



MUNICÍPIO DE TOLEDO
Estado do Paraná
Secretaria de Assistência Social

PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO
PERMANENTE DO SUAS
TOLEDO - PR

TOLEDO - 2024



MUNICÍPIO DE TOLEDO
Estado do Paraná
Secretaria de Assistência Social

EQUIPE DE GESTÃO

Secretária Municipal de Assistência Social
Solange Silva dos Santos Fidelis

Departamento de Gestão do SUAS Municipal
Cíntia Regina Brun

Departamento de Vigilância Socioassistencial
Rachel Lucia Hech

Departamento de Proteção Social Básica
Camila Taiara Perachi

Departamento de Proteção Social Especial de Média Complexidade
Juliana Alves Máximo

Departamento de Proteção Social Especial de Alta Complexidade
Marília Borges Leite

Departamento de Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS
Jean Michell Fagundes Bispo

NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS - NEP/SUAS

Representante do Departamento de Gestão do SUAS
Cíntia Regina Brun

Representante do eixo de Proteção Social Básica
Carla Patrícia Radtke

Representante do eixo de Proteção Social Especial de Média Complexidade
Tatiana Stahl

Representante do eixo de Proteção Social Especial de Alta Complexidade
Juliana Garcia Morante Brita

Representante do Conselho Municipal de Assistência Social
Ana Clara Schneider



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

LISTA DE SIGLAS

ADS – Assistente em Desenvolvimento Social

APA – Associação Promocional e Assistencial de Toledo

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

CERTI – Centro de Revitalização da Terceira Idade

CFESS – Conselho Federal de Serviço Social

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CMAS – Conselho Municipal de Assistência Social

CNAS – Conselho Nacional de Assistência Social

CRAS – Centro de Referência de Assistência Social

CREAS – Centro de Referência Especializado de Assistência Social

EaD – Educação à Distância

GOV – Governamental

LGBT+ – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e outras orientações sexuais e identidades de gênero

LOA – Lei Orçamentária Anual

LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social

MEC – Ministério da Educação

MEI – Microempreendedor Individual

MP – Ministério Público

NÃO GOV – Não governamental

NEP/SUAS – Núcleo de Educação Permanente do SUAS

NOB/SUAS – Norma Operacional Básica do SUAS

NOB-RH/SUAS – Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS

OSC – Organização da Sociedade Civil

PAEFI – Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos

PAIF – Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família

PCD – Pessoa com Deficiência

PIA – Plano Individual de Atendimento

PNAS – Política Nacional de Assistência Social



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

PNEP/SUAS - Política Nacional de Educação Permanente do SUAS

PSB – Proteção Social Básica

PSE-AC – Proteção Social Especial de Alta Complexidade

PSE-MC – Proteção Social Especial de Média Complexidade

PSS – Processo Seletivo Simplificado

RH – Recursos Humanos

SCFV – Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos

SEDEF – Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social e Família

SEED – Secretaria de Estado da Educação

SEMIPI – Secretaria da Mulher, Igualdade Racial e Pessoa Idosa

SETI – Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior

SMAS – Secretaria Municipal de Assistência Social

SMDH – Secretaria de Políticas para Infância, Juventude, Mulher, Família e Desenvolvimento Humano

SUAS – Sistema Único de Assistência Social

UNIOESTE – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

VIJ – Vara da Infância e Juventude



MUNICÍPIO DE TOLEDO
Estado do Paraná
Secretaria de Assistência Social

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Trabalhadores do SUAS Toledo	23
Gráfico 2 - Trabalhadores do SUAS Toledo por gênero	24
Gráfico 3 - Trabalhadores do SUAS com deficiência	25
Gráfico 4 - Trabalhadores do SUAS por eixo de complexidade	26
Gráfico 5 - Trabalhadores do SUAS Toledo por função exercida	27
Gráfico 6 - Tipo de vínculo dos trabalhadores do SUAS	29
Gráfico 7 - Carga horária dos trabalhadores do SUAS	30
Gráfico 8 - Carga horária dos trabalhadores do SUAS	31
Gráfico 9 - Tempo de atuação no SUAS Toledo	33
Gráfico 10 - Tempo de atuação no SUAS - Trabalhadores Gov	34
Gráfico 11 - Local de atuação dos que responderam à pesquisa	38
Gráfico 12 - Função exercida dos que responderam à pesquisa	39
Gráfico 13 - Escolaridade dos que responderam à pesquisa	40
Gráfico 14 - Formação além da escolaridade requerida dos que responderam à pesquisa	40
Gráfico 15 - Hábito de compartilhar o conhecimento obtido dos que responderam à pesquisa	42
Gráfico 16 - Preferência quanto à modalidade para as ações de educação permanente	43
Gráfico 17 - Preferência quanto ao período das ações de educação permanente	43
Gráfico 18 - Temas prioritários dos/as trabalhadores/as - Geral	46
Gráfico 19 - Temas prioritários - GRUPO 1	48
Gráfico 20 - Temas prioritários - GRUPO 2	50
Gráfico 21 - Temas prioritários - GRUPO 3	52
Gráfico 22 - Temas prioritários - GRUPO 4	53



MUNICÍPIO DE TOLEDO
Estado do Paraná
Secretaria de Assistência Social

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Percursos Formativos estabelecidos pela PNEP/SUAS – 2013	12
Tabela 2 - Ações de Formação e Capacitação estabelecidas pela PNEP/SUAS - 2013.....	12
Tabela 3 - Previsão orçamentária para ações de educação permanente do SUAS	20
Tabela 4 - Avaliação da oferta de ações de capacitação no último ano	21
Tabela 5 - Avaliação da oferta de ações de formação no último ano	22
Tabela 6 - Temas preestabelecidos para classificação de prioridades pelos/as trabalhadores/as	44
Tabela 7 - Temas prioritários para os/as trabalhadores/as do SUAS - GERAL	47
Tabela 8 - Agrupamento dos trabalhadores do SUAS para análise das necessidades.....	48
Tabela 9 - Representação dos temas prioritários para os/as trabalhadores/as do GRUPO 1	49
Tabela 10 - Representação dos temas prioritários para os/as trabalhadores/as do GRUPO 2	51
Tabela 11 - Representação dos temas prioritários para os/as trabalhadores/as do GRUPO 3	52
Tabela 12 - Representação dos temas prioritários para os/as trabalhadores/as do GRUPO 3	54
Tabela 13 - Sugestões recebidas em questão aberta no formulário	55



MUNICÍPIO DE TOLEDO
Estado do Paraná
Secretaria de Assistência Social

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	7
2. A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS.....	9
2.1. PERCURSOS FORMATIVOS	11
2.2. AÇÕES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO	12
2.3. CERTIFICAÇÃO	14
3. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	15
3.1. A EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS EM TOLEDO-PR.....	15
3.2. PERFIL DOS/AS TRABALHADORES/AS DO SUAS DE TOLEDO-PR.....	23
3.3. NECESSIDADES DOS/AS TRABALHADORES/AS DO SUAS DE TOLEDO-PR.....	36
4. METAS DO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS DE TOLEDO-PR.....	58
5. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	61
6. REFERÊNCIAS	62



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

1. APRESENTAÇÃO

Amparado fundamentalmente na LOAS - Lei Orgânica de Assistência Social, o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) é um sistema público, descentralizado e participativo, planejado e executado pelos governos federais, estaduais, do Distrito Federal e municipais, em parceria com a sociedade civil, que visa garantir a proteção social aos cidadãos e tem papel fundamental na promoção do bem-estar coletivo e garantia de direitos sociais.

A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS, aprovada em 2013, responde ao anseio coletivo pela necessidade de desprecarização do trabalho e de compromisso com a profissionalização daqueles que trabalham na Assistência Social no país, de modo a consolidar de vez o rompimento com as práticas assistencialistas, paternalistas, baseadas na caridade e voluntariado já experienciados anteriormente.

Este Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS é parte complementar e imprescindível à implementação da PNEP/SUAS e objetivos da LOAS, tendo o propósito de promover, em âmbito municipal, as ações necessárias para que todos os atores envolvidos direta e indiretamente com o atendimento à população usuária do SUAS estejam qualificados para enfrentar os desafios da assistência social em todas as suas complexidades,

Para além do arcabouço legal que o precede, o Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS vem de encontro à demanda dos/das trabalhadores/as, gestores/as, conselheiros/as e usuários/as da Política de Assistência Social expressa ao longo dos anos através de proposições que se tornaram deliberações coletivas relacionadas ao tema durante as Conferências Municipais de Assistência Social.

Este Plano Municipal se destina, portanto, a todos os/as trabalhadores/as do SUAS que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores/as e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades.

Ao instituir regulamentarmente este instrumento, busca-se a interseção entre a formação teórica e a prática cotidiana, sobretudo valorizando a troca de saberes e a construção coletiva do conhecimento. O Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS almeja ser uma ferramenta que demarque também à nível municipal o compromisso com o processo de qualificação dos que executam o SUAS, e, ao fazê-lo, colaborar com o aprimoramento dos



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

serviços prestados à população, com o fortalecimento da rede socioassistencial e com a efetividade da política pública de Assistência Social.

Construído por trabalhadores/as do SUAS, este Plano Municipal traz em seu conteúdo, além da fundamentação teórico metodológica que lhe proporcionou norte, o diagnóstico situacional quanto às ações de Educação Permanente no âmbito do SUAS no Município de Toledo até o momento da sua elaboração, como também o diagnóstico de perfil e necessidades dos trabalhadores/as do SUAS, para, então, apresentar as diretrizes sinalizadas como estratégias para a efetiva implementação, concluindo-se com as devidas ações para monitoramento e avaliação.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

2. A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS

À luz da Constituição Federal de 1988 e da LOAS - Lei Orgânica de Assistência Social (Lei Nº 8.742 de 07 de dezembro de 1993) a Assistência Social, antes caracterizada por ações assistencialistas fundadas na caridade, na benesse e no voluntariado, foi elevada ao estatuto de política pública integrante da Seguridade Social e, portanto, passou a constituir-se como um direito do cidadão e dever do Estado.

A operacionalização da Assistência Social foi definida pela Política Nacional de Assistência Social (PNAS/2004), pela Norma Operacional Básica do SUAS (NOB/SUAS/2005) posteriormente atualizada pela NOB/SUAS/2012, pela Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS/2006) e Resolução do Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) nº 109, de 11 de novembro de 2009, que aprova a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais. Esse marco normativo consolidou a Assistência Social como um sistema participativo e descentralizado, estruturado por uma rede socioassistencial que reúne órgãos públicos e entidades sociais. Por meio dessa rede, são oferecidos serviços, benefícios, programas, projetos e benefícios, visando a proteção social e o atendimento das necessidades básicas da população.

Em Brasil (2013) vê-se que este novo conjunto de procedimentos ligados ao planejamento, financiamento, gestão, execução, monitoramento, avaliação e controle social ligadas à Política de Assistência Social que se constituía, exigiram a incorporação de novos saberes e competências, o que impôs a necessidade de um trabalho articulado e qualificado, unindo uma grande variedade de profissionais de diferentes graus de formação escolar, atuando nas três esferas de governo. Ao passo em que se aperfeiçoaram os processos de gestão, financiamento e execução, a necessidade de elaboração e implementação de uma política de educação continuada e permanente tornava-se mais urgente e imperativa. Uma série de debates a nível de país sucederam-se para dar conta desta demanda que estava posta, pauta reafirmada pelas Conferências Municipais, Estaduais e Nacionais e pelo Plano Decenal da Assistência Social de 2005.

Ante às exigências do novo contexto, a LOAS - Lei nº 8.742/1993, quando em redação atualizada pela Lei nº 12.435/2011 teve inserido no Art. 6º dentre seus objetivos estruturantes a implementação da Gestão do Trabalho e da Educação Permanente, mostrando-se refletido



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

nesta lei federal a necessidade de desprecarização do trabalho e de compromisso com a profissionalização daqueles que trabalham na Assistência Social no país, o que repercute fortemente na melhoria contínua da qualidade da oferta e do provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais.

Instituída pela Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013, a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PNEP/SUAS), materializa, portanto, as deliberações das inúmeras conferências sobre o tema, trazendo a gestão do trabalho para o centro da agenda política das instâncias do SUAS.

A NOB-RH/SUAS já apontava, anteriormente, 16 diretrizes para uma política nacional de capacitações, as quais foram base para a formulação da PNEP/SUAS. Merecem destaque no respectivo documento as definições de competência de coordenação e financiamento à cargo do Governo Federal, Estadual e Distrito Federal; que gestores municipais devem liberar os técnicos para atividades de capacitação sem prejuízo dos recebimentos e com as despesas correspondentes de participação; que a capacitação dos/as trabalhadores/as deve produzir conhecimentos a serem direcionados ao desenvolvimento de habilidades e capacidades técnicas e gerenciais, ao efetivo exercício do controle social e ao empoderamento dos/as usuários/as da política; que a capacitação no âmbito do SUAS deve destinar-se a todos os atores da área da Assistência Social – gestores/as, trabalhadores/as, técnicos/as e administrativos, dos setores governamentais e não governamentais integrantes da rede socioassistencial, e conselheiros; que a capacitação no âmbito do SUAS deve incentivar a produção e publicação pelos/as trabalhadores/as da Assistência Social de artigos e monografias sobre a Política de Assistência Social, dentre outras diretrizes (Brasil, 2011).

Neste viés, uma vez instituída, a PNEP/SUAS tem como público alvo os/as trabalhadores/as do SUAS com ensino fundamental, médio e superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores/as e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades. Registra como seu objetivo geral institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da educação permanente, estabelecendo suas diretrizes e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação (Brasil, 2013).



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

É imperativo apresentar o que se concebe por Educação Permanente no âmbito do SUAS. Transcrevemos aqui o conceito previsto na NOB-RH/SUAS:

EDUCAÇÃO PERMANENTE: constitui-se no processo de permanente aquisição de informações pelo trabalhador, de todo e qualquer conhecimento, por meio de escolarização formal ou não formal, de vivências, de experiências laborais e emocionais, no âmbito institucional ou fora dele. Compreende a formação profissional, a qualificação, a requalificação, a especialização, o aperfeiçoamento e a atualização. Tem o objetivo de melhorar e ampliar a capacidade laboral do trabalhador, em função de suas necessidades individuais, da equipe de trabalho e da instituição em que trabalha, das necessidades dos usuários e da demanda social. (BRASIL, 2011, p. 99).

Complementar a esta compreensão, a definição concebida pela PNEP/SUAS é:

Entende-se por Educação Permanente o processo contínuo de atualização e renovação de conceitos, práticas e atitudes profissionais das equipes de trabalho e diferentes agrupamentos, a partir do movimento histórico, da afirmação de valores e princípios e do contato com novos aportes teóricos, metodológicos, científicos e tecnológicos disponíveis. (BRASIL, 2013, p. 34)

2.1. PERCURSOS FORMATIVOS

A NOB-RH/SUAS já havia previsto em 2006 que a Política Nacional de Educação Permanente deve estar estruturada segundo uma lógica de patamares formativos progressivos: capacitação introdutória, atualização, aperfeiçoamento, especialização e mestrado profissional. Esta concepção parte do reconhecimento da dimensão processual do aprendizado, assim como a gradativa consolidação dos saberes necessários para enfrentar os desafios cotidianos na perspectiva de qualificar a oferta e consolidar o direito socioassistencial.

Nesta perspectiva, a PNEP/SUAS, em 2013, apresenta o conceito de Percurso Formativo, o qual corresponde ao conceito de trilha de aprendizagem. Esse conceito evidencia uma forma de desenvolvimento de competências profissionais na qual o percurso ou trilha construída pelo participante para o seu desenvolvimento profissional resultam, de um lado, das suas próprias conveniências, necessidades e aspirações profissionais; e de outro lado, das necessidades da organização na qual trabalha, da avaliação do seu desempenho na realização da função e das atividades que lhes são incumbidas, das competências que já possui e das que necessita desenvolver.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

A PNEP/SUAS define três diferentes categorias a partir das quais o trabalho no SUAS é alocado e mobilizado. Sendo assim, propõe que as ações de formação e capacitação deverão ser organizadas em torno de Percursos Formativos para estes grupos, assim denominados:

Tabela 1 - Percursos Formativos estabelecidos pela PNEP/SUAS – 2013

Percorso Formativo	A quem se destina
a) Percorso Formativo: Gestão do SUAS	Este Percorso Formativo engloba as diferentes ações de formação e capacitação destinadas à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de gestão do SUAS, em consonância às normativas vigentes.
b) Percorso Formativo: Provisionamento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Este Percorso Formativo inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de provisionamento de serviços e benefícios, relacionadas às: a) competências individuais relacionadas ao desempenho da função e atribuição laboral que cada profissional desempenha no quadro das Equipes de Referência ou nas atividades de apoio finalístico a estas; b) relacionadas à articulação e combinação sinérgica dessas competências individuais para a resolução de problemas e a consecução de objetivos comuns às equipes.
c) Percorso Formativo: Controle Social do SUAS	Este Percorso Formativo inclui as diferentes ações de formação e capacitação destinadas especificamente à geração, manutenção e desenvolvimento de competências aplicadas especificamente ao desenvolvimento da função de controle social do SUAS.

Fonte: Política Nacional de Educação Permanente. Brasília, 2013, P. 42-43.

2.2. AÇÕES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

Integrando cada um dos Percursos Formativos descritos pelo item 2.1, a PNEP/SUAS admite a concepção, oferta e realização dos seguintes tipos de ação de formação e capacitação, aos quais também se agregou a informação de quem compete ofertar, no âmbito interfederativo:

Tabela 2 - Ações de Formação e Capacitação estabelecidas pela PNEP/SUAS - 2013

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	Capacitação Introdutória	Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação com carga horária entre 20 e 40 horas/aula de duração, que tenham por finalidade promover o nivelamento de competências basilares ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas. As ações assim compreendidas, poderão ser destinadas a trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação.
	Capacitação de Atualização	Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de capacitação com carga horária entre 40 e 100 horas/aula de duração, as quais tenham por finalidade atualizar e

12



MUNICÍPIO DE TOLEDO
Estado do Paraná
Secretaria de Assistência Social

	Compete à: Município Estado União	manter as competências necessárias ao desenvolvimento comum das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas. As Capacitações de Atualização poderão ser destinadas a trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação.
	Supervisão Técnica Compete à: Município Estado União	Sob essa denominação poderão ser concebidas e realizadas ações de capacitação em serviço, que tenham por finalidade apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções de gestão do SUAS e de provimento de serviços e benefícios socioassistenciais. A Supervisão Técnica, especialmente voltada para as equipes ou grupos de trabalho, deverá reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilharem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Deverá ser realizada por meio da mobilização e participação dos gestores e das equipes de trabalho para estudo e reflexão acerca de questões ou problemas relacionados aos processos de trabalho e práticas profissionais, visando à formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas e questões motivadoras.
AÇÕES DE FORMAÇÃO (Obedecem às determinações legais do Ministério da Educação - MEC)	Formação técnica de nível médio Não definida a competência	Ação de formação de longa duração, com carga horária mínima de 1.800 horas/aula, dirigida especificamente para os trabalhadores de nível médio, com a finalidade de qualificá-los nas competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das atividades de apoio ao provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Esse processo de qualificação profissional deve promover, além do estudo dos conhecimentos necessários, a reflexão quanto às atitudes adequadas à garantia dos direitos socioassistenciais dos usuários e a aquisição de habilidades relacionadas a métodos e técnicas relacionados com o desempenho das atividades de orientação social no SUAS.
	Aperfeiçoamento Compete à: Município Estado União	Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de formação com carga horária de 180 horas/aula de duração, as quais são destinadas, exclusivamente, a trabalhadores e conselheiros, portadores de diploma de Graduação e que têm por finalidade gerar, aprimorar e aperfeiçoar as competências necessárias e essenciais ao desenvolvimento das três funções do trabalho no SUAS ou ao desenvolvimento específico de cada uma delas.
	Especialização Compete à: Estado União	Sob essa denominação poderão ser concebidas, ofertadas e realizadas ações de formação com carga horária mínima de 360 horas/aula de duração, com a finalidade de permitir o aprofundamento dos profissionais e a elaboração de pesquisas em uma área específica do 46 conhecimento, assim como a geração de novas competências para o SUAS. Esse tipo de formação destina-se exclusivamente a trabalhadores e conselheiros portadores de diploma de Ensino Superior.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

	Mestrado Compete à: União	Ação de formação de longa duração (cerca de 2 anos de curso) que tem por finalidade a realização de estudos aprofundados e a elaboração de pesquisas direcionadas a investigar e a responder a questões e problemáticas que digam respeito ao cotidiano e aos desafios do trabalho e da intervenção profissional no SUAS. Esse tipo de formação destina-se exclusivamente a trabalhadores e conselheiros portadores de diploma de Ensino Superior.
--	--	--

Fonte: Política Nacional de Educação Permanente. Brasília, 2013, p. 43-46.

2.3. CERTIFICAÇÃO

Item a parte que merece destaque é para a Certificação das ações de formação e capacitação ofertadas, sob olhar da Política Nacional de Educação Permanente para o trabalhador/a do SUAS.

Conforme estabelecido na PNEP/SUAS “indica-se aos órgãos gestores do SUAS que todas as ações de capacitação e formação, pelas quais tenha passado o público dessa política devem gerar a respectiva certificação para os participantes” (BRASIL, 2013, p. 46-47).

Indica o documento norteador, ainda, que os Percursos Formativos trilhados pelo trabalhador/a devem ser considerados em sua progressão funcional, que devem ser acompanhados e registrados desde o seu ingresso no SUAS. Tal acompanhamento permitirá também avaliar o impacto desses Percursos Formativos sobre a qualificação e a progressão funcional dos/as trabalhadores/as, bem como sobre a mudança qualitativa dos seus processos de trabalho e práticas profissionais.

Também prevê a PNEP/SUAS que devem ser considerados válidos para todos os motivos que se fizerem necessários, os certificados emitidos pelas instituições de ensino que compõem a Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS. Os certificados que não estejam de acordo com os critérios acima especificados deverão ser submetidos a um processo específico de validação por parte dos Núcleos de Educação Permanente do SUAS. Processo no qual será analisada a compatibilidade da qualificação que se pretende validar com alguma das ações de formação e capacitação, ofertadas pelas instituições da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS. A análise deverá resultar em julgamento conclusivo de tal compatibilidade em relação: a) aos aspectos didático-pedagógicos; b) ao conteúdo trabalhado; e c) às competências desenvolvidas.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

3. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Como prerrogativa da PNEP/SUAS, a Educação Permanente no SUAS é pautada em um modelo democrático e participativo. A construção deste Plano Municipal de Educação Permanente tem interesse primeiro no conhecimento da realidade existente, para, posteriormente, traçar suas diretrizes.

Passada a exposição das normativas que o legitimam, passemos à análise do diagnóstico situacional que permitirá uma análise desta realidade. Este diagnóstico está composto de modo a apresentar, primeiro, como são desenvolvidas as ações de educação permanente no Município de Toledo-PR até o momento presente, seguido do detalhamento do perfil dos/as trabalhadores/as que atuam no SUAS Toledo, concluindo-se com exposição das necessidades e demandas desses/as trabalhadores/as.

3.1. A EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS EM TOLEDO-PR

Em âmbito municipal a Política de Assistência Social foi regulamentada pela Lei nº 2.003, de 16 de julho de 2009, atualizada pela Lei nº 2.392 de 8 de março de 2022 que dispõe sobre o SUAS municipal, sendo a educação permanente mencionada tanto nos objetivos da política de que trata o Art. 3º, quanto nas responsabilidades de que trata o Art. 15. Paralelamente, a educação permanente do SUAS também consta no Plano Plurianual e Plano Municipal de Assistência Social 2022-2025.

A Portaria nº 136, de 23 de fevereiro de 2023 (Anexo I) instituiu o Núcleo de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Toledo (NEP/SUAS), instância colegiada, responsável por contribuir com o planejamento e implementação de ações de formação e capacitação no âmbito da Secretaria Municipal de Assistência Social de Toledo (SMAS), nos moldes do que orienta a Resolução CNAS nº 04/2013 ao regulamentar a PNEP/SUAS. O NEP/SUAS Toledo conduziu os trabalhos e colaborou diretamente para a construção deste Plano Municipal de Educação Permanente.

No âmbito governamental a educação permanente dos/as trabalhadores/as do SUAS segue o regramento dos demais servidores públicos regulamentada através da Lei Nº 1.822, de



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

5 de maio de 1999, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Toledo, com a garantia da qualificação profissional pautada em seu Art. 101 que aqui transcrevemos:

Art. 101 - A qualificação profissional dos servidores deverá resultar de programas de formação inicial, de aperfeiçoamento e de especialização, compatíveis com a natureza e as exigências das respectivas carreiras, de sua habilitação e aptidão, tendo por objetivos:

I - Na formação inicial, a preparação para o exercício das atribuições dos cargos iniciais das carreiras, propiciando conhecimentos, métodos, comportamentos, técnicas e habilidades adequadas;

II - No aperfeiçoamento, a habilitação para o desempenho eficiente das atribuições inerentes ao seu cargo atual;

III - na especialização, a preparação para o exercício de funções de natureza técnica, de direção e de assessoramento.

Parágrafo único - O Poder Executivo regulamentará, através de decreto, os procedimentos necessários à qualificação profissional, de modo a proporcionar a todos os servidores, sem exceção, o acesso à mesma. (Lei Nº 1.822, de 5 de maio de 1999).

A qualificação profissional é, por sua vez, uma das formas de avanço na carreira dos servidores públicos municipais previstas pelo Plano de Cargos e Vencimentos de que trata a Lei Nº 1.821, de 27 de abril de 1999, no Capítulo IV - Do avanço funcional, Art. 9º: “O servidor avançará na carreira através de: I – promoção¹; II – progressão²; III – ascensão³” (p. 02). A modalidade de progressão, especificamente, abrange três distintas possibilidades de obtenção: seja por mérito, seja por titulação, seja por qualificação, sendo esta última alcançada através de realização de cursos na área de atuação, que para servidores do quadro geral⁴ atinge-se comprovando cento e oitenta horas de cursos para avançar uma referência no padrão, fazendo jus à respectiva progressão somente após a conclusão do estágio probatório.

Também é pertinente citar aqui, de forma breve, a existência do Decreto Nº 906, de 3 de junho de 2016, que regulamenta os dispositivos supracitados do Plano de Cargos e Vencimentos, exclusivamente relativos à progressão por qualificação dos servidores públicos municipais.

¹ Lei Nº 1.821, de 27 de abril de 1999, Art. 10 – Promoção é a passagem de servidor do quadro geral de uma classe para outra, dentro da mesma carreira, mediante processo seletivo interno.

² Lei Nº 1.821, de 27 de abril de 1999, Art. 11 – Progressão é a passagem do servidor de uma referência para outra, dentro do mesmo padrão.

³ Lei Nº 1.821, de 27 de abril de 1999, Art. 13 – A ascensão consiste na passagem do servidor, por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, de um cargo para outro.

⁴ Há critérios distintos para servidores do quadro geral e servidores do quadro do magistério. Trabalhadores do SUAS enquadram-se todos no rol do quadro geral.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Criada pela Lei nº 2.041, de 7 de outubro de 2010, à Escola de Administração Pública (popularmente conhecida como Escola de Governo) cabe o gerenciamento e a coordenação das ações de capacitação permanente dos servidores públicos municipais, estando dentre seus objetivos promover o aperfeiçoamento contínuo do servidor público municipal e capacitá-lo profissionalmente para um exercício eficaz de suas tarefas individuais, garantir cursos e outros eventos de capacitação, cujos conteúdos programáticos sejam compatíveis com o cargo ou função ocupados pelo servidor, identificar as necessidades de capacitação de todas as áreas da administração municipal, promover a articulação e o intercâmbio entre os órgãos e entidades da administração pública municipal com instituições nacionais e estrangeiras e/ou parceria intermunicipais, e, ainda, definir quais são os cursos válidos para a progressão na carreira dos servidores.

As legislações não cumprem na íntegra o que almejam, ficando aquém da qualificação profissional através de diferentes níveis e exigências das respectivas carreiras, como propunha o Art. 101 do Estatuto do Servidor Público, já citado, e quanto ao parágrafo único do mesmo artigo, existem mecanismos para proporcionar a qualificação profissional a todos os servidores públicos municipais, sem exceção, porém estes a receberão em maiores ou menores oportunidades a depender do cargo.

Complementa-se que a maioria das ações de qualificação profissional têm ficado sob responsabilidade das secretarias de origem que, através de metodologias criadas internamente identificam a demanda e elaboram os próprios projetos de capacitação pertinentes ao Serviço/grupo de trabalhadores/as que será capacitado, como também responsabilizam-se por cronograma, contato e agendamento com profissionais facilitadores, custeio do lanche e materiais necessários, e submete o projeto, por fim, à aprovação da Escola de Administração Pública, uma vez que a execução também fica a cargo da secretaria de origem. O fato de ser aprovado pela Escola de Administração Pública garante a certificação nos moldes do Decreto Nº 906, de 3 de junho de 2016, válida para a progressão.

Importa mencionar que no modelo atual a aprovação dos projetos é realizada pelo Conselho Superior da Escola de Administração Pública⁵ e, por vezes, se faz necessário

⁵ Composto por: Secretário/a de Recursos Humanos, Diretor/a do Departamento de Gestão de Pessoal da Secretaria de Recursos Humanos - SRH; Diretor/a do Departamento Administrativo da SRH; Representante da Secretaria de Planejamento, Habitação e Urbanismo; Representante da Secretaria da Fazenda e Captação de Recursos;



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

explicações adicionais quanto à justificativa dos projetos pois, apesar de fundamentados nas diretrizes nacionais do SUAS, frequentemente há indagações referente à pertinência de recorrência de temas ou de capacitações que visem a atualização de uma temática visto que os profissionais que compõe a comissão não são da área e, por sua vez, não possuem competência para avaliar as especificidades e necessidades dos/as trabalhadores/as do SUAS. Desta forma, uma resolução possível para esta questão é garantir a autonomia do NEP/SUAS no que se refere ao planejamento, aprovação, execução e certificação das próprias ações no âmbito da educação permanente do SUAS.

Quanto às unidades da rede socioassistencial não governamental, representada pelas Organizações da Sociedade Civil - OSC sem fins lucrativos, estas são responsáveis por suas próprias capacitações, elaborando seus próprios processos formativos conforme necessidades identificadas para aprimoramento do atendimento ao seu público alvo. É lhes estendido convite para participação nas formações possíveis desenvolvidas pelo poder público municipal, com vagas delimitadas, quando converge com temas de interesse mútuo. Vale a contextualização de que, no âmbito municipal, a maior proporção de ações formativas é em relação ao público criança e adolescente por ser temática transversal à diversas políticas públicas e, portanto, haver a maior oferta de palestras, seminários, capacitações, e daí a oferta também maior às OSCs que executam o SCFV para crianças e adolescentes, havendo escassas atividades ofertadas para as OSCs cujo público alvo sejam pessoas com deficiência ou idosas.

Com o objetivo de retratar o panorama das atividades de qualificação profissional ofertadas aos trabalhadores/as do SUAS do Município de Toledo (governamentais e não governamentais), o NEP/SUAS realizou um levantamento junto aos dados de cada unidade da rede socioassistencial através do Relatório Descritivo de 2023, visando ter como base um ano já concluído (lista completa disponível no Anexo II).

Diante das informações coletadas obtivemos que em 2023 houve participação dos/as trabalhadores/as do SUAS em 37 capacitações/cursos/seminários/palestras que abrangemos no termo macro concebido pela PNEP/SUAS de *ações de capacitação*.

Destas, 70% (26) foram ofertadas pelo próprio poder público municipal através das secretarias do município, principalmente pela Secretaria Municipal de Assistência Social

Representante da Controladoria de Controle Interno e Representante da Assessoria Jurídica, estabelecido pela Portaria nº 218/2021 alterada pela Portaria nº 516/2022.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

(SMAS) e Secretaria de Políticas para Infância, Juventude, Mulher, Família e Desenvolvimento Humano (SMDH), somando aproximadamente 320 horas de atividades de capacitação. Dentre as temáticas trabalhadas podemos ressaltar o enfrentamento às violências e capacitações específicas referente aos Serviços e à Política de Assistência Social, mostrando que os temas vêm de encontro com as demandas e a realidade do atendimento.

Das 11 ações de capacitação promovidas por agentes externos, o que contabilizou 30% do total, observou-se que foram realizadas em especial pelas Organizações da Sociedade Civil sem fins lucrativos para atender suas demandas internas, tendo havido a disponibilização de vagas também para trabalhadores/as governamentais em algumas delas. Além disso, identificou-se parcerias em ações promovidas por outros órgãos, a exemplo da UNIOESTE, da Secretaria de Estado da Educação - SEED, da Secretaria da Mulher, Igualdade Racial e Pessoa Idosa - SEMIPI, da Escola de Gestão do Paraná e do Conselho Federal de Serviço Social - CFESS, como também participação em eventos ocorridos em outros municípios.

Destaca-se ainda observado que as ações de capacitação ocorreram, em sua maioria, durante o horário de trabalho, o que facilita o acesso a elas. Ainda, observa-se que as ações de capacitação atingiram a diversidade de profissionais, desde o nível de escolaridade fundamental até ensino superior, entretanto, há uma prevalência dos profissionais nos cargos técnicos de ensino superior (assistentes sociais e psicólogos).

No que se refere aos níveis de complexidade da Política de Assistência Social, no ano de 2023 as ações contemplaram aos 3 níveis (Proteção Social Básica, Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade), contando com participação de profissionais de todos os níveis também nas capacitações introdutórias sobre a Política de Assistência Social e naquelas que tinham temas de interesse geral.

É imperativo fazer o recorte, neste diagnóstico, de especificidade quanto às ações de capacitação que envolvem os/as trabalhadores/as lotados na Alta Complexidade. É garantida a oferta anual de capacitação, entretanto, pela natureza ininterrupta do trabalho nas unidades de Acolhimento Institucional que possuem atendimento 24h escalonados em jornadas 12h x 36h, a participação nas capacitações é por adesão, em caráter não obrigatório, no período de folga do/a trabalhador/a. Para não comprometer o atendimento nos Serviços, a metodologia utilizada consiste em oferta da mesma formação em módulos duplicados, ou seja, conteúdo idêntico ofertado em dia par e em dia ímpar, de modo a todos/as os/as trabalhadores/as terem a



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

possibilidade de participação. Cita-se que, no ano de 2024, em um determinado contexto que demandou de capacitação específica às atribuições dos Cuidadores Sociais, adotou-se como estratégia para a efetiva participação destes o pagamento de Horas Extra, e, ainda assim, avaliou-se em êxito.

Ainda em relação à carga horária, outro ponto expressivamente delicado é quanto aos técnicos de nível superior que têm jornada de 6h/dia e 30h/semanais, assistentes sociais e psicólogos, aos quais não é permitida atualmente troca de horário para participação em atividades formativas, sendo a ida do servidor em turno contrário ou horário que extrapole à rotina/jornada habitual, por adesão. Devido ao cumprimento da jornada horária que varia muito entre os diversos profissionais e Serviços, quando desenvolvidas ações de capacitação pela SMAS opta-se por realizá-las em cronogramas alternados, ora pela manhã, ora à tarde, de modo a não privilegiar nenhum trabalhador/a em relação à organização de rotina. A consequência disso, entretanto, é que alguns trabalhadores/as não conseguem usufruir da atividade na totalidade pela indisponibilidade de comparecer ou permanecer em horário diverso da sua jornada.

Aspecto também importante a ser considerado é a previsão orçamentária para ações de educação permanente da Política de Assistência Social municipal. Vemos a seguir uma demonstração histórica dos valores destinados na Lei Orçamentária Anual - LOA dos exercícios 2019 a 2025:

Tabela 3 - Previsão orçamentária para ações de educação permanente do SUAS

LOA DE REFERÊNCIA	VALOR DESTINADO PARA AÇÕES DE EDUCAÇÃO PERMANENTE
LOA 2019	R\$ 10.400,00
LOA 2020	R\$ 10.800,00
LOA 2021	R\$ 10.040,00
LOA 2022	R\$ 52.110,00
LOA 2023	R\$ 26.530,00
LOA 2024	R\$ 2.400,00
LOA 2025*	R\$ 26.800,00

*Projeto de Lei Orçamentária ainda em tramitação pela Câmara quando a informação foi repassada.

Fonte: Departamento de Gestão Financeira e Orçamentária do SUAS. Nov./2024.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Este projeto/atividade que compõe o orçamento da SMAS engloba um rol de diferentes ações a serem custeadas no âmbito da qualificação profissional, a exemplo de serviços de terceiros pessoa física (palestrantes), serviços de terceiros pessoa jurídica (cursos, treinamentos, oficinas e congêneres), aquisição de materiais de consumo (apostilas, livros), pagamento de despesas de locomoção (passagens, combustível), pagamento de diárias (hospedagem e alimentação), adiantamento para custeio de alimentação, ressarcimento de despesas relacionadas ao projeto/atividade, e outros (inscrições, taxas).

Esclarece-se, que a previsão orçamentária se refere ao planejamento financeiro baseado numa estimativa de receitas para o ano seguinte, que não necessariamente se materializa. Sendo construída baseada em projeções, metas e necessidades específicas, a LOA serve como um teto de despesas para a administração pública, sendo assim, o não recebimento do total de receitas previstas e a necessidade de redistribuição de recursos entre contas para atendimento às demandas prioritárias podem levar à não execução na totalidade do que se previu.

Conclui-se este capítulo analisando o que já é desenvolvido pelo Município de Toledo - PR em relação à educação permanente, no que tange às responsabilidades que lhe cabem frente às atribuições estabelecidas para os entes federados pela PNEP/SUAS de 2013, mencionadas anteriormente pelo item 2.2:

Tabela 4 - Avaliação da oferta de ações de capacitação no último ano

PERCURSOS FORMATIVOS	AÇÕES DE CAPACITAÇÃO	STATUS	COMPETÊNCIA
Percurso Formativo: Gestão do SUAS	Capacitação Introdutória	Não ofertado	MUNICÍPIO ESTADO UNIÃO
	Capacitação de Atualização	Não ofertado	
	Supervisão Técnica	Não ofertado	
Percurso Formativo: Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais	Capacitação Introdutória	Sim, pelo município	MUNICÍPIO ESTADO UNIÃO
	Capacitação de Atualização	Parcialmente, pelo município (nem todos os Serviços contemplados)	
	Supervisão Técnica	Sim, pelo município (sem certificação)	
Percurso Formativo: Controle Social do SUAS	Capacitação Introdutória	Sim, pelo município	MUNICÍPIO ESTADO UNIÃO
	Capacitação de Atualização	Não ofertado	

Fonte: NEP/SUAS. Nov./2024.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Tabela 5 - Avaliação da oferta de ações de formação no último ano

AÇÕES DE FORMAÇÃO	STATUS	COMPETÊNCIA
Formação técnica de nível médio (1.800h/aula)	Não ofertado	Não definida a competência na PNEP/SUAS
Cursos de aperfeiçoamento (180h/aula)	Não ofertado	MUNICÍPIO ESTADO UNIÃO
Cursos de Especialização (mínimo de 360h/aula)	Sim, pelo Estado (com tema muito específico e vagas limitadas)	ESTADO UNIÃO
Mestrado (longa duração - cerca de 2 anos)	Não ofertado	UNIÃO

Fonte: NEP/SUAS. Nov./2024.

Em síntese, analisa-se que dentre as competências interfederativas descritas na PNEP/SUAS, o Município tem cumprido, embora não na totalidade, com as ofertas que lhes cabe.

Quanto às ações de capacitação, visto pela Tabela 4, temos que é ofertado pelo Município os Percursos Formativos de Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais e do Controle Social no SUAS, não havendo a existência de promoção de ações de capacitação para funções de Gestão do SUAS, especificamente, para a qual se faz necessária implementação, principalmente se analisarmos a complexidade dos Serviços no contexto atual e que a profissionalização do SUAS depende não apenas da boa execução mas também a adequada condução e organização dos Serviços tipificados.

Ainda no que se refere à Tabela 4, em relação ao Curso Formativo do Provimento de Serviços e Benefícios, embora o Município tenha avançado com a garantia de capacitação introdutória, no que diz respeito à capacitação de Atualização ainda não são todos os Serviços que a recebem, restringindo-se esta oferta de forma fixa anualmente aos SCFVs e Serviços de Acolhimento Institucional governamentais. Em relação à Supervisão Técnica, há ações condizentes ao descrito pela PNEP/SUAS em todos os eixos de complexidade, no âmbito governamental, porém sem a garantia da certificação para estes momentos de rico diálogo e construção de conhecimento coletivo.

Quanto às ações de formação, visto pela Tabela 5, o que compete ao Município são os cursos na modalidade Aperfeiçoamento, até o momento não ofertados. Em relação aos Cursos de Especialização, no ano de 2024 houve oferta de um curso de Pós – Graduação *lato sensu* em



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

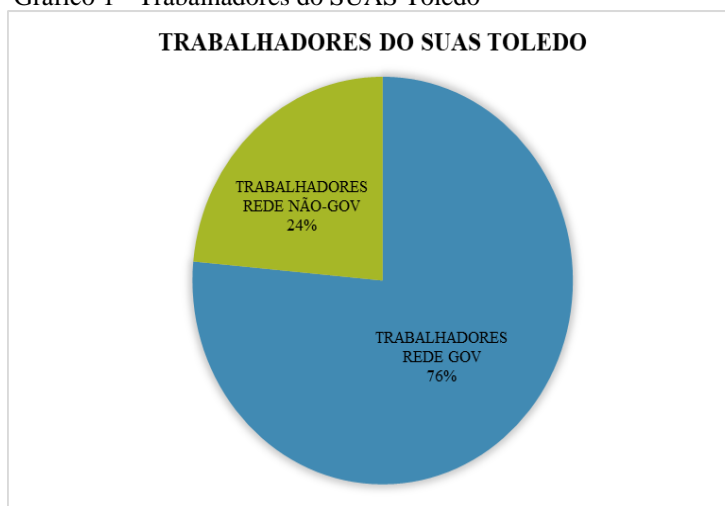
Medidas Socioeducativas (EaD), ofertado pela Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social e Família (SEDEF) em parceria com a Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (SETI), cujo edital foi lançado através da Resolução nº 002/2024-SEDEF com número de vagas limitado, para o qual dois servidores dos CREAS do Município de Toledo estão matriculados e participando. Quanto à formação em nível de Mestrado que compete oferta apenas à União desconhece-se a oferta nos últimos anos.

3.2. PERFIL DOS/AS TRABALHADORES/AS DO SUAS DE TOLEDO-PR

Para conhecer o perfil dos/as trabalhadores/as do SUAS foram extraídas informações da base de dados do Departamento de Gestão do SUAS Municipal em relação ao quadro de recursos humanos existente, tendo como referência o mês de outubro de 2024.

No momento desta construção o SUAS de Toledo estava composto por 501 trabalhadores/as, distribuídos em 28 unidades da rede socioassistencial governamental e privada, sem fins lucrativos, que atuam em conjunto para atender às necessidades da população em situação de vulnerabilidade social.

Gráfico 1 - Trabalhadores do SUAS Toledo



Fonte: Departamento de Gestão do SUAS Municipal. Out./2024.

Conforme se apresenta no Gráfico 1, a maior parte destes trabalhadores/as está distribuída em unidades da rede governamental representando 76% da totalidade com seus 384



MUNICÍPIO DE TOLEDO

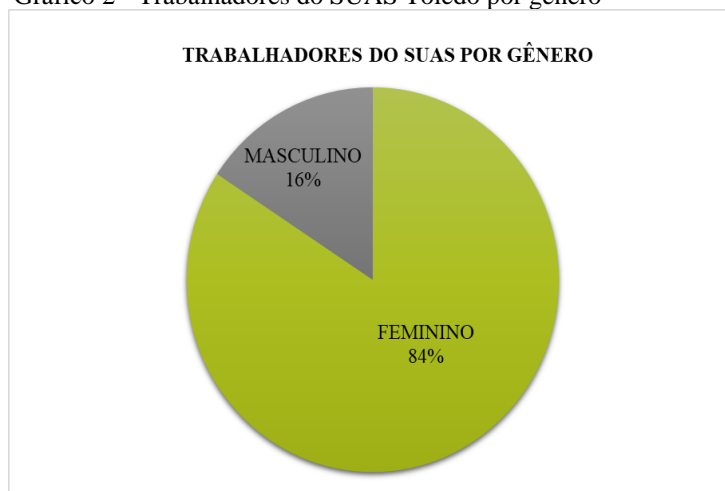
Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

trabalhadores/as, enquanto 118 pessoas, correspondente à 24% atuam em unidades da rede não governamental, as Organizações da Sociedade Civil - OSC sem fins lucrativos.

É sabido que a Política de Assistência Social é marcada por presença massiva feminina. Embora tenha havido significativo avanço quanto à ressignificação dos papéis de gênero no país e no mundo ao longo dos anos, no Município de Toledo mantém-se expressiva a atuação das mulheres em atividades nesta política pública, conforme se visualiza no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Trabalhadores do SUAS Toledo por gênero



Fonte: Departamento de Gestão do SUAS Municipal. Out./2024.

As mulheres representam 84% do total da força de trabalho do SUAS em detrimento de 16% de trabalhadores homens. A concepção de assistência social como um trabalho predominantemente feminino está relacionada a vários fatores históricos e sociais. Carrega o estereótipo de ser reconhecida como um trabalho para mulheres devido às normas sociais históricas que associam o cuidado e a solidariedade ao feminino, refletindo tanto a divisão de gênero no mercado de trabalho quanto a desvalorização das profissões relacionadas ao cuidado numa concepção patriarcal de sociedade.

Outra informação que também integra essencialmente este diagnóstico de perfil de trabalhadores/as do SUAS é sobre as pessoas com deficiência que atuam nos serviços socioassistenciais. Em outubro de 2024 havia 07 trabalhadores/as identificados como tal, representando 1,43% do total de trabalhadores/as.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Gráfico 3 - Trabalhadores do SUAS com deficiência



Fonte: Departamento de Gestão do SUAS Municipal. Out./2024.

Esmiuçando-se estes números, temos que 04 são pessoas com deficiência visual parcial, 01 é pessoa com deficiência auditiva, 01 é pessoa com deficiência intelectual e 01 é pessoa com Transtorno do Espectro Autista - considerado uma deficiência para fins legais de acordo com a Lei nº 12.764/2012. Destaca-se que 05 destes trabalhadores/as atuam nas unidades da rede governamental e 02 na rede privada, sem fins lucrativos. A presença de pessoas com deficiência, concursadas ou não, nas unidades da rede socioassistencial refletem a perspectiva inclusiva e fundamentalmente humana da PNAS. Para além do reconhecimento, entretanto, urge a necessidade de avançar no suporte adequado às pessoas com deficiência, como adaptações que se fizerem necessárias no local de trabalho e atenção às particularidades de cada caso quanto às ações de formação e capacitação.

A divisão da proteção social em eixos de complexidade é fundamental para organizar a oferta de serviços, programas, projetos e benefícios de acordo com o grau de vulnerabilidade e risco social enfrentado pelas famílias e indivíduos. O objetivo é garantir uma rede de proteção social adequada às necessidades específicas de cada público, respeitando o princípio da equidade. Abaixo apresentamos quanto à distribuição dos/as trabalhadores/as do SUAS Toledo dentre estes eixos.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Gráfico 4 - Trabalhadores do SUAS por eixo de complexidade



Fonte: Departamento de Gestão do SUAS Municipal. Out./2024.

Vê-se, pelo Gráfico 4, que estão vinculados ao eixo de Proteção Social Básica - PSB 39%, correspondente à 201 trabalhadores/as; ao eixo de Proteção Social Especial de Média Complexidade - PSE-MC 12%, que corresponde à 62 trabalhadores/as; à Proteção Social Especial de Alta Complexidade - PSE-AC, com a maioria da representada de 42%, o que equivale à 214 trabalhadores/as; e, à parte, representando 7%, temos 36 pessoas que atuam em atividade de Gestão Administrativa, assim denominada por nós, relacionando os/as trabalhadores/as do Gabinete da SMAS e Almoxarifado Social, que não estão diretamente vinculadas a um eixo de complexidade, mas garantem o funcionamento dos serviços, programas, projetos e benefícios da PSB, da PSE-MC e PSE-AC.

Há que se considerar que, especificamente a OSC APAE, executa serviços dos três eixos de complexidade, tendo tanto trabalhadores/as que são exclusivos para um determinado serviço, como também trabalhadores/as que compõem a equipe de referência de dois ou de três serviços executados. Justifica-se, por este motivo, que em relação à somatória dos eixos pormenorizados, constata-se 513 profissionais distribuídos no Gráfico 4, enquanto a totalidade de trabalhadores/as efetivamente é 502. E é com este dado que seguimos, já que analisamos o perfil das pessoas que compõe o SUAS.

O SUAS Toledo é composto por trabalhadores/as que operam através de diversas funções e todas elas têm sua importância para o atendimento às necessidades de indivíduos e



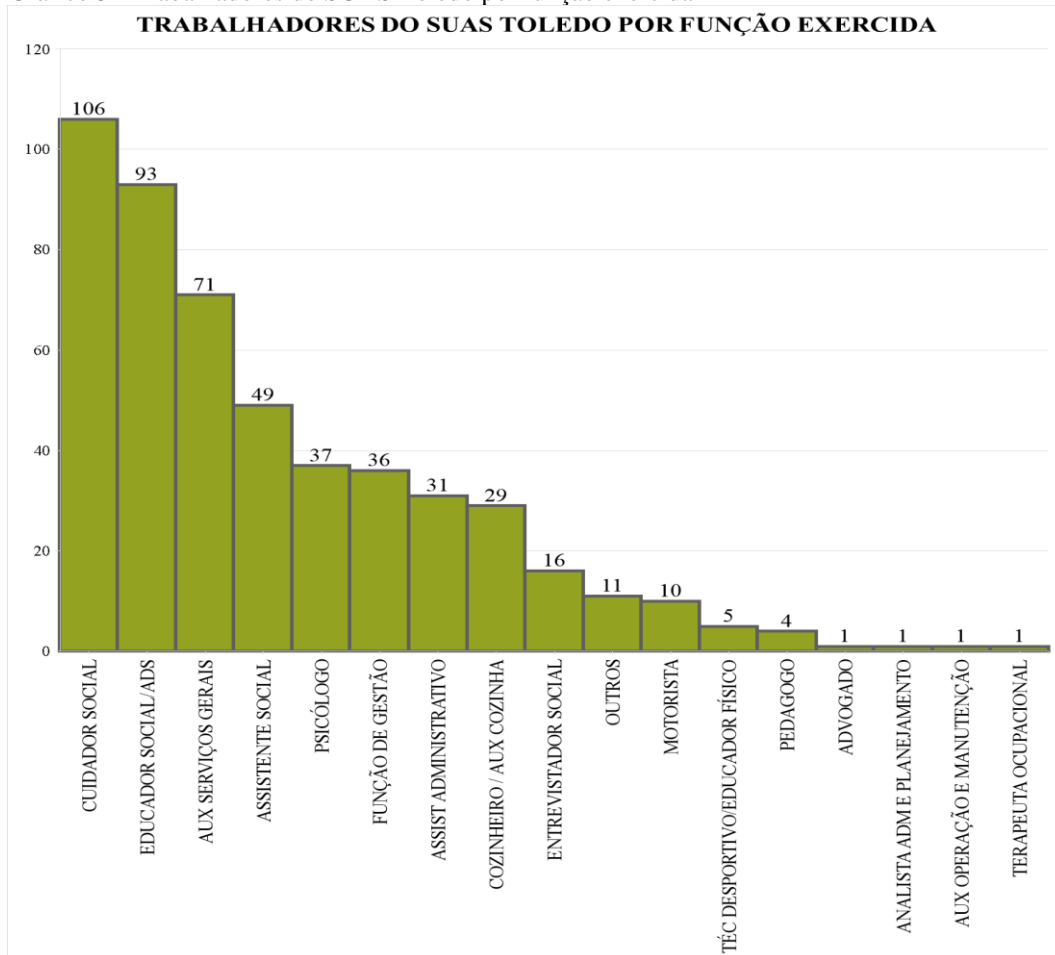
MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

famílias em situação de vulnerabilidade social. A seguir apresenta-se como o quadro de trabalho do SUAS está composto:

Gráfico 5 - Trabalhadores do SUAS Toledo por função exercida



Fonte: Departamento de Gestão do SUAS Municipal. Out./2024.

Seguindo a mesma predominância da distribuição por eixo de complexidade, a função que se destaca em maior quantidade é a de Cuidador Social (21%) que atua diretamente nas unidades de Acolhimento Institucional governamentais e não governamentais. Em segundo lugar, está a função Educador Social/Assistente em Desenvolvimento Social - ADS⁶ (19%),

⁶ No Município de Toledo - PR, Assistente em Desenvolvimento Social - ADS é a nomenclatura do cargo do profissional de nível médio que compõe unidades de SCFV, CRAS, CREAS e Acolhimento Institucional, atuando em equipe multiprofissional para atendimento e/ou acompanhamento de crianças, adolescentes, adultos e idosos, através de atividades que promovam atenção, autonomia, inclusão e desenvolvimento do público alvo do serviço. No âmbito do SUAS nacional, é denominado Educador Social ou Orientador Social, sendo que em Toledo - PR nos atemos mais frequentemente ao primeiro termo.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

profissional que atua tanto dentro das unidades da Alta Complexidade (24 pessoas, exclusivamente na rede governamental.) como também na Média Complexidade junto aos CREAS, e, em maioria expressiva na Proteção Social Básica através dos SCFV e CRAS. Presentes em todas as unidades do SUAS, sem distinção, os profissionais que desempenham atividades de Serviços Gerais também representam quantidade significativa, sendo 14% do total.

Os/as trabalhadores/as que desempenham funções de Assistente Social e Psicólogo/a aparecem logo na sequência e as duas categorias representam juntas 17% dos recursos humanos do SUAS, trabalhando de forma articulada dentro das equipes multidisciplinares existentes. Somam-se a eles, agora, para nossa análise, os/as demais trabalhadores/as de nível superior: Técnicos Desportivos/Educador Físico, Pedagogas, Advogado e Terapeuta Ocupacional, ficando o corpo técnico do RH correspondente à 20% do total. Eles desempenham papel fundamental no acompanhamento das famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade, garantindo não só a proteção social, mas também a promoção da autonomia, da cidadania e do bem-estar psicossocial.

A coluna identificada como Funções de Gestão quantifica aqueles há quem cabe a responsabilidade pelo planejamento, coordenação, implementação e monitoramento da Política de Assistência Social nos três eixos de complexidade: Coordenações, Direções de departamentos e Secretária da pasta, funções que representam 7% dos/as trabalhadores/as. Destaca-se que no gráfico acima se objetivava quantificar as funções exercidas, por este motivo a gestão ser um campo à parte. Esclarece-se, entretanto, que as Funções de Gestão estão atualmente ocupadas em sua maioria por profissionais de nível superior, a exemplo de Assistentes Sociais (14), Psicólogos/as (5), Pedagogos/as (3), Administração (3), Cientistas Sociais (2) e Engenheira Florestal (1), não computadas por formação de modo a evitar duplicidade.

Os profissionais Assistentes Administrativos (6%) e Analista em Administração e Planejamento (1 pessoa) desempenham também papel fundamental no funcionamento eficaz do SUAS. Presentes em quase 100% das unidades, eles contribuem desde a acolhida inicial dos indivíduos e famílias, prestando essenciais informações e orientações, como também no apoio administrativo, financeiro e orçamentário do SUAS. Os Entrevistadores Sociais (3%) somam-



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

se colaborando no processo de identificação e cadastramento de famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade social.

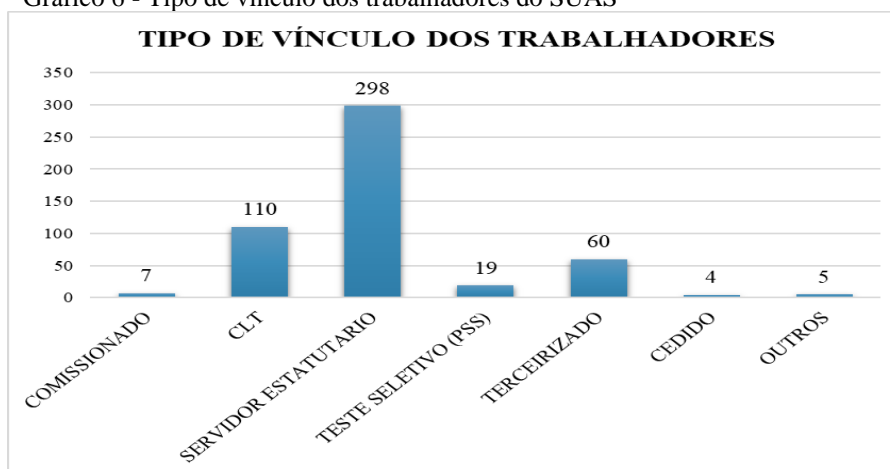
Cozinheiros/as representam 5%, sendo profissionais efetivos na totalidade das OSC, enquanto na rede governamental estão presentes apenas nas unidades de Acolhimento Institucional, uma vez que as unidades da PSB e PSE-MC são contempladas por alimentos confeccionados e entregues prontos para consumo pela Cozinha Social Municipal.

Ainda, há a função de Motorista que representa 2% dos profissionais, sendo fundamental para a logística e o funcionamento adequado dos serviços socioassistenciais pois garantem a mobilidade e a acessibilidade dos/as usuários/as e das equipes do SUAS.

Na função “Outros” (3%) foram listados profissionais como nutricionista, enfermeiro, técnicos de enfermagem, vice-diretora e jovem aprendiz que se somam às equipes de algumas das unidades da rede não governamental.

Passemos ao tipo de vínculo dos/as trabalhadores do SUAS, com o Gráfico 6.

Gráfico 6 - Tipo de vínculo dos trabalhadores do SUAS



Fonte: Departamento de Gestão do SUAS Municipal. Out./2024.

Em relação ao tipo de vínculo, o Gráfico 6 apresenta que os dois principais vínculos dos/as trabalhadores/as com o SUAS é o estatutário, com entrada através de concurso público, exclusivo da rede governamental, e celetista, cujo contrato de trabalho é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exclusivo da rede não governamental. As modalidades Terceirizado, Teste Seletivo - PSS e Comissionados correspondem também à vínculos com o setor público, enquanto as demais são específicas das Organizações da Sociedade Civil: Cedido (profissionais cedidos pela Província, particularidade da Ação Social



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

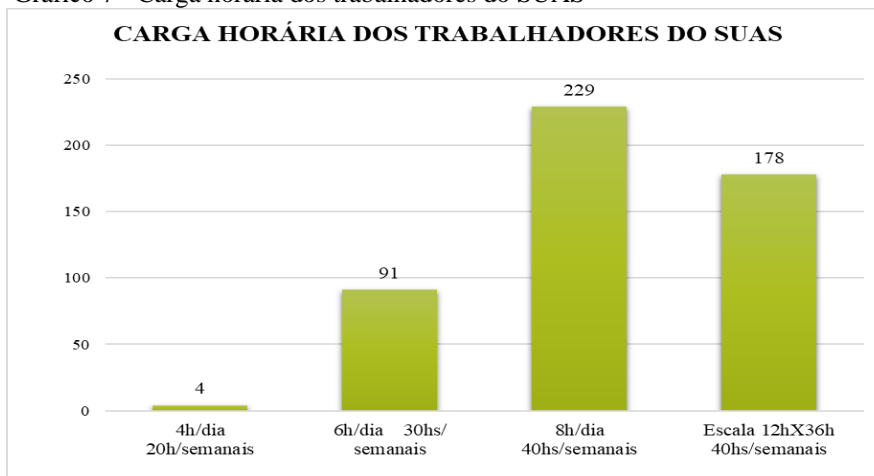
São Vicente de Paulo) e outros (MEIs prestadores de serviço, contratados por hora/aula, particularidade da Ação Social e Casa de Maria).

Acresce-se que as OSC têm atividades desenvolvidas com a colaboração de voluntários para ações/oficinas pontuais, não abrangidos no cálculo geral de RH, mas que em outubro de 2024 totalizava 53 pessoas nesta particularidade.

No âmbito governamental chama-se atenção para a singularidade do vínculo terceirizado (que representa 15% do quadro governamental) que, apesar de participarem ativamente como trabalhadores/as dos serviços municipais, estão submetidos administrativamente à empresa na qual prestam seus serviços e não à hierarquia da SMAS.

Em relação à carga horária dos profissionais do SUAS Toledo, esta pode variar levando em consideração regulamentações específicas de categorias profissionais à nível federal, municipal, como também o regime de contratação.

Gráfico 7 - Carga horária dos trabalhadores do SUAS



Fonte: Departamento de Gestão do SUAS Municipal. Out./2024.

Vemos no Gráfico 7 que a maior representatividade é dos/as trabalhadores/as do SUAS que cumprem a jornada mais comum dos regimes trabalhistas, de 8 horas diárias e 40 horas semanais, este grupo corresponde à 45% do grupo todo. Na sequência temos quantidade também expressiva de trabalhadores/as que cumprem jornada em Escala 12hx36h⁷ e 40 horas semanais (35%), os quais atuam única e exclusivamente nas unidades de Acolhimento

⁷A jornada por meio de escala de trabalho 12hx36h consiste em 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso, e é regulamentada pela Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467/2017, que alterou a CLT incluindo o Artigo 59-A.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

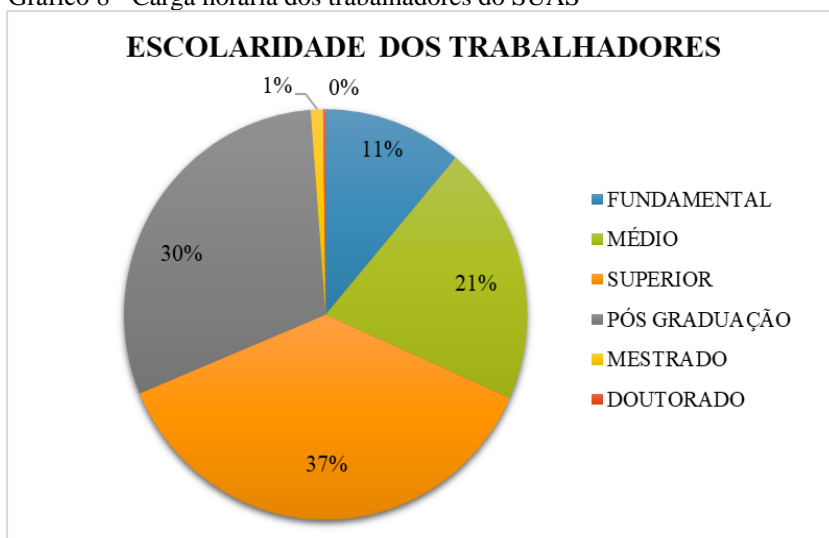
Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Institucional governamentais e não governamentais, onde a natureza singular do serviço exige atendimento ininterrupto (24h). Outro grupo é o dos/as trabalhadores/as que atuam em regime de 6 horas diárias e 30 horas semanais, composto majoritariamente por Assistentes Sociais⁸ e Psicólogos⁹, os quais possuem legislações específicas, federal e municipal, respectivamente, e representam 18% da totalidade. Por último, sinaliza-se que 4 trabalhadores/as (0,7%) atuam em regime de 4 horas diárias e 20 horas semanais, sendo 2 na rede governamental, e 2 em OSCs, justificado tanto como jornada horária menor propriamente dita, como também com excepcionalidade de redução de carga horária prevista em lei¹⁰.

Refletindo a complexidade e a natureza dinâmica das atividades desempenhadas, o SUAS é composto por trabalhadores/as de todos os níveis de escolaridade. A seguir analisaremos o perfil dos/as trabalhadores/as quanto a esta característica.

Gráfico 8 - Carga horária dos trabalhadores do SUAS



Fonte: Departamento de Gestão do SUAS Municipal. Out./2024.

⁸ A Lei n.º 12.317, publicada em 26 de agosto de 2010, acrescentou à Lei n.º 8.662/1993 - LOAS o artigo 5o-A, estabeleceu a jornada de trabalho de 30 horas semanais para Assistentes Sociais. Gozam deste direito todos os assistentes sociais, vinculados à rede governamental e não governamental do SUAS.

⁹ No âmbito do SUAS, apenas os psicólogos da rede governamental possuem esta jornada. A Lei Municipal n.º 2.311, de 24 de março de 2020, alterou o Plano de Cargos e Vencimentos dos servidores municipais, estabelecendo que os titulares do cargo de Psicólogo (I, II e III) devem cumprir jornada de trabalho de 6 horas diárias e 30 horas semanais.

¹⁰ Há uma servidora municipal com redução de jornada consolidada pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146/2015, Estatuto da Pessoa com Deficiência), que reforça os direitos das pessoas com deficiência e suas famílias, incluindo adaptações e flexibilidades que permitem o acompanhamento de PCD.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Em relação à escolaridade dos/as trabalhadores/as do SUAS, temos que 11% (56 pessoas) possui apenas o nível fundamental de escolaridade; 21% (103 pessoas) possui nível médio; 37% (186 pessoas) possuem nível superior e 30% possuem escolaridade nos níveis de graduação (151), mestrado (5) e doutorado (1).

Numa análise mais pormenorizada observamos um nível de escolaridade elevado entre os/as trabalhadores/as do SUAS Toledo, visto que 68% dos/as trabalhadores/as apresentam nível de escolaridade superior-especialista.

Analisando comparativamente com *Gráfico 5 - Trabalhadores do SUAS por função exercida*, vemos que aproximadamente 120 das funções hoje ocupadas são de cargos cuja exigência mínima é pelo nível superior¹¹. Por sua vez, os/as trabalhadores/as com nível superior e acima deste, apresentados pelo Gráfico 8 - *Escolaridade dos/as trabalhadores/as* representam um total de 343 pessoas. Seguindo esta análise, mas com outro dado, o Gráfico 5 também apresenta 246 funções cujos cargos exigem, no mínimo, o nível médio/técnico¹², e o Gráfico 8 nos apresenta, contraditoriamente, apenas 100 pessoas com esta escolaridade, o que nos indica que mais de 50% destes profissionais tenham dado continuidade no processo de escolarização buscando por maior qualificação, repercutindo na escolaridade para além da exigida.

Imperativo para o perfil que aqui se deseja diagnosticar, ainda, é o tempo de serviço dos/as trabalhadores/as do SUAS no SUAS. O Gráfico 9 apresentado abaixo detalha esta importante informação quanto a totalidade de trabalhadores/as da rede socioassistencial.

¹¹ Funções que exigem nível superior, listadas no Gráfico 5 - Trabalhadores do SUAS: Assistente Social, Psicólogo, Técnico Desportivo/Educador Físico, Pedagogo, Advogado, Analista em Administração e Planejamento e Funções de Gestão (não necessariamente todas desta última categoria necessitam ensino superior).

¹² Funções que exigem nível médio/técnico, listadas no Gráfico 5 - Trabalhadores do SUAS: Cuidador Social, Educador Social/ADS, Assistente Administrativo e Entrevistador Social.

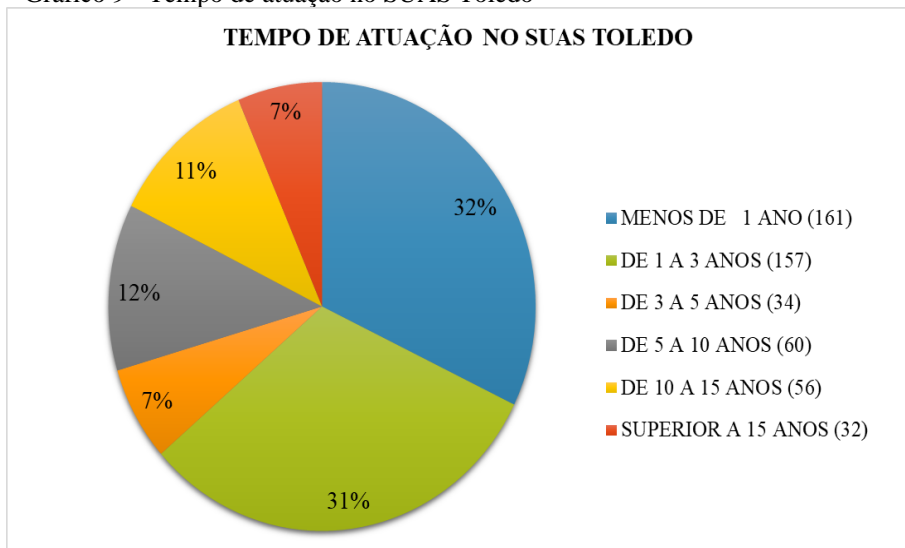


MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Gráfico 9 - Tempo de atuação no SUAS Toledo



Fonte: Departamento de Gestão do SUAS Municipal. Out./2024.

Apresentamos que para se obter os dados que compõe o Gráfico 9 se considerou, no segmento não governamental, o tempo de vínculo do/a trabalhador/a com a unidade (dado que as OSCs dispunham em relação ao seu RH); e no âmbito governamental, o tempo do vínculo com a Secretaria de Assistência Social desde a data de posse/assinatura do contrato (tendo em vista mudanças de lotação recorrentes entre equipamentos da SMAS), uma vez que neste item almejamos identificar o tempo de atuação dos/as trabalhadores/as no SUAS como um todo. Atentamos que no contexto atual há, ainda que em pequena proporção, servidores públicos com algum tempo trabalhado em unidades não governamentais ou outros municípios antes da nomeação no concurso atual, tempo este que não foi possível contabilizar.

Observando o Gráfico 9, portanto, temos evidenciado que a força de trabalho que atua na rede socioassistencial é composta predominantemente por trabalhadores/as com curto período de vínculo com a Assistência Social. A parcela que mais se destaca com 32% é a que representa os/as trabalhadores/as com menos tempo de trabalho no SUAS, correspondente à 161 pessoas. Em proporção igualmente impactante, outros 31% estão trabalhando no SUAS pelo período de 1 a 3 anos, são 157 pessoas. Em sequência temos uma pequena parcela de 7% (34 pessoas) com tempo de trabalho de 3 a 5 anos, seguido de 12% (60 pessoas) de 5 até 10 anos, outros 11% (56 pessoas) trabalhando de 10 a 15 anos e, por último, apenas 7% (32 pessoas) que atuam no SUAS há mais de 15 anos.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

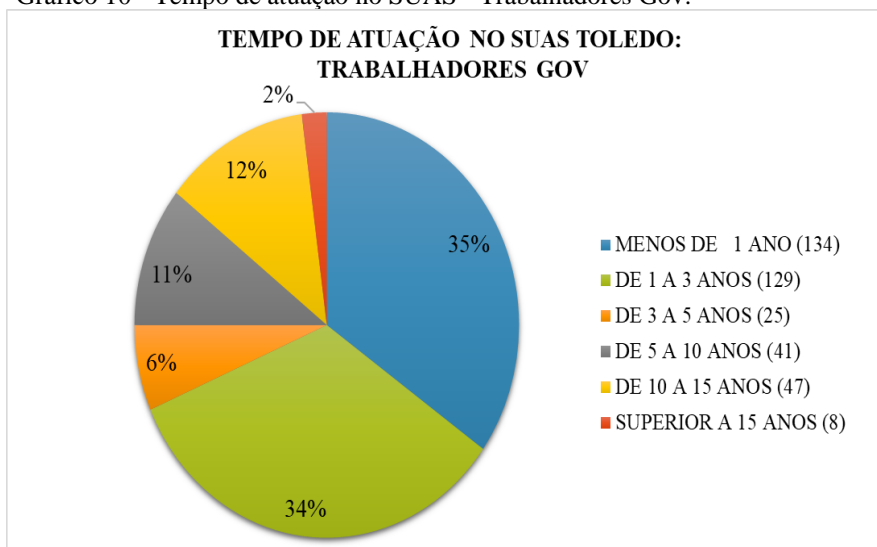
Secretaria de Assistência Social

Em síntese, o coletivo dos/as trabalhadores/as do SUAS, governamentais e não governamentais, é composto massivamente por um perfil predominante: dois terços deles, ou seja, 63% desempenham suas funções desde alguns meses a no máximo 3 anos, enquanto os outros 37% são compostos por todos os demais trabalhadores/as que atuam no SUAS a mais de 3 anos, havendo maior predominância, entretanto, do grupo com vínculo entre 5 e 15 anos (23% do total).

Fazendo uma análise superficial, há dois lados: conjectura-se a inexperiência como uma desvantagem pelo baixo conhecimento em relação aos serviços e benefícios existentes na rede, seus fluxos e processos de trabalho, carecendo de orientação e supervisão mais constante, mas, em contrapartida, pode-se haver mais abertura para o aprendizado, flexibilidade, além do incremento de abordagens diferenciadas e atualizadas sobre o trabalho.

Em se tratando do quadro de RH governamental, o corpo de trabalho jovem de carreira fica ainda mais explícito, dado que vemos no Gráfico 10, abaixo.

Gráfico 10 - Tempo de atuação no SUAS - Trabalhadores Gov.



Fonte: Departamento de Gestão do SUAS Municipal. Out./2024.

Acompanha as proporções do Gráfico 9, porém a quantidade de servidores do segmento governamental com até 3 anos é ainda maior, equivale a 69% do total. Esmiuçando-se o quadro, 35% atuam na Política de Assistência Social há menos de 1 ano, tratando-se de 134 pessoas. Outros 34% estão na SMAS de 1 até 3 anos, representando 129 pessoas. 7% (25 pessoas) trabalham na SMAS de 3 a 5 anos, 11% (41 pessoas) de 5 até 10 anos, 12% (47 pessoas)



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

trabalham de 10 a 15 anos e, por último, temos agora apenas 2% (8 pessoas) que atuam no SUAS em período superior a 15 anos.

Ainda nos referindo exclusivamente ao quadro de trabalhadores/as do SUAS governamentais, o quadro de RH da SMAS é singularmente rotativo. Esta secretaria é comumente a porta de entrada dos/as trabalhadores/as admitidos pelo Município nas várias funções, sejam em áreas administrativas, cuidadores sociais, assistentes em desenvolvimento social ou cargos técnicos (assistente social, pedagogos e psicólogos), sendo frequente, no transcorrer da carreira, a transferência dos/as trabalhadores/as que aqui iniciam para outras secretarias. A principal motivação para as transferências internas são os acréscimos financeiros previstos legalmente em razão do caráter do serviço ofertado por outras políticas públicas (a exemplo de insalubridade, na política de Saúde), e a dimensão emocional do trabalho¹³, então quando possível migrar intersecretarias, muito o fazem. Em proporção menos significativa, mas ainda assim existente, também há servidores que vem a desligar-se do quadro para assumir concursos em outros municípios, ou ainda para empreender individualmente.

A rotatividade do RH da SMAS é, portanto, uma característica que impacta verdadeiramente na execução dos serviços socioassistenciais ofertados, tanto em relação aos períodos de ausência dos profissionais removidos/desligados até a sua reposição, como por haver sempre novos trabalhadores/as assumindo funções e responsabilidades, o que provoca a descontinuidade do trabalho no âmbito coletivo, tendo em vista que a construção de conhecimentos, metodologias e fluxos ocorre no pensar conjunto. Paradoxalmente, a rotatividade é, ao mesmo tempo, uma boa razão para o investimento em ações de formação continuada como também um de seus principais desafios, pois se capacita trabalhadores/as que não permanecem na execução.

É realidade também, no âmbito governamental, a ausência de incentivo do ente Município de Toledo à formação continuada que seus trabalhadores/as buscam externamente para qualificação pessoal e profissional. Até o momento não há regulamentação do poder público municipal que autorize ao quadro geral¹⁴ a modalidade de dispensa, remunerada ou não, para a finalidade de realizar cursos de pós-graduação nas modalidades *lato sensu* e *stricto sensu*,

¹³ Por dimensão emocional do trabalho compreende-se a especificidade do trabalho nos diversos níveis de complexidade da Política de Assistência Social e no desgaste a eles relacionados.

¹⁴ O quadro do magistério possui previsão em regulamentação específica.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

sendo esta última realizada integralmente em horário comercial (segunda à sexta-feira, horários diurnos). Não havendo uma política municipal de incentivo à educação do servidor instituída e regulamentada através de critérios definidos, hoje fica a critério do/a gestor/a da pasta a liberação ou não de seus servidores quando solicitada através de dispensa não remunerada para fins pessoais¹⁵. A decisão, entretanto, reconduz a uma prática arcaica e ambivalente que paira entre a vontade da chefia *versus* o ônus da ausência do profissional do seu local de trabalho por carga horária significativa semanal, o que acarreta em regramento próprio criado informalmente por cada secretaria.

3.3. NECESSIDADES DOS/AS TRABALHADORES/AS DO SUAS DE TOLEDO-PR

Sendo também uma das atribuições do NEP promover a interlocução entre os diferentes sujeitos envolvidos na implementação da Política de Educação Permanente do SUAS e elaborar estudos para identificação das demandas por qualificação e formação para gestores/as, trabalhadores/as e conselheiros/as do SUAS, o Núcleo elaborou um formulário online (Anexo III) composto por 14 (quatorze) perguntas, de celeridade preenchimento, com o objetivo de diagnosticar o perfil dos/as trabalhadores/as respondentes e suas necessidades de qualificação.

Utilizando-se das ferramentas digitais existentes, o formulário foi viabilizado de forma online através de *link* e *QRCode*, de fácil acesso e compartilhamento, permanecendo aberto para respostas de 01/08/2024 a 21/08/2024, sendo oficiada¹⁶ solicitação a todas as direções e coordenações da rede socioassistencial governamental e não governamental pela ampla divulgação a todos/as os/as trabalhadores/as, independente da função exercida ou tipo de vínculo trabalhista.

Obteve-se 181 respostas anônimas ao formulário elaborado, sendo que em percentual este número corresponde a apenas 36% dos/as trabalhadores/as do SUAS no momento da pesquisa. Evidentemente um baixo o número de participação, questão que foi pauta de avaliação pelo NEP - que contém entre seus membros representantes de todas as complexidades de atuação: PSB, PSE-MC, PSE-AC e Gestão -, conjecturando-se como um possível motivo o descrédito à proposta de um Plano que contemple as necessidades reais dos/as trabalhadores/as

¹⁵ Modalidade hoje prevista de dispensa.

¹⁶ Anexo IV



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

do SUAS com base em suas percepções, e não imposto unilateralmente. Estes motivos são certamente pertinentes e têm total relação justamente com a razão pela qual se faz a elaboração deste Plano Municipal de Educação Permanente.

Considerando os pontos acima expostos e que se obtiveram respostas de trabalhadores/as que exercem as mais variadas funções no SUAS de Toledo, com representação proporcional do segmento governamental e não governamental em relação à totalidade de trabalhadores/as existente, compreende-se as respostas recebidas como uma amostragem válida dos/as trabalhadores/as em geral.

Das pessoas que responderam à pesquisa, 88% correspondem ao âmbito governamental, tendo compreendido servidores/as estatutários/as, PSS, terceirizados/as, comissionados/as e estagiária, todos estes vinculados ao poder público, enquanto 12% têm vínculo institucional de empregados/as celetistas, estando ligados à Organizações da Sociedade Civil executoras de serviços socioassistenciais. Houve predominância de servidores/as estatutários/as que sozinhos representaram 78% dos respondentes, característica que é também proporcional ao número geral de trabalhadores/as do SUAS, como expresso anteriormente neste documento pelo diagnóstico de perfil (Gráficos 1 e 6, respectivamente).

Em relação aos locais de atuação dos/as trabalhadores/as que responderam à pesquisa, houve a seguinte representação:

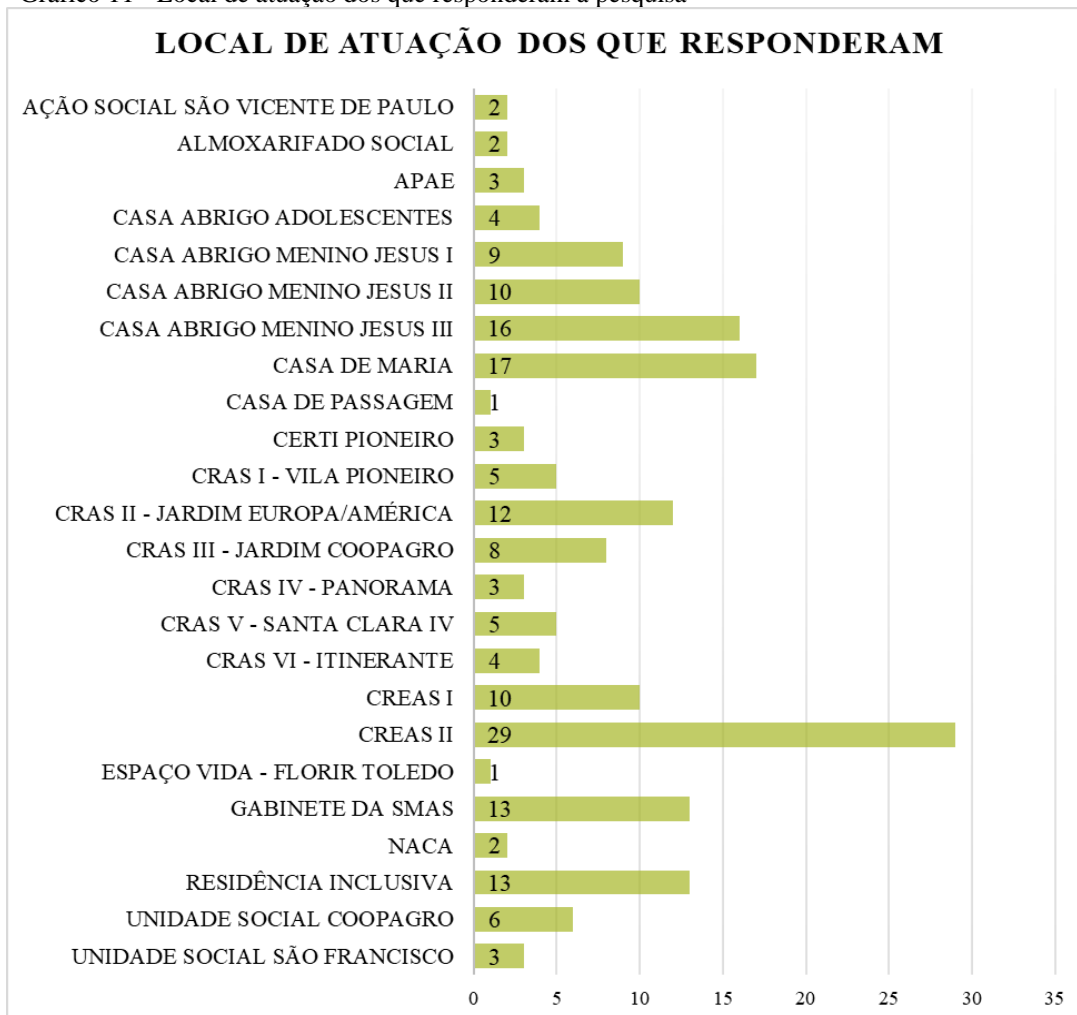


MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Gráfico 11 - Local de atuação dos que responderam à pesquisa



Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.

O Gráfico 11 nos apresenta que das 28 unidades que compõem o SUAS Toledo, houve representação, em maior ou menor número, de 24 equipamentos. A quantidade de trabalhadores/as respondentes por local varia, estando relacionada à proporcionalidade de trabalhadores/as lotados nas unidades, podendo apresentar também um reflexo do grau de mobilização da coordenação/equipe junto aos seus ante a compreensão - ou não -, da importância dos dados que seriam produzidos a partir das respostas obtidas pela pesquisa.

As unidades que não tiveram nenhum/a trabalhador/a respondente ao formulário foram Aldeia Infantil Betesda, Centro Beneficente de Educação Infantil Ledi Maas - Lions, CERTI Dr. Ernesto Dall'Oglio - Coopagro e APA - Lar dos Idosos, sendo 3 unidades que executam SCFVs (eixo PSB) e uma do Serviço de Acolhimento Institucional (PSE-AC). Além disso, 3



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

são OSCs e uma é unidade governamental, as quais deixaram de contribuir com suas percepções à pesquisa.

O Gráfico 12 nos apresenta os/as trabalhadores/as que responderam ao formulário de necessidades de formação, pelas suas funções exercidas. Obteve-se a seguinte representação:

Gráfico 12 - Função exercida dos que responderam à pesquisa



Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.

Estão representadas nas respostas quanto à necessidade de formação dos/as trabalhadores/as do SUAS as percepções de 12 das 16 principais¹⁷ funções exercidas no SUAS de Toledo, especificadas anteriormente pelo *Gráfico 5 - Trabalhadores do SUAS Toledo por função exercida*. Não responderam ao formulário os/as trabalhadores/as que desempenham as funções de Cozinheiro(a)/Auxiliar de Cozinha, Advogado, Auxiliar de Operação e Manutenção e Terapeuta Ocupacional. As categorias que responderam ao formulário, entretanto, estão em sua maioria representadas em proporção similar ao número de trabalhadores/as existente.

¹⁷ Foram descritas no *Gráfico 5 - Trabalhadores do SUAS Toledo por função exercida* 17 categorias, sendo que categoria “Outros” reuniu as funções nutricionista, enfermeiro, técnicos de enfermagem, vice-diretora e jovem aprendiz que foram citados como membros de algumas das equipes das unidades da rede não governamental, as quais não necessariamente são profissionais que compõem a regulamentação do SUAS.



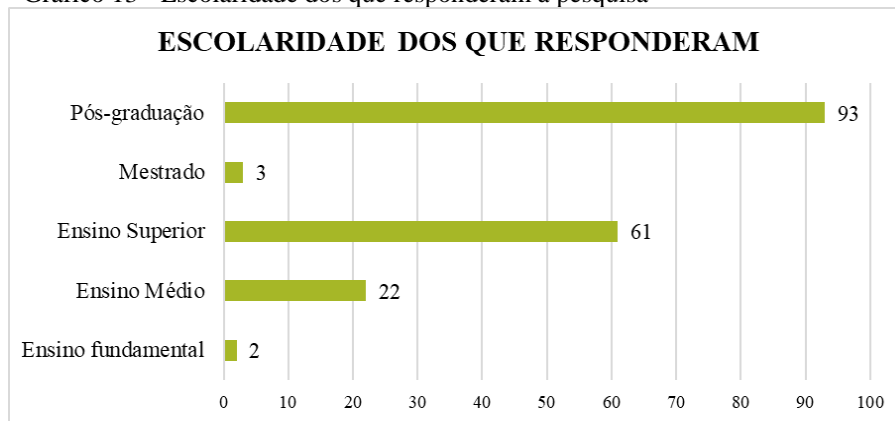
MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

A seguir o Gráfico 13 apresenta o nível de escolaridade dos/as trabalhadores/as que responderam ao formulário de necessidades de formação.

Gráfico 13 - Escolaridade dos que responderam à pesquisa



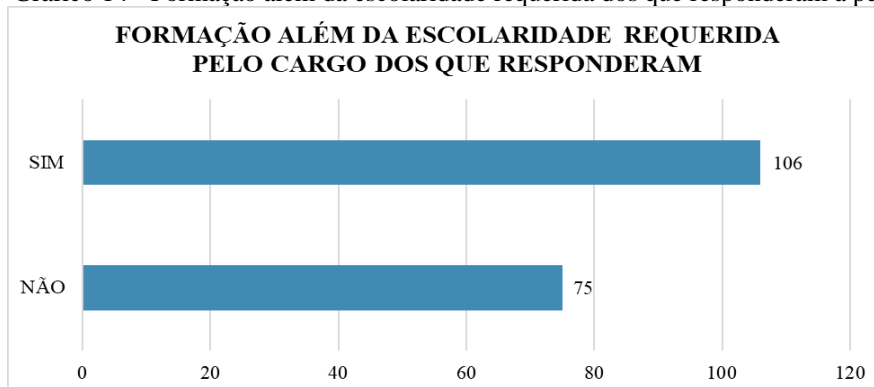
Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.

Pode-se constatar, analisando os Gráficos 12 e 13, grande expressividade de trabalhadores/as com grau de instrução superior ao requerido pelas condições editalícias de seus respectivos cargos, conforme anteriormente suposto pela análise de perfil dos/as trabalhadores/as do SUAS no *Gráfico 8 - Escolaridade dos trabalhadores*.

Fizemos questão de remeter à escolaridade do quadro de RH do SUAS Toledo, nesta análise, porque chamou atenção a diversidade de áreas e especializações existentes.

Uma das perguntas que compunha o formulário elaborado pelo NEP foi a seguinte: “9. Para além da escolaridade exigida no seu contrato de trabalho ou edital do concurso, você possui alguma outra formação? Se sim, especifique”. Dos 181 respondentes da pesquisa, aproximadamente 60% citaram alguma formação extra, não requerida para a função atual.

Gráfico 14 - Formação além da escolaridade requerida dos que responderam à pesquisa



Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

As especificações dos que responderam que possuíam formação para além da escolaridade requerida pelo cargo variaram desde áreas afetas à atividade exercida e público alvo do SUAS, a exemplo de citações de pós-graduação em Educação Infantil; Educação Especial e Inclusiva; Desenvolvimento e Aprendizagem; Saúde Mental; Avaliação Psicológica; Arteterapia; Economia Social; Neuropsicopedagogia; Relações familiares e intervenção psicossocial; Ciências Sociais aplicadas ao mundo do trabalho; Planejamento municipal e políticas públicas; Tecnologias Educacionais; Gestão Financeira; Finanças e Controladoria, até outras áreas de formação e especialização, dentre as quais citam-se: Sistemas de Informação, Ciências Biológicas, Cabeleireira e Maquiadora, Comunicação Social com habilitação em jornalismo, Gestão em saúde; Engenharia agrícola, Técnico imobiliário, Ensino da língua espanhola, Fotografia, Farmácia, Técnico em radiologia.

Este resultado denota o interesse pelo aprimoramento da função exercida, quando a formação adicional demonstrou relação com o atual vínculo trabalhista. Não obstante, a quantidade de formações de outras áreas fazendo parte do currículo dos/as trabalhadores/as pode demonstrar que o SUAS é um caminho de passagem, seja de aspirantes a outros campos de trabalho que estão estudando e se especializando para sair quando a oportunidade chegar, como também de quem já galgou alguma experiência profissional e busca na Assistência Social novas perspectivas.

É fato que a Assistência Social exprime cotidianamente a transversalidade do fenômeno “vulnerabilidade social”, ora como causa, ora como efeito de violações de direitos, e que seu público alvo não é “seu”, buscando com que todas as políticas públicas se responsabilizem dentro do âmbito de atuação por pensar, planejar e promover possibilidades de superação da vulnerabilidade social. Por este motivo a participação em atividades promovidas por outros entes se faz essencial, tanto pela possibilidade de aprendizagem como também de articulação e mobilização social.

Considerando que o tema do formulário era sobre as formações realizadas e necessidades de formação, outra pergunta que foi direcionada para os/as trabalhadores/as do SUAS foi se há o compartilhamento no local de trabalho quando a participação é oportunizada em atividades e eventos externos com a rede multiprofissional e/ou intersetorial: “10. *Tenho o hábito de compartilhar com os colegas de trabalho o conhecimento adquirido em atividades externas que participo? (Considere sua participação em palestras, seminários, eventos que*



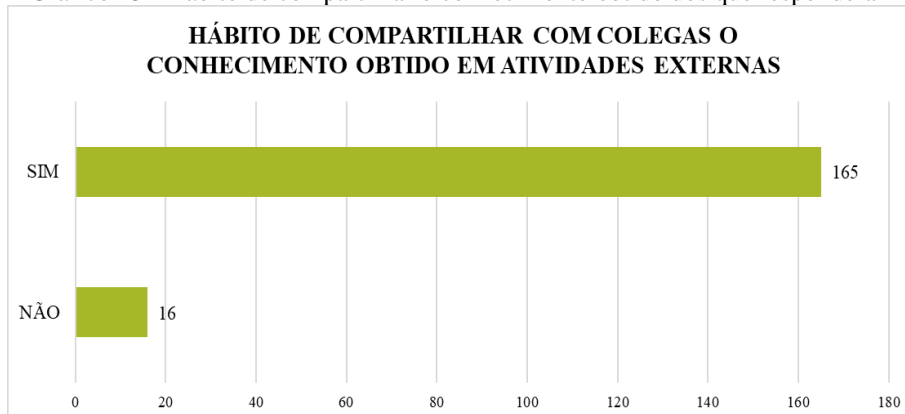
MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

participa como representante da unidade de trabalho, etc.”. O resultado é apresentado através do gráfico seguinte:

Gráfico 15 - Hábito de compartilhar o conhecimento obtido dos que responderam à pesquisa



Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.

A resposta expressou que aproximadamente 90% dos/as trabalhadores/as afirmam compartilhar os conhecimentos obtidos em atividades externas.

Ao elaborar esta pergunta o NEP considerou justamente propiciar uma autoavaliação do/a trabalhador/a do SUAS, em relação à sua participação em ações que não têm, necessariamente, o caráter de capacitação, mas são tão importantes e essenciais quanto aquelas. O compartilhamento de informações e conhecimentos adquiridos é relevante pois, quando ofertado pela SMAS busca-se garantir na atividade a participação de 100% dos trabalhadores afetos ao tema, e, quando propiciado por outros entes/secretarias normalmente há restrição de vagas, que por sua vez precisam ser indicadas em proporção conforme relação com o tema.

Também compôs o formulário que visava conhecer as necessidades de formação dos/as trabalhadores/as do SUAS uma questão para identificar a sua preferência de modalidade, expressa através da seguinte pergunta: “11. Minha preferência quanto à modalidade das ações de formação é:”. Passemos ao Gráfico 16 para conhecer as respostas.

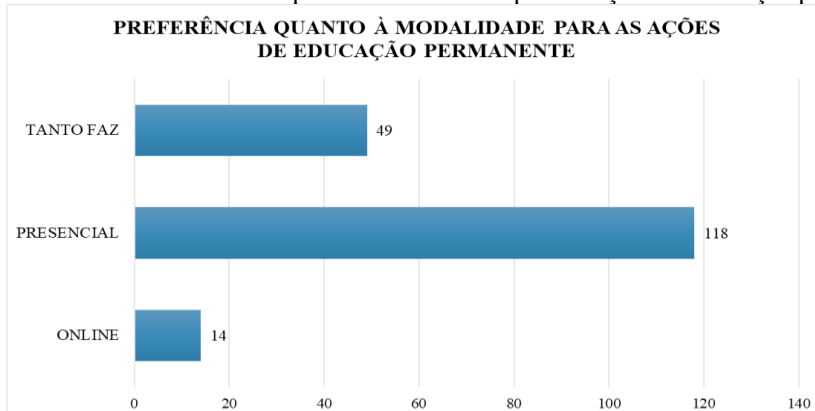


MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Gráfico 16 - Preferência quanto à modalidade para as ações de educação permanente

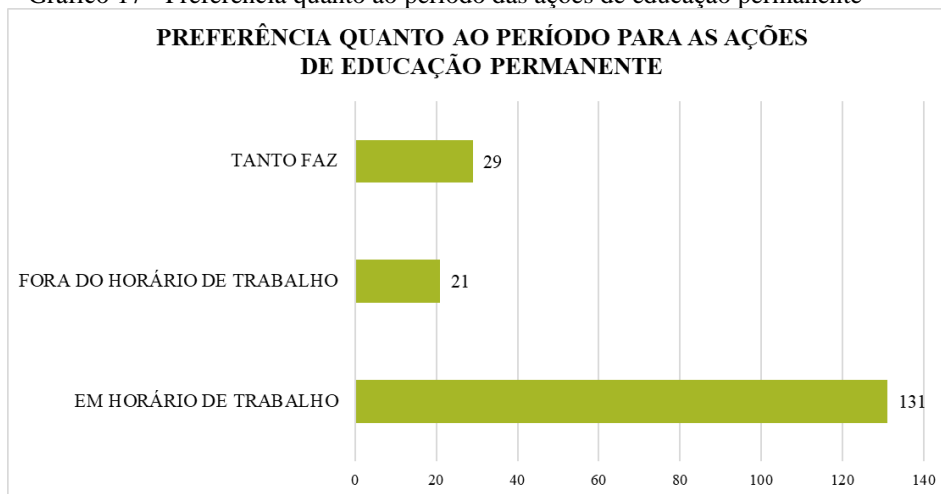


Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.

Nota-se a preferência da maioria dos/as trabalhadores/as que responderam ao formulário, representando 65% do total, pela oferta em modalidade presencial. Para um grupo de 49 pessoas, que representam 27% do total, independe a modalidade, podendo ser presencial ou online. Apenas 14 pessoas, ou seja, 7% preferem a modalidade online, possível de realização remota.

Ainda, tão importante quanto a modalidade, é a preferência quanto aos horários para participação em ações de educação permanente. Buscou-se conhecer este aspecto com a seguinte pergunta: “12. Para dedicar-me a momentos de discussão, estudo, trocas de experiência e formações, minha preferência é de que ocorram:”, cujas respostas apresentam-se no Gráfico 16.

Gráfico 17 - Preferência quanto ao período das ações de educação permanente



Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Em relação à preferência dos/as trabalhadores/as do SUAS quanto ao horário para se dedicar a ações quaisquer relacionadas ao estudo e aprimoramento do trabalho, 131 pessoas preferem que ocorram no próprio horário de trabalho, maioria expressiva que representa 72% do total. Para 29 pessoas, que representam 16% do total, independe o horário em que se realizem estas atividades. 21 pessoas, apenas 11%, preferem que as ações de educação permanente ocorram fora do horário de trabalho.

Estes são relevantes aspectos que refletem os interesses dos/as trabalhadores/as e devem ser considerados quando a oferta das ações relacionadas à educação permanente tiver seu pontapé inicial proposto pela SMAS, por isso registra-se neste Plano Municipal de Educação Permanente que é de interesse do/a trabalhador/a e da Gestão desta política pública. Não se pode garantir, entretanto, que tais pontos sejam priorizados quando a elaboração prover de outros entes, vinculados ao poder público ou não.

Na sequência, daremos continuidade à exposição dos aspectos diagnosticados pela pesquisa junto aos trabalhadores/as do SUAS, que, após conhecimento do seu perfil, visavam conhecer as suas principais demandas de formação.

No formulário direcionado aos trabalhadores/as através do link já contextualizado constavam 31 temas macro relacionados à diversas temáticas afetas ao trabalho cotidiano dos/as trabalhadores/as do SUAS, para os quais o trabalhador/a deveria categorizar, um a um, classificando o assunto como “Prioridade!”, “Me interessa” ou “Pouco importante”, conforme sua opinião e função exercida.

Os três tipos de identificação, respectivamente, foram utilizados pelo NEP como termômetro para percepção dos temas de maior e menor relevância por nicho/categoria profissional, e assim compor este Plano Municipal que virá a subsidiar o planejamento das ações de educação permanente futuras.

Os temas que constaram no formulário foram os seguintes:

Tabela 6 - Temas preestabelecidos para classificação de prioridades pelos/as trabalhadores/as

TEMA	DESCRIÇÃO
1	Boas práticas de atendimento ao público
2	Rotinas administrativas: elaboração de documentos administrativos, organização do espaço de trabalho, solicitações ao almoxarifado, sistema ponto, sistema de chamados
3	Informática básica: aplicativos de texto e planilhas Excel
4	Operacionalização do Sistema de Informações da SMAS



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

5	Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público
6	Princípios e Diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização
7	Programas, Projetos, Serviços e Benefícios da Assistência Social
8	Direitos Humanos
9	Direitos específicos de crianças e adolescentes, PCD, pessoa idosa, indígena, mulher, LGBT+, migrantes, população em situação de rua, e etc.
10	Protocolos RIPS (Rede Intersetorial de Proteção Social de Toledo)
11	Intersetorialidade, trabalho multi e interdisciplinar e entre proteções
12	Trabalho social com famílias
13	Metodologias de execução do PAIF e PAEFI
14	Metodologia de trabalho com grupos
15	Instrumentos técnicos: Plano de Acompanhamento Familiar, Prontuário Social, Relatórios, Plano Individual de Atendimento
16	Metodologia de atendimento às vítimas e/ou suspeita de violência
17	Intervenção através do lúdico: confecção de brinquedos, uso de materiais recicláveis, jogos, contação de histórias
18	Educação positiva: noções e aplicabilidade
19	Aspectos biopsicossociais do desenvolvimento humano: infância e adolescência
20	Aspectos biopsicossociais do desenvolvimento humano: o envelhecer
21	Técnicas de contenção e intervenção em situações de crise em saúde mental
22	Primeiros socorros
23	Segurança no trânsito, Código de Trânsito Brasileiro e suas atualizações vigentes, direção defensiva, procedimentos padrão com veículos oficiais
24	Boas práticas de serviços de alimentação/cozinha
25	Especificidades na alimentação e cuidados de pessoas com intolerâncias e alergias
26	Boas práticas em serviços gerais e limpeza
27	Gestão de Pessoas: recursos humanos; relacionamento interpessoal; liderança; mediação de conflitos; feedback assertivo
28	Orçamento público, licitações, contratos: gestão e fiscalização
29	Almoxarifado eficaz: recepção, armazenamento e distribuição de materiais
30	Lei 13.019/2014: Parcerias com Organizações da Sociedade Civil
31	Saúde mental dos trabalhadores do SUAS

Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.

Em uma primeira análise das respostas dos 181 trabalhadores/as do SUAS que responderam ao formulário, classificando por ordem de prioridade os 31 temas citados acima, temos o gráfico abaixo.

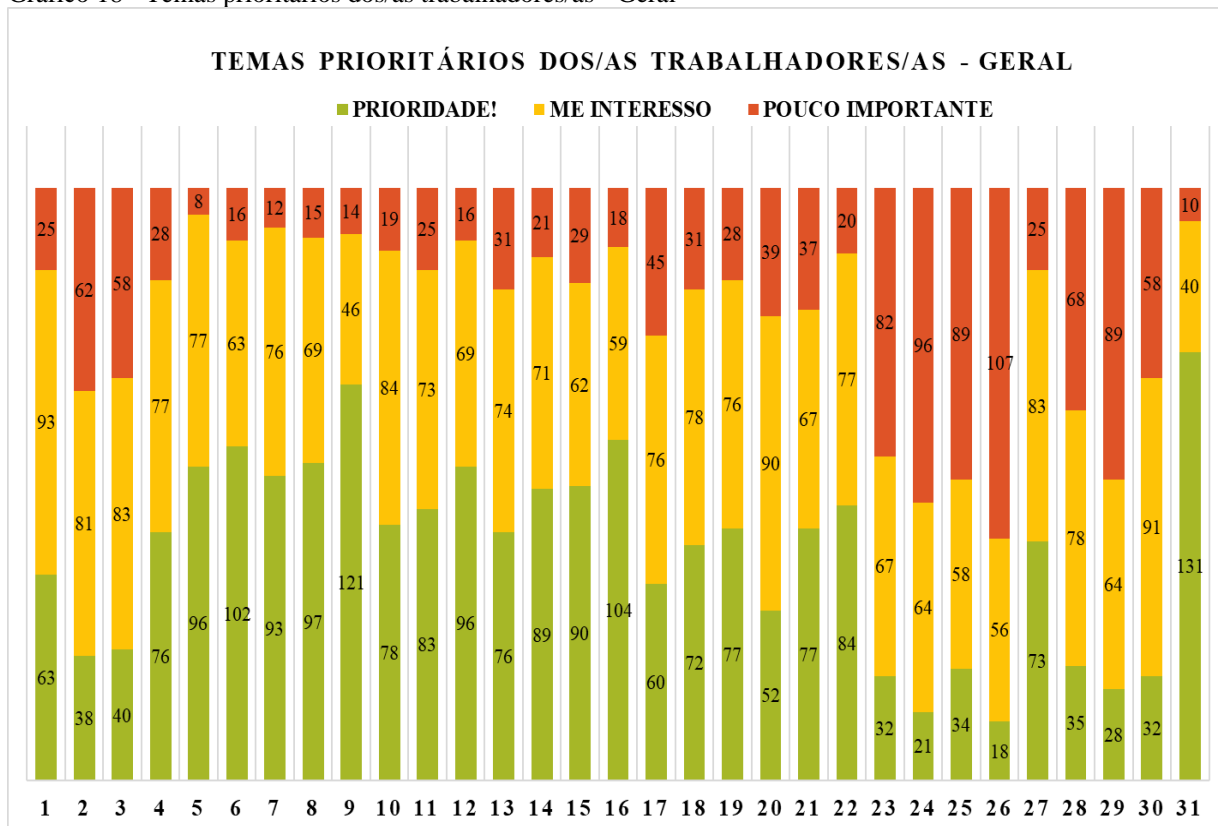


MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Gráfico 18 - Temas prioritários dos/as trabalhadores/as - Geral



Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.

Esmiçando ao leitor o que apresentamos pelo Gráfico 18, temos que o eixo horizontal inferior é composto por números de 1 a 31, cujas colunas correspondem às 31 temáticas preestabelecidas - listadas na Tabela 6, que compunham o formulário da pesquisa junto as/os trabalhadores/as. As colunas, todas iguais em tamanho, tem em si representadas a totalidade de participação (181 trabalhadores/as), e a alternância de cores em seu interior variam conforme classificação que os respectivos temas receberam: “Prioridade!” demonstrado em verde, “Me interesse” demonstrado em amarelo, e “Pouco importante” demonstrado em vermelho.

Analisando os dados apresentados pelo Gráfico 18, com enfoque na proporção em verde que nos interessa inicialmente, temos que a maioria expressiva dos/as trabalhadores/as do SUAS prioriza o Tema que aparece na coluna nº 31 - *Saúde Mental dos/as trabalhadores/as do SUAS*, como manifestado por 131 pessoas (72% dos que responderam à pesquisa); temos 121 pessoas que classificaram o Tema nº 9 - *Direitos específicos de crianças e adolescentes, PCD, pessoa idosa, indígena, mulher, LGBT+, migrantes, população em situação de rua, e etc.* como prioridade (66% do total); 104 pessoas tem interesse prioritário no Tema 16 - *Metodologia de*



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

atendimento à vítimas e/ou suspeita de violência (57% do total); o Tema 12 - Trabalho social com famílias, é prioridade para 96 trabalhadores/as (53% do total); e ainda, o Tema 15 - Instrumentos técnicos: Plano de Acompanhamento Familiar, Prontuário Social, Relatórios, Plano Individual de Atendimento é prioridade convergente de 90 trabalhadores/as (49%).

Como se vê pela proporção em amarelo, também nítida em cada coluna, foi significativo o número de pessoas que classificou estes mesmos temas como “Me interessa”, o que representa a não priorização da temática, porém, ainda assim, a compreensão da sua relevância para o desenvolvimento profissional e funções exercidas no SUAS, tendo havido baixa sinalização de “Pouco interesse” para a maioria dos temas, em geral.

Temos, portanto, que os macros temas prioritários para os/as trabalhadores/as do SUAS são:

Tabela 7 - Temas prioritários para os/as trabalhadores/as do SUAS - GERAL

PRIORIDADE	TEMA
PRIORIDADE 1	31 - Saúde mental dos/as trabalhadores/as do SUAS
PRIORIDADE 2	9 - Direitos específicos de crianças e adolescentes, PCD, pessoa idosa, indígena, mulher, LGBT+, migrantes, população em situação de rua, e etc.
PRIORIDADE 3	16 - Metodologia de atendimento às vítimas e/ou suspeita de violência
PRIORIDADE 4	12 - Trabalho social com famílias
PRIORIDADE 5	15 - Instrumentos técnicos: Plano de Acompanhamento Familiar, Prontuário Social, Relatórios, Plano Individual de Atendimento

Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.

Passamos à análise pormenorizada das necessidades de formação por grupos específicos de trabalhadores/as. Para atingirmos mais precisamente o objetivo que buscamos, evidenciaremos apenas a proporção já classificada como prioritária pelos trabalhadores/as, e o faremos através de gráfico de colunas simples.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

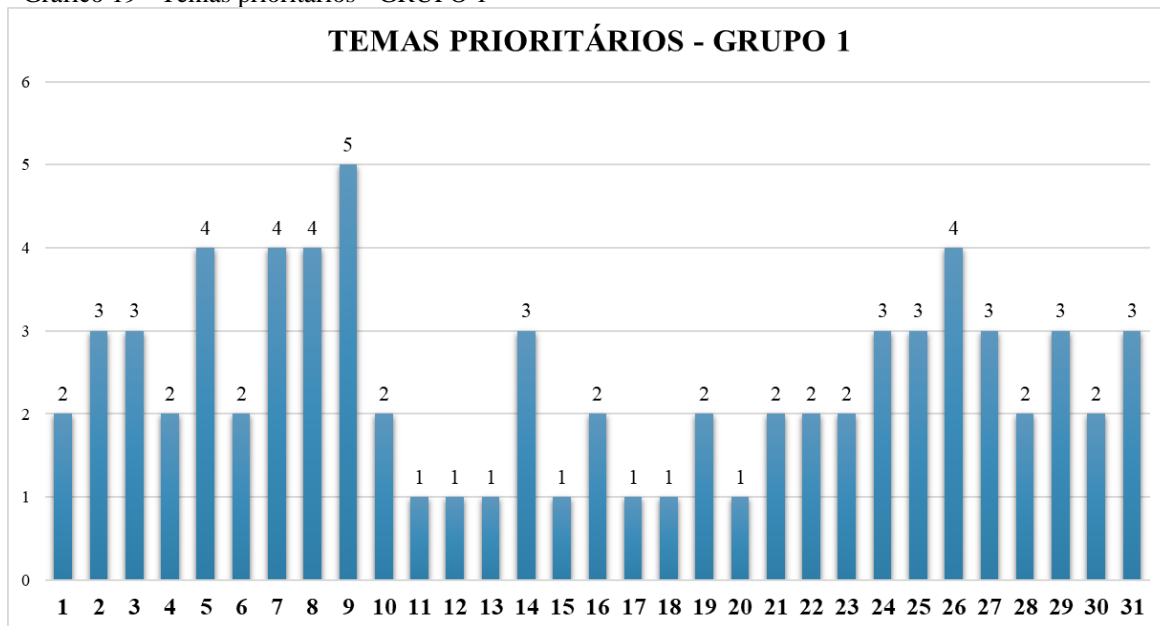
Tabela 8 - Agrupamento dos trabalhadores do SUAS para análise das necessidades

GRUPO	ESCOLARIDADE	FUNÇÕES ABRANGIDAS
GRUPO 1	Nível fundamental	Cozinheiros/Auxiliares de Cozinha, Auxiliares de Serviços Gerais, Auxiliar de Operação e Manutenção, Motoristas
GRUPO 2	Nível médio/superior	Assistentes em Administração, Analista em Administração e Planejamento, Entrevistadores Sociais
GRUPO 3	Nível médio/técnico	Cuidadores Sociais, Educadores Sociais / Assistentes em Desenvolvimento Social - ADS
GRUPO 4	Nível superior	Assistentes Sociais, Psicólogos, Pedagogos, Advogado, Técnicos Desportivos, Educadores Físicos, Terapeuta Ocupacional

Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Nov./2024.

Passamos à análise pormenorizada das necessidades de formação por grupos específicos de trabalhadores/as. Para atingirmos mais precisamente o objetivo que buscamos, evidenciaremos apenas a proporção já classificada como prioritária pelos trabalhadores/as, e o faremos através de gráfico de colunas simples.

Gráfico 19 - Temas prioritários - GRUPO 1



Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

O Gráfico 19 apresenta as 31 temáticas predefinidas conforme classificação de “Prioridade!” indicadas no formulário pelos/as trabalhadores/as que compõem o GRUPO 1. Apenas 8 trabalhadores/as abrangidos por este grupo responderam ao formulário.

A tabela a seguir sintetiza os temas considerados prioritários para o GRUPO 1.

Tabela 9 - Representação dos temas prioritários para os/as trabalhadores/as do GRUPO 1

GRUPO 1	PRIORIDADE	TEMA
Nível fundamental Cozinheiros/ Auxiliares de Cozinha, Auxiliares de Serviços Gerais, Auxiliar de Operação e Manutenção, Motoristas	PRIORIDADE 1	9 - Direitos específicos de crianças e adolescentes, PCD, pessoa idosa, indígena, mulher, LGBT+, migrantes, população em situação de rua, e etc.
	PRIORIDADE 2 (número idem de indicações)	5 - Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público. 7 - Programas, Projetos, Serviços e Benefícios da Assistência Social. 8 - Direitos Humanos. 26 - Boas práticas em serviços gerais e limpeza.
	PRIORIDADE 3 (número idem de indicações)	2 - Rotinas administrativas: elaboração de documentos administrativos, organização do espaço de trabalho, solicitações ao almoxarifado, sistema ponto, sistema de chamados. 3 - Informática básica: aplicativos de texto e planilhas Excel. 4 - Metodologia de trabalho com grupos. 24 - Boas práticas de serviços de alimentação/cozinha. 25 - Especificidades na alimentação e cuidados de pessoas com intolerâncias e alergias. 27 - Gestão de Pessoas: recursos humanos; relacionamento interpessoal; liderança; mediação de conflitos; feedback assertivo. 29 - Almoxarifado eficaz: recepção, armazenamento e distribuição de materiais. 31 - Saúde mental dos trabalhadores do SUAS.

Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Novembro de 2024.

A proposta inicial era elencar as 10 temáticas prioritárias de cada grupo. O GRUPO 1, no entanto, teve 8 temáticas com mesmo número de indicações na terceira colocação e não poderia o NEP, sem conhecimento e diálogo com os/as referidos/as trabalhadores/as descartar uma ou outra. Por este motivo, registraram-se todos os temas classificados com 5, 4 e 3 votos, totalizando 13 temáticas classificadas.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

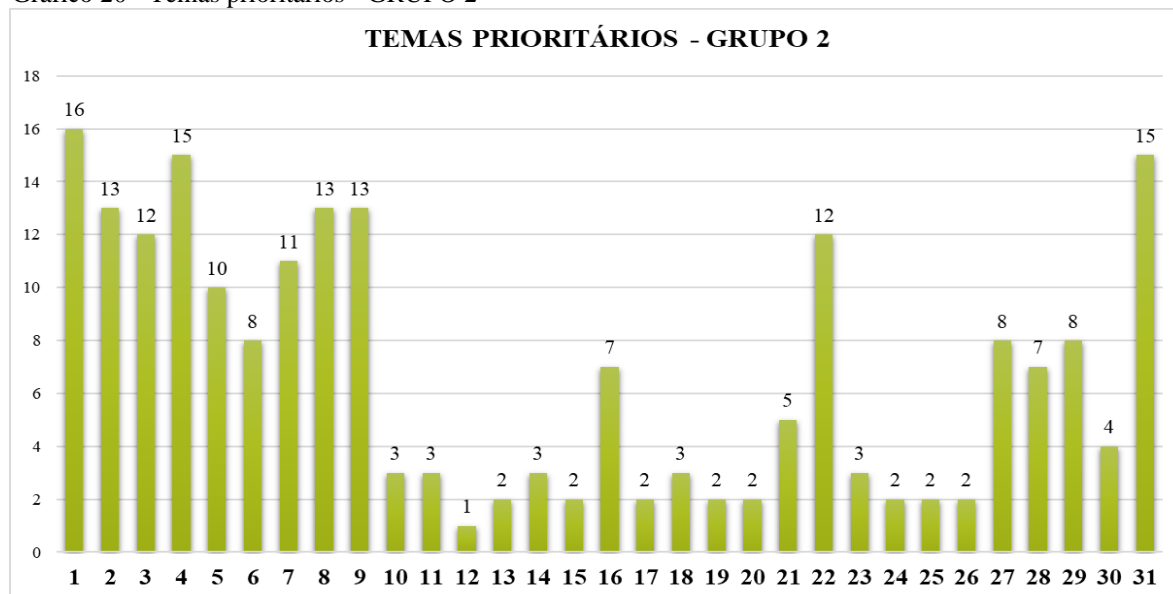
Secretaria de Assistência Social

Ainda, pode-se inferir que alguns trabalhadores/as não compreenderam ao que se refere a metodologia de trabalho com grupos ou a gestão de pessoas, por exemplo, por não ter efetiva relação com as responsabilidades e atribuições do cargo. Mas, ainda assim, são temas possíveis de serem abordados junto a estes profissionais em momentos oportunos, no sentido do tato com usuários atendidos ou mesmo em relação ao relacionamento profissional no trabalho propriamente dito.

Dado que importa destacar é, embora não obteve indicação expressiva para entrar no rol prioritário, o Tema nº 22 - Primeiros Socorros, foi o único a não ser considerado “Pouco importante” pelos/as trabalhadores/as deste grupo, o que certamente demonstra que é um tema pertinente às suas atividades no SUAS.

Passemos à análise das necessidades expressas pelos/as trabalhadores/as do GRUPO 2, através do gráfico a seguir:

Gráfico 20 - Temas prioritários - GRUPO 2



Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.

O Gráfico 20 apresenta as 31 temáticas predefinidas conforme classificação de “Prioridade!” indicadas no formulário pelos/as trabalhadores/as que compõem o GRUPO 2. Foram 23 trabalhadores/as abrangidos por este grupo que responderam ao formulário.

A tabela a seguir sintetiza os temas considerados prioritários para o GRUPO 2.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Tabela 10 - Representação dos temas prioritários para os/as trabalhadores/as do GRUPO 2

GRUPO 2	PRIORIDADE	TEMA
Nível médio/superior Assistentes em Administração, Analista em Administração e Planejamento, Entrevistadores Sociais	PRIORIDADE 1	1 - Boas práticas de atendimento ao público
	PRIORIDADE 2 (número idem de indicações)	4 - Operacionalização do Sistema de Informações da SMAS. 31 - Saúde mental dos trabalhadores do SUAS
	PRIORIDADE 3 (número idem de indicações)	2 - Rotinas administrativas: elaboração de documentos administrativos, organização do espaço de trabalho, solicitações ao almoxarifado, sistema ponto, sistema de chamados. 8 - Direitos Humanos 9 - Direitos específicos de crianças e adolescentes, PCD, pessoa idosa, indígena, mulher, LGBT+, migrantes, população em situação de rua, e etc.
	PRIORIDADE 4	3 - Informática básica: aplicativos de texto e planilhas Excel. 22 - Primeiros socorros.
	PRIORIDADE 5	7 - Programas, Projetos, Serviços e Benefícios da Assistência Social.
	PRIORIDADE 6	5 - Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público.

Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Nov. de 2024.

Na sequência passamos à análise das necessidades expressas pelos/as trabalhadores/as do GRUPO 3, através do gráfico que segue:

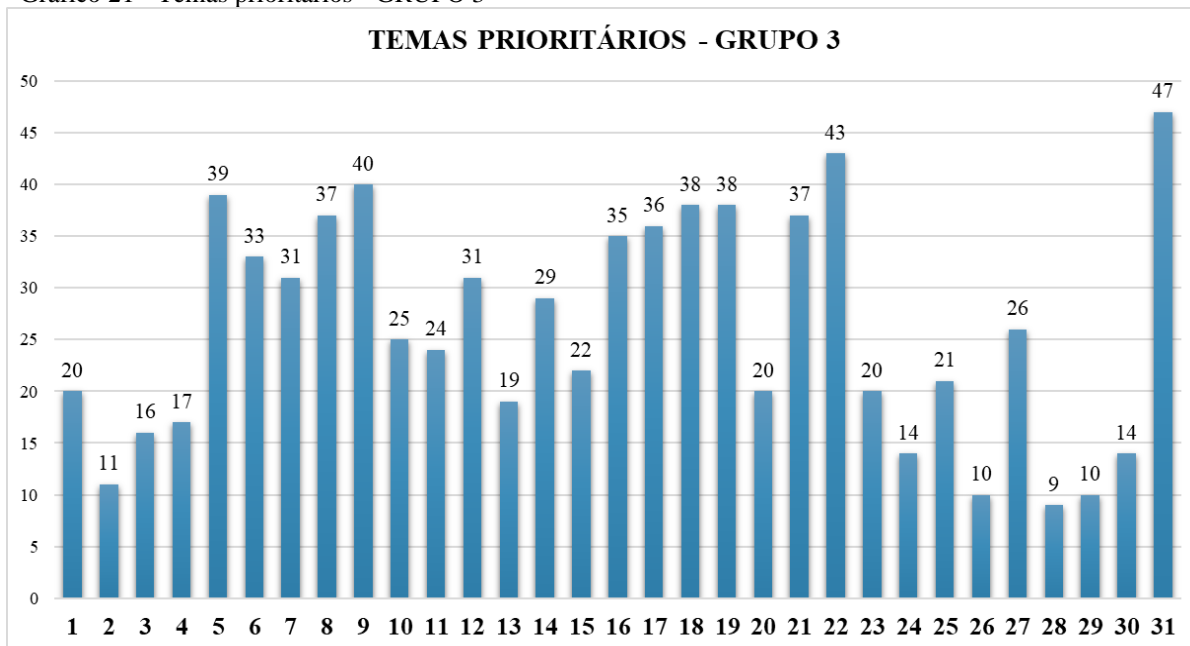


MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Gráfico 21 - Temas prioritários - GRUPO 3



Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.

O Gráfico 20 apresenta as 31 temáticas predefinidas conforme classificação de “Prioridade!” indicadas no formulário pelos/as trabalhadores/as que compõem o GRUPO 3. 63 trabalhadores/as abrangidos por este grupo responderam ao formulário.

A tabela a seguir sintetiza as 10 temáticas prioritárias para o GRUPO 3.

Tabela 11 - Representação dos temas prioritários para os/as trabalhadores/as do GRUPO 3

GRUPO 3	PRIORIDADE	TEMA
Nível médio/técnico Cuidadores Sociais, Educadores Sociais / Assistentes em Desenvolvimento Social	PRIORIDADE 1	31 - Saúde mental dos trabalhadores do SUAS
	PRIORIDADE 2	22 - Primeiros socorros
	PRIORIDADE 3	9 - Direitos específicos de crianças e adolescentes, PCD, pessoa idosa, indígena, mulher, LGBT+, migrantes, população em situação de rua, e etc.
	PRIORIDADE 4	5 - Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público
	PRIORIDADE 5 (número idem de indicações)	18 - Educação positiva: noções e aplicabilidade 19 - Aspectos biopsicossociais do desenvolvimento humano: infância e adolescência



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

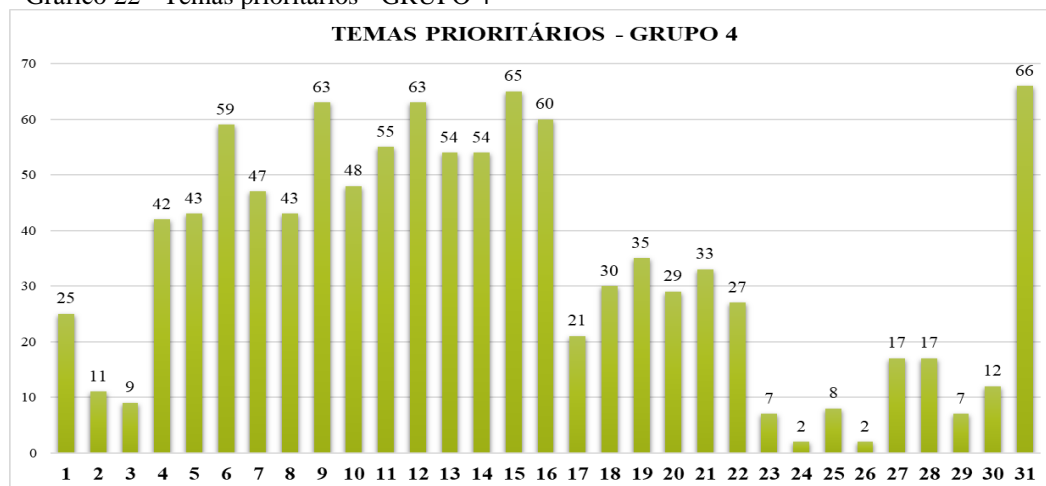
	PRIORIDADE 6 (número idem de indicações)	8 - Direitos Humanos. 21 - Técnicas de contenção e intervenção em situações de crise em saúde mental.
	PRIORIDADE 7	17 - Intervenção através do lúdico: confecção de brinquedos, uso de materiais recicláveis, jogos, contação de histórias.
	PRIORIDADE 8	16 - Metodologia de atendimento às vítimas e/ou suspeita de violência.

Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Nov./2024.

Embora não classificado por indicação prioritária tão expressiva, houve uma temática que não recebeu a categorização “Pouco importante” pelos/as trabalhadores/as deste grupo: o Tema nº 5 “Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público”. Isto sinaliza também um item a ser considerado em formações futuras, para além dos já levantados como prioridade.

Por último, analisaremos as necessidades sinalizadas pelos/as trabalhadores/as que compõem o GRUPO 4. Observemos o gráfico:

Gráfico 22 - Temas prioritários - GRUPO 4



Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Ago./2024.

O Gráfico 20 apresenta as 31 temáticas predefinidas conforme classificação de “Prioridade!” indicadas no formulário pelos/as trabalhadores/as que compõem o GRUPO 3. Deste grupo foram 87 trabalhadores/as a responderem ao formulário.



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

A tabela a seguir sintetiza as 10 temáticas prioritárias para o GRUPO 4, com base na pesquisa.

Tabela 12 - Representação dos temas prioritários para os/as trabalhadores/as do GRUPO 3

GRUPO 4	PRIORIDADE	TEMA
Nível superior Assistentes Sociais, Psicólogos, Pedagogos, Advogado, Técnicos Desportivos, Educadores Físicos, Terapeuta Ocupacional	PRIORIDADE 1	31 - Saúde mental dos trabalhadores do SUAS.
	PRIORIDADE 2	15 - Instrumentos técnicos: Plano de Acompanhamento Familiar, Prontuário Social, Relatórios, Plano Individual de Atendimento.
	PRIORIDADE 3 (número idem de indicações)	9 - Direitos específicos de crianças e adolescentes, PCD, pessoa idosa, indígena, mulher, LGBT+, migrantes, população em situação de rua, e etc. 12 - Trabalho social com famílias.
	PRIORIDADE 4	16 - Metodologia de atendimento às vítimas e/ou suspeita de violência.
	PRIORIDADE 5	6 - Princípios e Diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização.
	PRIORIDADE 6	11 - Intersetorialidade, trabalho multi e interdisciplinar e entre proteções.
	PRIORIDADE 7 (número idem de indicações)	13 - Metodologias de execução do PAIF e PAEFI. 14 - Metodologia de trabalho com grupos.
	PRIORIDADE 8	10 - Protocolos RIPS (Rede Intersetorial de Proteção Social de Toledo).

Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Nov./2024.

Além das temáticas já preestabelecidas na composição do formulário de pesquisa para categorização objetiva de prioridade, menor prioridade e baixa importância, a última questão dispunha de campo aberto para resposta discursiva, se fosse do interesse do/a trabalhador/a contribuir com a sugestão de temas.

A pergunta era a seguinte: “Além dos temas já elencados, você tem algum outro tema a sugerir?” para a qual obtiveram-se respostas diversas, estas totalmente pertinentes às atividades



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

desempenhadas e função exercida, como também alinhadas com as expectativas dos/as trabalhadores/as em relação às ações de educação permanente.

Tabela 13 - Sugestões recebidas em questão aberta no formulário

GRUPO	SUGESTÕES
GRUPO 1 Nível Fundamental	<ul style="list-style-type: none">– Criatividade em criar pratos.
GRUPO 2 Nível médio/superior	<ul style="list-style-type: none">– Lei Geral de Proteção de Dados LGPD;– Lei da Responsabilidade Fiscal (101/2000);– Gestão do SUAS, Orçamento do SUAS, Recursos e aplicabilidade orçamentária no SUAS;– Pensamento computacional no SUAS.
GRUPO 3 Nível médio/técnico	<ul style="list-style-type: none">– Capacitações inovadoras, com profissionais externos;– Fluxos (projetos) dentro da prefeitura entre Juventude, Cultura, Esporte;– Inteligência emocional para lidar com situações de estresse;– Violação de direito, negligência institucional e familiar, o que fazer?;– Como lidar com as bagagens que os usuários carregam;– Como trabalhar com autistas;– Como gerenciar crises de demanda de saúde mental;– Como trabalhar com crianças com deficiências intelectuais;– O perfil do cuidador para cada público atendido;– Organização do ambiente dos acolhidos;– Como ensinar as crianças e adolescentes para a vida: obrigações e deveres como cidadãos e dentro de uma casa/família;– Cursos de aperfeiçoamento de como lidar melhor com os acolhidos PCD;– Curso de brinquedoteca para os cuidadores, que atuam no acolhimento.
GRUPO 4 Nível superior	<ul style="list-style-type: none">– Formações de nível intermediário e avançado para servidores com mais tempo de atuação, com temas mais específicos/aprofundados voltados às categorias profissionais de nível superior e Serviços específicos;– Adequação de horários de trabalho para trabalhadores 30 horas. (Manutenção de turnos fixos, fim da alternância de turnos matutinos e vespertinos).– O princípio da laicidade em espaços públicos;– Cadastro único e Bolsa família legislações inerentes, papel de cada ente;– Expressões do racismo estrutural no cotidiano de usuários e servidores;– Idiomas dos estrangeiros que atendemos, Haitianos, Venezuelanos, etc.;– Prevenção a riscos na Primeira Infância;– Vulnerabilidade, risco social e violação de direitos;– Vulnerabilidades, Emancipação Social, Identidade (significados e transformações dos grupos sociais), Processos Grupais, Relações/Estruturas de Poder (práticas dos técnicos como produtores de relações de obediência e controle da vida das famílias atendidas, por exemplo);



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

	<ul style="list-style-type: none">– Relação entre o SUAS e os sistemas de justiça;– Escuta especializada;– Suicídio;– Atendimento de crianças e adolescentes com transtorno mental e/ou deficiência intelectual;– Como fazer grupos do PAIF;– O que deve ser trabalhado nos grupos do PAIF;– Visita domiciliar como estratégia;– Como deve ser o processo de elaboração do PIA;– Como trabalhar a violência com a família e os violadores;– Educação parental: orientação sobre parentalidade no trabalho social com famílias e a condução na educação de crianças e adolescentes;– Aprofundamento nos aspectos sociojurídicos na aplicação de medidas protetivas a crianças e adolescentes pelo MP e VIJ e a relação com o SUAS, atribuições de cada ente e seu trabalho intersetorial;– Aspectos jurídicos: direitos civis de crianças e adolescentes emancipação, casamento, escolha de guarda, etc.;– Aprofundamento em intervenção de adolescentes em situação de evasão escolar e trabalho infantil: como mobilizar a família e a sociedade para superação ou mitigação deste quadro;– Metodologia de trabalho nas medidas socioeducativas em meio aberto;– Estratégias de atendimento à adolescentes em cumprimento de MSE e suas famílias visando o rompimento da prática de ato infracional;– Aspectos legais de proteção no envelhecer, legislação e dimensão social;– Metodologia de trabalho com pessoas em situação de rua;
--	--

Fonte: NEP/SUAS. Pesquisa com os trabalhadores do SUAS Toledo. Nov./2024.

Rumo à conclusão deste diagnóstico de perfil e necessidades dos/as trabalhadores/as do SUAS do Município de Toledo - PR, o NEP avalia assertiva a pesquisa realizada no ano de 2024, aqui detalhada.

Destacamos alguns pontos-chaves sobre as percepções. Primeiro, é notória a relação entre os temas sugeridos na questão aberta e as 5 principais prioridades dos/as trabalhadores/as do SUAS, explícitas através do Gráfico 18 e Tabela 7. As sugestões, em âmbito geral, denotam a necessidade de olhar e criar mecanismos para fortalecimento da saúde mental do/a trabalhador/a, e por formações que aprofundem conhecimentos e instrumentalizem para a prática operacional, para além dos conceitos teóricos.

As prioridades elencadas e sugestões recebidas também têm relação direta com o perfil atual do/a trabalhador/a do SUAS, apresentado inicialmente pelos Gráficos de 1 a 10. Com um quadro de RH composto por aproximadamente $\frac{2}{3}$ de trabalhadores/as com período inferior a 3



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

anos de atuação no SUAS de Toledo - o qual permanece rotativo -, as ações de formação, quando realizadas, são generalistas e introdutórias pois visam propiciar conhecimentos básicos acerca da Política de Assistência Social para profissionais que estão ingressando no universo das políticas públicas. Os/as trabalhadores/as com mais tempo de atuação que correspondem à aproximadamente $\frac{1}{3}$ do total, por sua vez, demandam de ações de formação em níveis intermediário e avançado, no sentido de aprimorar o que é específico da prática cotidiana e singular de cada Serviço do SUAS.

É evidente que as situações de vulnerabilidade social e violências nas suas variadas formas se complexificaram ao longo dos anos no país, e em Toledo - PR este demarcador temporal¹⁸ foi a Pandemia do Covid-19, fatores que repercutiram também no célere e inesperado aumento de profissionais envolvidos nesse grande sistema que é o SUAS municipal. Isto é motivo tanto para manter as formações iniciais quanto para qualificar a execução de quem já atua há muito tempo no SUAS.

Ante a este paradoxo que é efetivar a implementação da educação permanente com o planejamento simultâneo de capacitações de diferentes níveis de complexidade, urge a necessidade da implantação da Gestão do Trabalho como instância dotada de recursos humanos e autonomia dentro da esfera de gestão da Política Municipal de Assistência Social.

Este diagnóstico situacional proposto como Capítulo 4, buscou conhecer e demarcar o perfil e as necessidades dos/as trabalhadores/as do SUAS de Toledo no momento em que se propuseram o Município, através da Gestão da Política de Assistência Social, e os/as trabalhadores/as do SUAS, através de seu Núcleo de Educação Permanente - NEP, a concretizar a educação permanente em consonância à PNEP/SUAS e aquilo que ela versa: “em qualquer política pública, no campo dos direitos sociais, não pode recuar e nem se intimidar ante conceitos ultrapassados que excluem do ambiente de trabalho as experiências de reflexão, de revisão de conceitos e produção de pesquisas científicas, confinando-as exclusivamente aos espaços acadêmicos” (BRASIL, 2013).

¹⁸ Informação construída com base na realidade municipal presente no Diagnóstico Social do SUAS de Toledo: uma análise comparativa no contexto antes e durante a Pandemia do Covid-19 – período 2019 a 2021.



MUNICÍPIO DE TOLEDO
Estado do Paraná
Secretaria de Assistência Social

4. METAS DO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS DE TOLEDO-PR

OBJETIVO: Estabelecer objetivos e definir ações necessárias à operacionalização e efetivação da Educação Permanente do SUAS Toledo, à luz da Política Nacional de Educação Permanente.

PÚBLICO ALVO: Trabalhadores/as do SUAS com ensino fundamental, médio e superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, gestores/as e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades.

	Objetivo	Ações	Prazo
1	Desenvolver junto aos trabalhadores da Assistência Social as competências e capacidades específicas e compartilhadas requeridas para a melhoria e qualidade continuada da gestão do SUAS e da oferta e provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais, conforme prerrogativa da PNEP/SUAS.	<ul style="list-style-type: none">- Organizar a oferta de ações de capacitação conforme os Percursos Formativos estabelecidos pela PNEP/SUAS: Gestão do SUAS e Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais e Controle Social do SUAS;- Instituir ações de capacitação que contemplem todo o quadro de trabalhadores/as do SUAS: nível fundamental, nível médio, nível médio/técnico e nível superior, conforme diagnóstico de necessidades obtido através da pesquisa junto aos trabalhadores/as do SUAS;- Manter a oferta de capacitações na modalidade Introdutória, prevista na PNEP/SUAS;- Implantar a oferta de capacitações na modalidade Atualização, prevista na PNEP/SUAS, para todos os eixos de complexidade;- Promover diálogos intersetoriais necessários para garantir a certificação das ações de capacitação na modalidade Supervisão Técnica prevista na PNEP/SUAS, já desenvolvida no âmbito governamental, garantindo-se a ampliação para Serviços e segmentos ainda não contemplados, estendendo-se também as unidades da rede não governamental;- Desenvolver estratégias para participação das Organizações da Sociedade Civil executoras de serviços socioassistenciais nas ações de capacitação ofertadas pelo Município;- Garantir que se mantenha previsão orçamentária suficiente para oferta de ações de capacitação;- Contratar empresas especializadas para ministrar capacitações para todos os eixos de complexidade do SUAS, com conteúdo aprofundados condizentes às particularidades dos Serviços;- Garantir que as ações de capacitações promovidas pela SMAS possam ser usufruídas pelos/as trabalhadores/as do SUAS em horário de trabalho;- Garantir as condições de acessibilidade nas ações de capacitação ofertadas, conforme preconiza a NOB-RH/SUAS.	2025-2029



MUNICÍPIO DE TOLEDO
Estado do Paraná
Secretaria de Assistência Social

2	Desenvolver junto aos conselheiros da Assistência Social as competências e capacidades requeridas para a melhoria contínua da qualidade do controle social e da gestão participativa do SUAS, conforme prerrogativa da PNEP/SUAS.	<ul style="list-style-type: none">- Manter a realização de capacitações específicas para os Conselheiros Municipais de Assistência Social, conforme Percurso Formativo do Controle Social do SUAS estabelecido pela PNEP/SUAS;- Manter a oferta de capacitações na modalidade Introdutória, prevista na PNEP/SUAS;- Implantar a oferta de capacitação na modalidade Atualização, prevista na PNEP/SUAS;- Contratar empresas especializadas para ministrar capacitações;- Garantir as condições de acessibilidade nas ações de capacitação ofertadas, conforme preconiza a NOB-RH/SUAS;	2025-2029
3	Incentivar o aperfeiçoamento profissional do/a trabalhador/a do SUAS, através de ações de formação ofertadas por instituições externas à prefeitura municipal.	<ul style="list-style-type: none">- Realizar estudo visando instituir, no âmbito governamental, regulamentação própria da SMAS que estabeleça regramento para oportunizar a dispensa remunerada de servidor para ações de formação de Pós-Graduação nas modalidades Lato Sensu e Stricto Sensu.	2025-2028
4	Garantir a autonomia do NEP/SUAS	<ul style="list-style-type: none">- Promover estudos e diálogo com áreas estratégicas do poder público municipal visando garantir a autonomia do NEP/SUAS em relação ao planejamento, aprovação, execução e certificação das próprias ações no âmbito da educação permanente do SUAS.	2025-2026
5	Garantir estrutura organizacional necessária à implementação da Educação Permanente do SUAS Toledo – PR	<ul style="list-style-type: none">- Implantar a Gestão do Trabalho, prevista na NOB/SUAS como instância administrativa na Secretaria Municipal de Assistência Social, dotada de recursos humanos próprios para a finalidade de planejar, executar e monitorar o Plano Municipal de Educação Permanente, além das outras atribuições concernentes de gestão da força de trabalho do SUAS de forma humanizada e estratégica.	2025-2026
6	Incentivar a produção, sistematização e publicação do conhecimento produzido no trabalho social no âmbito do SUAS municipal	<ul style="list-style-type: none">- Regular a participação do/a trabalhador/a do SUAS em seminários, simpósios, capacitações, mostras e outros eventos externos, na condição de apresentador ou de ouvinte, sem prejuízo dos vencimentos e com custeio das despesas correspondentes de participação conforme diretriz da NOB-RH/SUAS, quando comprovada pertinência do tema às suas atribuições no âmbito do trabalho no SUAS;- Estabelecer parcerias com Instituições de Ensino Superior, no que se refere ao ensino, pesquisa e extensão, visando a troca de experiências, a qualificação profissional e produção de novos conhecimentos;- Implantar mostra de práticas do trabalho social desenvolvido pelo SUAS Toledo, visando o compartilhamento de experiências, a valorização dos/as trabalhadores/as, o reconhecimento da diversidade, a construção da	2025-contínuo



MUNICÍPIO DE TOLEDO
Estado do Paraná
Secretaria de Assistência Social

		identidade do/a trabalhador/a do SUAS, bem como o incentivo à sistematização e produção do conhecimento adquirido.	
7	Garantir o monitoramento e a avaliação do Plano Municipal de Educação Permanente	<ul style="list-style-type: none">- Elaborar e instituir instrumental de avaliação individual dos/as participantes e de avaliação dos/as organizadores/as, a ser preenchida ao final de cada atividade formativa, metodologia que possibilitará agregar, em tempo real, o aprimoramento para as capacitações sucedâneas;- Criar base de dados compilados sobre as ações de capacitação ofertadas e a participação por parte dos/as trabalhadores/as do SUAS;- Revisar o Plano Municipal de Educação Permanente a cada 5 anos, com atualização do Diagnóstico Situacional e alterações que se fizerem pertinentes.	2025-2029



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

5. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento e avaliação deste Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS deverá ser uma pauta permanente, uma vez que tem relação direta com o processo de implementação da Educação Permanente do SUAS de Toledo - PR, cuja materialização é interesse de todos/as os/as trabalhadores/as e gestores/as da Política Municipal de Assistência Social, pois ao profissionalizar o SUAS qualificam-se proporcionalmente os Serviços, Programas, Projetos e Benefícios ofertados à população.

Como estratégia para monitorar e avaliar as ações de capacitação ofertadas propõe-se a elaboração de instrumental de avaliação individual dos/as participantes e de avaliação dos/as organizadores/as, a ser preenchida ao final de cada atividade formativa, metodologia que possibilitará agregar, em tempo real, o aprimoramento para as capacitações sucedâneas.

Em âmbito macro, o monitoramento e avaliação deverão identificar os avanços, as dificuldades, as necessidades de adequações em face de novas demandas, como também a revisão de diretrizes anteriormente definidas. Para tal, far-se-á necessária atualização do diagnóstico situacional, que contempla as ações de educação permanente já desenvolvidas, análise de perfil e necessidades dos/as trabalhadores/as do SUAS, visto que a característica própria do público alvo deste Plano é altamente rotativa.

Garantindo-se o exercício do Controle Social, todas as adequações e revisões realizadas deverão necessariamente ser apreciadas e aprovadas pelo Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS.



MUNICÍPIO DE TOLEDO
Estado do Paraná
Secretaria de Assistência Social

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei Orgânica de Assistência Social - LOAS**, Brasília: DF, 1993.

BRASIL, **Norma Operacional Básica de Recursos humanos do SUAS (NOB-RH/SUAS) - Anotada e comentada**. Brasília: MDS, 2011, 149p.

BRASIL. **Política Nacional de Assistência Social (PNAS/SUAS) e Norma Operacional Básica (NOB/SUAS)** / Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Brasília: MDS, 2005, 178p.

BRASIL. **Resolução nº 4, de 13 de março de 2013 – Institui a Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social**. Conselho Nacional de Assistência Social / Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - 1ª edição – Brasília: CNAS/MDS, 2013, 57p.

BRASIL. **Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009 - Aprova a Tipificação Nacional de Serviços Socioassistenciais**. Conselho Nacional de Assistência Social/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome - 1ª edição – Brasília: CNAS/MDS, 2009, 64p.

TOLEDO. **Diagnóstico Social do SUAS de Toledo: uma análise comparativa no contexto antes e durante a Pandemia do Covid-19 – período 2019 a 2021**. Secretaria Municipal de Assistência Social. Toledo: SMAS, 2022.

TOLEDO. **Decreto nº 906, de 3 de junho de 2016** – Regulamenta a aplicação de dispositivos dos Planos de Cargos e Vencimentos, que tratam da progressão por qualificação dos servidores públicos municipais. Toledo - PR: 2016.

TOLEDO. **Lei Nº 1.822, de 5 de maio de 1999** - Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Toledo. Toledo - PR: 1999.

TOLEDO. **Lei nº 2.041, de 7 de outubro de 2010** - Institui a Escola de Administração Pública do Município de Toledo e estabelece normas para o seu funcionamento. Toledo - PR: 2010.

TOLEDO. **Lei nº 2.392, de 8 de março de 2022** – Dispõe sobre o Sistema Único de Assistência Social no Município de Toledo. Toledo - PR: 2022.

TOLEDO. **Portaria nº 136, de 23 de fevereiro de 2023** – Institui o Núcleo Municipal de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Toledo. Toledo - PR: 2023.

ANEXO I



MUNICÍPIO DE TOLEDO Estado do Paraná

PORTARIA Nº 136, de 23 de fevereiro de 2023

Institui o Núcleo de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Toledo.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições legais,

considerando o previsto na Lei Federal nº 8.742/1993 (Lei Orgânica da Assistência Social);

considerando o disposto na Norma Operacional Básica do SUAS, instituída pela Resolução nº 33/2012, do Conselho Nacional de Assistência Social;

considerando o disposto na Resolução nº 4/2013, do Conselho Nacional de Assistência Social, que institui a Política Nacional de Educação Permanente do SUAS e orienta sobre a criação de Núcleos de Educação Permanente nas três esferas de gestão (União, Estados e Municípios),

RESOLVE:

Art. 1º - Fica instituído o Núcleo de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Toledo – NEP/SUAS/Toledo, instância colegiada, responsável por contribuir com o planejamento e implementação de ações de formação e capacitação no âmbito da Secretaria Municipal de Assistência Social de Toledo - SMAS.

Art. 2º - O Núcleo de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social de Toledo – NEP/SUAS/Toledo tem como objetivos:

I - promover a interlocução, diálogo e cooperação entre os diferentes sujeitos envolvidos na implementação da Políticas de Educação Permanente do SUAS, visando à oferta de ações de formação e qualificação dos gestores, trabalhadores e conselheiros do SUAS, no âmbito do Município de Toledo;

II - elaborar estudos para identificação das demandas por qualificação e formação para gestores, trabalhadores e conselheiros do SUAS;

III - apresentar proposições para o aprimoramento e implementação da Educação Permanente do SUAS;

IV - contribuir com a revisão do Programa de Educação Permanente do SUAS, agregando diretrizes no Plano Municipal de Educação Permanente;

V - contribuir para formulação do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS;

VI - realizar o monitoramento e a avaliação do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS;

VII - contribuir com estratégias de sistematização, socialização e publicização de experiências de gestão e provimento de serviços e benefícios, informações e conhecimentos produzidos, podendo ser através de fóruns, jornadas, seminários e pela implementação da Parada Social; e



MUNICÍPIO DE TOLEDO Estado do Paraná

VIII - promover a socialização e a disseminação das informações e conhecimentos produzidos por meio da realização de fóruns, jornadas, seminários, entre outros.

Art. 3º - O NEP/SUAS/Toledo será composto por representantes da Secretaria Municipal de Assistência Social e do Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS, sendo um representante por segmento:

I - um(a) do Departamento de Gestão do SUAS da SMAS;

II - um(a) trabalhador(a) do SUAS do eixo de Proteção Social Básica da SMAS;

III - um(a) trabalhador(a) do SUAS do eixo de Proteção Social Especial de Média Complexidade da SMAS;

IV - um(a) trabalhador(a) do SUAS do eixo de Proteção Social Especial da Alta Complexidade da SMAS; e

V - um(a) representante do Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS, preferencialmente representante da Sociedade Civil.

§ 1º - Os integrantes do NEP/SUAS/Toledo serão nomeados através de Portaria específica.

§ 2º - A coordenação do NEP/SUAS/Toledo caberá ao Departamento de Gestão do SUAS da SMAS.

§ 3º - O NEP/SUAS/Toledo poderá, no seu planejamento de reuniões, convidar outros profissionais gestores, trabalhadores e conselheiros para contribuir com debates específicos visando a qualificar as temáticas em pauta.

§ 4º - O NEP/SUAS/Toledo deverá encaminhar o resultado dos trabalhos e propostas elaboradas para a SMAS, que os executará conforme planejamento e previsão orçamentária.

Art. 4º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO, Estado do Paraná, em 23 de fevereiro de 2023.



LUIS ADALBERTO BETO LUNITTI PAGNÚSSATT
PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO

ANEXO II

LEVANTAMENTO DE AÇÕES DE CAPACITAÇÃO REALIZADAS PELOS TRABALHADORES DO SUAS GOVERNAMENTAIS E NÃO GOVERNAMENTAIS EM 2023

NOME	CARGA HORARIA	PROMOVIDA POR
A importância de brincar e a brinquedoteca	06hs	UNIOESTE
Aprendendo a lidar com a ansiedade e o estresse	16hs	Escola de Governo (Toledo)
Apresentação dos benefícios socioassistenciais	02hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social
As expressões das questões sociais no Brasil	04hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social
Atividade realizada em alusão ao Dia do Psicólogo	04hs	Escola de Governo
Cadastro Único para Programas Sociais e o Novo Bolsa Família	20hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social
Capacitação manipuladores de alimentos	Não consta	Casa de Maria
Capacitação sobre IDS Social	02hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social
Caravana Paraná unido pelas mulheres	04hs	SEMIPI - Secretaria da Mulher, Igualdade Racial e Pessoa Idosa
Curso de formação de brigadista escolar para as instituições de ensino, centros e escolas parceiras de educação especial da rede pública do Estado do Paraná	94hs	SEED - Secretaria Estadual de Educação
Da sensibilização à ação: capacitação para o combate ao trabalho infantil	08hs	SMDH - Secretaria de Políticas para Infância, Juventude, Mulher, Família e Desenvolvimento Humano
Dialogo sobre as resoluções do CFESS	08hs	CFESS - Conselho Federal de Serviço Social
Diálogo sobre povos indígenas	08hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social

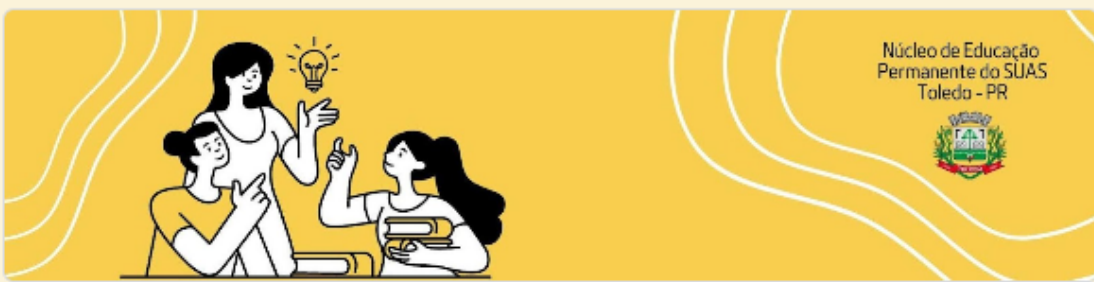
Equipe nota 10: esclarecida e capacitada	04hs	Casa de Maria
Grupo de estudo PSB no domicílio	40hs (aprox.)	SMDH - Secretaria de Políticas para Infância, Juventude, Mulher, Família e Desenvolvimento Humano
I Fórum municipal sobre acolhimento familiar de Cascavel	08hs	Secretaria Municipal de Assistência Social - SEASO Cascavel
I Seminário regional de enfrentamento ao tráfico de pessoas	06hs	SMDH - Secretaria de Políticas para Infância, Juventude, Mulher, Família e Desenvolvimento Humano
I Seminário se Assistência Social	08hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social
II Encontro de trabalhadores e trabalhadoras do SCFV de Toledo/PR	08hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social
II MOPESAN: Mostra paranaense de experiências em segurança alimentar	08hs	Secretaria da Administração - Cozinha Social
III Seminário Mulheres em Foco	44hs	SMDH - Secretaria de Políticas para Infância, Juventude, Mulher, Família e Desenvolvimento Humano
Introdução à Política de Assistência Social e ao SUAS em Toledo	20hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social
Introdução ao trabalho no CRAS	16hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social
IV Conferência Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional	08hs	Secretaria da Administração - Cozinha Social
O resgate das brincadeiras tradicionais e o brincar na brinquedoteca	06hs	UNIOESTE
Protocolo da RIPS - Apresentação e alinhamento sobre os fluxos do protocolo da RIPS	12hs	SMDH - Secretaria de Políticas para Infância, Juventude, Mulher, Família e Desenvolvimento Humano
Protocolo RIPS	06hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social

Protocolo RIPS	08hs	SMDH - Secretaria de Políticas para Infância, Juventude, Mulher, Família e Desenvolvimento Humano
Reunião orientação BPC e equipe de referência	04hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social
Serviço de acolhimento institucional – desafios e possibilidades no serviço de acolhimento de acolhimento para crianças e adolescentes	24hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social
Serviço de acolhimento institucional – legislações e garantia de atendimento	24hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social
Treinamento para profissionais que atuam com crianças vítimas de traumas e/ou violação de direitos	04hs	Centro Social e Educacional Aldeia Infantil Betesda
União faz a vida	Não consta	SICREDI
VII Encontro Municipal da Socioeducação	08hs	SMDH - Secretaria de Políticas para Infância, Juventude, Mulher, Família e Desenvolvimento Humano
Vozes negras em destaque	04hs	Secretaria da Cultura - Biblioteca Pública Municipal
Webinar: Dia mundial e nacional sobre conscientização sobre autismo	03hs	Escola de Gestão do Paraná
XV Conferência Municipal de Assistência Social	08hs	SMAS - Secretaria de Assistência Social

ANEXO III

FORMULÁRIO DE PESQUISA QUE COMPÕS O DIAGNÓSTICO DE PERFIL E NECESSIDADES DE QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SUAS - 2024

ELABORAÇÃO: NEP/SUAS
APLICAÇÃO: AGOSTO DE 2024



Seção 1 de 3

DIAGNÓSTICO DE PERFIL E NECESSIDADES DE QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SUAS - 2024

As respostas a este formulário darão subsídio para a construção do diagnóstico de perfil e necessidades de qualificação do trabalhador(a) do SUAS, que será parte integrante do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS do Município de Toledo - PR, em construção.

Quem deve responder?
Devem respondê-lo todos os trabalhadores/as dos serviços da rede governamental e não governamental, independente da função exercida ou tipo de vínculo trabalhista.

Prazo que a pesquisa ficará aberta para respostas:
01/08 à 16/08/2024 - PRORROGADO ATÉ 21/08/2024

Obs.: O formulário não exige identificação nominal.

Cordialmente,
Núcleo de Educação Permanente do SUAS de Toledo - PR

1. MEU VÍNCULO INSTITUCIONAL ATUAL É: *

- Comissionado
- Empregado Celetista (CLT)
- Estagiário com ou sem remuneração
- Servidor estatutário (concurso público)
- Teste Seletivo - PSS
- Terceirizado(a)
- Voluntário

2. MINHA UNIDADE DE TRABALHO É: *

- AÇÃO SOCIAL SÃO VICENTE DE PAULO
- ALDEIA INFANTIL BETESDA
- ALMOXARIFADO SOCIAL
- APA
- APAE
- CASA ABRIGO MENINO JESUS I
- CASA ABRIGO MENINO JESUS II
- CASA ABRIGO MENINO JESUS III
- CASA ABRIGO ADOLESCENTES
- CASA DE MARIA
- CASA DE PASSAGEM
- CERTI Dr. Ernesto Dall'óglio (Coopagro)
- CERTI Dr. Wilson Carlos Kuhn (Pioneiro)

- CRAS I - VILA PIONEIRO
- CRAS II - JARDIM EUROPA/AMÉRICA
- CRAS III - JARDIM COOPAGRO
- CRAS IV - PANORAMA
- CRAS V - SANTA CLARA IV
- CRAS VI - ITINERANTE
- CREAS I
- CREAS II
- ESPAÇO VIDA - FLORIR TOLEDO
- GABINETE DA SMAS
- LEDI MAAS - LIONS
- NÚCLEO DE ATENDIMENTO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE - NACA
- RESIDÊNCIA INCLUSIVA

3. MEU NÍVEL DE ESCOLARIDADE É: *

- Ensino fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Superior
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutorado

4. O GÊNERO QUE ME IDENTIFICO É: *

- Feminino
- Masculino
- Não binário

5. SOU PESSOA COM DEFICIÊNCIA? *

- SIM
- NÃO (PULE PARA A PARGUNTA N° 07)

6. SE SIM, QUAL?

Texto de resposta curta

7. CARGO/FUNÇÃO QUE EXERÇO ATUALMENTE: *

- Advogado(a)
- Analista em Administração e Planejamento
- Assistente em Administração
- Auxiliar em Serviços Gerais
- Auxiliar em Operação e Manutenção
- Assistente Social
- Cuidador(a) Social
- Educador(a) Social / Assistente em Desenvolvimento Social

- Entrevistador(a) social
- Motorista
- Técnico(a) Desportivo(a)
- Ocupo função de gestão: Coordenação/Direção/Secretária
- Psicólogo
- Pedagogo

8. MEU TEMPO DE ATUAÇÃO NA ÁREA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL É... *

(considere também experiências anteriores ao local onde está hoje, inclusive de outros municípios)

- Menos de 1 ano
- De 1 a 3 anos
- De 3 a 5 anos
- De 5 a 10 anos
- De 10 a 15 anos
- Superior a 15 anos

9. PARA ALÉM DA ESCOLARIDADE EXIGIDA NO SEU CONTRATO DE TRABALHO OU EDITAL DO CONCURSO, VOCÊ POSSUI ALGUMA OUTRA FORMAÇÃO? SE SIM, ESPECIFIQUE. *

Texto de resposta longa

10. TENHO HÁBITO DE COMPARTILHAR COM OS COLEGAS DE TRABALHO O CONHECIMENTO ADQUIRIDO EM ATIVIDADES EXTERNAS QUE PARTICIPO? (Considere sua participação em palestras, seminários, eventos que participa como representante da unidade de trabalho, etc). *

- SIM
- NÃO

11. A MINHA PREFERÊNCIA QUANTO À MODALIDADE DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO É: *

PRESENCIAL

ONLINE

TANTO FAZ

12. PARA DEDICAR-ME A MOMENTOS DE DISCUSSÃO, ESTUDO, TROCA DE EXPERIÊNCIAS E FORMAÇÕES, MINHA PREFERÊNCIA É DE QUE OCORRAM: *

EM HORÁRIO DE TRABALHO

FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO

TANTO FAZ

13. QUANTO À NECESSIDADE DE FORMAÇÃO: *

CONFORME SUA OPINIÃO E FUNÇÃO EXERCIDA, CLASSIFIQUE AS SEGUINTE TEMÁTICAS ASSINALANDO UMA COLUNA:

1 Boas práticas de atendimento ao público

PRIORIDADE!	ME INTERESSO	POUCO IMPORTANTE
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2 Rotinas administrativas: elaboração de documentos administrativos, organização do espaço de trabalho, solicitações ao almoxarifado, sistema ponto, sistema de chamados

PRIORIDADE!	ME INTERESSO	POUCO IMPORTANTE
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3 Informática básica: aplicativos de texto e planilhas excel

PRIORIDADE!	ME INTERESSO	POUCO IMPORTANTE
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4 Operacionalização do Sistema de Informação da SMAS (IDS)

PRIORIDADE!	ME INTERESSO	POUCO IMPORTANTE
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5 Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público

PRIORIDADE!	ME INTERESSO	POUCO IMPORTANTE
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 Princípios e Diretrizes do SUAS: equidade, intersetorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização

PRIORIDADE!	ME INTERESSO	POUCO IMPORTANTE
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7 Programas, Projetos, Serviços e Benefícios da Assistência Social

PRIORIDADE!	ME INTERESSO	POUCO IMPORTANTE
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8 Direitos Humanos

PRIORIDADE!	ME INTERESSO	POUCO IMPORTANTE
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9 Direitos específicos de criança e adolescente, PCD, pessoa idosa, indígena, mulher, LGBT+, migrantes, população em situação de rua, e etc.

PRIORIDADE!	ME INTERESSO	POUCO IMPORTANTE
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10 Protocolos RIPS (Rede Intersetorial de Proteção Social de Toledo)

PRIORIDADE!	ME INTERESSO	POUCO IMPORTANTE
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11 Intersetorialidade, trabalho multi e interdisciplinar e entre proteções

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

12 Trabalho social com famílias

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

13 Metodologias de execução do PAIF e PAEFI

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

14 Metodologia de trabalho com grupos

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

15 Instrumentos técnicos: Plano de Acompanhamento Familiar, Prontuário Social, Relatórios, Plano Individual de Atendimento

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

16 Metodologia de atendimento à vítimas e/ou suspeita de violência

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

17 Intervenção através do lúdico: confecção de brinquedos, uso de materiais recicláveis, jogos, contação de histórias

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

18 Educação positiva: noções e aplicabilidade

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

19 Aspectos biopsicossociais do desenvolvimento humano: infância e adolescência

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

20 Aspectos biopsicossociais do desenvolvimento humano: o envelhecer

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

21 Técnicas de contenção e intervenção em situações de crise em saúde mental

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

22 Primeiros socorros

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

23 Segurança no trânsito, Código de Trânsito Brasileiro e suas atualizações vigentes, direção defensiva, procedimentos padrão com veículos oficiais

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

24 Boas práticas de serviços de alimentação/cozinha

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

25 Especificidades na alimentação e cuidados de pessoas com intolerâncias e alergias

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

26 Boas práticas em serviços gerais e limpeza

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

27 Gestão de Pessoas: recursos humanos; relacionamento interpessoal; liderança; mediação de conflitos; feedback assertivo

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

28 Orçamento público, licitações, contratos: gestão e fiscalização

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

29 Almoxarifado eficaz: recepção, armazenamento e distribuição de materiais

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

30 Lei 13.019/2014: Parcerias com Organizações da Sociedade Civil

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

31 Saúde mental dos trabalhadores do SUAS

PRIORIDADE! ME INTERESSO POUCO IMPORTANTE

14. ALÉM DOS TEMAS JÁ ELENCADOS, VOCÊ TEM ALGUM OUTRO TEMA A SUGERIR?

Texto de resposta longa

ANEXO IV



MUNICÍPIO DE TOLEDO

Estado do Paraná

Secretaria de Assistência Social

Ofício Circular Nº 001/2024-NEP/SUAS

Toledo, 01 de agosto de 2024.

Às Direções e Coordenações da Rede Socioassistencial governamental e não-governamental

Assunto: Solicita ampla divulgação do formulário online para diagnóstico do perfil e necessidades de qualificação dos trabalhadores do SUAS de Toledo.

Prezados,

Considerando que são atribuições do Núcleo de Educação Permanente do SUAS – NEP/SUAS, instituído pela Portaria nº 136 de 23 de fevereiro de 2023, promover a interlocução entre os diferentes sujeitos envolvidos na implementação da Política de Educação Permanente do SUAS, como também elaborar estudos para identificação das demandas por qualificação e formação para trabalhadores e conselheiros do SUAS;

Considerando que ao longo de 2024 os trabalhos do NEP/SUAS estão concentrados na construção do Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS;

Considerando a pluralidade de trabalhadores que atuam nos três eixos de complexidade do SUAS em âmbito governamental e da sociedade civil sem fins lucrativos;

Solicitamos às Direções e Coordenações da Rede Socioassistencial a ampla divulgação entre os seus do formulário online composto por 14 perguntas, de rápido preenchimento, cujas respostas objetivam diagnosticar o perfil dos trabalhadores do SUAS e suas necessidades de qualificação, informações que são fundamentais para compor o Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS. Deve ser estendido a todos os trabalhadores/as, independente da função exercida ou tipo de vínculo trabalhista.

O formulário pode ser acessado através do QR CODE ou link abaixo:



https://docs.google.com/forms/d/16FK6Y_PkIXtZKB7L8J2IHqC815LqGOo1zxy359Lkwqo/edit

**O formulário ficará aberto para respostas:
De 01/08 à 16/08/2024**

Cordialmente,

NEP/SUAS
Núcleo de Educação Permanente do SUAS de Toledo – PR
Portaria nº 136/2023

ANEXO V



ÓRGÃO OFICIAL ELETRÔNICO DO MUNICÍPIO DE TOLEDO

LEI Nº . 2.022, DE 16 DE MARÇO DE 2010

ÓRGÃO OFICIAL CERTIFICADO DIGITALMENTE

O Gabinete do Prefeito dá garantia da autenticidade deste documento, desde que visualizado através do site

www.toledo.pr.gov.br

Ano IX

Toledo, 13 de dezembro de 2024

Edição nº 4184

Página 201 de 207



CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL TOLEDO - PR

RESOLUÇÃO N.º 73 de 04 de dezembro de 2024.

**Delibera pela aprovação do Plano
Municipal de Educação Permanente do
SUAS de Toledo-PR**

O Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS de Toledo, em conformidade com a Lei Municipal nº 2.392/2022, representado por sua Vice-Presidente, Sra. Ana Clara Schneider, no uso de suas atribuições legais, e em concordância com o artigo 23, do seu Regimento Interno, vem tornar público, que em **Reunião Ordinária**, levada a efeito no **dia 04 de dezembro de 2024**, às 08h15min, na sala de reuniões da Secretaria Municipal de Assistência Social, situada na Avenida Maripá, nº 5077, Centro, Toledo-PR

RESOLVE:

Art. 1º – Aprovar o Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS de Toledo - PR, para a vigência de 2025-2029, conforme apresentado pelo Núcleo de Educação Permanente do SUAS de Toledo.

Art. 2º – Esta resolução entra em vigor a partir de sua publicação.

Toledo, 12 de dezembro de 2024.

Documento assinado digitalmente
ANA CLARA SCHNEIDER
DMA: 12/12/2024 16:53:51-0300
Verifique em <https://validar.rj.gov.br>

ANA CLARA SCHNEIDER
Vice-Presidente do CMAS
Gestão 2024-2026