente de Curitiba**

Em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente no SUAS, foram estabelecidos os objetivos deste Plano Municipal.

Geral:

Estabelecer diretriz e princípios no âmbito da educação permanente do SUAS e do controle social, assegurando a qualificação continuada dos(as) trabalhadores(as) visando qualificação dos serviços, valorização profissional e ampliação da efetividade da política de assistência social.

Específicos:

1. Qualificar continuamente trabalhadores(as) do SUAS e conselheiros, fortalecendo competências técnicas, administrativas e políticas de modo a assegurar serviços socioassistenciais efetivos e integrados;
2. Desenvolver as competências técnicas, éticas, políticas e gerenciais necessárias para a atuação na gestão do SUAS;
3. Promover a troca de saberes entre os trabalhadores(as) do SUAS por meio de práticas e disseminação de conhecimentos no campo da assistência social;
4. Desenvolver ações formativas voltadas aos Usuários(as), Trabalhadores(as), Entidades e Conselheiros do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), presencial e regionalizadas;
5. Aprimorar a gestão das ações de Educação Permanente por meio do uso sistemático da Agenda de Educação Permanente pelas diretorias, assessorias e núcleos regionais, assegurando que o planejamento e a execução estejam alinhados às necessidades dos(as) trabalhadores(as) e às especificidades territoriais;
6. Consolidar os espaços de estudo como estratégia contínua da Educação Permanente, em conformidade com a Portaria nº 100/2025;
7. Assegurar a promoção de ações de educação permanente com foco no cuidado, bem-estar e valorização dos(as) trabalhadores(as) do SUAS;
8. Qualificar continuamente a gestão do SUAS, fortalecendo competências técnicas, administrativas e políticas dos(as) trabalhadores(as) da rede não governamental, de modo a assegurar serviços socioassistenciais efetivos e integrados;

9. Qualificar continuamente a gestão do SUAS, fortalecendo competências técnicas, administrativas e políticas dos(as) trabalhadores(as) do SUAS e do controle social, de modo a assegurar serviços socioassistenciais efetivos e integrados;
10. Fortalecer competências técnicas, administrativas e políticas dos(as) trabalhadores(as) do SUAS e do controle social, de modo a assegurar serviços socioassistenciais efetivos e integrados;
11. Qualificar conselheiros do Conselho Municipal de Assistência Social para a execução efetiva do controle social;
12. Qualificar conselheiros do Conselho Municipal de Assistência Social para a execução efetiva do controle social;
13. Desenvolver ações de formação continuada para aprimorar a atuação dos(as) trabalhadores(as) da Proteção Social Especial por meio de ações de Educação Permanente voltadas ao enfrentamento das situações de risco pessoal e social e à garantia de direitos;
14. Desenvolver ações de formação continuada que subsidiem os(as) trabalhadores(as) no enfrentamento das múltiplas vulnerabilidades vivenciadas pela população em situação de rua;
15. Desenvolver ações formativas na Proteção Social Básica que assegurem aos(as) trabalhadores(as) da PSB a qualificação dos serviços socioassistenciais e o aprimoramento das práticas intersetoriais;
16. Promover o aprimoramento das competências técnicas, administrativas e de gestão dos servidores, por meio de capacitações voltadas à gestão de pessoas, processos, contratos e serviços institucionais, visando otimizar e padronizar procedimentos administrativos e a qualidade dos serviços prestados à população.

## Capítulo IV - Plano de Ação

### OBJETIVOS E METAS

Os objetivos, ações e metas que compõem este Plano refletem o diagnóstico on-line de educação permanente de 2025, realizado com os trabalhadores(as) e controle social do SUAS, apresentadas no capítulo II (Diagnóstico). Cada ação traduz uma necessidade real e também está diretamente conectada às estratégias e prioridades do capítulo I (Fundamentação) pensadas para alcançarmos os objetivos do plano, a fim de que as ações propostas tenham aplicabilidade prática, relevância e coerência. Abaixo apresentamos o quadro do Plano de Ação do Plano Municipal de Educação Permanente de 2026 -2029.

FUNDAÇÃO DE AÇÃO SOCIAL - FAS  
RUA EDUARDO SPRADA, 4520 | CAMPO COMPRIDO  
CURITIBA | PARANÁ | CEP 81270 010  
fas@curitiba.pr.gov.br  
fas.curitiba.pr.gov.br



Prefeitura de  
**CURITIBA**

## Plano de Ação (2026 – 2029)

EIXO	OBJETIVO	AÇÃO ESTRATÉGICA	META	INDICADORES	PRAZO	RESPONSÁVEL
1	Qualificar continuamente trabalhadores(as) do SUAS e conselheiros, fortalecendo competências técnicas, administrativas e políticas de modo a assegurar serviços socioassistenciais efetivos e integrados.	Realizar ação de Aperfeiçoamento (185 horas) para o Curso Formativo do Provimto de Serviços e Benefícios.	Realizar 3 (três) turmas para até 500 participantes	Números de turmas de aperfeiçoamento realizadas Fonte: Sistema Aprender e	2026	FAS - Diretoria de Gestão do SUAS (DGSUAS)
2	Desenvolver as competências técnicas, éticas, políticas, administrativas e gerenciais dos(as) trabalhadores(as) da assistência social, promovendo processos contínuos de formação e aperfeiçoamento que fortaleçam a atuação na gestão do SUAS, aprimorem a gestão de pessoas, processos, contratos e serviços institucionais.	Realizar ações de capacitação e formação voltadas a gestores(as) e trabalhadores(as) da FAS, abordando temas relacionados à Gestão do SUAS e ao desenvolvimento de competências em gestão de pessoas, promovendo reflexão, troca de experiências e aplicação prática no cotidiano institucional.	Realizar 02 (duas) ações de capacitação bianuais	Número de capacitações ofertadas Fonte: Sistema Aprender e	2026 a 2029	F FAS - Diretoria de Gestão do SUAS (DGSUAS) FAS – Diretoria Administrativa (DA)  Coordenação de Recursos Humanos
3	Promover a troca de saberes entre os trabalhadores(as) do SUAS por meio de práticas e disseminação de conhecimentos no campo da assistência social.	Realizar encontro bianual para apresentação de trabalhos acadêmicos realizados por trabalhadores(as) da Fundação de Ação Social	Realizar 02 (dois) encontros para apresentação de trabalhos acadêmicos	Número de encontros realizados e Número de artigos publicados na Intranet/fas	2026 - 2029	FAS - Diretoria de Gestão do SUAS (DGSUAS)

					Fonte: Sistema Aprender e Intranefas	
4	Gestão do SUAS	Desenvolver ações formativas voltadas aos Usuários(as), Trabalhadores(as), Entidades e Conselheiros do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), presencial e regionalizadas.	Realizar ações de capacitação regionalizadas presenciais, favorecendo a inclusão de usuáios(as), trabalhadores(as), entidades e conselheiros do SUAS.	Realizar 02 (duas) ações formativas por núcleo regional por ano	Número de ações formativas descentralizada e regionalizadas por ano  Fonte: Sistema Aprender	FAS - Diretoria de Gestão do SUAS (DGSUAS) e Núcleos Regionais da FAS
5	Gestão do SUAS	Aprimorar a gestão das ações de Educação Permanente por meio do uso sistemático da Agenda de Educação Permanente pelas diretorias, assessorias e núcleos regionais, assegurando que o planejamento e a execução estejam alinhados às necessidades dos(as) trabalhadores(as) e às especificidades territoriais.	Sensibilizar as diretorias, assessorias e núcleos regionais para o preenchimento, consulta e divulgação da Agenda Informativa de Educação Permanente disponível na intranefas	100% das ações de Educação Permanente incluídas na Agenda Informativa na intranefas	Número de ações de Educação Permanente previstas no PMEP 2026-2029 incluídas na intranet  Fonte: Relatório da Intranefas	FAS - Diretoria de Gestão do SUAS (DGSUAS)
6		Consolidar os espaços de estudo como estratégia contínua da Educação	Realizar encontros para estudo em todas as unidades da	Número unidades que realizaram os		FAS - Diretoria de Gestão do SUAS (DGSUAS)

Gestão do SUAS	Permanente, em conformidade com a Portaria nº 100/2025	Assegurar a realização de encontros para estudo em todas as unidades da FAS	FAS conforme previsto na Portaria nº 100/2025	encontros de estudo por semestre Fonte: Planilha Excel	
7	Assegurar a promoção de ações de educação permanente com foco no cuidado, bem-estar e valorização dos(as) trabalhadores(as) do SUAS.	Ofertar ações de educação permanente, em diferentes modalidades, para os(as) trabalhadores(as) do SUAS, voltadas ao cuidado com os(as) trabalhadores(as)	Realizar 02 (duas) ações anuais para os(as) trabalhadores(as) da FAS	Número de ações realizadas Fonte: Sistema Aprender e Planilha Excel	FAS - Diretoria de Gestão do SUAS (DGSUAS)  2026 - 2029
8	Promover a troca de saberes entre os trabalhadores(as) do SUAS por meio de práticas e disseminação de conhecimentos no campo da assistência social.	Realizar seminário dos trabalhadores do SUAS voltado à valorização profissional, ao fortalecimento das práticas de trabalho e ao aprimoramento da execução e gestão da política de assistência social.	Realizar 01 seminário SUAS	Número de seminários realizados	FAS - Diretoria de Gestão do SUAS (DGSUAS)  2026 - 2029
9	Qualificar continuamente a gestão do SUAS, fortalecendo competências técnicas, administrativas e políticas dos trabalhadores da rede não governamental, de modo a assegurar serviços socioassistenciais efetivos e integrados.	Promover capacitação contínua para as Organizações da Sociedade Civil da rede socioassistencial, assegurando qualidade na oferta de serviços e transparência na execução dos recursos públicos.	Realizar 04 (quatro) capacitações anuais para as Organizações da Sociedade Civil que compõem a rede socioassistencial	Nº de capacitações ofertadas por ano às entidades da rede não governamental. Fonte: Sistema Aprender e	FAS - Diretoria de Parcerias (DPA)  2026 - 2029

10	Gestão do SUAS	Qualificar continuamente a gestão do SUAS, fortalecendo competências técnicas, administrativas e políticas dos(as) trabalhadores(as) do SUAS e do controle social, de modo a assegurar serviços socioassistenciais efetivos e integrados.	Promover capacitação contínua para os servidores que atuam no atendimento às Organizações da Sociedade Civil, assegurando qualidade no processo de trabalho junto ao Terceiro Setor	Realizar 01 (uma) capacitação anual para os(as) servidores(as) que atuam no atendimento às Organizações da Sociedade Civil com foco no Terceiro Setor	Nº de capacitações ofertadas por ano aos(as) servidores(as) que atuam no atendimento às Organizações da Sociedade Civil na Diretoria de Parcerias  Fonte: Sistema Aprender	2026 - 2029	FAS – Diretoria de Parcerias (DPA)
11	Gestão do SUAS	Fortalecer competências técnicas, administrativas e políticas dos(as) trabalhadores(as) do SUAS e do controle social, de modo a assegurar serviços socioassistenciais efetivos e integrados.	Realizar ações de capacitação para as equipes, envolvendo temas de redação de atos normativos e documentos, o uso de ferramentas digitais e a aplicação de metodologias inovadoras no apoio à gestão	Realizar uma capacitação a cada 2 anos	Número de capacitações realizadas  Fonte: Sistema Aprender	2026 a 2029	FAS: Diretoria de Gestão do SUAS (DGSUAS)
12	Controle Social	Qualificar conselheiros do Conselho Municipal de Assistência Social para a execução efetiva do controle social	Realizar ação de capacitação para o Curso Formativo do Controle Social, na modalidade, formato, horário e temas alinhados ao Diagnóstico on-line do Controle Social 2025	Realizar 1 (uma) ação de capacitação a cada 2 anos	Nº de ações realizadas para o exercício do controle social  Fonte: Sistema Aprender	2026 a 2029	CMAS

13	Controle Social	Qualificar conselheiros do Conselho Municipal de Assistência Social para a execução efetiva do controle social	Disponibilizar vagas para conselheiros do CMAS nas ações de educação permanente que envolvam o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias ao exercício do controle social	Disponibilizar vagas para conselheiros do CMAS em no mínimo 04 (quatro) capacitações ao ano, além da específica para conselheiros	Nº de ações de educação permanente com vagas disponibilizadas para conselheiros	2026 a 2029	DGSUAS e Diretorias Técnicas
14	Proteção Social Especial	Desenvolver ações de formação continuada para aprimorar a atuação dos(as) trabalhadores(as) da Proteção Social Especial por meio de ações de Educação Permanente voltadas ao enfrentamento das situações de risco pessoal e social e à garantia de direitos.	Promover capacitação às equipes dos CREAS, com temas voltados as especificidades de cada Serviço da Média Complexidade	Realizar anualmente 02 (dois) capacitações	Número de capacitações realizadas por serviço  Fonte: Sistema Aprender	2026 - 2029	FAS - Diretoria de Proteção Social Especial (DPSE)
15	Proteção Social Especial	Desenvolver ações de formação continuada para aprimorar a atuação dos(as) trabalhadores(as) da Proteção Social Especial por meio de ações de Educação Permanente voltadas ao enfrentamento das situações de risco pessoal e social e à garantia de direitos.	Promover anualmente o Encontro de CREAS	Realizar anualmente 01 (um) Encontro de CREAS	Número de Encontros realizados  Fonte: Sistema Aprender	2026 - 2029	FAS - Diretoria de Proteção Social Especial (DPSE)

16	Proteção Social Especial	Desenvolver ações de formação continuada para aprimorar a atuação dos(as) trabalhadores(as) da Proteção Social Especial por meio de ações de Educação Permanente voltadas ao enfrentamento das situações de risco pessoal e social e à garantia de direitos.	Promover supervisão técnica para as Coordenadoras Regionais da Rede de Atenção e Proteção à Pessoa em Situação de Violência da FAS, com metodologia que envolva módulos presenciais, atividades síncronas e assíncronas e acompanhamento <i>in loco</i>	Realizar anualmente 01 (um) supervisão técnica	Número de supervisões técnicas realizadas  Fonte: Sistema Aprender	2026 - 2029	FAS - Diretoria de Proteção Social Especial (DPSE)
17	Proteção Social Especial	Desenvolver ações de formação continuada para aprimorar a atuação dos(as) trabalhadores(as) da Proteção Social Especial por meio de ações de Educação Permanente voltadas ao enfrentamento das situações de risco pessoal e social e à garantia de direitos.	Promover capacitação às equipes dos CREAS, com temas voltados ao perfil dos(as) usuários(as) atendidos(as), em articulação com outras Secretarias Municipais tais como Direitos da Pessoa com Deficiência, Direitos das Mulheres, Igualdade Étnico-racial	Realizar anualmente 01 (um) capacitação	Número de capacitações realizadas  Fonte: Sistema Aprender	2026 - 2029	FAS - Diretoria de Proteção Social Especial (DPSE)
18	Proteção Social Especial	Desenvolver ações de formação continuada para aprimorar a atuação dos(as) trabalhadores(as) da Proteção Social Especial por meio de ações de Educação Permanente voltadas ao enfrentamento das situações de risco pessoal e social e à garantia de direitos.	Promover capacitação às equipes do Serviço de Acolhimento Institucional de crianças e adolescentes, voltada à construção, monitoramento e avaliação do PIA	Realizar anualmente 02 (duas) capacitações, que contemplem o Serviço de Acolhimento Institucional de crianças e adolescentes, de	Número de capacitações realizadas  Fonte: Sistema Aprender	2026 - 2029	FAS - Diretoria de Proteção Social Especial (DPSE)

19	Proteção Social Especial	Desenvolver ações de formação continuada para aprimorar a atuação dos(as) trabalhadores(as) da Proteção Social Especial por meio de ações de Educação Permanente voltadas ao enfrentamento das situações de risco pessoal e social e à garantia de direitos.	Promover supervisão técnica para as Unidades de Acolhimento Institucional de crianças e adolescentes de execução direta e para o Serviço de Família Acolhedora (execução indireta)	Realizar anualmente 01 (um) supervisão técnica por Serviço	Número de supervisões técnicas realizadas Fonte: Sistema Aprenderere	2026 - 2029	FAS - Diretoria de Proteção Social Especial (DPSE)
20	Proteção Social Especial	Desenvolver ações de formação continuada para aprimorar a atuação dos(as) trabalhadores(as) da Proteção Social Especial por meio de ações de Educação Permanente voltadas ao enfrentamento das situações de risco pessoal e social e à garantia de direitos.	Promover Seminário sobre o Serviço de Acolhimento (Institucional, Família Acolhedora)	Realizar 02 (dois) Seminários	Número de Seminários realizados Fonte: Sistema Aprenderere	2026 - 2029	FAS - Diretoria de Proteção Social Especial (DPSE)

21	Proteção Social Especial	Desenvolver ações de formação continuada para aprimorar a atuação dos(as) trabalhadores(as) da Proteção Social Especial por meio de ações de Educação Permanente voltadas ao enfrentamento das situações de risco pessoal e social e à garantia de direitos.	Promover capacitação às equipes do Serviço de Acolhimento Institucional de crianças e adolescentes, acerca das especificidades de atendimento que permeiam a promoção de saúde mental, estratégias de manejo de crises e comportamentos desafiadores, fases do desenvolvimento, vínculos	Realizar anualmente 1 (uma) capacitação (uma)	Número de capacitações realizadas  Fonte: Sistema Aprender	2026 - 2029	FAS - Diretoria de Proteção Social Especial (DPSE)
22	Proteção Social Especial	Desenvolver ações de formação continuada para aprimorar a atuação dos(as) trabalhadores(as) da Proteção Social Especial por meio de ações de Educação Permanente voltadas ao enfrentamento das situações de risco pessoal e social e à garantia de direitos.	Promover Encontros Regionalizados do Serviço de Família Acolhedora	Realizar 5 (cinco) Encontros Regionalizados, de forma macrorregional	Número de encontros realizados  Fonte: Sistema Aprender	2026 - 2029	FAS - Diretoria de Proteção Social Especial (DPSE)
23	Proteção Social Especial - Atenção à População em Situação de Rua	Desenvolver ações de formação continuada que subsidiem os(as) trabalhadores(as) no enfrentamento das múltiplas vulnerabilidades vivenciadas pela população em situação de rua	Implementar processo sistemático de supervisão técnica continuada para trabalhadores(as) das unidades que atendem a população em situação de rua, com foco no fortalecimento das práticas	Realizar anualmente, no mínimo, 01 (uma) ação de supervisão técnica.	Número de ações de supervisão técnica realizadas	2026 - 2029	FAS – Diretoria em Atenção à População em Situação de Rua (DPSR)

24	Proteção Social Especial - Atenção à População em Situação de Rua	Desenvolver ações de formação continuada que subsidiem os(as) trabalhadores(as) no enfrentamento das múltiplas vulnerabilidades vivenciadas pela população em situação de rua	profissionais e na articulação intersetorial.  Realizar Seminário de Boas Práticas das Unidades PSR (execução direta e indireta), para troca de experiências exitosas e desafios, ampliando as possibilidades e estratégias de intervenção do trabalho social.	Realizar 2 (dois) Seminários de Boas Práticas	Número de seminários realizados  Fonte: Sistema Aprendere	2026 - 2029	FAS – Diretoria em Atenção à População em Situação de Rua (DPSR)
25	Proteção Social Especial - Atenção à População em Situação de Rua	Desenvolver ações de formação continuada que subsidiem os(as) trabalhadores(as) no enfrentamento das múltiplas vulnerabilidades vivenciadas pela população em situação de rua	Realizar capacitação sobre as ações das políticas intersetoriais envolvidas no atendimento para pessoa em situação de rua, tendo como diretriz o Decreto Municipal nº 2029/2025 e demais legislações pertinentes, com definição de competências, atribuições e fluxos.	Realizar 2 (duas) capacitações	Número de capacitações realizadas  Fonte: Sistema Aprendere	2026 – 2029	FAS – Diretoria em Atenção à População em Situação de Rua (DPSR)
26	Proteção Social Especial - Atenção à População em Situação de Rua	Desenvolver ações de formação continuada que subsidiem os(as) trabalhadores(as) no enfrentamento das múltiplas vulnerabilidades vivenciadas pela população em situação de rua	Realizar capacitações para aprimoramento do processo de trabalho: monitoramento, avaliação de indicadores, sistemas de informações.	Realizar 2 (duas) capacitações	Número de capacitações realizadas  Fonte: Sistema Aprendere	2026 – 2029	FAS – Diretoria em Atenção à População em Situação de Rua (DPSR)

27	Proteção Social Especial - Atenção à População em Situação de Rua	Desenvolver ações de formação continuada que subsidiem os(as) trabalhadores(as) no enfrentamento das múltiplas vulnerabilidades vivenciadas pela população em situação de rua	Realizar capacitação com as OSC parceiras e inscritas no CMAS para fortalecer a rede socioassistencial e aprimorar a oferta dos serviços PSR.	Realizar 2 (duas) capacitações	Número de capacitações realizadas Fonte: Sistema Aprenderere	2026 – 2029	FAS – Diretoria em Atenção à População em Situação de Rua (DPSR) e DPAR
28	Proteção Social Básica	Desenvolver ações formativas na Proteção Social Básica que assegurem aos(as) trabalhadores(as) da PSB a qualificação dos serviços socioassistenciais e o aprimoramento das práticas intersetoriais	Realizar capacitação com as equipes dos CRAS e OSCs parceiras, inscritas no CMAS e COMTIBA para fortalecer a rede socioassistencial e aprimorar a oferta do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos para crianças e adolescentes.	Realizar no mínimo 01(uma) capacitação a cada 2 (dois) anos	Número de capacitações realizadas Fonte: Sistema Aprenderere	2026-2029	FAS – Diretoria de Proteção Social Básica (DPSB)
29	Proteção Social Básica	Desenvolver ações formativas na Proteção Social Básica que assegurem aos(as) trabalhadores(as) da PSB a qualificação dos serviços socioassistenciais e o aprimoramento das práticas intersetoriais	Realizar capacitação com as equipes dos CRAS para fortalecer a rede socioassistencial e aprimorar a oferta do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos para idosos.	Realizar no mínimo 01 (uma) Capacitação a cada 2 (dois) anos	Número de capacitações realizadas Fonte: Sistema Aprenderere	2026-2029	FAS – Diretoria de Proteção Social Básica (DPSB)

30	Proteção Social Básica	Desenvolver ações formativas na Proteção Social Básica que assegurem aos(as) trabalhadores(as) da PSB a qualificação dos serviços socioassistenciais e o aprimoramento das práticas intersetoriais	Implementar processo sistemático de supervisão técnica continuada para trabalhadores(as) dos CRAS com foco no fortalecimento das práticas profissionais e na articulação intersetorial.	Realizar no mínimo 01 (uma) ação de supervisão por CRAS no período de quatro anos	Número de Encontros realizados Fonte: Sistema Aprenderere	2026-2029	FAS – Diretoria de Proteção Social Básica (DPSB)
31	Proteção Social Básica	Desenvolver ações formativas na Proteção Social Básica que assegurem aos(as) trabalhadores(as) da PSB a qualificação dos serviços socioassistenciais e o aprimoramento das práticas intersetoriais	Promover capacitação às equipes dos CRAS, com temas voltados as especificidades de cada Serviço/Sistema da proteção Social Básica (PAIF, PSB no domicílio, SCFV)	Realizar no mínimo 01 (uma) capacitação no período de quatro anos	Número de Encontros realizados Fonte: Sistema Aprenderere	2026-2029	FAS – Diretoria de Proteção Social Básica (DPSB)
32	Proteção Social Básica	Desenvolver ações formativas na Proteção Social Básica que assegurem aos(as) trabalhadores(as) da PSB a qualificação dos serviços socioassistenciais e o aprimoramento das práticas intersetoriais	Promover anualmente o Encontro de CRAS	Realizar anualmente 01 (um) Encontro de CRAS	Número de Encontros realizados Fonte: Sistema Aprenderere	2026 - 2029	FAS – Diretoria de Proteção Social Básica (DPSB)
33	Proteção Social Básica	Desenvolver ações formativas na Proteção Social Básica que assegurem aos(as) trabalhadores(as) da PSB a	Realizar capacitações para aprimoramento do processo de trabalho: monitoramento,	Realizar 2 (duas) capacitações no	Número de capacitações realizadas	2026 – 2029	FAS – Diretoria de Proteção Social Básica (DPSB)

	Proteção Social Básica	qualificação dos serviços socioassistenciais e o aprimoramento das práticas intersetoriais	avaliação de indicadores, sistemas de informações.	período de quatro anos	Fonte: Sistema Aprender		
34	Proteção Social Básica	Desenvolver ações formativas na Proteção Social Básica que assegurem aos(as) trabalhadores(as) da PSB a qualificação dos serviços socioassistenciais e o aprimoramento das práticas intersetoriais	Realizar capacitação de formação ou atualização de facilitadores do Programa ACCESSUAS, de forma direta e indireta, visando instrumentalizar as equipes para desenvolvimento das ações de integração para o Mundo do Trabalho na Assistência Social.	Realizar anualmente, no mínimo 01 (uma) capacitação.	Número de capacitações realizadas  Fonte: Sistema Aprender	2026 – 2029	FAS – Diretoria de Proteção Social Básica (DPSB) - Gerência Programa ACCESSUAS
35	Proteção Social Básica	Desenvolver ações formativas na Proteção Social Básica que assegurem aos(as) trabalhadores(as) da PSB a qualificação dos serviços socioassistenciais e o aprimoramento das práticas intersetoriais	Realizar capacitação e ações de sensibilização das equipes gestoras sobre o Programa ACCESSUAS, visando o fortalecimento das ações de Integração para o Mundo do Trabalho na Assistência Social.	Realizar anualmente, no mínimo 02 (duas) capacitações.	Número de capacitações realizadas  Fonte: Sistema Aprender	2026 – 2029	FAS – Diretoria de Proteção Social Básica (DPSB) - Gerência Programa ACCESSUAS
36	Diretoria Administrativa	Promover o aprimoramento das competências técnicas, administrativas e de gestão dos servidores, por meio de capacitações voltadas à gestão de pessoas, processos,	Realizar uma ação de integração e formação inicial para novos(as) servidores(as), contemplando conteúdos sobre a Política de Assistência Social, informações institucionais da FAS, as unidades	Realizar, no mínimo, 1 (um) ação de integração institucional anual para todos(as)	Número de ação de integração ofertada	2026 - 2029	FAS – Diretoria Administrativa (DA)

		contratos e serviços institucionais, visando otimizar e padronizar procedimentos administrativos e a qualidade dos serviços prestados à população	e serviços socioassistenciais, e orientações sobre o funcionamento administrativo e ético da instituição.	os(as) novos(as) servidores(as) ingressantes na FAS.	Fonte: Sistema Aprender <a href="https://fas.curitiba.pr.gov.br/">https://fas.curitiba.pr.gov.br/</a>	Coordenação de Recursos Humanos
37	Diretoria Administrativa	Promover o aprimoramento das competências técnicas, administrativas e de gestão dos servidores, por meio de capacitações voltadas à gestão de pessoas, processos, contratos e serviços institucionais, visando otimizar e padronizar procedimentos administrativos e a qualidade dos serviços prestados à população	Capacitar os participantes sobre as etapas dos processos licitatórios, com base na nova legislação (Lei nº 14.133/2021)	Realizar 01 (uma) ação formativa ao longo do período	Número de capacitações ofertadas  Fonte: Sistema Aprender	FAS – Diretoria Administrativa (DA)  Coordenação de Licitação
38	Diretoria Administrativa	Promover o aprimoramento das competências técnicas, administrativas e de gestão dos servidores, por meio de capacitações voltadas à gestão de pessoas, processos, contratos e serviços institucionais, visando otimizar e padronizar procedimentos administrativos e a qualidade	Desenvolver oficina de Gestão e Fiscalização de Contratos de Terceirizados, com foco nas obrigações contratuais, atribuições dos gestores, fiscais e procedimentos padronizados a serem seguidos	Realizar 01 (uma) ação formativa a cada 02 (dois) anos	Número de capacitações ofertadas  Fonte: Sistema Aprender	FAS – Diretoria Administrativa (DA)  Coordenação Administrativa  Gerência de Controle de Terceirizados

		dos serviços prestados à população						
39	Diretoria Administrativa	Promover o aprimoramento das competências técnicas, administrativas e de gestão dos servidores, por meio de capacitações voltadas à gestão de pessoas, processos, contratos e serviços institucionais, visando otimizar e padronizar procedimentos administrativos e a qualidade dos serviços prestados à população	Ofertar capacitação acerca dos procedimentos vinculados ao controle de bens móveis patrimoniais do Município de Curitiba, de acordo com as normativas vigentes	Realizar 01 (uma) ação formativa por ano	Número de capacitações ofertadas  Fonte: Sistema Aprender	2026 a 2029	FAS – Diretoria Administrativa (DA)  Coordenação Administrativa  Gerência de Patrimônio	
40	Diretoria Administrativa	Promover o aprimoramento das competências técnicas, administrativas e de gestão dos servidores, por meio de capacitações voltadas à gestão de pessoas, processos, contratos e serviços institucionais, visando otimizar e padronizar procedimentos administrativos e a qualidade dos serviços prestados à população	Desenvolver ação formativa voltada às cozinheiras das Unidades da FAS, com orientações acerca dos protocolos para manipulação de alimentos	Realizar 01 (uma) ação formativa a cada 02 (dois) anos	Número de capacitações ofertadas  Fonte: Sistema Aprender	2026 a 2029	FAS – Diretoria Administrativa (DA)  Coordenação Administrativa  Setor de Nutrição	

41	Diretoria Administrativa	Promover o aprimoramento das competências técnicas, administrativas e de gestão dos servidores, por meio de capacitações voltadas à gestão de pessoas, processos, contratos e serviços institucionais, visando otimizar e padronizar procedimentos administrativos e a qualidade dos serviços prestados à população	Ofertar oficina com vistas a alinhar as práticas operacionais, fluxos, diretrizes e procedimentos institucionais do setor de Nutrição, visando a melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços prestados	Realizar 01 (uma) ação formativa a cada 02 (dois) anos	Número de capacitações ofertadas  Fonte: Sistema Aprender	2026 a 2029	FAS – Diretoria Administrativa (DA)  Coordenação Administrativa Setor de Nutrição
42	Diretoria Administrativa	Promover o aprimoramento das competências técnicas, administrativas e de gestão dos servidores, por meio de capacitações voltadas à gestão de pessoas, processos, contratos e serviços institucionais, visando otimizar e padronizar procedimentos administrativos e a qualidade dos serviços prestados à população	Promover capacitação em Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos, com apresentação dos fluxos relativos ao processo, garantindo conformidade legal, eficiência administrativa e padronização das práticas	Realizar 01 (uma) ação formativa a cada 02 (dois) anos	Número de capacitações ofertadas  Fonte: Sistema Aprender	2026 a 2029	FAS – Diretoria Administrativa (DA)  Coordenação Administrativa Gerência de Contratos
43	Diretoria Administrativa	Promover o aprimoramento das competências técnicas, administrativas e de gestão dos servidores, por meio de capacitações voltadas à gestão	Desenvolver capacitação acerca dos fluxos e processos de Compra e Monitoramento na FAS	Realizar 01 (uma) ação formativa por ano	Número de capacitações ofertadas	2026 a 2029	FAS – Diretoria Administrativa (DA)

		de pessoas, processos, contratos e serviços institucionais, visando otimizar e padronizar procedimentos administrativos e a qualidade dos serviços prestados à população			Fonte: Sistema Aprender		Coordenação Administrativa Gerência de Compras e Gerência de Monitoramento
44	Diretoria Administrativa	Promover o aprimoramento das competências técnicas, administrativas e de gestão dos servidores, por meio de capacitações voltadas à gestão de pessoas, processos, contratos e serviços institucionais, visando otimizar e padronizar procedimentos administrativos e a qualidade dos serviços prestados à população	Realizar capacitação sobre os fluxos do almoxarifado, orientando os servidores sobre digitação de cotas e cumprimento de prazos	Realizar 01 (uma) ação formativa a cada 02 (dois) anos	Número de capacitações ofertadas  Fonte: Sistema Aprender	2026 a 2029	FAS – Diretoria Administrativa (DA)  Coordenação Administrativa Gerência de Almoxarifado
45	Diretoria Administrativa	Promover o aprimoramento das competências técnicas, administrativas e de gestão dos servidores, por meio de capacitações voltadas à gestão de pessoas, processos, contratos e serviços institucionais, visando otimizar e padronizar procedimentos administrativos e a qualidade	Realizar capacitação sobre as interfaces e fluxos da Gerência Administrativa	Realizar 01 (uma) ação formativa a cada 02 (dois) anos	Número de capacitações ofertadas  Fonte: Sistema Aprender	2026 a 2029	FAS – Diretoria Administrativa (DA)  Coordenação Administrativa Gerência Administrativa

				<p>dos serviços prestados à população</p>	<p>46</p>
<p>FAS – Diretoria Administrativa (DA)</p>	<p>2026 a 2029</p>	<p>Número de capacitações ofertadas</p> <p>Fonte: Sistema Aprender</p>	<p>Realizar 01 (uma) ação formativa a cada 02 (dois) anos</p>	<p>Desenvolver oficina sobre Gestão e Fluxos de Transporte e Agendas, com foco nas atribuições dos responsáveis operacionais, nas obrigações institucionais e nos procedimentos padronizados a serem seguidos</p>	<p>Promover o aprimoramento das competências técnicas, administrativas e de gestão dos servidores, por meio de capacitações voltadas à gestão de pessoas, processos, contratos e serviços institucionais, visando otimizar e padronizar procedimentos administrativos e a qualidade dos serviços prestados à população</p>

## Capítulo V - Monitoramento e Avaliação

Na perspectiva de avaliar a qualidade e a efetividade do Plano Municipal de Educação Permanente (PMEP/SUAS), os processos de monitoramento e avaliação serão realizados de forma sistemática com **periodicidade anual** de acompanhamento do plano de ação, pelo órgão gestor da política de educação permanente do município em conjunto com o NUMEP.

Em ambos processos, o objetivo é assegurar a qualidade de aprendizagem significativa das ações de educação permanente, na perspectiva de valorização dos(as) trabalhadores(as), a partir de suas vivências, escolhas, conhecimentos e saberes, bem como o reconhecimento de que, por meio do trabalho social, é possível ofertar serviços socioassistenciais com qualidade.

Cabe ressaltar ainda a importância de que o monitoramento e a avaliação sejam realizados na perspectiva de alinhamento com demais instrumentos de gestão, como o Plano de Governo, o Plano Municipal de Assistência Social entre outros.

Para atingir os resultados esperados, é fundamental perceber o(a) trabalhador(a) como sujeito e agente transformador do seu ambiente, e que o trabalho seja visto como um processo de trocas, de criatividade, coparticipação e corresponsabilização, de enriquecimento e compromisso mútuo.

Além do monitoramento das ações, será aplicada aos(as) participantes e colaboradores(as), ao final de cada encontro, a avaliação de reação.

A avaliação individual é respondida pelos(as) participantes ao final de cada ação, por meio do preenchimento do formulário de “Avaliação de Reação”. O referido formulário tem o objetivo de avaliar os conteúdos desenvolvidos, métodos e técnicas utilizadas e a atuação do(a) docente.

Ainda, os(as) docentes devem responder à Avaliação do(a) Colaborador(a), que aborda aspectos como: problemas e intercorrências no decorrer da ação; atendimento prestado pela equipe organizadora; desenvolvimento da ação em relação aos objetivos do curso; cumprimento da carga horária prevista; metodologias e materiais utilizados; levantamento do perfil da turma; motivação dos participantes, entre outros.

Mais do que medir resultados, esse processo representa a oportunidade de escuta, diálogo e construção conjunta, garantindo que as ações formativas se mantenham conectadas às reais necessidades de trabalhadores, conselheiros e usuários. Assim, o monitoramento e a avaliação

transformam-se em ferramentas de fortalecimento da política de assistência social e asseguram que o Plano não seja apenas um registro formal, mas um instrumento vivo de gestão e transformação da prática no SUAS.

## Capítulo VI - Referências

BRASIL, Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 4, de 13 de março de 2013. **Institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único da Assistência Social - PNEP/SUAS** – Brasília, DF, 2013.

BRASIL, Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 6, de 13 de abril de 2016. **Estabelece parâmetros para a Supervisão Técnica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS** – Brasília, DF, 2016.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 33, de 12 de dezembro de 2012. **Aprova a Norma Operacional Básica do Sistema Único de Assistência Social – NOB/SUAS** – Brasília, DF, 2012.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011. **Ratificar a equipe de referência definida pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS e Reconhecer as categorias profissionais de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social – SUAS** – Brasília, DF, 2011.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. Resolução nº 09, de 15 de abril de 2014. **Ratifica e reconhece as ocupações e as áreas de ocupações profissionais de ensino médio e fundamental do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, em consonância com a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS** – Brasília, DF, 2014.

BRASIL, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Secretaria Nacional de Assistência Social. SUAS: **Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS – NOB-RH/SUAS**. Brasília, DF, 2006.

BRASIL. Lei nº 12.435, de 06 de julho de 2011. **Altera a Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social** - Brasília, DF, 2011.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário Conselho Nacional de Assistência Social. **Plano Decenal Nacional de Assistência Social 2016-2026**. Brasília-DF, 2016. Disponível em:<[https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia\\_social/II\\_Plano\\_Decenal\\_AssistenciaSocial.pdf](https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/II_Plano_Decenal_AssistenciaSocial.pdf)> Acesso em 10 de setembro de 2023.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. **Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009. Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais** – Brasília-DF, 2009.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Conselho Nacional de Assistência Social. **Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009. Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais** – Brasília-DF, 2009.

BRASIL. Censo do Sistema Único da Assistência Social (SUAS). Secretaria Nacional de Assistência Social. Ministério do Desenvolvimento Social. – **Bases e Resultados**. S.d. Disponível em: <https://aplicacoes.mds.gov.br/snas/vigilancia/index2.php> Acesso em 15 de setembro de 2025.

CURITIBA. Fundação de Ação Social de Curitiba. Protocolo dos Centros de Referência Especializados de Assistência Social de Curitiba / Fundação de Ação Social. Diretoria de Proteção Social Especial. Coordenação de Proteção Social Especial de Média Complexidade. Curitiba: Instituto Municipal de Administração Pública, 2020.

CURITIBA. Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS. **Resolução nº 174, de 24 de julho de 2025**. Aprova Ad Referendum, Relatório Final da 16ª Conferência Municipal de Assistência Social de Curitiba. Disponível em <<https://fas.curitiba.pr.gov.br/conteudo.aspx?idf=844>> Acesso em 02 de setembro de 2025.

CURITIBA. Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Curitiba – COMTIBA. **Plano Decenal dos Direitos Humanos da Criança e do Adolescente de Curitiba para o Decênio 2017 - 2027**. Curitiba – PR, 2016. Disponível em <<https://fas.curitiba.pr.gov.br/conteudo.aspx?idf=1249>> Acesso em 09 de setembro 2025.

CURITIBA. Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Curitiba – COMTIBA. **Resolução nº 04 de 26 de janeiro de 2021. Aprova a atualização do Plano Municipal de Ações estratégicas do PETI – AEPETI (2021-2023)**. Curitiba-PR.

CURITIBA. Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Curitiba – COMTIBA. **Resolução nº 180, de 11 de junho de 2024. Aprova o Plano Decenal Municipal de Atendimento Socioeducativo em Meio Aberto Socioeducativo em Meio Aberto (2024-2033)**. Curitiba-PR.

CURITIBA. Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Decreto Municipal nº 1049, de 11 de agosto de 2020. Institui o Plano Decenal dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Município de Curitiba**. Curitiba-PR, 2020. Disponível em <[https://pcd.mppr.mp.br/arquivos/File/DECRETO\\_1049\\_2020.pdf](https://pcd.mppr.mp.br/arquivos/File/DECRETO_1049_2020.pdf)> Acesso em 18 de novembro de 2021.

CURITIBA. Diário Oficial Eletrônico. Decreto 1.716, de 20 de dezembro de 2019. **Dispõe sobre a Política Municipal Intersectorial de Atenção à População em Situação de Rua e dá outras providências**. Curitiba-PR, 2019.

CURITIBA. Fundação de Ação Social. **Plano Municipal de Educação Permanente 2023 - 2025**. Curitiba-PR. Disponível em <https://fas.curitiba.pr.gov.br/conteudo.aspx?idf=1213> acesso em 18 de setembro de 2025.

CURITIBA. Fundação de Ação Social. Portaria nº 468, de 02 de julho de 2025. **Altera a Portaria nº 444 de 09 de julho de 2024, que institui na Fundação de Ação Social (FAS), o Núcleo Municipal de Educação Permanente (NUMEP), define seus objetivos e sua composição.** Curitiba – PR, 2025.

CURITIBA. Fundação de Ação Social. Portaria nº 467, de 31 de julho de 2025. **Altera a Portaria nº 689 de 12 de novembro de 2024, que designa servidores para compor o Núcleo Municipal de Educação Permanente (NUMEP).** Curitiba – PR, 2025.

CURITIBA. Fundação de Ação Social. **Protocolo dos Centros de Referência de Assistência Social de Curitiba – CRAS.** Curitiba-PR, 2016.

CURITIBA. Instituto Municipal de Administração Pública – IMAP. **Portaria nº 28 de 25 de junho de 2024. Aprova o regulamento das Ações de Formação e Desenvolvimento Profissional da Escola de Administração Pública (EAP) do Município de Curitiba.** Curitiba, 2024.

CURITIBA. Tribunal de Contas do Estado do Paraná. **Programa de Avaliação de Contas Municipais de Governo (ProGov).** Disponível em: <https://www1.tce.pr.gov.br/conteudo/contas-municipais-de-governo/346525/area/251> Acesso em: 28/07/2025.

CURITIBA. **Plano Municipal Decenal pela Primeira Infância 2022-2032.** 2021. Disponível em: <https://mid-educacao.curitiba.pr.gov.br/2022/12/pdf/00395823.pdf>. Acesso em: 22/09/2025.

CURITIBA. **Plano de Governo Municipal 2025-2028** – Curitiba, PR. 2024. Disponível em <<https://www.transparencia.curitiba.pr.gov.br/conteudo/planogoverno.aspx>> Acesso em 02 setembro de 2025.

FERREIRA, S. S. **NOB-RH anotada e comentada** – Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Assistência Social, 2011.

MUNIZ, E. “Equipes de referência no SUAS e as responsabilidades dos trabalhadores”. In: **Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS: Uma contribuição Necessária.** Brasília: MDS, 2011. p. 87 a 121.