



CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL - CMAS
FAZENDA RIO GRANDE – PR

RESOLUÇÃO Nº 073/2025-CMAS

O Conselho Municipal de Assistência Social, no uso de suas atribuições legais que lhe confere a Lei Municipal Nº 959 de 27 de Maio de 2013 e considerando análise e deliberações deste Conselho, em Reunião Ordinária na data de 02 de Setembro de 2025.

RESOLVE:

Art. 1º – Aprovar o Plano Municipal de Educação Permanente 2025/2026, contemplando as ações de capacitação e formação continuadas previstas para Gestores, Trabalhadores do Sistema Único de Assistência Social, conselheiros do Conselho Municipal de Assistência Social-CMAS, conselheiros de direitos dos demais conselhos vinculados à Secretaria Municipal de Assistência Social, Conselheiros Tutelares e outros atores do Sistema de Direitos(SGD) e da Rede de Proteção do Município.

Art. 2º- Esta resolução entra em vigor na data da sua publicação, revogando as disposições anteriores.

Fazenda Rio Grande, 23 de Setembro de 2025

Documento assinado digitalmente
gov.br SIMONE FERREIRA DE SOUSA
Data: 23/09/2025 14:57:41-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Simone Ferreira de Sousa
Presidente do Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS.
Fazenda Rio Grande - Paraná

**Publicado no Diário
Oficial Eletrônico
Nº179/2025 - Data: de 23
de setembro de 2025.**

Plano Municipal de Educação Permanente 2025/2026

FAZENDA RIO GRANDE – PARANÁ

2025

GESTÃO MUNICIPAL

MARCO ANTONIO MARCONDES SILVA

Prefeito de Fazenda Rio Grande

GIULIANA BATISTA DAL TOSO MARCONDES

Secretária Municipal de Assistência Social

MARJANE RIBEIRO DA SILVA

Diretora Geral SMAS/Segurança Alimentar e Nutricional

VALÉRIA MARIA SILVA DE MELLO

Diretora de Gestão do SUAS

FABIANA PALINGER ANDRECZEVECZ

Diretora de Administração Estratégica do SUAS

ANA LILIAN SENKZUK FONSECA

Diretora de Proteção Social Básica

MÁRCIA REJANE CARVALHO DE FREITAS TISKI

Diretora de Proteção Social Especial de Média Complexidade

DENISE GREBOS

Diretora de Proteção Social Especial de Alta Complexidade

GUSTAVO CALISARIO

Diretor de Comunicação

EQUIPE DE ELABORAÇÃO DO PLANO

- Eliane Oliveira – Coordenadora de Vigilância Socioassistencial e Gestão do Trabalho
- Leandro de Souza Santos – Assistente Administrativo da Diretoria de Gestão do SUAS

1. Apresentação

A Educação Permanente é essencial para a atualização constante de conceitos, práticas e atitudes profissionais. Este documento apresenta as ações planejadas para os anos de 2025 e 2026, as quais incluem Treinamentos Introdutórios, Capacitações de Atualização e Conteúdos Gerais.

Os treinamentos introdutórios são fundamentais para proporcionar uma compreensão abrangente e sólida sobre os princípios, diretrizes e funcionamento do SUAS, visando capacitar os profissionais que atuam na área, oferecendo-lhes as bases necessárias para um trabalho eficiente e alinhado com as diretrizes do sistema.

As capacitações de atualização são projetadas para alinhar os profissionais do SUAS com as tendências atuais, fortalecendo o sistema de assistência social e ampliando seu impacto positivo na comunidade.

A supervisão técnica é fundamental para garantir a qualidade dos serviços prestados à população. Ela envolve o acompanhamento e orientação dos profissionais que atuam na assistência social, visando o aprimoramento constante de suas práticas e o cumprimento das diretrizes e normativas do SUAS. Através da supervisão técnica, os profissionais podem receber feedbacks, atualizações e capacitações para melhor atender às demandas da comunidade.

Este Plano Municipal de Educação Permanente foi elaborado intersecretorialmente no âmbito da Secretaria Municipal de Assistência Social - SMAS, sob a coordenação Divisão de Gestão do Trabalho, com a participação do Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS, sendo apreciado e aprovado pelo mesmo Conselho Municipal (Resolução nº 73/2025), com vigência para o período de 2025-2026, objetivando estabelecer diretrizes básicas no sentido de garantir as ações de capacitação e desenvolvimento no âmbito do SUAS em Fazenda Rio Grande / PR.

2. Publico Alvo

As capacitações previstas neste plano têm como alvo público os trabalhadores do SUAS, gestores, os conselheiros do Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS, os conselheiros de direitos dos demais conselhos vinculados à Secretaria Municipal de Assistência Social, as Conselheiras Tutelares e outros atores do Sistema de Garantia de Direitos (SGD) e da Rede de Proteção municipal.

3. Recursos

O financiamento destinado à execução das capacitações previstas neste plano será proveniente de recursos próprios, deliberações, Índice de Gestão Descentralizada do Programa Bolsa Família (IGD-PBF) e IGDSUAS, bem como recursos de fundos municipais entre outros.

4. Tipos de Capacitações e Treinamentos

A Política Nacional de Educação Permanente do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) prevê três tipos de capacitações voltadas para os trabalhadores do setor: capacitação e treinamentos introdutórios, capacitação de atualização e supervisão técnica. Esses tipos de capacitações são fundamentais para garantir a qualidade dos serviços oferecidos e promover o desenvolvimento das competências necessárias para a atuação na Política de Assistência Social.

4.1 Capacitação e treinamentos Introdutórios

Os Treinamentos Introdutórios são destinados a trabalhadores do SUAS e Conselheiros que iniciam atividades em determinadas funções. Os treinamentos consistem em capacitar os trabalhadores para o exercício das funções ou para utilização de instrumentais inerentes a sua função.

4.2 Capacitação de atualização

As capacitações de atualização são destinadas a trabalhadores do SUAS e conselheiros que já atuam no SUAS, com o objetivo de revisão e aprimoramento de conhecimentos técnicos, teóricos e práticos.

4.3 Supervisão Técnica

A Supervisão Técnica deve reunir profissionais de diferentes funções e níveis de formação sempre que compartilhem de um mesmo campo de responsabilidade face às funções de gestão do SUAS e de provimento dos serviços e benefícios socioassistenciais. Devendo 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.

5. Perfil dos trabalhadores SUAS

Nesta seção apresentamos o perfil dos trabalhadores do SUAS. Os dados foram coletados até o dia 28 de junho de 2024 através de um formulário online enviado pela Divisão de Gestão do SUAS (DGS) da Secretaria do Desenvolvimento Social e Família (SEDEF) do Estado do Paraná. As informações correspondentes ao município de Fazenda Rio Grande foram cedidas pela DGS, no dia 12 de setembro de 2024, à Gestão do Trabalho do SUAS no município.

A população da pesquisa corresponde a uma amostra de 77 trabalhadores do SUAS em Fazenda Rio Grande, distribuídos entre as diversas unidades da rede de assistência social no município.

5.1 Dados Demográficos

A distribuição dos profissionais do SUAS no município de Fazenda Rio Grande pela escolaridade, conforme autorrelato, a partir da amostra de 77 trabalhadores que responderam ao formulário, apresenta 29,87% de profissionais que possuem o ensino superior completo. Esse valor é seguido por 24,68% trabalhadores com o ensino superior

incompleto, sendo este talvez um indicativo de busca por maior qualificação, atrelado tanto à prática profissional quanto à progressão de carreira. Os profissionais com a escolaridade classificada como especialização representam aproximadamente 22,08% dos trabalhadores da rede. Por sua vez, os profissionais que apresentam apenas o ensino médio completo correspondem à 16,88% dos trabalhadores na rede. Com sua totalidade composta por estagiários, os trabalhadores com o ensino médio incompleto correspondem à 6,49% dos profissionais da rede. Os dados brutos podem ser observados na figura 1.

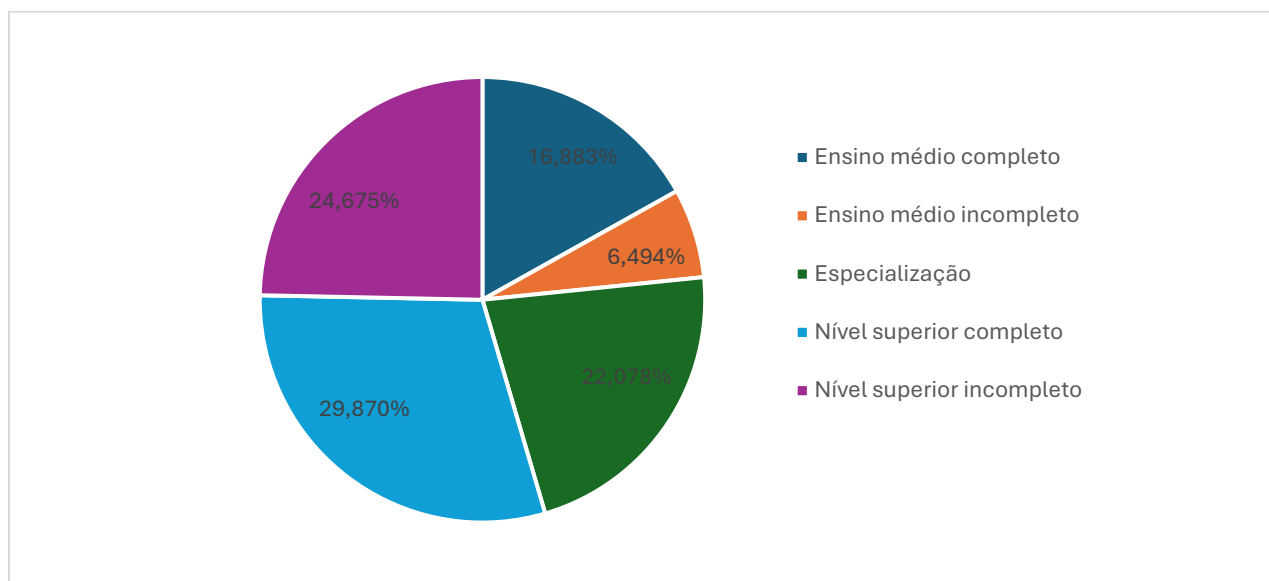


FIGURA 1 – TRABALHADORES DO SUAS DISTRIBUÍDOS A PARTIR DA ESCOLARIDADE

A divisão por faixa etária da amostra de trabalhadores do SUAS no município de Fazenda Rio Grande, a partir das informações coletadas até o dia 28 de junho de 2024, apresenta uma parcela de aproximadamente 15,6% dos trabalhadores com menos de 26 anos. A maior concentração de trabalhadores possui mais de 25 e menos de 56 anos, sendo o equivalente a 72,7% do total de trabalhadores na rede. Os trabalhadores com mais de 56 anos, por sua vez, correspondem a 11,7% do total de profissionais atuando na rede que responderam ao formulário. Esses valores podem ser observados em sua forma bruta na figura 2.



FIGURA 2 – TRABALHADORES DO SUAS POR FAIXA ETÁRIA

A divisão por tempo de trabalho na política pública de assistência social no município de Fazenda Rio Grande, por sua vez, apresenta uma parcela de aproximadamente 46,8% dos seus profissionais com menos de 2 anos de trabalho. Os trabalhadores com mais de 2 e menos de 11 anos de experiência correspondem a aproximadamente 29,9% do total de trabalhadores na rede que responderam à pesquisa. Há também uma expressiva parcela de profissionais com mais de 10 anos de experiência, com está correspondendo a aproximadamente 23,4% do total. A forma bruta desses valores pode ser observada na figura 3.

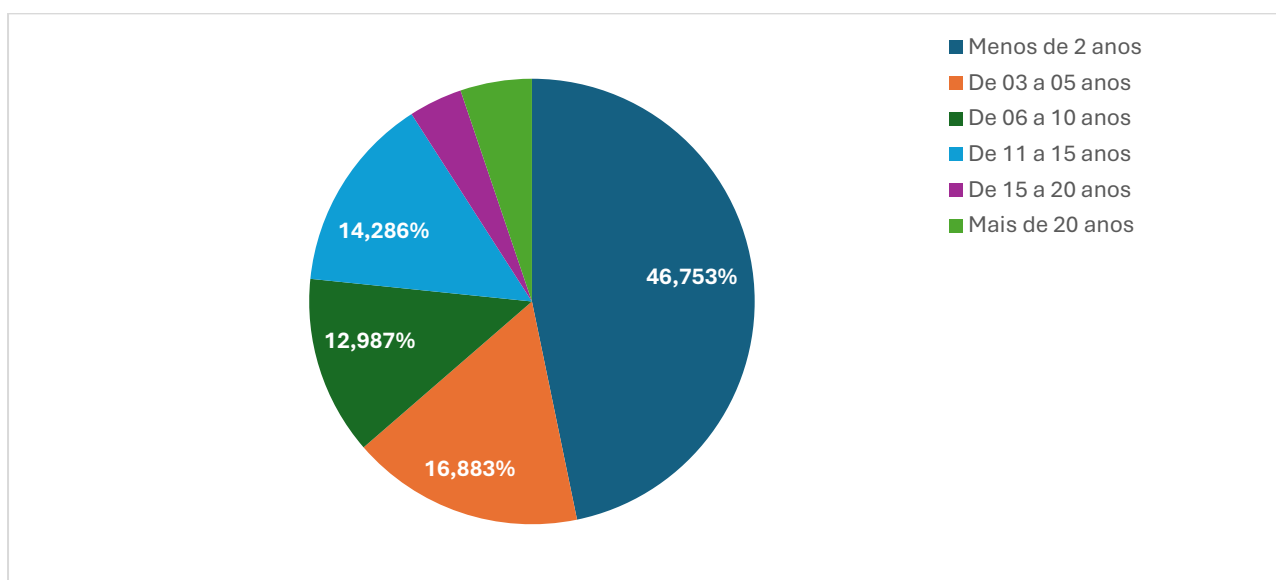


FIGURA 3 – TRABALHADORES DO SUAS POR TEMPO DE TRABALHO

A disposição dos trabalhadores do SUAS que responderam ao formulário no município de Fazenda Rio Grande, a partir de sua forma de vínculo empregatício institucional, possui uma expressiva maioria de aproximadamente 61% do seu quadro funcional composto por servidores estatutários. O segundo maior tipo de vínculo refere-se aos trabalhadores comissionados, que representam aproximadamente 18,2% do número total. Os terceirizados, por sua vez, representam aproximadamente 7,8%, enquanto os profissionais com outros vínculos não permanentes são aproximadamente 13% dos trabalhadores, estando inclusos os estagiários nessa categoria. Esses valores podem ser observados em sua forma bruta na figura 4.

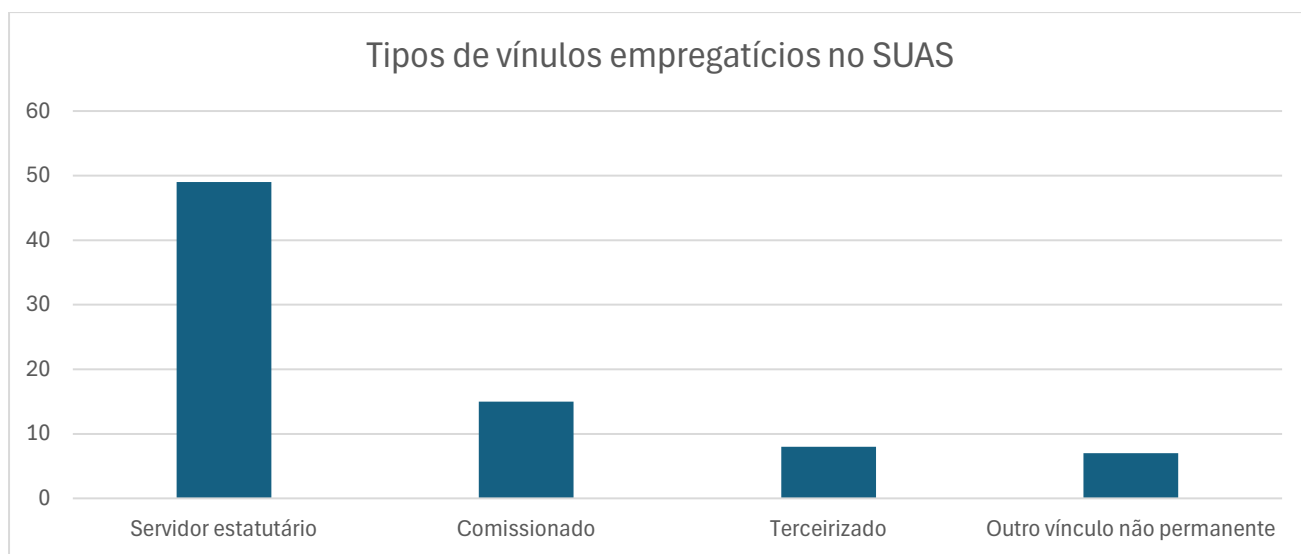


FIGURA 4 – TRABALHADORES DO SUAS POR VÍNCULO EMPREGATÍCIO

6. Preferências referentes às capacitações e dificuldades

No que tange às preferências por estilo de capacitação dos profissionais da rede que responderam ao formulário, aproximadamente 42,9% têm preferência por encontros presenciais. A preferência por encontros online, por sua vez, declarada por aproximadamente 33,8% das pessoas profissionais do SUAS que responderam ao formulário. Há, também, uma preferência por parte de 23,4% dos profissionais da amostra por capacitações realizadas de forma híbrida. Esses dados em sua forma bruta podem ser visualizados na figura 5.

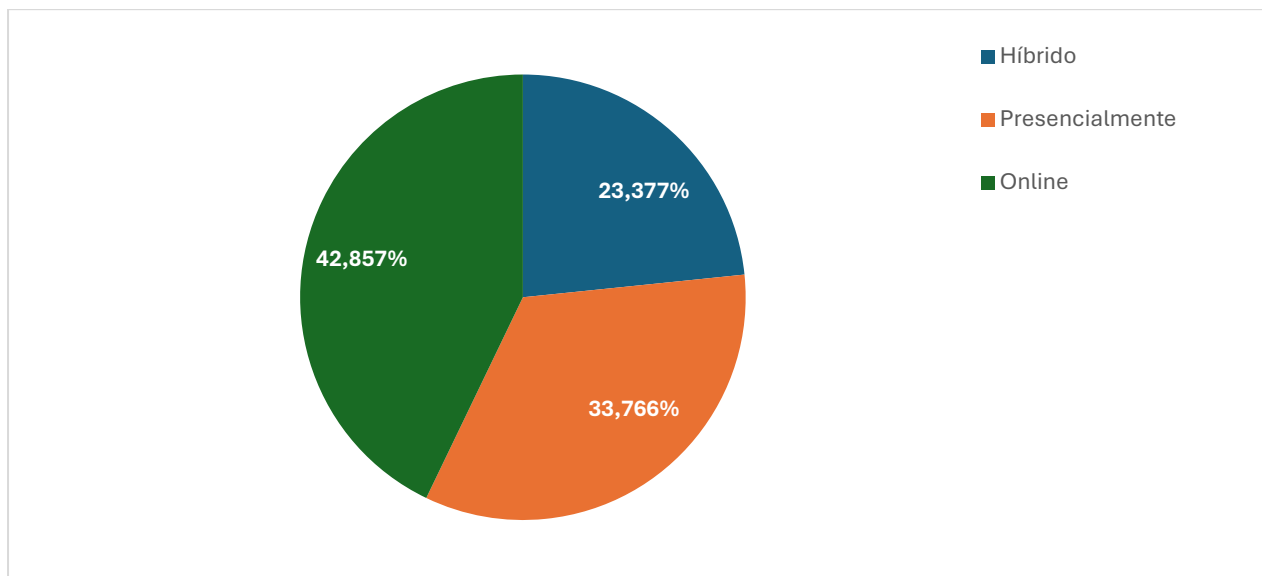


FIGURA 5 – PREFERÊNCIA POR FORMATOS DE CAPACITAÇÃO

O formulário de pesquisa contou com um espaço dedicado para a seleção de preferências e prioridades de capacitações para os profissionais do SUAS. As preferências foram eleitas por um sistema de prioridades, onde cada participante da pesquisa deveria eleger sua prioridade 1, prioridade 2 e prioridade 3, representando, respectivamente, o foco principal daquilo que este julga ser mais necessário ter capacitado para a sua prática profissional, um nível intermediário desta mesma necessidade, e uma necessidade que é pertinente para a sua prática, mas talvez com menos urgência que as anteriores.

Para organizar e traduzir as prioridades dos profissionais da rede SUAS em um ranking, cada temática votada foi contabilizada e dividida em níveis de prioridade. A prioridade 1 recebeu 3 pontos, a prioridade 2, 2 pontos, e a prioridade 3, 1 ponto. Em seguida, as prioridades foram multiplicadas pelos pontos correspondentes, e calculou-se a média da soma dessas três prioridades, gerando um valor denominado "Score". Por fim, os temas de capacitação foram classificados em ordem decrescente, do mais ao menos priorizado pelos participantes da pesquisa. Essa classificação pode ser observada na tabela 1.

Tabela 1 – Ranking de prioridades para capacitações da rede no SUAS

Temática	Score
Trabalho social com famílias	99
Direitos Humanos.	78

Gestão de Pessoas: recursos humanos; relacionamento Interpessoal; relações de trabalho; comunicação; mediação de conflitos; autoconhecimento, liderança e gestão de equipes.	76
Sistema de Garantia de Direitos: Seguridade Social Políticas públicas, sistema de Justiça etc.	72
Direitos específicos: criança e adolescente, PCD, idoso, indígena, mulher, migrante, população em situação de rua, gênero etc.	70
Direitos Sociais e direitos socioassistenciais.	67
Instrumentos técnicos: Plano de Acompanhamento Familiar, Prontuário SUAS, Relatórios, Plano Individual de Atendimento, Projeto Político Pedagógico etc.	62
Ética profissional: princípios éticos do SUAS, ética do servidor público, códigos de ética das categorias.	61
Metodologias de execução do PAIF e PAEFI	59
Sistemas: CADúnico, SISC; SISPET; SIBEC; SICON; SUASWEB; CADSUAS; CENSO SUAS; RMA; CNEAS etc.	59
Trabalho Social em grupos.	56
Gestão Pública: gestão orçamentária e financeira, instrumentos de gestão, planejamento estratégico, monitoramento e avaliação.	56
Trabalho intersetorial e entre proteções.	55
Metodologias de Trabalho de Proteção Social com Grupos Populacionais Tradicionais Específicos (GPTE).	51
Vigilância Socioassistencial.	51
Formação dos conselheiros Municipais: Regulamentação, gestão financeira dos Fundos de Assistência Social, Mobilização e participação dos usuários.	51
Programas, Projetos, Serviços e Benefícios Socioassistenciais.	50
Participação Social: Formação político cidadã; espaços de participação social; estratégias de fomento a participação social.	49

Trabalho multi e interdisciplinar.	45
Princípios e Diretrizes do SUAS: equidade, intersectorialidade, matricialidade sociofamiliar, territorialização.	44

Fonte: Elaborado pela equipe de VSA-FRG

É importante notar como esse ranking não realiza distinções entre a proteção básica, especial, gestão etc. Assim, ele acaba por elencar aquilo que é mais importante para os trabalhadores do SUAS em Fazenda Rio Grande enquanto coletividade. Isso denota uma lacuna de pesquisa, a qual deixa margem para a elaboração de outras pesquisas voltadas para a capacitação de temas exclusivos de cada dinâmica de trabalho da rede. Os temas terem sido predefinidos pelo questionário é outra lacuna, pois, mesmo que dispondo de 20 opções, os trabalhadores são restritos a um leque limitado de escolhas temáticas para as suas necessidades técnicas e metodológicas.

O formulário preenchido pela amostra da pesquisa possuía também um campo descritivo, onde foi solicitado, de maneira opcional, que se sugerissem apontamentos para o aprimoramento das ações de educação permanente. Entre as sugestões realizadas, 3 pessoas solicitaram capacitações mais frequentes, 1 pessoa sugeriu um evento de educação permanente que abarque todos os profissionais inseridos no SUAS.

6.1 Dificuldades

Quanto às dificuldades relativas à participação nas capacitações, o formulário de pesquisa permitiu a seleção de mais de uma dificuldade por profissional da amostra. A maior dificuldade mencionada foi a escassez de servidores nas equipes, gerando sobrecarga de trabalho e falta de tempo para participar em capacitações, tendo sido elencada por aproximadamente 32,5% dos profissionais do SUAS que responderam a pesquisa.

Para atender a esta demanda a Secretaria Municipal de Assistência Social vem recompondo as equipes de trabalho pelo chamamento de profissionais aprovados no último concurso público.

A falta de divulgação das ações de capacitação programadas também teve destaque, sendo mencionada por 23,4% dos participantes da amostra. E sob este aspecto a Gestão do Trabalho está revendo os protocolos de divulgação e inscrição nos cursos, bem como verificando com as Diretoras de Área quais são as dificuldades para que as divulgações alcancem a todos os servidores de cada equipamento.

É importante mencionar que aproximadamente 28,6% da amostra da pesquisa preencheu o campo “Outros” para as dificuldades, podendo sugerir a necessidade de uma pesquisa posterior voltada para a análise mais específica dessas dificuldades.

Referente às dificuldades com o conteúdo das capacitações, aproximadamente 29,9% dos trabalhadores que integraram a amostra da pesquisa elencaram o item “Outros” como dificuldade, sendo inclusos como parênteses no item.

7. Instituições Parceiras

7.1 Escola de Gestão da Prefeitura de Fazenda Rio Grande-PR

A Escola de Gestão é um departamento vinculado à Secretaria Municipal de Administração que promove as ações de capacitação aos servidores públicos municipais, visando o aperfeiçoamento contínuo da gestão municipal e à prestação de serviços públicos de excelência aos cidadãos fazendenses.

Os trabalhadores do SUAS são convidados a participar das capacitações, e as Diretorias de área organizam suas equipes conforme os temas propostos. As capacitações promovidas por este departamento não estão incluídas no cronograma deste plano, pois são definidas em um documento próprio do departamento.

7.2 Consórcio Metropolitano de Serviços – Comesp

O Consórcio Metropolitano de Serviços – COMESP é consórcio multifinalitário envolvendo, além da saúde, as áreas de Desenvolvimento Regional e Assistência Social, com o objetivo de achar soluções conjuntas para problemas regionais.

A educação permanente representa um desafio para os municípios. Diante disso, os municípios da região metropolitana de Curitiba estão organizados em uma Câmara Técnica, dedicada à construção de um plano de capacitação regional. As capacitações desenvolvidas por essa iniciativa integram o cronograma deste plano, pois são direcionadas aos públicos-alvo contemplados.

7.3 Educação a Distância

Para reforçar as ações de educação permanente, o Governo do Estado do Paraná oferece a plataforma de Educação a Distância “Escola de Gestão do Paraná”, que

disponibiliza uma ampla variedade de cursos, incluindo aqueles voltados para a política de assistência social e o Sistema de Garantia de Direitos.

No âmbito federal, também está disponível o Portal de Capacitação da Cidadania, que oferece capacitações introdutórias e de atualização, com foco na política de assistência social.

7.3.1 Capacita SUAS

O Programa Nacional de Capacitação do Sistema Único de Assistência Social (CapacitaSUAS) tem como objetivo promover ações de capacitação e formação continuada, alinhadas à Política Nacional de Educação Permanente do SUAS.

No Paraná, a iniciativa é executada pelas Universidades Estaduais do Paraná e pela Universidade Virtual do Paraná (UVPR), em parceria com a Secretaria da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (SETI) e a Secretaria do Desenvolvimento Social e Família (SEDEF).

Seu propósito é fortalecer a política de assistência social nos municípios do estado, por meio da qualificação de gestores, trabalhadores e conselheiros do SUAS, ampliando suas competências e contribuindo para a melhoria da qualidade dos serviços ofertados à população.

8. Cronograma

A tabela abaixo apresenta o cronograma de Educação Permanente para os anos de 2025 / 2026:

Capacitação/ Treinamento	Público	Modalidade	Realização
Capacitação Inicial	Servidores que iniciarem atuação na Secretaria Municipal de Assistência Social	Presencial	Trimestral
Capacitação Inicial Conselheiros Municipais	Conselheiros do CMAS, CMDCA, CMPcd, CMDI, CONSEA	Presencial	Fevereiro/2025
Cadastro Único	Servidores Que Atuam No Cadastro Único		

PREFEITURA MUNICIPAL DE FAZENDA RIO GRANDE – PMFRG
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – SMAS
DIRETORIA DE GESTÃO DO SUAS
GESTÃO DO TRABALHO

Programa Criança Feliz	Visitadores Do Programa E Supervisores Do Programa Criança Feliz	Presencial: Realizado Individualmente Cada Vez Que Um Novo Servidor Ingressa Na Função.	Conforme Demanda
Treinamento Simplificado Núcleo Municipal Da Infância E Adolescência-Nmia	Profissionais Atuantes No Nmia		
Capacitação Conselheiros CMAS e demais conselho de Direitos	Conselheiros	Presencial	Mensal
Atualização Entrevistadores E Digitadores Do Cadastro Único	Servidores Que Atuam No Cadastro Único	Presencial: Realizado Individualmente Ou Em Grupo, Conforme Atualizações Do Sistema E Normativas.	Conforme Demanda
Dialoga Suas	Trabalhadores Do Suas, Gestores E Conselheiros.	Presencial	Conforme Demanda
Capacitação Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil	Trabalhadores do SUAS, Gestores e Conselheiros	Presencial	Abril
Gestão do PMAS, Diagnóstico, Elaboração, Monitoramento e Avaliação	Gestores do SUAS	Presencial	Julho
Medida Socioeducativa Teoria e Prática	Trabalhadores do SUAS e Conselheiros do CMDCA	Presencial	Agosto

PREFEITURA MUNICIPAL DE FAZENDA RIO GRANDE – PMFRG
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – SMAS
DIRETORIA DE GESTÃO DO SUAS
GESTÃO DO TRABALHO

Gestão Financeira E Orçamentária Do Suas (Comesp)	Trabalhadores Do Suas, Gestores	Presencial	Outubro/2025
Atuação de Cuidadores Sociais	Cuidadores Sociais	Presencial	Outubro
Gestão Do Suas (Comesp)	Trabalhadores Do Suas, Gestores.	Presencial	Agosto/2026
Provimento Dos Serviços E Benefícios Socioassistenciais do SUAS I – Temas: Política de Assistência Social e a Assistência Social e a Garantia de DIREITOS Socioassistenciais por meio do SUAS.(Comesp)	Trabalhadores Do Suas, Gestores.	Presencial	Fevereiro/2026 e Setembro de 2026
Provimento Dos Serviços E Benefícios Socioassistenciais do SUAS I – Tema: Serviços Tipificados da PSB (Comesp)	Trabalhadores Do Suas, Gestores.	Presencial	Março/2026 Maio/2026 Novembro/2026
Provimento Dos Serviços E Benefícios Socioassistenciais Do Suas Tema: Serviços Tipificados- PSE de Média Complexidade (Comesp)	Trabalhadores Do Suas, Gestores	Presencial	Novembro/2025
Provimento Dos Serviços E Benefícios Socioassistenciais Do Suas (Serviços Tipificados- PSE de	Trabalhadores Do Suas e Gestores	Presencial	Outubro/2026 Novembro/2026

PREFEITURA MUNICIPAL DE FAZENDA RIO GRANDE – PMFRG
SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL – SMAS
DIRETORIA DE GESTÃO DO SUAS
GESTÃO DO TRABALHO

Alta Complexidade) Comesp			
Temas Emergentes: Movimentos Migratórios E Integração De Migrantes, Segurança Alimentar e Emergências no SUAS (Comesp)	Trabalhadores Do Suas, Gestores.	Presencial	Abril/2026
Controle Social Comesp	Conselheiros, Gestores, Trabalhadores do SUAS	Presencial	Junho/2026
Supervisão Técnica – Primeira infância	Trabalhadores da PSB	Presencial	2025
SIPIA	Administrativos do Conselho Tutelar e Novos Conselheiros	Online	Janeiro/2026
Supervisão técnica Conselho Tutelar	Conselheiras Tutelares	Presencial	2026
Encontros temáticos Conselheiros Tutelares	Conselheiras Tutelares	Presencial	Conforme demanda
Fluxos e Protocolos	Conselheiros, Gestores, Trabalhadores do SUAS, Atores do SGD	Presencial	Março/2026

9. Monitoramento e Avaliação

O processo de monitoramento e a avaliação deste Plano Municipal de Educação Permanente ficará a cargo da Diretoria de Gestão do SUAS, sob coordenação e execução direta da Divisão de Vigilância Socioassistencial / Gestão do Trabalho, com a participação das demais Divisões da SMAS, das Proteções Sociais, Conselho Municipal de Assistência Social, e pelos demais Conselhos vinculados à SMAS, prevendo-se 01 (um) primeiro evento a ser efetivado em dezembro/2025 para ajustes estruturais do Plano, e posteriormente mais 02 eventos de monitoramento, sendo 01 no primeiro trimestre de ano de 2026 e 01 no final do ano de 2026.

A metodologia de monitoramento e avaliação será definida previamente, contando obrigatoriamente com reunião (presencial / online) e questionários.

Cada evento de monitoramento deverá gerar um Relatório de Monitoramento a ser submetido para análise e aprovação do Conselho Municipal de Assistência Social.

Nos eventos de monitoramento poderão ser propostas alterações/adaptações ao Plano Municipal.

Diante de demandas advindas do monitoramento, este Plano Municipal de Educação Permanente poderá ser revisto e/ou atualizado.