



# DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO DE VOTUPORANGA

Conforme Lei Municipal nº 5.927,  
de 02 de março de 2017

Ano XI | Edição nº 2559

Terça-feira, 24 de fevereiro de 2026

## AÇÃO ENTRE AMIGOS

Doe apenas  
R\$10 e participe

Sorteio dia 10/5  
(Dia das Mães)

# 2026



IMAGEM ILUSTRATIVA

## CONCORRA A UM CARRO 0KM



# DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO DE VOTUPORANGA

Conforme Lei Municipal nº 5.927,  
de 02 de março de 2017

Ano XI | Edição nº 2559

Terça-feira, 24 de fevereiro de 2026

## SUMÁRIO

<b>Gabinete do Prefeito</b> .....	3
<b>Atos Oficiais</b> .....	3
Decretos .....	3
<b>Atos Administrativos</b> .....	3
Editais de notificação .....	3
Gestor de Contrato .....	3
<b>Editais</b> .....	3
Edital de Audiência Pública .....	3
<b>Secretaria Municipal da Administração</b> .....	5
<b>Licitações e Contratos</b> .....	5
Aviso de Licitação .....	5
<b>Secretaria Municipal de Assistência Social e Desenvolvimento Social</b> .....	9
<b>Conselhos Municipais</b> .....	9
Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS .....	9
<b>Secretaria Municipal de Direitos Humanos</b> .....	146
<b>Conselhos Municipais</b> .....	146
Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra .....	146
<b>Secretaria Municipal da Fazenda</b> .....	150
<b>Editais</b> .....	150
Edital de Notificação .....	150
<b>Secretaria Municipal de Planejamento Urbano</b> .....	152
<b>Editais</b> .....	152
Edital de Convocação .....	152
<b>Instituto de Previdência do Município de Votuporanga</b> .....	154
<b>Licitações e Contratos</b> .....	154
Contratos .....	154
<b>Fundação Educacional de Votuporanga</b> .....	154
<b>Licitações e Contratos</b> .....	154
Aviso de Licitação .....	154



**GABINETE DO PREFEITO**

**Atos Oficiais**

**Decretos**

**DECRETO Nº 20 109, de 23 de fevereiro de 2026**

*(Dispõe sobre a suspensão de quatro dias de gozo de férias da servidora pública Luciana Maricato Berardo, e assegura o gozo em data posterior)*

JORGE AUGUSTO SEBA, Prefeito do Município de Votuporanga, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

DECRETA:

Art.1º Ficam suspensos quatro dias de gozo de férias da servidora pública municipal Luciana Maricato Berardo, matrícula nº 50920, por absoluta necessidade do serviço, a partir de 02 de março de 2026, ficando estabelecida a fruição desses dias para o período de 18 a 21 de maio de 2026.

Art.2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Paço Municipal “Dr. Tancredo de Almeida Neves”, 23 de fevereiro de 2026.

**Jorge Augusto Seba**

**Prefeito Municipal**

**Leandro Vinicius da Conceição**

**Secretário Municipal da Administração**

**Edison Marco Caporalin**

**Secretário Municipal de Relações Institucionais e Gabinete Civil**

Publicado e registrado no Departamento de Atos Administrativos e Legislativos, da Secretaria Municipal de Relações Institucionais e Gabinete Civil, data supra.

**Natália Amanda Polizeli Rodrigues**

**Chefe de Departamento**

**Atos Administrativos**

**Editais de notificação**

**EDITAL DE NOTIFICAÇÃO**

Ficam notificados, por este Edital, os Partidos Políticos, os Sindicatos de Trabalhadores e as Entidades Empresariais com sede neste Município de Votuporanga, nos termos do Artigo 2º da Lei Federal nº. 9.452, de 20 de março de 1.997, que esta Prefeitura Municipal recebeu a importância de:

CFM - COMPENSAÇÃO FINANCEIRA PELA EXPLORAÇÃO MINERAL	R\$ 848,98
--	------------

Ministério da Saúde - FNS - Atenção De Média E Alta Complexidade Ambulatorial e Hospitalar - SAMU 192 - 02/12 em 2026.	R\$ 138.775,00
Fundo de Participação dos Municípios - FPM - Referente 2ª Parcela de Fevereiro/2026.	R\$ 1.025.416,00
Instituto Nacional Agrária - ITR - Imposto Territorial Rural	R\$ 211,18
Ministério da Educação - QESE - Salário Educação - Ensino Fundamental	R\$ 208.915,65
Ministério da Educação - QESE - Salário Educação - Creche	R\$ 101.634,65
Ministério da Educação - QESE - Salário Educação - Pré-Escola	R\$ 101.593,43

Votuporanga, 23 de fevereiro de 2026.

**Jorge Augusto Seba**

**Prefeito Municipal**

**Gestor de Contrato**

**ATO DE DESIGNAÇÃO DE GESTOR DE CONTRATO Nº 032/2026**

Processo Eletrônico nº 005/2026 Pregão Eletrônico nº 001/2026

JORGE AUGUSTO SEBA, Prefeito do Município de Votuporanga, no uso de suas atribuições legais e nos termos do art. 8º, § 3º da Lei Federal nº 14.133, de 1º de abril de 2021, e art. 6º do Decreto Municipal nº 15.631, de 31 de março de 2023,

Resolve designar para efetuar o acompanhamento e fiscalização da execução do contrato referente à **PREGÃO ELETRÔNICO Nº 001/2026 - PROCESSO ELETRÔNICO Nº 005/2026**, cujo objeto é a contratação de empresa com empreitada global de material, mão de obra e equipamentos para manutenção e instalação de forros em PVC do Terminal Rodoviário de Votuporanga, os seguintes servidores:

Como **Gestor Contratual** a Chefe de Departamento de Logística e Frota, **Paulo Roberto Medina Bento**, CPF nº \*\*\*301768\*\* e como **Fiscal Contratual** o servidor **Luciano Gandini Izaias**, CPF nº \*\*\*850688\*\*, Secretário Adjunto da Secretaria Municipal de Serviços Urbanos.

Paço Municipal “Dr. Tancredo de Almeida Neves”, 23 de fevereiro de 2026.

**Jorge Augusto Seba**

**Prefeito Municipal**

**Editais**

**Edital de Audiência Pública**

**EDITAL DE AUDIÊNCIA PÚBLICA**

=====

A PREFEITURA MUNICIPAL DE VOTUPORANGA realizará AUDIÊNCIA PÚBLICA no dia 25 de fevereiro de 2026, às 15h30min, no prédio da Câmara Municipal de Votuporanga,



Plenário "Dr. Octávio Viscardi", Praça Vereador Viana Filho, Vila América, com a seguinte pauta:

Apreciação dos Relatórios da Execução Orçamentária da Saúde correspondente ao 3º Quadrimestre do Exercício Financeiro de 2025 atendendo ao §5, do artigo 36, da Lei Complementar Federal nº141 de 13 de janeiro de 2012, bem como das atividades desenvolvidas pela citada Secretaria.

Votuporanga, 03 de fevereiro de 2026.

**LUIZ FERNANDO GÓES LIÉVANA**  
**Prefeito Municipal em Exercício**

.....  
**EDITAL DE AUDIÊNCIA PÚBLICA**  
=====

A PREFEITURA MUNICIPAL DE VOTUPORANGA realizará AUDIÊNCIA PÚBLICA no dia 25 de fevereiro de 2026, às 15h00min, no prédio da Câmara Municipal de Votuporanga, Plenário "Dr. Octávio Viscardi", Praça Vereador Viana Filho, Vila América, com a seguinte pauta:

Apreciação e Avaliação do Cumprimento das Metas Fiscais correspondente ao 3º Quadrimestre do Exercício Financeiro de 2025 em cumprimento ao §4º, do artigo 9º da Lei Complementar Federal nº101 e inciso XL, do artigo 56 da Lei Orgânica do Município.

Votuporanga, 03 de fevereiro de 2026.

**LUIZ FERNANDO GÓES LIÉVANA**  
**Prefeito Municipal em Exercício**



**SECRETARIA MUNICIPAL DA ADMINISTRAÇÃO**

**Licitações e Contratos**

**Aviso de Licitação**

**EXTRATO DE TERMO DE CONTRATO**

Contratante: Prefeitura do Município de Votuporanga.

Contratada: CONTROL RISK MONITORAMENTO LTDA.

Objeto: Contratação de empresa para prestação de serviço de fornecimento de software de rastreamento e monitoramento de veículos, para as Secretarias do Trânsito e Educação, por período de 12 (doze) meses.

ITEM	CÓDIGO	UND	QUANT	ESPECIFICAÇÃO MÍNIMA	UNIT	TOTAL
01	006.027.208	SER	768	Contratação de empresa, para prestação de serviço, fornecimento de software de rastreamento e monitoramento de veículos e máquinas agrícolas por 12 (meses), 24 (vinte e quatro) horas por dia, todos os dias da semana, com fornecimento de todos os equipamentos necessários para instalação e funcionamento, mediante comodato, com identificação de motorista/operador via IBUTTON e utilização de software que permita: mosaico com divisão de até 10 (dez) telas; acesso ao sistema via web e através de dispositivos eletrônicos móveis (smartphone, notebooks e tablets); visualização de mapas e rotas; visualização simultânea de toda a frota; envio de alertas via aplicativo; programa de envio de e-mail; programa de geração de alertas; criação de regras de velocidades e de violação de cercas; cadastro de usuários e sub-usuários; cadastro de veículos e máquinas; cadastro de vínculos de motoristas e operadores; relatórios de posições, tempo parado, quilometragem, horímetro, bateria, posições, eventos, status de sinais, última posição, rotas e viagens, regras violadas, acúmulo diário; criação de cercas e regras por veículos, por máquinas e/ou grupos.	R\$ 29,80	R\$ 22.886,40

Pregão Eletrônico nº 298/2025 - PROCESSO Nº 580/2025. Valor global: R\$ 22.886,40. Vigência: 12 meses. Assinatura: 20 de fevereiro de 2026.

LEANDRO VINÍCIUS DA CONCEIÇÃO-Secretário Municipal da Administração-23/02/2026.

**AVISO DE PREGÃO ELETRÔNICO Nº 012/2026 - PROCESSO Nº 033/2026**

OBJETO: Aquisição de materiais de expediente para Oficinas Regionais de Vigilância Sanitária preconizadas pelo Estado de São Paulo.

DATA DA SESSÃO: 09/03/2026.

INFORMAÇÕES E EDITAL COMPLETO pelo endereço eletrônico [www.votuporanga.sp.gov.br](http://www.votuporanga.sp.gov.br).

LEANDRO VINÍCIUS DA CONCEIÇÃO - Secretário Municipal da Administração – 23/02/2026.

**EXTRATO DE TERMO DE CONTRATO**

Contratante: Prefeitura do Município de Votuporanga.

Contratada: THABATTA ALANA SEMENZIM NORONHA.

Objeto: Contratação EMERGENCIAL de empresa especializada para a prestação de serviço de acolhimento institucional para pessoas idosas.

ELEM	CÓDIGO	UND	QUANT	ESPECIFICAÇÃO MÍNIMA	UNIT	TOTAL
01	060.002.013	SER	4	Contratação de empresa especializada, para prestação de Serviço de Acolhimento Institucional para pessoa idosa, com grau I de dependência, para auxílio nos cuidados diários, dentre eles: alimentação, medicação, socialização, desenvolvimento e aprimoramento de ações que proporcionem espaço de acolhimento, proteção e convivência.	R\$ 8.900,00	R\$ 35.600,00
VALOR TOTAL					R\$ 35.600,00	

DISPENSA DE LICITAÇÃO nº 007/2026 - PROCESSO Nº 026/2026. Valor global: R\$ 35.600,00 Vigência: 120 dias. Assinatura: 20 de fevereiro de 2026.

LEANDRO VINÍCIUS DA CONCEIÇÃO-Secretário Municipal da Administração-23/02/2026.

**EXTRATO DE ATA DE REGISTRO DE PREÇO**

Contratante: Prefeitura do Município de Votuporanga.

Contratada: MERCADO DONA NENA LTDA.

Objeto: REGISTRO DE PREÇOS para aquisições de gêneros alimentícios não perecíveis (2) para atender as diversas Secretarias e unidades do Município de Votuporanga/SP.



ITEM	ELEM	CÓDIGO	UND	QUANT	ESPECIFICAÇÃO MÍNIMA	MARCA	UNIT	TOTAL
05	5	001.051.593	UND	10	Bala de caramelo duro, sabor hortelã, 1ª linha, embalagem com no mínimo 600g.	LOVEMANIA	R\$ 11,71	R\$ 117,10
08	8	001.051.609	UND	08	Biscoito maizena, sem glúten, que garantam na formulação a isenção de "GLUTEN", com embalagem de no mínimo 112g.	NATURAL LIFE	R\$ 12,28	R\$ 98,24
10	10	001.051.592	UND	30	Biscoito salgado sortido, 1ª linha, tipo bolacha salgada, embalagem com no mínimo 500g.	PANCO	R\$ 12,48	R\$ 374,40
28	28	001.003.516	LTA	42	Sardinha em conserva ao próprio suco e óleo comestível, lata com 250g drenado.	88	R\$ 8,73	R\$ 366,66
							VALOR TOTAL	R\$ 956,40

PREGÃO ELETRÔNICO nº 220/2025A - PROCESSO Nº 452/2025A. Valor global: R\$ 956,40.

Vigência: 12 meses. Assinatura: 23 de fevereiro de 2026.

LEANDRO VINÍCIUS DA CONCEIÇÃO - Secretário Municipal da Administração – 23/02/2026

**EXTRATO DE ATA DE REGISTRO DE PREÇO**

Contratante: Prefeitura do Município de Votuporanga.

Contratada: JCR COMERCIO E TRANSPORTES.

Objeto: REGISTRO DE PREÇOS para aquisições de gêneros alimentícios não perecíveis (2) para atender as diversas Secretarias e unidades do Município de Votuporanga/SP.

ITEM	ELEM	CÓDIGO	UND	QUANT	ESPECIFICAÇÃO MÍNIMA	MARCA	UNIT	TOTAL
01	1	001.051.508	UND	65	Achocolatado em pó, zero lactose, embalagem com no mínimo 210g.	APTI	R\$ 24,70	R\$ 1.605,50
02	2	001.051.509	UND	30	Adoçante culinário, diet, embalagem com no mínimo 500g.	LOWÇUCAR	R\$ 28,79	R\$ 863,70
03	3	001.051.286	UND	122	Azeitona verde, tamanho médio, sem caroço, vidro com peso drenado de 400 gramas.	VALE FÉRTIL	R\$ 22,27	R\$ 2.716,94
04	4	001.051.226	PC	84	Bala mastigável, sabores variados, pacote de 600g.	DORI	R\$ 12,93	R\$ 1.086,12
06	6	001.051.620	L	10	Bebida vegetal à base de amêndoas, embalagem tetra-pack, contendo no mínimo 1L.	ADES	R\$ 23,20	R\$ 232,00
07	7	001.051.621	L	10	Bebida vegetal à base de aveia, em embalagem tetra-pack, contendo no mínimo 1L.	ADES	R\$ 23,03	R\$ 230,30
12	12	001.051.610	UND	50	Camomila em flor, para chá, em pacotes contendo no mínimo 10gr.	KATRY	R\$ 3,99	R\$ 199,50
13	13	001.051.623	UND	30	Cocada zero açúcar, embalada individualmente, em unidades contendo no mínimo 20g. Contendo nos ingredientes apenas coco in natura ralado e edulcorantes naturais.	FLOR MEL	R\$ 4,50	R\$ 135,00
14	14	001.051.513	UND	96	Creme de leite, light, embalagem com no mínimo 200g.	ITALAC	R\$ 6,93	R\$ 665,28
15	15	001.051.624	UND	30	Doce de amendoim, paçoca, tipo rolha, zero açúcar, embalado individualmente em unidades contendo no mínimo 17g, contendo apenas amendoim e edulcorantes naturais na composição.	PAÇOQUITA	R\$ 1,76	R\$ 52,80



ITEM	ELEM	CÓDIGO	UND	QUANT	ESPECIFICAÇÃO MÍNIMA	MARCA	UNIT	TOTAL
16	16	001.051.625	UND	30	Doce de amendoim, tipo pé de moleque zero açúcar, embalado individualmente em unidades contendo no mínimo 20g, contendo apenas amendoim e edulcorantes naturais na composição.	FLOR MEL	R\$ 3,57	R\$ 107,10
17	17	001.051.611	UND	30	Doce de banana (bananada) zero açúcar, embalado individualmente em unidades contendo no mínimo 20g. Contendo nos ingredientes apenas 2 itens, a banana e 1 conservante.	FLOR MEL	R\$ 4,54	R\$ 136,20
18	18	001.051.612	UND	30	Doce de goiaba (goiabinha) zero açúcar, embalado individualmente em unidades contendo no mínimo 20g. Contendo na composição edulcorantes naturais.	FLOR MEL	R\$ 4,95	R\$ 148,50
19	19	001.051.613	UND	30	Doce de leite zero açúcar, embalado individualmente em unidades contendo no mínimo 20g. Contendo na composição edulcorantes naturais.	FLOR MEL	R\$ 5,50	R\$ 165,00
20	20	001.051.515	UND	175	Gelatina diet em pó, embalada adequadamente, sabores variados. Embalagem com no mínimo 12g.	KININO	R\$ 2,48	R\$ 434,00
24	24	001.051.518	UND	48	Leite condensado, zero lactose, embalagem com no mínimo 395g.	PIRACANJUBA	R\$ 12,37	R\$ 593,76
26	26	001.051.626	UND	05	Macarrão parafuso sem glúten, contendo farinha de arroz, corantes naturais, em pacotes de mínimo 500 gramas.	TIO URBANO	R\$ 9,98	R\$ 49,90
27	27	001.051.478	UND	460	Refrigerante zero; sabor cola; 1ª linha; embalagem contendo 02 litros.	PEPSI	R\$ 10,91	R\$ 5.018,60
29	29	001.051.389	LTA	15	Sardinha limpa e eviscerada em conserva ao próprio suco com óleo comestível, água e sal. Em lata com 125 g de peso líquido e com peso drenado de no mínimo 75g. De 1ª linha. Embalagem não pode estar amassada, nem com pontos de ferrugem ou oxidação, sem vazamentos ou perfurações.	GOMES DA COSTA	R\$ 6,59	R\$ 98,85
30	30	001.003.110	FR	64	Vinagre de álcool com limão, frasco com 750ml.	BELMONT	R\$ 7,85	R\$ 502,40
VALOR TOTAL								R\$ 15.041,45

PREGÃO ELETRÔNICO nº 220/2025B - PROCESSO Nº 452/2025B. Valor global: R\$ 15.041,45. Vigência: 12 meses. Assinatura: 23 de fevereiro de 2026.

LEANDRO VINÍCIUS DA CONCEIÇÃO - Secretário Municipal da Administração - 23/02/2026

#### EXTRATO DE ATA DE REGISTRO DE PREÇO

Contratante: Prefeitura do Município de Votuporanga.

Contratada: EVANDRO M. RAMOS & CIA. LTDA.

Objeto: REGISTRO DE PREÇOS para aquisições de gêneros alimentícios não perecíveis (2) para atender as diversas Secretarias e unidades do Município de Votuporanga/SP.

ITEM	ELEM	CÓDIGO	UND	QUANT	ESPECIFICAÇÃO MÍNIMA	MARCA	UNIT	TOTAL
21	21	001.051.614	UND	12	Geleia diet, zero adição de açúcar, sabor amora, utilizando edulcorantes naturais. Embalagem contendo no mínimo de 200g.	LINEA	R\$ 27,87	R\$ 334,44



ITEM	ELEM	CÓDIGO	UND	QUANT	ESPECIFICAÇÃO MÍNIMA	MARCA	UNIT	TOTAL
22	22	001.051.615	UND	12	Geleia diet, zero adição de açúcar, sabor morango utilizando edulcorantes naturais. Embalagem contendo no mínimo de 200g.	LINEA	R\$ 27,87	R\$ 334,44
25	25	001.051.629	UND	16	Leite em pó zero lactose, contendo: leite integral e enzima lactase. Embalagem de no mínimo 300g.	NESTLE	R\$ 35,01	R\$ 560,16
VALOR TOTAL								R\$ 1.229,04

PREGÃO ELETRÔNICO nº 220/2025C - PROCESSO Nº 452/2025C. Valor global: R\$ 1.229,04.

Vigência: 12 meses. Assinatura: 23 de fevereiro de 2026.

LEANDRO VINÍCIUS DA CONCEIÇÃO - Secretário Municipal da Administração - 23/02/2026

AVISO DE PREGÃO ELETRÔNICO Nº 013/2026 - PROCESSO Nº 034/2026

OBJETO: REGISTRO DE PREÇOS para aquisição de Materiais Hospitalares (indicadores biológicos com equipamento em comodato e integradores químicos) de uso em procedimentos de esterilização.

DATA DA SESSÃO: 09/03/2026.

INFORMAÇÕES E EDITAL COMPLETO pelo endereço eletrônico [www.votuporanga.sp.gov.br](http://www.votuporanga.sp.gov.br).

LEANDRO VINÍCIUS DA CONCEIÇÃO - Secretário Municipal da Administração – 23/02/2026.

EXTRATO DE TERMO ADITIVO DE CONTRATO

Contratante: Prefeitura do Município de Votuporanga.

Contratada: GDAI INDUSTRIA & COMERCIO ELETRONICOS LTDA.

Objeto: As partes acima nomeadas e qualificadas em 25 de fevereiro de 2025 firmaram Contrato para prestações de serviços de locação de microcomputadores para atender as necessidades da Secretaria Municipal de Saúde.

Termo aditivo: Prorrogação contratual por 12 (doze) meses, contados a partir do dia 25 de fevereiro de 2026, ou seja, até o dia 25 de fevereiro de 2027, com valor mensal de R\$ 3.268,80 (Três mil, duzentos e sessenta e oito reais e oitenta centavos), totalizando o valor global de R\$ 39.225,60 (Trinta e nove mil, duzentos e vinte e cinco reais e sessenta centavos).

Pregão Eletrônico nº 006/2025- Processo 008/2025. Assinatura: 23 de fevereiro de 2026.

LEANDRO VINÍCIUS DA CONCEIÇÃO-Secretário Municipal da Administração-23/02/2026.

AVISO DE LEILÃO ELETRÔNICO Nº 001/2026 - PROCESSO Nº 035/2026

OBJETO: Alienação de Bens Móveis Inservíveis pertencentes ao patrimônio do Município de Votuporanga/SP.

DATA DA SESSÃO: 24/03/2026.

INFORMAÇÕES E EDITAL COMPLETO pelos endereços eletrônicos: [www.votuporanga.sp.gov.br](http://www.votuporanga.sp.gov.br) e [www.riroleiloes.com.br](http://www.riroleiloes.com.br).

LEANDRO VINÍCIUS DA CONCEIÇÃO - Secretário Municipal da Administração – 23/02/2026.

EXTRATO DE ATA DE REGISTRO DE PREÇO

Contratante: Prefeitura do Município de Votuporanga.

Contratada: DROGARIA & PERFUMARIA MORENO LTDA.

Objeto: Fornecimento de material hospitalar para atendimento de Processo Administrativo da Secretaria Municipal da Saúde.

ITEM	CÓDIGO	UND	QUANT	ESPECIFICAÇÃO MÍNIMA	MARCA	UNIT	TOTAL
01	001.029.925	UND	12	Cola de silicone para fixação de prótese nasal, fórmula líquida a base de água; fixação segura e duradoura, com duração de 1 a 3 semanas; composto por acetoxietileno, dimetilcarbinol, textura transparente e suave, embalagem com no mínimo 40ml. Apresentar registro junto a ANVISA.	WALKER	R\$ 366,20	R\$ 4.394,40
VALOR TOTAL							R\$ 4.394,40

PREGÃO ELETRÔNICO nº 310/2025 - PROCESSO Nº 602/2025. Valor global: R\$ 4.394,40-

Vigência: 12 meses. Assinatura: 23 de fevereiro de 2026.

LEANDRO VINÍCIUS DA CONCEIÇÃO-Secretário Municipal da Administração -23/02/2026.



**SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

**Conselhos Municipais**

**Conselho Municipal de Assistência Social - CMAS**



**PREFEITURA  
DE VOTUPORANGA**

**SECRETARIA DA  
ASSISTÊNCIA  
SOCIAL**



Conselho Municipal de Assistência Social  
Rua Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705 - Jardim Alvorada  
17 3426-2600 CEP 15.505-000  
cmas@votuporanga.sp.gov.br

**RESOLUÇÃO CMAS Nº 02, DE 30 DE JANEIRO DE 2026**

Dispõe sobre a aprovação do Plano Municipal de Gestão do Trabalho e Educação Permanente e dá outras providências correlatas.

O Conselho Municipal de Assistência Social de Votuporanga – CMAS, instituído pela Lei Municipal nº 2.838, de 11 de março de 1996, alterada e consolidada pela Lei Municipal nº 3.844, de 14 de junho de 2005, no exercício de suas atribuições legais,

**Considerando** A Política Nacional de Educação Permanente do SUAS – PNEP/SUAS estabelece os princípios e diretrizes para a instituição da perspectiva político-pedagógica fundada na educação permanente na Assistência Social;

**Considerando** a apresentação pela Chefe da Divisão de Planejamento e Formação Continuada, Marcilene Raymundo;

**Considerando ainda** o parecer favorável da Comissão de Política do CMAS, devidamente aprovado na 499ª Reunião Plenária, realizada em 16 de dezembro de 2025.

**RESOLVE:**

**Art. 1º** Fica aprovado o Plano Municipal de Gestão do Trabalho e Educação Permanente para o quadriênio 2026–2029. Conforme anexo I desta resolução.

**Art. 2º** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação com seus efeitos retroativos a 16 de dezembro de 2025.

Votuporanga, 30 de janeiro de 2026.

**Hugo Venâncio de Souza**

Presidente do Conselho Municipal de Assistência Social

**Republicado por conter incorreções**



**PLANO MUNICIPAL DA GESTÃO DO TRABALHO & EDUCAÇÃO PERMANENTE  
DO SUAS (PEPSUAS)  
VOTUPORANGA / SP | QUADRIÊNIO 2026-2029**



### LISTA DE QUADRO

Quadro 1 – Histórico de Prefeitos de Votuporanga .....	7
Quadro 2 – Histórico de Secretários da Pasta .....	11
Quadro 3 – Evolução da Implantação do SUAS em Votuporanga .....	15
Quadro 4 – Rede Socioassistencial Pública de Votuporanga.....	16
Quadro 5 – Rede Socioassistencial Privada de Votuporanga.....	17
Quadro 6 – Serviços Socioassistenciais .....	18
Quadro 7 – Programas, Projetos & Benefícios Socioassistenciais.....	19
Quadro 8 – Principais Campanhas Socioeducativas .....	19
Quadro 9 – Dimensões da Gestão do Trabalho & Educação Permanente do SUAS .....	29
Quadro 10 – Graduação   Formação.....	40
Quadro 11 – Especialidade da Política de Assistência Social.....	42
Quadro 12 – Melhorias para que haja uma oferta mais qualificada dos serviços .....	43
Quadro 13 – Motivos dos que declararam não utilizar fluxogramas na prática.....	45
Quadro 14 – Formas de Percursos Formativos .....	51
Quadro 15 – Monitoramento e Avaliação da Execução do Plano Municipal de Educação Permanente Quadriênio 2022 a 2025 .....	60
Quadro 16 – Temáticas sugeridas pelos trabalhadores .....	66

### LISTA DE TABELA

Tabela 1 – Série Histórica de Arrecadação .....	19
Tabela 2 – Indicadores de Vulnerabilidades do PAIF.....	20
Tabela 3 – Indicadores de Vulnerabilidades do SCFV .....	21
Tabela 4 – Indicadores de Vulnerabilidades do PAEFI.....	24
Tabela 5 – Rede Pública.....	28
Tabela 6 – Rede Privada Parcerizada.....	29
Tabela 7 – Do Provimento, Cargo, Função, Quantidade e Vínculo Empregatício.....	32
Tabela 8 – Alocação das equipes do SUAS na SEASO, Unidades e Setores .....	33
Tabela 9 – Formas de Contratação.....	35
Tabela 10 – Da Carga Horária Semanal e Faixa Salarial.....	36
Tabela 11 – Da faixa salarial.....	36
Tabela 12 – Grau de Escolaridade.....	39
Tabela 13 – Cargo do Concurso que Atua .....	40
Tabela 14 – Tempo de Auação no SUAS.....	40
Tabela 15 – Município de origem e Residência atual .....	41
Tabela 16 – Tipos de Capacitação e Formação.....	52
Tabela 17 – Ranking de preferência dos percursos realizados até Set/2025.....	65



Tabela 18 –Ranking de percursos mais votados pelos trabalhadores.....	67
Tabela 19 –Recursos Humanos Existente vs Necessário .....	69
Tabela 20 –Previsão de Percursos para o próximo quadriênio (2026-2029).....	72

#### LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – O princípio da urbanização: Igreja Matriz – Catedral Nossa Senhora Aparecida em estilo neogótico, um dos principais símbolos arquitetônicos de Votuporanga, com sua beleza atemporal capturada em detalhes .....	6
Figura 2 – Votuporanga atualmente: .....	6
Figura 3 –Linha do tempo Legal da PNEP SUAS .....	48
Figura 4 –Marco Legal da Educação Permanente no SUAS.....	48
Figura 5 – Síntese PENEP-SUAS.....	49
Figura 6 –Competências essenciais para os trabalhadores do SUAS.....	50
Figura 7 –Responsabilidades das IES .....	54
Figura 8 –Papel da Rede.....	55

#### LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 – Destaque Nacional .....	8
Imagem 2 – Prêmio Cidades Excelentes: 1º Lugar em 2 Pilares .....	9
Imagem 3– 10º Lugar no Ranking de Competitividade do Brasil .....	9
Imagem 4 – Comenda do FNAS pelo Brasil.....	10
Imagem 5 – Certificado de Mérito & Reconhecimento .....	12
Imagem 6 – Divisão Territorial do SUAS.....	17

#### LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução no Número de Servidores da SEASO .....	32
Gráfico 2 – Quanto ao gênero .....	38
Gráfico 3 – Quanto a cor ou raça .....	38
Gráfico 4 – Faixa Etária .....	39
Gráfico 5 – Experiência Anterior no SUAS.....	42
Gráfico 6 – Especialistas em algum tema dentro da Política de Assistência Social .....	42



## Sumário

<b>1 CONTEXTUALIZAÇÃO.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Do Município .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Do Status da Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social.....</b>	<b>10</b>
<b>1.3 Diagnóstico do Sistema Único de Assistência Social em Votuporanga.....</b>	<b>14</b>
1.3.1 Unidades Socioassistenciais Instituídas no Município.....	16
1.3.2 Da Carta de Serviços, Programas, Projetos & Benefícios Socioassistenciais .....	18
1.3.3 Do Perfil dos Usuários Atendidos nos Serviços do SUAS de Votuporanga e Indicadores de Vulnerabilidade .....	20
1.3.4 - Média de Atendidos no SUAS de Votuporanga .....	28
<b>2 DA GESTÃO DO TRABALHO DO SUAS DE VOTUPORANGA.....</b>	<b>29</b>
<b>2.1 Da Evolução Quantitativa e Vínculo do Trabalhador do SUAS da SEASO.....</b>	<b>31</b>
<b>2.2 Do Perfil do Trabalhador do SUAS da SEASO.....</b>	<b>37</b>
<b>2.3 Da Necessidade de Valorização da Carreira de Trabalhador do SUAS .....</b>	<b>46</b>
<b>2.4 Da Necessidade de Qualificação.....</b>	<b>47</b>
<b>2.5 Da Política Nacional de Educação Permanente (PNEP SUAS).....</b>	<b>48</b>
2.5.1 A Educação Permanente no SUAS .....	49
2.5.2 Desenvolvimento de Capacidades e Competências Requeridas pelo SUAS .....	49
2.5.3 Percursos Formativos .....	50
2.5.4 Ações de Formação e Capacitação.....	51
2.5.5 Certificação .....	53
2.5.6 Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS.....	54
2.5.7 Núcleo de Educação Permanente do SUAS .....	55
2.5.8 Gestão Compartilhada .....	55
2.5.9 Gestão do Município .....	56
<b>3 DA POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE (PEP SUAS) DE VOTUPORANGA.....</b>	<b>56</b>
<b>3.1 Da Historicidade da PEP SUAS Votuporanga .....</b>	<b>56</b>
<b>3.2 Dos Instrumentais Pactuados na Gestão do Trabalho &amp; Educação Permanente do SUAS.....</b>	<b>57</b>
<b>3.3 Do Objetivo Geral e Específicos.....</b>	<b>59</b>
<b>3.4 Do Monitoramento e Avaliação da PEP SUAS Votuporanga.....</b>	<b>59</b>
<b>4 IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES PARA O QUADRIÊNIO 2026 A 2029 .....</b>	<b>65</b>
<b>5 PLANO DE AÇÕES .....</b>	<b>68</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>79</b>
<b>Anexo 1 – Organograma da SEASO .....</b>	<b>81</b>
<b>Anexo 2 - Manual da SEASO- (Fluxogramas e Instruções de Trabalho Pactuados).....</b>	<b>82</b>



## 1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

### 1.1 Do Município

Segundo compilado de publicações de jornais locais na *internet*, *Votuporanga* surgiu no contexto da expansão do interior paulista, impulsionada principalmente pela cultura do café e pela chegada de estradas de ferro no início do século XX.

Anteriormente à expansão paulista e do processo de colonização e ocupação efetiva da região era originalmente coberta por Mata Atlântica Interiorana, ou seja, em transição com o Cerrado. Era uma floresta tropical adaptada a períodos de seca, onde parte das árvores perde as folhas em certas épocas do ano. Essa mata era rica em biodiversidade e predominava nas regiões mais úmidas, e essa terra era habitada originalmente por povos indígenas, principalmente das etnias Caiapós e Guaranis, inspiração para o surgimento do nome “Votuporanga” que vem do Tupi-Guarani, e pode ser traduzido como “vento bonito” ou “bons ares” — uma referência ao clima agradável da região na época.

Não diferente da realidade mundial, hoje a região sofre os efeitos do aquecimento global, atingindo frequentemente altas temperaturas, acima de 30° e umidade baixa em determinados períodos do ano.

A cidade foi oficialmente fundada em 8 de agosto de 1937, por iniciativa de Ernesto e José Augusto de Carvalho, que doaram terras para a formação do patrimônio. A emancipação político-administrativa aconteceu alguns anos depois, em 1º de janeiro de 1945, quando Votuporanga se tornou município, desmembrando-se de Rio Preto.

O crescimento da cidade foi fortemente impulsionado pela construção da Estrada de Ferro Araraquarense, que chegou à região em meados da década de 1940. Isso facilitou o transporte de produtos agrícolas, principalmente café, gado e algodão.

Com o tempo, Votuporanga foi se diversificando e se industrializando.

Hoje é considerada polo regional com forte atuação nas áreas de:

- Indústria moveleira
- Metalúrgica
- Agronegócio (principalmente cana-de-açúcar, milho e pecuária); e recentemente

classificada como Município Turístico para negócios (eventos, aventuras, cultura e rural).

Veja nas figuras 1 e 2 algumas imagens históricas capturadas na *internet* sob diferentes aspectos de Votuporanga ao longo do tempo — desde o surgimento da cidade até momentos marcantes de seu crescimento urbano e social.



**Figura 1** – O princípio da urbanização: Igreja Matriz – Catedral Nossa Senhora Aparecida em estilo neogótico, um dos principais símbolos arquitetônicos de Votuporanga, com sua beleza atemporal capturada em detalhes



Fonte: Imagem da *Internet*

**Figura 2** – Votuporanga atualmente: destaque para o Parque da Cultura, conjunto desses dois espaços: o Centro de Lazer "Oscar Bottura" e o Centro de Informações Culturais e Turísticas "Marão Abdo Alfagali", espaço democrático de lazer, cultura e turismo, a “Nova Rua Amazonas Revitalizada”, e a “Nova Concha Acústica” ao fundo da Catedral



Fonte: Imagem da *Internet*



Atualmente, o município está no 22º mandato administrativo, e foi administrado por 20 prefeitos distintos, dentre interinos e nomeados. Veja no quadro abaixo quem foram:

**Quadro 1 - Histórico de Prefeitos de Votuporanga**

	A <sup>B</sup> C	Prefeitos de Votuporanga
1		Francisco de Villar Horta 01/01/1945 a 17/08/1945
2		João Gonçalves Leite 18/08/1945 a 22/11/1945
3		Dr. Nelson Ferreira Leite 23/11/1945 a 07/12/1945
4		João Gonçalves Leite 08/12/1945 a 07/01/1947
5		Diaulas Rodrigues de Souza (interino) 08/01/1947 a 30/01/1947
6		João Gonçalves Leite 01/02/1947 a 11/04/1947
7		Luiz Jacob (nomeado) 12/04/1947 a 05/01/1948
8		João Gonçalves Leite 06/01/1948 a 01/01/1952
9		Luiz Saltini (interino) 06/08/1948 a 31/12/1948
10		Dr. Francisco de Oliveira Guena 03/12/1951 a 01/01/1952
11		Leonidas Pereira de Almeida 02/01/1952 a 01/01/1956
12		João Gonçalves Leite 02/01/1956 a 01/01/1960
13		Hernani de Mattos Nabuco 02/01/1960 a 31/12/1963
14		Dalvo Guedes 01/01/1964 a 31/01/1969
15		Hernani de Mattos Nabuco 01/02/1969 a 30/01/1973
16		Luiz Garcia de Haro 31/01/1973 a 31/01/1977
17		João Antônio Nucci 01/02/1977 a 31/01/1983
18		Mário Pozzobon 01/02/1983 a 31/12/1988
19		João Antônio Nucci 01/01/1989 a 31/12/1992
20		Pedro Stefanelli Filho 01/01/1993 a 31/12/1996
21		Atilio Pozzobon Neto 01/01/1997 a 31/12/2000
22		Carlos Eduardo Pignatari 01/01/2001 a 31/12/2008
23		Nasser Marão Filho 01/01/2009 a 31/12/2016
24		João Eduardo Dado Leite de Carvalho 01/01/2017 a 31/12/2020
25		Jorge Augusto Seba 01/01/2021 a Mandato Atual

O Hino de Votuporanga proclama “*Tu és cidade moderna e risonha. Tu és progresso, sempre a brilhar. Nós te exaltamos Votuporanga, porque és braço forte de São Paulo e do Brasil! Exemplo de trabalho para a nação (...)*”, e, como diz o Hino Votuporanga conquistou mesmo seus destaques, veja a seguir.

Votuporanga é destaque cultural, educacional, em saúde, esporte, ação social, e assistência social.

No campo cultural, é conhecida por eventos como o tradicional Festival Literário de Votuporanga (FLIV), que atrai autores e leitores de várias partes do país e movimenta a economia local, destaque para o livro “*Baú de Votu – Uma coleção de histórias de quem fez nossa cidade*”, lançado em 2025, é um marco recente no resgate da memória local, e também para a Concha Acústica “Prof. Geraldo Alves Machado”, também conhecida como o “Teatro do Povo”, localizada na Praça Cívica “Professor Benedito Lopes de Oliveira”, próxima à Escola Municipal de Artes, ela é considerada um dos cartões-postais culturais de Votuporanga.



Com a pavimentação da Rodovia Euclides da Cunha (SP-320) nos anos 1970 fortaleceu o vínculo com a capital e fomentou o crescimento municipal. Nessa mesma década foi fundado o que se tornaria o Centro Universitário de Votuporanga (UNIFEV), base da educação superior local com *menu* para diversos cursos de graduação, entre eles destacamos o de medicina. Votuporanga abriga também o Instituto Federal (IFSP) e unidades do sistema S como o SENAC, SEST/SENAT contribuindo para desenvolvimento da qualificação profissional da população e mercado de trabalho regional. O desempenho da educação municipal de Votuporanga é destaque no IDEB 2023, superou a média nacional, atingindo 6,8, frente a uma média de 6,0 no país.

Na área da saúde Votuporanga obteve a melhor nota entre as cidades paulistas com mais de 100 mil habitantes, alcançando 9,78 em uma escala de 0 a 10. Esse resultado reflete o desempenho superior em cuidados com o pré-natal, ampla cobertura vacinal e gestão eficaz de doenças crônicas. No cenário esportivo, a Arena Plínio Marin foi inaugurada em 2016 como complexo moderno, substituindo o antigo estádio e homenageando um dos pioneiros da cidade.

No âmbito da ação social o Fundo Social de Solidariedade é destaque dirigindo as seguintes ações: Campanha “Aquece Votu”, “Natal Luz e Esperança”, “Ação Entre Amigos”, “Roupas Solidárias”, Conecta Mulher & Conecta Criança. Votuporanga também tem se destacado como polo regional de Assistência Social. Em julho de 2025, a cidade sediou pela segunda vez a etapa Federal do programa “FNAS pelo Brasil”, recebendo centenas de profissionais do SUAS do Estado para capacitação em gestão orçamentária e operacional dos recursos federais e estaduais, além da execução dos serviços socioassistenciais, ações inclusivas próprias e em parceria com as Organizações da Sociedade Civil (OSC). Abaixo imagens 1 a 4 demonstram alguns destaques relevantes do Município:

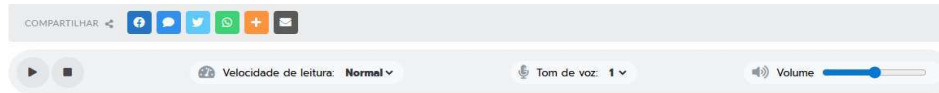
#### Imagem 1 – Destaque Nacional

INVESTIDOR
1º Lugar do Brasil em Governança Municipal
6ª Cidade Mais Desenvolvida do Brasil
Completa Rede de Ensino Universitário, Técnico e Tecnológico
Desenvolvimento Econômico e Competitividade
Localização Geográfica e Logística Privilegiada
Qualidade de Vida e Bem-Estar Social
Sustentabilidade e Preocupação Ambiental
Uma das Melhores Educações do Brasil
Uma das Melhores Estruturas de Saúde do País

Fonte: <https://www.votuporanga.sp.gov.br/portal/noticias/0/3/13506/votuporanga-e-certificada-pelo-terceiro-ano-consecutivo-como-1-do-brasil-em-governanca-municipal>



### Imagem 2 –Prêmio Cidades Excelentes: 1º Lugar em 2 Pilares



#### Votuporanga é destaque mais uma vez no prêmio Band Cidades Excelentes 2023

Na edição deste ano Votuporanga ficou em 1º lugar em dois pilares: Governança, Eficiência Fiscal e Transparência e em Saúde e Bem-estar

Pelo segundo ano consecutivo o prefeito de Votuporanga Jorge Seba recebeu premiações pelo Prêmio Band Cidades Excelentes 2023. Desta vez, a cidade conquistou o 1º lugar em dois pilares: Governança, Eficiência Fiscal e Transparência e em Saúde e Bem-estar; e ficou entre as três finalistas do Estado em mais dois pilares: Educação e Cidades Excelentes, sendo este, o prêmio principal da noite, denominado também de prêmio IGMA (Índice de Gestão Municipal Aquila). O prefeito participou da cerimônia na noite de domingo (12/11) nos estúdios da emissora, em São Paulo, acompanhado da primeira-dama Rose Seba.

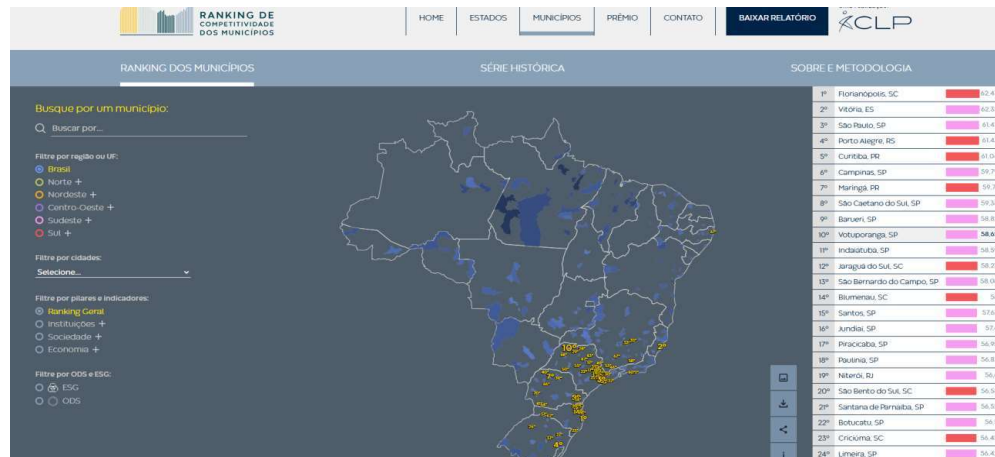
As premiações recebidas, mais uma vez, validam a excelente gestão do prefeito Jorge Seba à frente da Prefeitura. "Consideramos esta premiação como o Oscar da Gestão Pública. Agora, avançamos para a etapa nacional, que será em dezembro, levando novamente o nome de Votuporanga para todo o Brasil. Mais uma vez, deixo aqui minha gratidão e meu reconhecimento ao trabalho e dedicação de todos os servidores que fazem do nosso Governo essa Administração de excelência" disse Seba.

#### Governança, Eficiência Fiscal e Transparência

Com média de 72,40 pontos, Votuporanga foi a melhor de todo o Estado de São Paulo entre as cidades de 30 a 100 mil habitantes. Neste pilar, foram analisados indicadores que levam em consideração o cumprimento de metas e a entrega do serviço público com excelência. Entre os índices analisados estão: percentual de endividamento líquido, autonomia fiscal, capacidade de investir, investimento per capita, resultado fiscal, índice de transparência, entre outros.

Fonte: <https://www.votuporanga.sp.gov.br/portal/noticias/0/3/14377/votuporanga-e-destaque-mais-uma-vez-no-premio-band-cidades-excelentes-2023>

### Imagem 3 –10º Lugar no Ranking de Competitividade do Brasil



Fonte: <https://rankingdecompetitividade.org.br/municipios/>



**Imagem 4 – Comenda do FNAS pelo Brasil**



Fonte: <https://www.acidadevotuporanga.com.br/cidade/2025/02/seba-e-o-unico-prefeito-do-brasil-a-receber-premio-do-ministerio-do-desenvolvimento-e-assistencia-social-n83073>

## 1.2 Do Status da Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

A Secretaria Municipal de Assistência Social e Desenvolvimento Social (SEASO) “*Maria Cristina da Silveira Fernandes*”, localizada na Avenida João Gonçalves Leite, nº 4705 - Jardim Alvorada, antiga “Escola Mimo”, configura-se como órgão executivo finalístico e de apoio a governança direta da Prefeitura Municipal de Votuporanga, e tem suas competências e seu organograma estruturados conforme a Lei Complementar nº 552, de 19 de fevereiro de 2025. **(Anexo 1)**

Sua finalidade de maneira geral é formular, coordenar, implementar, executar, monitorar e avaliar políticas públicas e estratégias do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) no âmbito do Município da rede pública e privada, materializando o conteúdo das normativas vigentes na área, visando garantir direitos de cidadania e inclusão social, organizados a partir da articulação de suas funções de proteção, defesa, vigilância sociais, e processos de formação continuada, observadas as disposições, normativas e pactuações interfederativas aplicáveis. Na linha do tempo de todas normativas vigentes destacamos:

- Constituição Federal/1988, Arts. 203 e 204;
- Lei Orgânica da Assistência Social- LOAS/1993;
- Política Nacional de Assistência Social PNAS/ 2004;
- NOB/SUAS- 2012;
- NOB-RH/SUAS;
- Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais;
- Lei Municipal do SUAS, nº 5 675/2015;



- Resolução CNAS nº 4/2013;
- Caderno do MDS/2013 da Política Nacional de Educação Permanente do SUAS (PEP SUAS); e
- Caderno do MDS/2011 Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS: Uma contribuição Necessária. Veja quem foram os secretários da pasta, abaixo:

**Quadro 2 - Histórico de Secretários da Pasta**

2004 a 2009 aprox.	Egmar Marão Alfagali
2010 a 2012	Osmair Luiz Ferrari
2013 a 2016	Marli Aparecida Beneduzzi Pignatari
2017 a até finais de 2018	Sérgio Adriano Pereira
Finais de 2018 até 05/2019	Thiago Augusto Francisco
06/2019 até início de 2020	Emerson Pereira
Início de 2020 a 12/2020	Thiago Augusto Francisco
01/01/2021 a mandato atual	Meire Regina de Azevedo

A atual secretária da pasta desde 2021 é bacharel em Serviço Social pelo Centro Universitário de Votuporanga (UNIFEV), profissional com experiência em gestão na área social e também formada em Psicanálise na Escola Ensino Continuada em Psicanálise de Campinas-SP (EECP), e pós-graduanda em neurociência e comportamento pela Fundação Armando Álvares Penteado (FAAP).

Foi Diretora Regional de Assistência e Desenvolvimento Social do Governo do Estado de São Paulo (DRADS) em Fernandópolis-SP no período de 2016 a 2018. Atuou também como Diretora de Ação Social e Cidadania da Secretaria de Assistência Social de Votuporanga no período de 2013 a 2016. Foi conselheira em diversos conselhos municipais, como o Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS), dos Diretos da Criança e do Adolescente (CMDCA) e Conselho Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional (COMUSAN). Coordenou a Organização da Sociedade Civil (OSC) Centro de Apoio Social Mundo Unido (CASMU) no período de 2002 a 2012 e atuou como voluntária durante 12 anos no Fundo das Instituições Sociais e Associadas de Votuporanga (FISAV).

Em 2020 foi Diretora do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) de Votuporanga na SEASO na fase aguda de decretação do isolamento social por COVID-19. Atualmente compõe a mesa diretora do Colegiado Estadual de Gestores Municipais de Assistência Social (COEGEMAS), biênio 2025 a 2027, no cargo de 1ª Vice-Presidente e possui boa articulação institucional a nível municipal, estadual e federal.

Em 2025 recebeu conjuntamente com o Prefeito Municipal uma Comenda do governo federal, por meio da diretoria do Fundo Nacional de Assistência Social (FNAS). Honraria concedida por ser avaliada como gestão eficiente dos recursos do Fundo de Assistência Social e por ter acolhido em Votuporanga o evento federal FNAS pelo Brasil – Etapa São Paulo, projeto educativo para gestores de Fundos de Assistência Social.



Imagem 5 – Certificado de Mérito & Reconhecimento



Fonte: Arquivos da Gestão do Trabalho & Educação Permanente do SUAS da SEASO

De acordo com minhas impressões, os principais pilares da gestão da SEASO são:

**Gestão Administrativa e Financeira**, que se bem organizada, planejada, preventiva e contingenciadora permitirá que o SUAS municipal atinja seus objetivos finalísticos.

**Gestão do Trabalho e Educação Permanente no SUAS**, é uma área de planejamento estratégico recentemente efetivada, e, resumidamente atua na perspectiva da organização dos processos de trabalhos, protocolos e fluxos, valorização e qualificação do trabalho e dos trabalhadores, por meio da escuta das equipes, levantamentos de necessidades, capacitações continuadas-permanentes e plano de providências, com objetivo final de garantir oferta dos serviços socioassistenciais com qualidade, articulando-se para isso principalmente com as gestões, equipes, usuários, proteções sociais e instituições de ensino.

**Gestão das Proteções Sociais:** Básica e Especial, de média e alta complexidade, responsáveis pela oferta direta dos serviços, de executar o trabalho social, criar estratégias para a manutenção do vínculo SUAS com os usuários da assistência social, aprofundamento da articulação intersetorial, e redução de indicadores de vulnerabilidade e risco social com base nos dados e informações geradas e tratados pela Vigilância Socioassistencial.

Para isto, um caminho possível é a construção de vínculos entre a equipe e os usuários, pois a oferta de serviços socioassistenciais possui um conteúdo altamente relacional. Assim, impõe-se primeiramente que esta relação seja pautada na direção da garantia de direitos, que supere concretamente a antiga relação de tutela e que se dispça de qualquer preconceito em relação ao usuário. (MDS, GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS: Uma contribuição Necessária. - Brasília, DF: MDS; SNAS, 2011, p.119)

Como podemos observar, as proteções são pilares estratégicos, que de fato devem estar intrinsecamente afinadas e em contato constante com o cotidiano do trabalho das equipes e demandas das famílias usuárias dos serviços, programas, projetos e benefícios nos territórios. No



segundo Semestre de 2022 foi implantado o Canal de Escuta aos Usuários nas unidades e setores. As avaliações dos usuários quanto a diversos aspectos do atendimento das unidades e setores fica na média de 90%, considerando os indicadores bom e ótimo. Veja abaixo essas manifestações de usuários no **CANAL DE ESCUTA AO USUÁRIO DO SUAS DE VOTUPORANGA – CAIXA DE MANIFESTAÇÕES:**

"Eu estava passando por um transtorno absoluto. A minha chegada aqui mudou tudo (...). Obrigada por todo cuidado e amor pela minha família." (usuária da política de assistência social) 1CREAS (Canal de Escuta ao Usuário do SUAS de Votuporanga – caixa de manifestações, ref. set. a set.2025)

"Sim melhorou minha relação com minha mãe"; (usuária da política de assistência social) 2 SAICA (Canal de Escuta ao Usuário do SUAS de Votuporanga – caixa de manifestações, ref. abr.2025)

"Sim, melhorou aprendi a entender mais a necessidade familiar."(usuária da política de assistência social) 3 CRAS SUL (Canal de Escuta ao Usuário do SUAS de Votuporanga – caixa de manifestações, ref. set.2025)

"Depois que comecei participar aqui a minha vida com a minha família melhorou tudo (...)." (usuária da política de assistência social) 4 CRAS NORTE (Canal de Escuta ao Usuário do SUAS de Votuporanga – caixa de manifestações, ref. mai.2025)

"Muito mais confiança em mim mesma" (usuária da política de assistência social) 5 CRAS LESTE (Canal de Escuta ao Usuário do SUAS de Votuporanga – caixa de manifestações, ref. jan. a mar.2025)

"Tive mais informações. Tudo maravilhoso"; "Melhorou tudo . Eu sempre digo que a atenção muda o dia, o ser e a autoestima de alguém"; "Bom atendimento" (usuários da política de assistência social) 6 CRAS OESTE (Canal de Escuta ao Usuário do SUAS de Votuporanga – caixa de manifestações, ref. jan. a mar.2025)

#### **Gestão de Dados e Informação - Vigilância Socioassistencial, Monitoramento e**

**Avaliação**, área também de planejamento estratégico que visa consubstanciar dados, analisá-los e transformá-los em informações relevantes para os Departamentos de Proteções Sociais: Básica e Especial, de média e alta complexidade, bem como para os gestores tomarem as decisões de maneira mais assertiva.

Segundo Aldaíza Sposati:

Faltam dados claros sobre a população usuária dos serviços socioassistenciais, como faltam até hoje, pois, possivelmente nem sejam computados(...). (SPOSATI, 2020. p. 6).

A citação acima se refere à falta de informação estruturada no SUAS brasileiro, o que consiste em uma fragilidade grave do SUAS, enquanto sistema único, pois a sua ausência torna os usuários invisíveis e como diz a autora acima na Nota Técnica do NEPSAS, Junho de 2020, isso torna o SUAS por extensão invisível na opinião pública.

Considera-se como maior desafio a sustentabilidade financeira, sendo essencial para garantir a proteção às famílias usuárias dos serviços, programas, projetos e benefícios do SUAS.

Para tanto, continua necessária a luta pela aprovação da PEC 383/17, que visa assegurar recursos mínimos para o financiamento do SUAS, garantindo, no mínimo, 1% da receita corrente líquida da União para essa finalidade, além de estabelecer percentuais mínimos de aplicação pelas esferas estaduais e municipais.

A proposta busca dar *status* constitucional ao financiamento do SUAS para que a política de assistência social não sofra cortes e seja resiliente, garantindo um orçamento estável para o enfrentamento da pobreza e extrema pobreza no país.



Sabemos que tão somente a previsão de recursos públicos não garantem a proteção e o enfrentamento da pobreza e extrema pobreza no SUAS, mas é a provisão fundamental e necessária, que atrelada a gestão de dados de Vigilância Socioassistencial, Monitoramento e Avaliação, ao planejamento assertivo das ofertas das Proteções Sociais, e ainda fundamentada na Gestão do Trabalho e Educação Permanente, um dos eixos estratégicos imprescindível à qualidade da prestação de serviços, programas, projetos, benefícios e transferência de renda no âmbito do SUAS, por meio da valorização dos trabalhadores, a estruturação de condições institucionais de trabalho e implementação sistemática de ações de formação e capacitação potencializam a efetivação e a qualidade no SUAS.

### 1.3 Diagnóstico do Sistema Único de Assistência Social em Votuporanga

Consta na Política Nacional de Assistência Social (PNAS), de 2004 que de acordo com o artigo primeiro da LOAS:

“a assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas”. (PNAS/2004, p.31)

Votuporanga aderiu ao Sistema Único de Assistência Social (SUAS) nas ações de assistência social do município em dezembro de 2004, até então, as ações da área eram executadas no âmbito da Secretaria de Desenvolvimento Humano, que congregava os Departamentos de Esporte, Lazer, Cultura e Assistência Social, passando desde então a estruturar as bases normativas da nova Política de Assistência Social do Brasil (PNAS/2004), no município.

Ao instituir o SUAS como um sistema de gestão da política de Assistência Social brasileira, a PNAS/2004 e a NOB SUAS/2005 inovam ao instituir um novo modo de gestão pública do trabalho, uma gestão democrática e participativa, na direção da autonomia e protagonismo dos usuários, reconstrução de seus projetos de vida e de SUAS organizações. (MDS. GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS: Uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial, 2011, p.118)

Foram instituídos Conselho, Plano e Fundo Municipal de Assistência Social com base nas orientações nacionais e estadual para repasses financeiros fundo a fundo e constituição do orçamento público de assistência social para financiamento dos serviços socioassistenciais públicos e privados, bem como equipe para a secretaria executiva do Conselho.

Unidades de Referência para oferta e execução de serviços socioassistenciais começaram a ser inauguradas, CRAS, CREAS, CCI's, bem como Casas Lares para crianças e adolescentes fazendo a transição do campo da ajuda, filantropia, benemerência para o da cidadania e dos direitos preconizados na PNAS/2004, p. 48.

“O SUAS materializa o conteúdo da LOAS, cumprindo no tempo histórico dessa política as exigências para a realização dos objetivos e resultados esperados que devem consagrar direitos de cidadania e inclusão social.” (PNAS/2004, p.39)



Ano a ano o SUAS em Votuporanga foi tomando forma culminando no SUAS que conhecemos hoje. Veja a evolução da implantação do SUAS em Votuporanga de maneira resumida a seguir:-

**Quadro 3 - Evolução da Implantação do SUAS em Votuporanga:**

**LINHA DO TEMPO DO SUAS EM VOTUPORANGA**

**ANTES**

Ações de Promoção Social mistas a outras Políticas Públicas como Saúde, Esporte, Educação, qualificação para o trabalho, doação de Cestas Básicas, Órteses, Centro de Convivência do Idoso para lazer, Acolhimento de Crianças executado pela rede Privada - Projeto Sentinela, e Ações Solidárias.

**1996**

Criação do Conselho Municipal de Assistência Social (CMAS) e Fundo Municipal de Assistência Social (FMAS), Lei nº 2838 11/03/96 e Lei nº 2.839 11/03/96 e Decreto Regulamentador nº 5.448 29/11/96.

**2001**

Registro documental da 1ª Conferência Municipal de Assistência Social.

**2004**

Votuporanga adere a Política Nacional de Assistência Social (PNAS).

**2006**

Implantação das unidades CRAS NORTE, CRAS SUL, CREAS e CASA LAR DA CRIANÇA (acolhimento de criança e adolescente era junto).

**2007**

Gestão da SEASO vem para novo endereço com e novo prédio permite estruturar áreas importantes dentro da Gestão do SUAS, criou-se a infraestrutura para a Divisão de Benefícios Eventuais, e também para a Gestão do Cadastro Único, bem como Secretaria Executiva do CMAS compartilhada.

**2009**

Implantação da unidade CASA LAR DO ADOLESCENTE e o Programa Família Acolhedora. Inicia-se um movimento da gestão junto às entidades para regularização do CEBAS.

**2010**

Implantação da sede do Serviço de Acolhimento de Crianças e Adolescentes (SAICA), que gere as duas casas lares.

**2011**

Implanta a área de Vigilância Socioassistencial, Monitoramento e Avaliação.

**2012**

Implanta a unidade CRAS LESTE e CDI. Implanta Sistema Informatizado Assessor Público.

**2014**

Institui o Centro de Referência e Atendimento da Mulher (CRAM) Lei nº 5.675 15/10.

**2015**

Institui a "LEI DO SUAS", Lei Municipal nº 5.675 15/10/15.

**2016**

A Gestão SEASO faz a adesão ao Programa Criança Feliz.

**2017**

Cria-se o Fórum dos Usuários (FMU-SUAS) de Votuporanga.

**2019**

Implanta a unidade CRAS OESTE e o Centro de Convivência do Idoso (CCI) "Walter Guerche" que executa Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos para pessoas idosas.

**2022**



Gestão SEASO institui a ÁREA DE GESTÃO DO TRABALHO & EDUCAÇÃO PERMANENTE do SUAS de Votuporanga. Implanta o sistema SAS, e Reestrutura a área de Benefícios Eventuais, articulando-a aos territórios e desvinculando-a totalmente de benefícios da Saúde (fralda).

2024

Recebe Honra ao Mérito sendo a Comenda FNAS pelo Brasil por boas práticas de gestão do Fundo de Assistência Social.

2025

Institui as áreas Divisão de Planejamento e Projetos Sociais, Núcleo Técnico de Encaminhamentos Socioassistenciais, Serviço de Proteção Social Básica em Domicílio para pessoas idosas, pessoas com deficiência, gestantes e crianças de 0 a 6 anos.

Foi em 1974 que a assistência social surgiu na burocracia estatal federal como área programática do Estado brasileiro, ocupando uma Secretaria Nacional no Ministério da Previdência e Assistência Social, situação só modificada em 2003(...) Outras versões da política de assistência social se destacam, em 1994 e 1998 (...). Aldaíza Sposati (Org.) em “SUAS e Proteção Social na Pandemia COVID-19”, Nota Técnica do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Seguridade e Assistência Social (NEPSAS), 2020, p.11-12.

Com esta citação queremos demonstrar como Votuporanga sempre se manteve atenta e conectada aos movimentos nacionais e estaduais para a implantação de políticas públicas essenciais e para captação de recursos dos entes federados, e não mediu esforços para estruturar suas normativas legais para aderir à nova política de assistência social brasileira.

### 1.3.1 Unidades Socioassistenciais Instituídas no Município

Considerando as Proteções Sociais, o SUAS de Votuporanga tem instituído até o ano de 2025, 05 unidades de Proteção Social Básica, e 04 unidades de Proteção Social Especial, sendo:-

**Quadro 4 - Rede Socioassistencial Pública de Votuporanga**

Da Proteção Social Básica (PSB)	Da Proteção Social Especial (PSE)
Centros de Referência:	<b>Média Complexidade:</b>
1. CRAS Zona Norte “Anna Ferreira de Queiroz”	1. Centro de Referência Especializado De Assistência Social - CREAS “Vereador Alcides Pelicer”
2. CRAS Zona Sul “Osmar Pereira”	2. Centro Dia do Idoso – CDI “José Jacob Lopes”
3. CRAS Zona Leste “Isabella Silva Godoy”	3. Centro de Referência e Atendimento à Mulher - CRAM
4. CRAS Zona Oeste “Vereador Luiz Galisteu”	-----
Centros de Convivência:	<b>Alta Complexidade:</b>
1. Centro de Convivência do Idoso – CCI “Walter Guerche” Zona Leste	1. Serviço de Acolhimento Institucional - SAICA

Fonte: <https://www.votuporanga.sp.gov.br/portal/secretarias-paginas/23/relacao-das-unidades-de-atendimento/>

Somadas são atualmente 09 unidades públicas de referência, além de setores de atendimento, e 15 Organizações da Sociedade Civil (OSC), sendo 19 serviços tipificados parcerizados com esta rede privada do SUAS de Votuporanga.

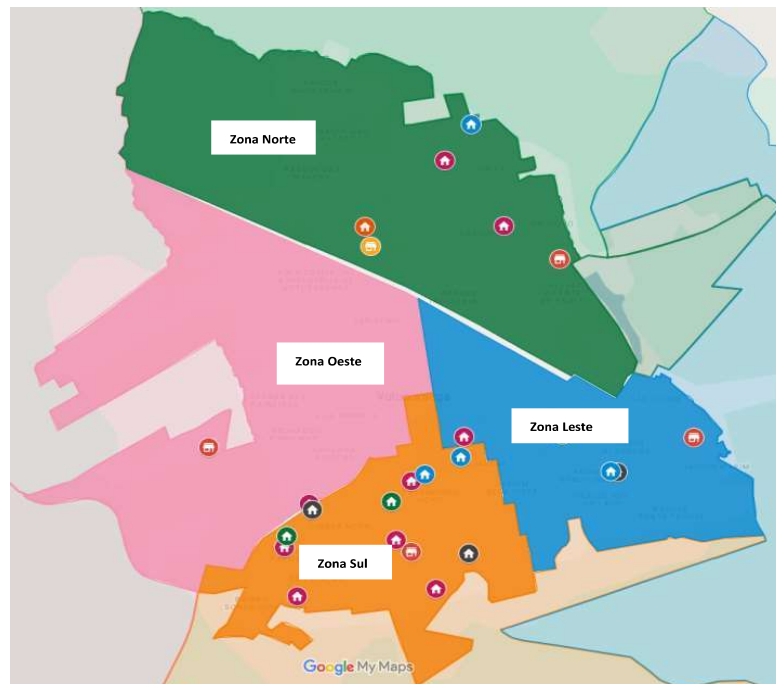


**Quadro 5 – Rede Socioassistencial Privada de Votuporanga**

Da Proteção Social Básica (PSB)	Da Proteção Social Especial (PSE)
1. Associação Beneficente Caminho de Damasco 2. Casa da Criança de Votuporanga 3. Centro Social de Votuporanga 4. Comunidade São Francisco de Assis 5. Associação Beneficente Irmã Elvira 6. Associação Beneficente Irmão Mariano Dias 7. Lar Beneficente Celina 8. Lar Frei Arnaldo	<b>Média Complexidade:</b> 1. Instituto do Deficiente Audiovisual de Votuporanga 2. Associação Fraternal da União de Pais e Amigos das Crianças Especiais – Recanto Tia Marlene 3. Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE
-----	<b>Alta Complexidade</b> 1- Lar do Velhinho de Votuporanga 2 - Lar Beneficente Viver Bem 3 - Lar São Vicente de Paulo de Votuporanga 4 – Comunidade Assistencial “Irmãos de Emaús”

Fonte: <https://www.votuporanga.sp.gov.br/portal/secretarias-paginas/4/relacao-das-entidades/>

**Imagem 6 – Divisão Territorial do SUAS**



Fonte: <https://www.google.com/maps/d/u/0/viewer?mid=1j7u7KIqqttoLaPafQGOXaEbeDo0jr-Jg&ll=-20.412737860409376%2C-49.98209477361847&z=14>



**1.3.2 Da Carta de Serviços, Programas, Projetos & Benefícios Socioassistenciais**

**Quadro 6 – Serviços Socioassistenciais**

Da Proteção Social Básica (PSB)	Da Proteção Social Especial (PSE)
<p>1. Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF)</p> <p>2. Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-crianças até 06 anos;</li> <li>- crianças e adolescentes de 06 a 15 anos;</li> <li>- adolescentes e jovens de 15 a 17 anos;</li> <li>- adultos de 30 a 59 anos;</li> <li>- idosos.</li> </ul> <p><b>3. Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio para gestantes, crianças de 0 a 6 anos, pessoas com deficiência e idosas (SPSB-D)</b></p>	<p><b>Média Complexidade</b></p> <p><b>1.Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI)</b></p> <p><b>2. Serviço de Proteção Social a Adolescentes em Cumprimento de Medida Socioeducativa de Liberdade Assistida (LA), e de Prestação de Serviços à Comunidade (PSC)</b></p> <p><b>3. Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias</b></p>
<p>-----</p>	<p><b>Alta Complexidade</b></p> <p><b>1.Serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abrigo institucional (adultos em situação de rua e pessoas idosas);</li> <li>- Casa-Lar (criança e adolescente);</li> <li>- Casa de Passagem (adultos em situação de rua)</li> </ul> <p><b>2. Serviço de Acolhimento em Família Acolhedora</b></p> <p><b>3. Serviço de Proteção em Situações de Calamidades Públicas e de Emergências</b></p>

Fonte: <https://www.votuporanga.sp.gov.br/portal/secretarias-paginas/23/relacao-das-unidades-de-atendimento/>

Demais Serviços de Âmbito Municipal Ofertados por Meio de Núcleos Instituídos

- 1. Núcleo Técnico de Encaminhamentos Socioassistenciais**
- 2. Núcleo Técnico de Nutrição**
- 3. Núcleo Desportivo**



**Quadro 7 - Programas, Projetos & Benefícios Socioassistenciais**

Programa	Projeto	Benefício
1. Bolsa Família	<b>1. Estadual “Viva Leite”</b>	<b>1. Eventual nas modalidades:</b> - Auxílio Natalidade: Bens de Consumo e/ou Pecúnia - Auxílio Funeral: Cessão de Serviços ou Pecúnia - Vulnerabilidade Temporária: Bens de Consumo; e/ou, Documentação sob Cessão de Serviços; e/ou, Passagem sob Cessão de Serviços; e/ou, Pecúnia - Calamidade Pública: Bens de Consumo e/ou Pecúnia
<b>2. Programa Viver “Envelhecimento Saudável</b>		
<b>3. Primeira Infância no SUAS “Criança Feliz”</b>		<b>2. Auxílio Aluguel Estadual para Mulheres Vítimas de Violência*</b>

Fonte: <https://www.votuporanga.sp.gov.br/portal/secretarias-paginas/23/relacao-das-unidades-de-atendimento/>

\*Auxílio específico da política estadual para mulheres vítima de violência

**Quadro 8 –Principais Campanhas Socioeducativas**

1. **Entretamento a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes**
2. **Erradicação do Trabalho Infantil**
3. **Enfrentamento a Violência contra Pessoas Idosas “Junho Violeta”**
4. **Enfrentamento a Violência Doméstica “Agosto Lilás”**
5. **Inclusão Social da Pessoa com Deficiência “Setembro Verde”**
6. **Leão Amigo da Criança e do Idoso**

Com os recursos angariados pela Campanha Leão Amigo, destinados pela sociedade através do incentivo fiscal concedido pela Receita Federal do Brasil para os fundos da criança, adolescente (FMDCA) e do idoso (FMI), foram fomentados no exercício de 2025, 17 projetos sociais, considerando a rede privada e também pública com recursos dos respectivos fundos para atendimento de crianças, adolescentes e pessoas idosas.

Veja na **Tabela 1** a série histórica de arrecadação:

ANO	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>FMDCA</b>	R\$310.573,14	R\$555.127,59	R\$685.260,18	R\$778.360,88	R\$615.664,68	----
<b>FMI</b>	R\$266.314,86	R\$353.074,70	R\$375.331,57	R\$495.841,30	R\$356.672,71	----

Fonte: Secretaria Executiva dos respectivos Conselhos. ref. out./2025



### 1.3.3 Do Perfil dos Usuários Atendidos nos Serviços do SUAS de Votuporanga e Indicadores de Vulnerabilidade

Cabe ressaltar aqui que os dados, informações e análises do item 1.3.3 a 1.3.4 foram fornecidos pela equipe do Departamento de Vigilância Socioassistencial, Monitoramento e Avaliação em out./25, com dados de referência à ago./25, e os números não são exatos devido alguns atendidos apresentarem mais de um indicador de vulnerabilidade e alguns estarem inseridos em mais de um serviço como, por exemplo, os adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas, como segue:

#### A - Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF)

O PAIF constitui o serviço central da Proteção Social Básica, ofertando acompanhamento sistemático às famílias, bem como atendimentos particularizados, conforme suas demandas e necessidades. Nas unidades de CRAS analisadas, foram contabilizados no mês (ago./25):

- 169 famílias em acompanhamento;
- 924 atendimentos particularizados;

A análise dos relatórios circunstanciados do PAIF evidencia os principais indicadores de vulnerabilidade que impactam as famílias acompanhadas nas unidades de CRAS, veja na tabela a seguir:

Tabela 2 - Indicadores de Vulnerabilidades do PAIF

Indicadores de Vulnerabilidades	Quantidade
Famílias que enfrentam o desemprego, sem renda ou renda precária com dificuldades para prover o sustento dos seus membros	68
Família não consegue garantir segurança alimentar	69
Família em situação de extrema pobreza (até R\$ 209,00 per capita, observando os reajustes)	40
Famílias com integrantes que apresentam problemas de saúde e outras vulnerabilidades que demandam do grupo familiar proteção e/ou apoio e/ou cuidados especiais (transtornos mentais, doenças crônicas, idosos, pessoas acamadas, dentre outras).	31
Família com vínculo fragilizado e/ou dificuldades nas relações familiares	28
Famílias com episódios passados de violência contra criança, adolescente, adulto ou idoso (abuso sexual, violência física, violência psicológica, negligência, abandono)	22
Família que vive em áreas que apresentem situação de violência (áreas com presença de crime organizado, tráfico de drogas, entre outras)	40
Família beneficiária de Programa de Transferência de Renda (PTR) e/ou famílias que atendam aos critérios, mas não foram contempladas.	36

Fonte: Departamento de Vigilância Socioassistencial, Monitoramento e Avaliação. ref. ago./25

Esses indicadores revelam que a insegurança alimentar e o desemprego aparecem como as vulnerabilidades mais recorrentes entre o público atendido.

- **Renda:** As famílias acompanhadas/atendidas pelo PAIF apresentam perfil de vulnerabilidade socioeconômica, com renda inferior a 1 salário mínimo. A renda per capita situa-se:

- ✓ Entre R\$ 109,00 e R\$ 218,00 – situação de pobreza;
- ✓ Entre R\$ 218,00 e até ½ salário mínimo – situação de baixa renda.



### B - Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV)

O Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV), ofertado pelas unidades públicas de CRAS e pelo Centro de Convivência do Idoso (CCI), tem como público preponderante a pessoa idosa, na qual o atendimento é realizado por meio de grupos com uma média de 200 participantes mensais. Também é ofertado o SCFV para crianças e adolescentes, exclusivamente na unidade do CRAS Leste, atendendo por meio de grupos uma média de 10 adolescentes na faixa etária de 7 a 14 anos.

Tabela 3 - Indicadores de Vulnerabilidades do SCFV

Indicadores de Vulnerabilidades		
Situações Prioritárias	Público	Quantidade
Necessidade de acesso a programas, benefícios ou serviços socioassistenciais	SCFV Crianças e Adolescentes	04
Em situação de isolamento	SCFV Idoso	32
Vivência de violência, ou negligência	SCFV Idoso	03
Em situação de acolhimento	SCFV Idoso	03
Vulnerabilidades que diz respeito às pessoas com deficiência	SCFV Idoso	07
Idosos com vínculo fragilizado e/ou dificuldades nas relações familiares	SCFV Idoso	07
Idosos que não conseguem garantir segurança alimentar	SCFV Idoso	02
Vulnerabilidade que diz respeito à pessoa idosa	SCFV Idoso	02

Fonte: Departamento de Vigilância Socioassistencial, Monitoramento e Avaliação. ref. ago./25

Os dados apresentados reforçam que o SCFV desempenha papel fundamental na prevenção e no enfrentamento das situações de vulnerabilidade social, sobretudo no atendimento à pessoa idosa. O isolamento social, identificado em número expressivo, aliado às situações de violência, negligência e fragilidade nos vínculos familiares, demonstra a relevância de ações contínuas que fortaleçam o convívio comunitário e assegurem proteção social. Da mesma forma, a presença de crianças e adolescentes que necessitam de acesso a programas, benefícios e serviços socioassistenciais aponta para a necessidade de articulação intersetorial, de modo a ampliar o alcance das políticas públicas e garantir direitos. Assim, o SCFV consolida-se como um espaço estratégico de promoção do bem-estar, fortalecimento dos vínculos e prevenção de riscos sociais.

### C - Cadastro Único (CadÚnico)

Atualmente, no município, há **27.647 pessoas cadastradas no CadÚnico**, correspondendo a **22% da população** de Votuporanga com potencial de acesso à política de Assistência Social.

#### Perfil das Famílias e Pessoas Cadastradas

- **Número de famílias cadastradas:** 12.087

#### Renda per capita das pessoas cadastradas:

- Situação de pobreza: 8.764 pessoas
- Situação de baixa renda: 6.989 pessoas
- Acima de ½ salário mínimo: 11.894 pessoas



#### Renda per capita familiar:

- Situação de pobreza: 3.842 famílias
- Situação de baixa renda: 2.415 famílias
- Acima de ½ salário mínimo: 5.830 famílias

Esses dados evidenciam a presença significativa de famílias e indivíduos em situação de pobreza e baixa renda, reforçando a necessidade de estratégias e programas sociais voltados à proteção e inclusão socioeconômica.

#### Distribuição da Pobreza e Baixa Renda por CRAS

A análise dos dados indica que uma parcela significativa da população de Votuporanga encontra-se em situação de vulnerabilidade econômica:

- **Pobreza:** renda per capita de R\$ 109,00 a R\$ 218,00;
- **Baixa renda:** renda per capita entre R\$ 218,00 e meio salário mínimo.

Juntas, essas faixas representam 25% da população total do município.

#### Distribuição por CRAS – Famílias em Situação de Pobreza

- **CRAS Norte:** 28,6%
- **CRAS Sul:** 26,6%
- **CRAS Leste:** 26,3%
- **CRAS Oeste:** 18,5%

#### Distribuição por CRAS – Famílias em Situação de Baixa Renda

- **CRAS Leste:** 26,3%
- **CRAS Norte:** 26,2%
- **CRAS Oeste:** 24,8%
- **CRAS Sul:** 22,7%

Esses dados evidenciam diferenças territoriais na concentração de vulnerabilidade econômica, sinalizando a necessidade de ações regionalizadas e direcionadas de assistência social.

#### D - Serviço de Proteção Social Básica no Domicílio

Em junho de 2025, foi implantado no município o Serviço de Proteção Social Básica (PSB) no Domicílio, voltado para pessoas idosas e pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade social.

O público-alvo do serviço é composto por famílias cujos membros, em razão de condições físicas, sociais ou territoriais, encontram-se impedidos ou com dificuldades de acessar as ofertas disponíveis nas unidades de CRAS e demais equipamentos públicos. O objetivo central é a prevenção de agravos que possam resultar no rompimento de vínculos familiares e comunitários, assegurando proteção, cuidado e fortalecimento da cidadania.

#### Perfil dos Atendimentos:

- Média de **10 pessoas atendidas**;
- Grau de dependência: **I e II**;
- Distribuição: 3 pessoas com deficiência e 7 idosos com deficiência adquirida em decorrência da idade.



### Indicadores de Vulnerabilidade e Risco Social:

Os principais fatores identificados entre os atendidos foram:

- Dificuldade de acesso a bens de consumo;
- Fragilidade nos vínculos familiares e comunitários;
- Limitações no acesso a serviços, programas e projetos;
- Necessidade de acolhimento das demandas, interesses e necessidades

específicas.

### Distribuição Territorial dos Atendimentos:

- **CRAS Norte:** 8 pessoas atendidas;
- **CRAS Oeste:** 2 pessoas atendidas;
- **CRAS Sul e Leste:** 1 pessoa atendida em cada.

O SPSB no Domicílio encontra-se em processo de reordenamento, buscando ampliar sua efetividade e qualificar a oferta de serviços à população que dele necessita, garantindo maior cobertura e impacto social.

### E - Programa Criança Feliz (PCF)

O Programa Criança Feliz (PCF) atendeu no mês de agosto/2025, 137 atendidos entre gestantes (04), crianças até 3 anos e 11 meses (125), e crianças de 4 a 6 anos (08).

Esse perfil evidencia a centralidade do atendimento ao público da primeira infância, em consonância com os objetivos do programa de promover o desenvolvimento integral da criança por meio de estímulo às funções cognitivas, emocionais e sociais, bem como apoio às gestantes e famílias no exercício da parentalidade.

### F – Benefícios Eventuais (B.E) do SUAS

No período analisado, foram concedidos **400 atendimentos** referentes aos Benefícios Eventuais, previstos na Política Nacional de Assistência Social. Dentre estes, observa-se a seguinte distribuição:

- **Bens de consumo:** 344 concessões de cestas de alimentos, representando a maior demanda;
- **Auxílio funeral:** 17 concessões;
- **2ª via de documentos:** 15 solicitações;
- **Passagens:** 42 concessões, possibilitando o deslocamento para situações emergenciais.
- **Auxílio Natalidade:** 3;
- **Pecúnia – Vulnerabilidade temporária:** 23;

Esse panorama evidencia que os **bens de consumo** concentram a maior procura, refletindo a vulnerabilidade econômica de famílias que recorrem a esse recurso para suprir necessidades básicas.

### G – Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos (PAEFI)

Atualmente, o PAEFI acompanha 185 famílias/indivíduos, distribuídos entre os territórios de referência dos CRAS. O CRAS Norte concentra o maior número de acompanhamentos, com 51 casos, seguido pelo CRAS Sul (44), CRAS Oeste (31) e CRAS Leste (24).



Essa distribuição evidencia que, embora a demanda esteja presente em todos os territórios, algumas regiões apresentam maior concentração de situações de violação de direitos, exigindo maior atenção e articulação da rede socioassistencial. Veja na tabela a baixo:

**Tabela 4 -Indicadores de Vulnerabilidades do PAEFI**

Indicadores de Vulnerabilidades	Quantidade
Conflitos	09
Abandono	09
<b>Violência e/ou Negligência</b>	<b>140</b>
Com familiar em cumprimento de medida socioeducativa em meio aberto	36
Vulnerabilidade que diz respeito às pessoas com deficiência	08
Vulnerabilidade que diz respeito à pessoa idosa	10
Insegurança alimentar	12

Fonte: Departamento de Vigilância Socioassistencial, Monitoramento e Avaliação. ref. ago./25

A análise das situações de vulnerabilidade evidencia que os maiores desafios enfrentados pelas famílias e indivíduos atendidos estão relacionados à violência e/ou negligência, configurando-se como a demanda mais expressiva e preocupante.

De forma geral, esses dados demonstram que o enfrentamento das vulnerabilidades exige ações intersetoriais, capazes de promover não apenas a proteção imediata, mas também a prevenção da reincidência das situações de risco, favorecendo a inclusão social, a autonomia e o fortalecimento dos vínculos familiares e comunitários.

#### **H - Adolescentes Atendidos em Medidas Socioeducativas (MSE)**

Atualmente, o município acompanha 36 adolescentes em cumprimento de Medidas Socioeducativas (MSE), sendo 29 em Liberdade Assistida (LA) e 7 em Prestação de Serviços à Comunidade (PSC).

No que se refere ao território de referenciamento, observa-se a seguinte distribuição:

- **CRAS Sul:** 12 adolescentes;
- **CRAS Leste:** 10 adolescentes;
- **CRAS Norte:** 7 adolescentes;
- **CRAS Oeste:** 6 adolescentes.

Essa configuração territorial indica que os CRAS Sul e Leste concentram juntos 62% dos adolescentes em acompanhamento, evidenciando a necessidade de maior articulação da rede socioassistencial nesses territórios para fortalecimento dos vínculos familiares, acompanhamento psicossocial e oferta de atividades socioeducativas.

#### **Indicadores de Vulnerabilidade:**

Entre os adolescentes acompanhados, destacam-se os seguintes indicadores:

- **Conflitos familiares e/ou comunitários:** 4 casos;
- **Egressos de medidas socioeducativas:** 8 casos.

Esses dados revelam que, além da responsabilização socioeducativa, há a necessidade de estratégias voltadas à reinserção social, prevenção da reincidência e fortalecimento das oportunidades de inclusão social e comunitária.

#### **I - Núcleo Técnico de Encaminhamentos Socioassistenciais**



Implantado em fevereiro de 2025, o Núcleo Técnico, vinculado ao órgão gestor da política de Assistência Social, tem desempenhado papel estratégico na articulação e organização da rede socioassistencial, especialmente no que se refere ao acesso de pessoas idosas e famílias a vagas em Instituições de Longa Permanência para Idosos (ILPI's).

#### Atendimentos Realizados:

- **Atendimentos individuais (média mensal): 19**
- **Participantes em grupos de orientação (média mensal): 8**

Os atendimentos individuais correspondem, em sua maioria, a demandas de orientação, encaminhamento e acompanhamento de casos relacionados à institucionalização de pessoas idosas, além de outras situações que exigem regulação da oferta.

Já os grupos de orientação, realizados mensalmente, têm sido fundamentais para o esclarecimento de dúvidas das famílias, fortalecimento das informações sobre direitos socioassistenciais e apoio na tomada de decisões relacionadas ao cuidado de pessoas idosas.

As principais portas de entrada dos atendimentos demonstram a diversidade de articulações intersetoriais que compõem a rede de proteção social. Os dados indicam:

- **CREAS: 29 registros**
- **Disque 100: 27 registros**
- **Delegacia: 18 registros**
- **Agentes políticos (Vereadores): 17 registros**
- **Políticas de Saúde: 11 registros**
- **Fórum: 7 registros**
- **Promotoria: 5 registros**
- **Serviços socioassistenciais (PSB e PSE): 5 registros**
- **Fundo Social de Solidariedade: 2 registros**
- **Hospital de Base (Rio Preto): 2 registros**
- **Delegacia de Defesa da Mulher: 2 registros**
- **Demanda espontânea: 2 registros**
- **Ouvidoria Municipal: 2 registros**
- **Secretaria de Direitos Humanos: 2 registros**
- **Conselho Tutelar: 1 registro**
- **Secretaria da Educação: 1 registro**
- **Conselho Municipal de Assistência Social: 1 registro**
- **OSC's (Organizações da Sociedade Civil): 1 registro**

Os dados revelam que o CREAS (29) e o Disque 100 (27) são as principais portas de entrada, evidenciando tanto a importância da atuação local da rede especializada, quanto da visibilidade da denúncia por meio do canal telefônico. Em seguida, aparecem os encaminhamentos da Delegacia (18) e de Agentes Políticos (17), mostrando que a rede de proteção se articula também por meio das instâncias de segurança pública e do poder legislativo municipal.

#### Indicadores de Vulnerabilidades e Violações de Direitos:

Os principais indicadores levantados no período reforçam os múltiplos desafios enfrentados pela rede socioassistencial, distribuídos da seguinte forma:

- **Negligência/Violência contra a pessoa idosa: 43 registros**
- **Solicitação de vaga em ILPI: 24 registros**
- **Violência contra a mulher: 16 registros**
- **Estudo social (demandas judiciais ou administrativas): 14 registros**



- **Benefícios Eventuais (bens de consumo):** 7 registros
- **Encaminhamentos da Saúde:** 6 registros
- **Negligência/Violência contra crianças e adolescentes:** 5 registros
- **Encaminhamentos da Educação:** 2 registros
- **Gestantes e/ou parturientes usuárias de drogas:** 2 registros
- **Vagas em OSC da PSE:** 1 registro
- **Usuário de drogas (adulto):** 1 registro

O indicador mais expressivo refere-se à negligência e violência contra pessoas idosas (43 casos), sinalizando que esse público se encontra em maior situação de vulnerabilidade e demanda maior atenção da rede de proteção. Em seguida, destaca-se a solicitação de vagas em ILPI (24 casos), o que demonstra o impacto do envelhecimento populacional e a necessidade de serviços especializados para idosos em situação de dependência.

Outro ponto relevante é a violência contra a mulher (16 registros), que se mantém como uma demanda recorrente e exigem respostas articuladas entre assistência social, saúde, segurança pública e sistema de justiça.

#### **J - Centro Dia do Idoso (CDI)**

Atualmente, o Centro Dia do Idoso realiza o atendimento de 27 pessoas idosas, ofertando cuidados, atividades socioassistenciais e apoio às famílias cuidadoras.

#### **Perfil Etário:**

- **60 a 79 anos:** 14 idosos;
- **80 anos ou mais:** 12 idosos.

O perfil etário evidencia que a maioria dos usuários está em idade avançada, com destaque para o número expressivo de idosos acima de 80 anos, o que reforça a importância da oferta de cuidados especializados e do fortalecimento das ações de convivência e prevenção da dependência.

#### **Grau de Dependência:**

- **Grau I (dependência leve):** 19 idosos;
- **Grau II (dependência moderada):** 7 idosos.

A predominância do grau I de dependência indica que o serviço cumpre um papel essencial na manutenção da autonomia e na prevenção do agravamento das limitações funcionais, retardando a necessidade de cuidados de maior complexidade.

#### **Lista de Espera:**

Atualmente, 32 pessoas idosas encontram-se em lista de espera para inclusão no serviço, todas com perfil compatível para atendimento. Esse dado sinaliza a necessidade de ampliação da oferta e reestruturação da capacidade instalada, garantindo o acesso de um maior número de idosos em situação de vulnerabilidade e dependência parcial de cuidados.

#### **K - Centro de Referência e Atendimento à Mulher (CRAM)**

O CRAM acompanha atualmente 153 mulheres, com registro de 198 atendimentos particularizados, reafirmando sua relevância como espaço de acolhimento, proteção e fortalecimento de direitos das mulheres em situação de violência ou vulnerabilidade.

#### **Perfil Etário**



- **18 a 29 anos:**28 mulheres;
- **30 a 59 anos:** 125 mulheres.

O predomínio de mulheres na faixa etária de 30 a 59 anos evidencia que o público majoritário se encontra em plena fase produtiva e de responsabilidade familiar, o que potencializa os impactos sociais e econômicos decorrentes das situações de violência e vulnerabilidade enfrentadas.

#### Distribuição Territorial

- **CRAS Sul:**44 mulheres;
- **CRAS Oeste:**43 mulheres;
- **CRAS Norte:**35 mulheres;
- **CRAS Leste:**31 mulheres.

A distribuição territorial mostra certa homogeneidade, porém com maior concentração no CRAS Sul e Oeste, apontando a necessidade de estratégias específicas nesses territórios para ampliar a prevenção e a proteção social.

#### Indicadores de Vulnerabilidade:

- **Violência Psicológica:**78 casos;
- **Violência Física:**59 casos;
- **Violência Moral:**10 casos;
- **Ausência de emprego e renda:**29 mulheres;
- **Insegurança alimentar:**22 mulheres;
- **Com dependentes em situação de vulnerabilidade (pessoas idosas ou com deficiência):**16 mulheres.

Os dados revelam que a violência psicológica é a forma mais recorrente entre as mulheres acompanhadas, seguida pela violência física, ambas configurando os principais fatores de risco social. Além disso, a ausência de renda estável e a insegurança alimentar reforçam o quadro de dependência econômica, o que amplia a dificuldade de rompimento com o ciclo de violência.

#### L - Serviço de Acolhimento Institucional de Crianças e Adolescentes (SAICA)

O SAICA encontra-se atualmente com 06 acolhidos, sendo 3 crianças e 3 adolescentes, que tiveram seus direitos ameaçados ou violados e, por isso, demandaram medida protetiva de acolhimento institucional.

#### Distribuição Territorial:

- **CRAS Norte:** 2 acolhidos;
- **CRAS Leste:**2 acolhidos;
- **CRAS Sul:**1 acolhido;
- **CRAS Oeste:**1 acolhido.

A distribuição relativamente equilibrada entre os territórios reforça que a necessidade de acolhimento institucional está presente em diferentes regiões do município, sem forte concentração em um único território.

#### Indicadores de Vulnerabilidade:

- **Negligência:**5 casos;
- **Abandono:**1 caso;
- **Violência Sexual:**2 casos.



Os dados indicam que a negligência familiar é a principal causa de ingresso no serviço, seguida por situações de violência sexual e abandono. Esse perfil reforça a importância do trabalho preventivo junto às famílias, por meio dos serviços de proteção social, para evitar a institucionalização e garantir o direito à convivência familiar e comunitária.

### 1.3.4 - Média de Atendidos no SUAS de Votuporanga

Tabela 5 – Rede Pública

REDE PÚBLICA			
	Serviço   Programa   Projeto   Benefícios		Média de Atendidos
PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA	PAIF		924
	SCFV – Idosos		200
	SCFV – Criança/Adolescente 6 a15 anos		10
	SPSB-Domicílio		10
	Programa Criança Feliz		137
	Programa Bolsa Família		16.437
	Projeto Estadual Viva Leite		117
	BPC Idoso		1.192
	BPC PCD		1.760
	Benefício Eventual - Auxílio Funeral		17
	Benefício Eventual - 2ª Via Documentos		15
	Benefício Eventual – Pecúnia		23
	Benefício Eventual – Passagem		42
	Benefício Eventual - Bens de Consumo		344
PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL	MÉDIA COMPLEXIDADE	PAEFI	185
		MSE – PSC	07
		MSE – LA	29
		Serviço de Proteção Social Especial para Pessoa Idosa e sua Família	27
		Serviço de Atendimento a Mulheres em Situação de Violência de Gênero	153
	ALTA COMPLEXIDADE	Serviço de Acolhimento Institucional Criança e Adolescente	06
SEASO	----	Núcleo Técnico de Encaminhamentos Socioassistenciais	19

Fonte: Departamento de Vigilância Socioassistencial, Monitoramento e Avaliação. ref. ago./25



Tabela 6 -Rede Privada Parcerizada

REDE PRIVADA			
Serviço   Programa   Projeto   Benefícios		Média de Atendidos	
PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA	PSB / SCFV – 0 A 06 ANOS		17
	PSB / SCFV – 06 A 15 ANOS		484
	PSB / SCFV – 15 A 17 ANOS		128
	PSB / SCFV – 30 A 59 ANOS		37
PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL	MÉDIA COMPLEXIDADE	Serviço de Proteção Social Especial para Pessoa com Deficiência e sua Família	244
		Serviço de Acolhimento Institucional para Pessoa Idosa	130
		Serviço de Acolhimento Institucional para Adultos e Famílias	40
		Casa de Passagem	204

Fonte: Departamento de Vigilância Socioassistencial, Monitoramento e Avaliação. ref. ago./25

## 2DA GESTÃO DO TRABALHO DO SUAS DE VOTUPORANGA

Recentemente organizada e implantada na SEASO de Votuporanga, 2º Semestre de 2022, a área de Gestão do Trabalho & Educação Permanente do SUAS já tem capacidade de análises contextuais e sugestão aos gestores para plano de aprimoramentos com base em Levantamentos de Necessidades e Escutas Reflexivas (ativas) realizadas com as equipes e pretende atuar conjuntamente com os Departamentos do SUAS nas seguintes dimensões, conforme quadro a seguir:

Quadro 9 – Dimensões da Gestão do Trabalho & Educação Permanente do SUAS

Dimensão	Ações
1. Estruturação e regulação dos processos de trabalho	<p><b>1.1. Gestão por Processos:</b></p> <p><b>A</b> -Pactuação e elaboração conjunta de instruções de trabalho e de fluxos dos serviços socioassistenciais compartilhados;</p> <p><b>B</b> -Revisão e elaboração conjunta de normativas e documentos internos ao SUAS de Votuporanga com departamentos do SUAS;</p> <p><b>C</b> - Encontros mensais de alinhamento da comunicação entre órgão gestor (Secretária) e coordenações das unidades, e também com a equipe de direção veicular.</p>
2. Valorização do trabalho e do trabalhador	<p><b>2.1. Desprecarização do trabalho no SUAS</b></p> <p><b>A</b> - Plano de Educação Permanente do SUAS participativo, com base nos levantamentos realizados junto aos trabalhadores abrangendo a educação permanente a educação continuada;</p>



**B** -Escutas Reflexivas periódicas, para coletar ideias por meio de metodologias diversas como tempestade de ideias (*brainstorming*), Word Café, Polinização;

**C** - Atualização periódica do perfil dos gestores e trabalhadores do SUAS;

**D** - Controle de *turnove* para desvendar fenômenos (rotatividade dos servidores);

**E** - Aplicação de pesquisa ou feedback sobre clima organizacional com objetivo de propor melhorias conjuntas;

**F** - Acompanhar conjuntamente com a Divisão de Pessoal e os Departamentos do SUAS as necessidades de equipes existentes vs NOB-RH SUAS vs número de atendimentos/acompanhamentos;

**G** - Analisar conjuntamente com a Divisão de Pessoal e Recursos Humanos e Departamento de Vigilância Socioassistencial, Monitoramento e Avaliação, respectivamente, indicadores de absenteísmo dos trabalhadores e usuários nos serviços;

**H** - Fomentar ações voltadas à humanização do trabalho e do trabalhador;

**I** - Instituição de: Fórum Municipal de Trabalhadores do SUAS, a Mesa de Negociação da Gestão do Trabalho e o Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS de Votuporanga para pautar temas afins aos trabalhadores.

**3. Fomento a intersetorialidade e gestão participativa e integrada**

**A** - Intersetorialidade e articulação entre as políticas públicas;

**B** - Referenciamento de OSC's parceiras nos territórios;

**C** - Articulação com as instâncias de controle social;

**D** - Canal de Escuta aos Usuários do SUAS;

**E** - Orçamento participativo.

Fonte: Divisão de Planejamento e Formação Continuada./25

Dentre as análises e sugestões destacamos aqui a necessidade de reordenamento do Centro de Referência e Atendimento à Mulher (CRAM) para a política específica. Veja no item 2.1 alguns registros.

Segundo Maria Alice Barboza & Carlos Eduardo Firmino:

“A gestão do trabalho no SUAS, tal como prevista na Norma Operacional Básica de Recursos Humanos (NOB-RH) (BRASIL, 2006) compreende uma série de ações que possibilitam a organização e o funcionamento do sistema, destacando a educação permanente, a **desprecarização do trabalho**, a organização das equipes de referência, a construção de protocolos e normas que garantam a qualidade de vida dos trabalhadores, dentre outros aspectos.”(Participação popular e controle social no SUAS: uma introdução crítica, 2022, p. 42)

Segundo a NOB-SUAS 2012 (BRASIL, 2012, p.46), a gestão do trabalho no SUAS “compreende o planejamento, a organização e a execução das ações relativas à valorização do trabalhador e à estruturação do processo de trabalho institucional, no âmbito das três esferas de governo.

A NOB-RH (BRASIL, 2006) preconiza que a democratização das relações de trabalho e a incorporação do conhecimento produzido no fazer cotidiano dos trabalhadores deverão ser efetivadas a partir da implementação de uma gestão colegiada e participativa. Entretanto, alguns compromissos coletivos, neste momento de estruturação da gestão do trabalho, ganham centralidade:

1. Defesa da “desprecarização” dos vínculos de trabalho no SUAS, com a **ampliação do quadro de servidores permanentes do SUAS mediante concurso público**;
2. **Implantação das mesas de negociação nas três esferas de governo**, com acompanhamento da efetivação dos princípios e das diretrizes nacionais, considerando demandas e necessidades territoriais em matéria de direitos;



3. **Incentivo à gestão participativa com qualificação de serviços e condições de trabalho**, com adoção de mecanismos permanentes de regulação do trabalho e do exercício profissional, com desenvolvimento de processos que impliquem os sistemas de educação e de assistência social, as organizações profissionais e demais organizações da sociedade civil;

4. **Implantação/adequação dos PCCS do SUAS**, com realização de pactos conjuntos nas instâncias visando a unificação de patamares básicos na estruturação de carreiras, definição de funções, perfis e formação adequados;

5. **Implantação de uma Política Nacional de Capacitação, orientada pelos princípios da educação permanente**, nacionalizada na abrangência e na relação com os Planos de Capacitação dos entes federados, com compartilhamento do financiamento; sistemática e permanente na sua operacionalização; universalizada e diferenciada quanto ao público (trabalhadores da rede pública e privada, conselheiros, gestores e representantes das entidades); articulada com processos de monitoramento e avaliação de resultados; realizada na perspectiva da educação do trabalho cotidiano considerando as necessidades da população; validada pelo sistema e transformada em incentivos aos trabalhadores;

6. **Implantação de mecanismos de desempenho aliados à valorização do trabalho interdisciplinar e participativo**, e à avaliação de desempenho e impactos sociais na vida da população atendida. ((MDS. GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS: Uma contribuição necessária para ressignificar as ofertas e consolidar o direito socioassistencial, 2011, p.37-38)

Para isso se faz necessária a implantação de três dispositivos no âmbito da Gestão do Trabalho & Educação Permanente do SUAS de Votuporanga, **sendo o Fórum Municipal de Trabalhadores do SUAS, a Mesa de Negociação da Gestão do Trabalho e o Núcleo Municipal de Educação Permanente do SUAS de Votuporanga.**

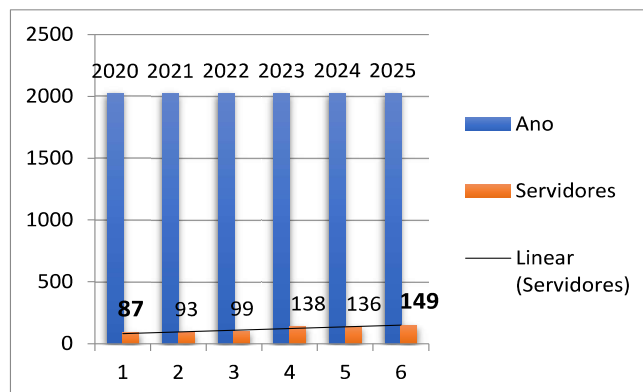
Mesa Municipal de Gestão do Trabalho estão presentes representantes da gestão do SUAS – órgão gestor e direção das organizações da sociedade civil com atuação no SUAS –, dos trabalhadores do setor público e privado e dos usuários. Conforme previsão regimental, as representações que compõem esse dispositivo assumem o compromisso de buscar soluções negociadas para os assuntos de interesse da gestão do trabalho, democratizando as decisões e propondo soluções para conflitos nesta área (Portaria SMASAC nº 24, de 29 de novembro de 2017, BELO HORIZONTE-MG).

## 2.1 Da Evolução Quantitativa e Vínculo do Trabalhador do SUAS da SEASO

Conforme dados atualizados, obtidos com a Divisão de Pessoal e Recursos Humanos da SEASO (ref. out/2025), a SEASO conta com **149 servidores(as) com vínculo estável**, e 54 com vínculo instável. Para efeito comparativo o gráfico abaixo demonstrará a evolução no percurso de 6 anos, começando a série histórica em 2020, com isso observa-se que houve uma evolução de 71% dos servidores concursados. Veja no Gráfico abaixo:



Gráfico 1 - Evolução no Número de Servidores da SEASO



Ref. Divisão de Pessoal e Recursos Humanos da SEASO, out./2025.

Tabela 7 – Do Provimento, Cargo, Função, Quantidade e Vínculo Empregatício

PROVIMENTO	CARGO	FUNÇÃO	QUANT.	VÍNCULO
SEASO & Unidades	Agente Op.I	Serv.Gerais Recepção	18	17 Estatutários, 01 Celetista
SEASO & Unidades	Agente Op.V	Padeiro Cozinha	05	04 Estatutários, 01 Celetista
SEASO & Unidades	Agente Op.VII	Motorista	10	100% Estatutários
CDI	Agente Op.VII	Cuidador de Idoso	06	100% Estatutários
SEASO: Gestão Administrativa & Financeira	Analista do Executivo X	Contador	01	Estatutário
SEASO: Gestão da Frota	Assessor de Gabinete IV	Assessor Gabinete IV	01	Cargo Comissionado
SEASO & Unidades	Assistente Social I	Assistente Social I	26	100% Estatutários
SEASO & Unidades	Assistente Social I	Assistente Social I	05	100% Estatutários (Função Gratificada)
SEASO: Gestão do SUAS	Chefe de Departamento	Assistente Social I	03	100% Estatutários
SEASO: Gestão do SUAS	Chefe de Departamento	Psicólogo	01	Estatutário
SEASO: Gestão Administrativa & Financeira	Chefe de Departamento	Administrativo I	01	Estatutário
SEASO: Gestão do SUAS	Chefe de Divisão	Assistente Social I	01	Estatutário
SEASO: Gestão do SUAS	Chefe de Divisão	Administrativo	03	100% Estatutários
SEASO: Controle Social	Chefe de Divisão	Administrativo	01	Estatutário
SEASO: Gestão Administrativa & Financeira	Chefe de Divisão	Administrativo	02	100% Estatutários
SEASO: Recursos Humanos	Chefe de Divisão	Educador Social I	01	Estatutário
SEASO: Recursos Humanos	Chefe de Setor	Administrativo	01	100% Estatutário
CRAS	Chefe de CRAS	Assistente Social I	04	100% Estatutários
CREAS	Chefe do CREAS	Assistente Social I	01	Estatutário
CRAS & CREAS	Educador Social I	Educador Social I	10	100% Estatutários
SEASO & Unidades	Especialista em Saúde I	Psicólogo	19*	100% Estatutários



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

SEASO: Gestão do SUAS	Especialista em Saúde VII	Nutricionista	01	Estatutário
Gestão da SEASO	Secretária Municipal	Secretária	01	Cargo Comissionado
SEASO & Unidades	Técnico do Executivo VIII	Administrativo	17	15 Estatutários, 1 Celetista, 2 Readaptada
SEASO: Gestão Administrativa & Financeira	Técnico do Executivo XI	Administrativo	04	100% Estatutários, 1 Readaptada
SEASO: Gestão Administrativa & Financeira	Técnico do Executivo XIV	Administrativo	05	100% Estatutários
CRAS	Técnico em Educação X	Administrativo	01	Estatutário
SEASO & Unidades	Técnico em Educação XV	Técnica Desportiva	01	Estatutário
SEASO & Unidades	Programa Jovem Aprendiz	Aprendiz	12	08 DAFIC 04 Cessão do Frango Rico
SEASO & Unidades	Projeto Votuporanga em Ação	Serviços Gerais	14	Contrato
SAICA	Mãe Social	Cuidador Infantil	16	Terceirizado
CDI	Técnico em Saúde IX	Enfermeira	01	Cessão da SESAU
SEASO & Unidades	Estagiários	Pedagogia Psicologia Tecnologia da Informação	10	Contrato
<b>Total</b>			<b>203</b>	<b>-----</b>

Fonte: Portal da Transparência da Prefeitura de Votuporanga; Divisão de Pessoal e Recursos Humanos da SEASO; Departamento de Proteção Social Especial/SAICA \*ref. out./2025. Psicólogo\* 19 profissionais, e 20 contratos de trabalho.

Na tabela acima, podemos verificar que, considerando todas as formas de vínculo empregatício, a força de trabalho da SEASO soma a monta de 203 trabalhadores, destes 146 estão sob regime estatutário, 3 em regime celetista, 5 são cedidos para atender instituições de interesse municipal/estadual, 2 cargos comissionados, 1 enfermeira cedida pela Secretaria de Saúde para atuar no SUAS, 12 jovens aprendizes, 14 serviços gerais contratados temporariamente pelo Projeto Municipal “Votuporanga em Ação”, 10 estagiários, 16 cuidadoras sociais de crianças e adolescentes por empresa licitada. Não estamos considerando aqui contratos relativos à oficinas.

Já os trabalhadores licenciados por problemas de saúde correspondem a apenas 1%, e trabalhadores cedidos para outros órgãos de interesse municipal 1,5%, juntos somam 2,5%.

Com relação à taxa de rotatividade “turnove”, que é a medida de entrada e saída dos trabalhadores num determinado período não há registros de uma série histórica referente, porém em análise recente no 2º Semestre de 2025, quando começamos a registrar esse fenômeno, consideramos baixa a rotatividade considerando o número de trabalhadores da SEASO com vínculo estatutário e celetista atualmente.

Apesar da evolução significativa, a força de trabalho na SEASO, ainda se coloca como desafio para a Gestão do SUAS de Votuporanga, tendo em vista o início de uma tendência de rotatividade, e quantitativo de trabalhadores insuficientes e/ou com vínculo não concursado em alguns setores. Veja na tabela 19 do Capítulo 5 algumas necessidades de adequação e como estão alocados os trabalhadores na SEASO, Unidades e Setores na tabela 9 de A a E:

**Tabela 8 – Alocação das equipes do SUAS na SEASO, Unidades e Setores**

A - EQUIPE DA GESTÃO - SEASO		
EQUIPE	FUNÇÃO	QUANT.
GESTÃO DO SUAS	Gestão do SUAS	08
GESTÃO DO CADÚNICO	Suporte aos cadastradores e unidades de atendimento às famílias	03
PROJETO VIVA LEITE		

33



<b>BENEFÍCIOS EVENTUAIS</b>	Concessão e entrega de Benefícios Territorializados	03
<b>NÚCLEO TÉCNICO DE ENCAMINHAMENTOS SOCIOASSISTENCIAIS</b>	Recepciona demandas identificadas pelas Redes para triagem e direcionamento assertivo aos serviços e demais políticas públicas	02
<b>GESTÃO ADMIN. E FINANCEIRA</b>	Suporte Administrativo e Financeiro	07
<b>FROTA E MANUTENÇÃO</b>	Direção Veicular e Manutenção da Frota	05
<b>TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (TI)</b>	Manutenção dos equipamentos tecnológicos	01
<b>COZINHA PILOTO</b>	Confecção de pães	01
<b>SERVIÇOS GERAIS</b>	Limpeza dos Ambientes da SEASO	05
<b>RECEPÇÃO- PABX</b>	Recepção de Pessoas e Atendimento Telefônico	03
<b>NÚCLEO DE NUTRIÇÃO</b>	Apoia as unidades de atendimento quanto à higienização, manuseio, conservação e balanceamento de cardápios.	01
<b>NÚCLEO DESPORTIVO</b>	Apoia as unidades de atendimento quanto a atividades de alongamento.	01
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Recepciona, orienta e direciona novos servidores, monitora sistema de intranet e demais funções correlatas a Divisão	02
<b>Total</b>		<b>42</b>

\*referência da contagem até a data de out./2025

<b>B - EQUIPE DA PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA POR UNIDADE</b>			
<b>EQUIPE</b>	<b>SERVIÇOS</b>		<b>QUANT.</b>
<b>CRAS NORTE</b>	PAIF   SCFV-I**	POSTO DE CADASTRO ÚNICO	13
<b>CRAS SUL</b>	PAIF   SCFV-I**	POSTO DE CADASTRO ÚNICO	13
<b>CRAS LESTE</b>	PAIF   SCFV-I**	SCFV-C/A ***   POSTO DE CADASTRO ÚNICO	14
<b>CRAS OESTE</b>	PAIF   SCFV-I*	POSTO DE CADASTRO ÚNICO	12
<b>CCI "Walter Guerche"</b>	SCFV-I**		06
<b>CCI "Boa Vista"</b>	SCFV-I**		03
<b>SERVIÇO DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA NO DOMICÍLIO (SPSB-D)</b>	Atende em domicílio gestantes, crianças de 0 a 6 anos, e pessoas idosas e pessoas com deficiência		02*****
<b>PROGRAMA CRIANÇA FELIZ (PCF)****</b>	Atende gestantes e crianças inscritas no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal – CADÚnico conforme ciclo de vida e condicionalidades do Programa por meio de visitas domiciliares		10*****
<b>Total</b>			<b>73</b>

\*referência da contagem até a data de out./2025

SCFV-I\*\*: Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos para Pessoas Idosas

SCFV-C/A\*\*\*: Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos para Crianças e Adolescentes

PCF\*\*\*\*: Em fase de reordenamento Resolução CNAS/MDS nº 117, de 28 de agosto de 2023.

\*\*\*\*\*: Corresponde a profissionais assistente social e psicólogo compartilhados com outras funções no SUAS.

<b>C - EQUIPE DA PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL DE MÉDIA E ALTA COMPLEXIDADE POR UNIDADE</b>		
<b>EQUIPE</b>	<b>FUNÇÃO</b>	<b>QUANT.</b>
<b>CREAS - PAEFI</b>	Atende indivíduos e famílias em situação de risco ou	23



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

	violação de direitos	
<b>CREAS - MSE</b>	Acompanha adolescentes e/ou jovens, em cumprimento de medida socioeducativa (LA e PSC)	02
<b>CDI</b>	Atende pessoas idosas, de ambos os sexos, com idade igual ou superior a 60 anos, em situação de vulnerabilidade ou risco social	21
<b>CRAM</b>	Acompanha mulheres em situação de violência doméstica e de gênero	08
<b>SAICA</b>	Acompanha crianças e adolescentes em situação de acolhimento institucional	09
<b>CASA LAR CRIANÇA</b>	Acolhe e cuida de crianças em situação de acolhimento Institucional	10
<b>CASA LAR ADOLESCENTE</b>	Acolhe e cuida de adolescentes em situação de acolhimento institucional	06
<b>Total</b>		<b>79</b>

\*referência da contagem até a data de out./2025

**D - EQUIPE DO CONTROLE SOCIAL**

CONSELHO	FUNÇÃO	QUANT.
<b>Equipe Compartilhada para (CMAS CMDCA CMI CMDM)</b>	Assessorar os membros conselheiros nas reuniões e tomar todas as providências para o bom funcionamento dos colegiados e suas deliberações	04
<b>Total</b>		<b>04</b>

\*referência da contagem até a data de out./2025

**E – PROFISSIONAIS CEDIDOS A OUTROS ÓRGÃOS DE INTERESSE MUNICIPAL**

ÓRGÃO	FUNÇÃO	QUANT.
<b>DRADS-Fernandópolis</b>	Diretora	01
<b>Lar Beneficente Celina</b>	Administrativo	01
<b>Centro Social - Telecentro</b>	Agente Operacional	01
<b>Coopervinte Norte e Sul</b>	Serviços Gerais	02
<b>Total</b>		<b>05</b>

\*referência da contagem até a data de out./2025

**Tabela 9 – Formas de Contratação**

VÍNCULO	QUANTIDADE
<b>(Secretária</b>	01
<b>Cargo Em Comissão</b>	01
<b>Celetista</b>	03
<b>Estatutário (Designado Cargo Chefia)</b>	19
<b>Estatutário (Função Gratificada)</b>	05
<b>Estatutário</b>	122
<b>Projeto “Votuporanga em Ação”</b>	14
<b>Estagiários</b>	10
<b>Jovem Aprendiz</b>	12
<b>Cuidador Infantil</b>	16
<b>Total</b>	<b>203</b>

\*referência da contagem até a data de out./2025



Tabela 10– Da Carga Horária Semanal e Faixa Salarial

CARGA HORÁRIA SEMANAL	QUANTIDADE
20 Horas	20 <sup>1</sup>
30 Horas	50
40 Horas	133
<b>Total</b>	<b>203</b>

\*referência da contagem até a data de out./2025

A maior faixa de trabalhadores é de 40h, onde se concentram os cargos de suporte administrativo diversos, chefias, gratificados e secretária. Os de 20h são os cargos de Especialista em Saúde I na função de Psicólogo, e de 30h os Assistentes Sociais, Agente Operacional I readaptados, estagiários e aprendizes. Atualmente, na SEASO, a maioria dos cargos de chefia estão sendo ocupados por profissionais Assistentes Sociais.

Tabela 11 – Da faixa salarial

FAIXA SALARIAL	QUANTIDADE
Até 2 sal./mínimos	106
De 2 a 4 sal./mínimos	64
De 4 a 6 sal./mínimos	29
De 6 a 7 sal./mínimos	3
Acima de 7 sal./mínimos	1
<b>Total</b>	<b>203</b>

Fonte: Portal da Transparência da Prefeitura Municipal. \*referência da contagem até a data de Set./2025.

Divisão de Pessoal e Recursos Humanos e SAICA

Quanto à faixa salarial, observa-se que a maior concentração, 106 trabalhadores, encontram-se na faixa salarial de até 2 sal./mínimos, e ocupam cargos como: Agente Operacionais I, V e VII, Educador Social, Técnicos do Executivo VII, XI e XIV, e Técnico em Educação X. Os valores salariais deste grupo variam entre R\$1.600,00 a R\$3.005,51. O menor valor pago é ao de cuidador infantil por empresa terceirizada. Vale ressaltar que nesse grupo estão inclusos, outras forças de trabalho com vínculo instável, que são: serviços gerais do Projeto Votuporanga em Ação, aprendizes e estagiários.

O segundo maior grupo, com 64 trabalhadores, é o que percebe entre 2 a 4 sal./mínimos variando o valor de R\$1.845,06 a R\$6.064,68, e ocupam cargos de: Agente Operacionais I, V e VII, Analista do Executivo X, Assistente Social I, Educador Social I, Especialista em Saúde I e Técnicos do Executivo VIII e XI. A faixa salarial de 4 a 6 sal./mínimos estão ocupados atualmente por 29 trabalhadores em cargos que variam de Assessor de Gabinete IV, Assistente Social I, Chefes de Divisão, Departamento, Especialista em Saúde I e VII, Técnico em Educação XV e Chefes de Unidades

<sup>1</sup> Refere-se a 20 contratos e não ao número de profissionais na função de psicólogos, que são 19.



de Assistência Social (CRAS e CREAS), as demais unidades (CCI's, CDI, CRAM, SAICA) são gratificadas. Os salários variam entre R\$6.087,08 a R\$8.966,95.

A minoria, 3 trabalhadores, ficam com a faixa salarial de 6 a 7 sal./mínimos, que varia de R\$8.966,95 a R\$10.188,32, e acima de 7 sal./mínimos referente ao cargo de Secretário(a), sendo R\$13.090,00. Vale constar que os valores foram coletados no site da Prefeitura de Votuporanga, no ícone transparência, e diz respeito aos proventos pagos referente ao mês de Setembro/2025, e não considera o valor salário base de cada cargo, mas o montante pago no mês, podendo estar incluso nestes valores horas extras e/ou férias. Sendo assim estes indicadores podem sofrer variáveis, mês a mês, tanto em relação ao número, vínculo e/ou à faixa salarial dos servidores.

Os desafios do trabalho social: qualificação dos serviços e valorização dos trabalhadores do SUAS: Em função deste quadro, a análise do trabalho e das possibilidades de reversão das condições de precarização e intensificação no âmbito do SUAS não podem ser desvinculadas da dinâmica macrosocietária, nem podem ser tratadas como responsabilidade individual do trabalhador, embora seja comum atribuir ao próprio profissional a tarefa de sua qualificação, ampliando a competição entre os próprios trabalhadores. A questão que se apresenta é: como responder à ampliação da demanda por serviços, programas, projetos e benefícios socioassistenciais em a existência de trabalhadores em número e qualificação exigidos para esta tarefa? Indagação que na política de assistência social se estende também para a rede privada de entidades vinculada ao SUAS, abarcando SUAS equipes profissionais, via de regra, em condições precárias de trabalho, com vínculos laborais flexíveis, baixos salários e destituição de direitos. A assistência social é um setor intensivo de força de trabalho humana, como observado anteriormente, o que representa um desafio para a criação de condições adequadas de trabalho e de gestão institucional. (MDS, GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS: Uma contribuição Necessária. - Brasília, DF: MDS; SNAS, 2011, p.56)

Neste Plano não houve tempo hábil para o Levantamento do Perfil e condições de trabalho dos trabalhadores do SUAS que atuam na rede privada parcerizada, todavia nos comprometemos em suplementar estas informações em revisões futuras para compreendermos a evolução da força de trabalho do SUAS nas OSC's.

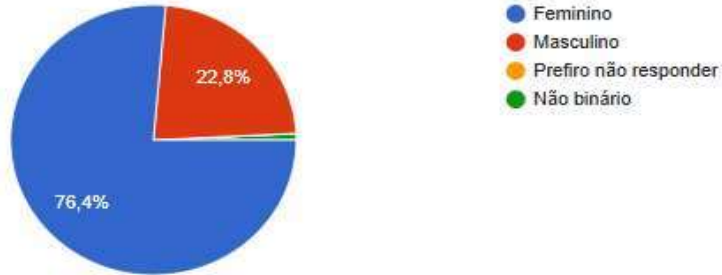
## 2.2 Do Perfil do Trabalhador do SUAS da SEASO

Veja abaixo nos gráficos, o resultado do Levantamento do Perfil dos(as) Trabalhadores(as) do SUAS da rede pública, realizado no mês de Setembro/2025, considerando os servidores na ativa na SEASO, Unidades e Setores, sendo que dos 149 servidores, 143 estão na ativa na SEASO, e, destes 127 responderam o formulário de levantamento na ocasião.



Gráfico 2 - Quanto ao gênero, 97 servidores declaram ser do gênero feminino:

127 respostas

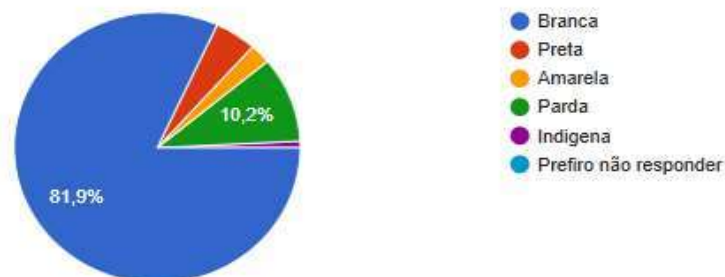


Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1GJrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>

\*\*\*referência da set./2025

Gráfico 3— Quanto a cor ou raça dos 127 servidores respondentes

127 respostas



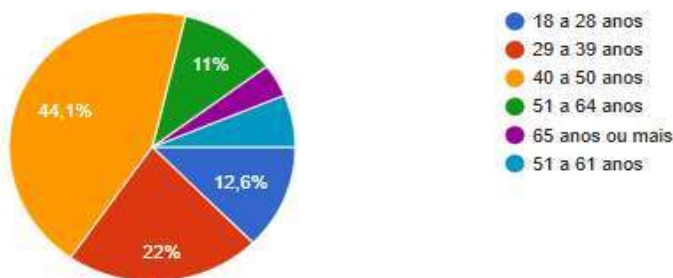
Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1G-JrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>

\*\*\*referência da set./2025



Gráfico 4 – Quanto à faixa etária dos 127 servidores respondentes

127 respostas



Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1G-JrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>

\*\*\*referência da set./2025

Pelos gráficos acima se observa que em sua maioria, 81,9% declaram-se brancos, correspondendo a 104 dos servidores, 0,8% indígena, 2,4% amarela, preta 4,7%, e parda 10,2%. A faixa etária declarada dos respondentes vale destacar que a maioria se concentra na faixa etária de 40 a 50 anos, correspondendo a 56 servidores neste ciclo de vida (44,1%), e apenas 5 servidores com 65 anos ou mais correspondendo a 3,9%. A geração Z conhecida por lidarem bem com novas tecnologias, ou seja, os servidores com 18 a 28 anos correspondem a 12,6%.

Cabe ressaltar a importância da Gestão do SUAS ter um plano de contingência, junto ao Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura, com previsão de recursos públicos do tesouro para reposição de cargos do concurso de servidores com previsão de aposentadoria a curto e médio prazo, bem como para vacâncias causadas por rotatividade de servidores dentro do mercado de trabalho. Isso se torna essencial, tendo em vista que a oferta dos serviços, programas, projetos e benefícios do SUAS às famílias usuárias deve ser ininterrupta, de forma continuada e com qualidade, bem como também para evitar sobrecarga e adoecimento das equipes.

Tabela 12 – Grau de Escolaridade

FUND. INCOMPLETO	FUND.	MÉDIO INCOMP.	MÉDIO	SUPERIOR	PÓS	MESTRADO	DOCTORADO	TOTAL
2	2	3	32	39	45	3	1	127
1,6%	1,6%	2,4%	25,2%	30,7%	35,4%	2,4%	0,8%	100%

Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1G-JrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>

\*referência da set./2025

Com relação aos registros do Plano Municipal de Educação Permanente do quadriênio 2022-2025 percebe-se uma progressão dos níveis de escolaridade, o número de pós-graduados foi o que mais se elevou de 7,2% para 35,2% pós-graduados. No anterior não aparecia o grau de Doutorado, sendo declarado 1 neste novo levantamento do perfil. Houve diminuição do número de ensino fundamental e médio, isso demonstra que nossos servidores mesmo ocupando cargos do



concurso de exigência apenas de nível médio têm procurado especializações. Já na tabela abaixo, cargo do concurso que atua, observa-se a maioria sendo:

**Tabela 13 - Cargo do Concurso que atua**

PERCENTUAL	QUANTIDADE	CARGO
26%	33	Assistente Social
20,5%	26	Administrativos
13,4%	17	Psicólogos
8,7%	11	Motoristas
7,9%	10	Educador Social
7,9%	10	Serviços Gerais
3,9%	5	Cuidador Social
3,1%	4	Padeiro   Cozinheira
3,1%	4	Outros
3,1%	4	Entrevistador do CadÚnico
1,6%	2	Telefonistas
0,8%	1	Nutricionista

Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1G-JrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>

\*referência da set./2025

Com exceção dos cargos de psicólogos e assistentes sociais que exigem a graduação em psicologia e serviço social respectivamente os demais profissionais apontaram que apesar de ocupar cargos do ensino médio, possuem graduação em diversas áreas, veja a seguir:

**Quadro 10 – Graduação | Formação**

**Administração, Artes Visuais, Biologia, Ciências Contábeis, Direito, Economia, Engenharia Civil, Engenharia de Produção, Educação Especial, Educação Física, Farmácia, Filosofia, Geografia, Gestão Pública, Gestão Empresarial, Gerontologia, História, Letras, Matemática, Neuropsicologia, Psicologia, Pedagogia, Psicanálise, Psicopedagogia Clínica e Institucional, Serviço Social, Segurança no Trabalho, Sociologia, Teologia, Turismo.**

Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1G-JrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>

\*referência da set./2025

**Tabela 14 -Tempo de Atuação no SUAS**

ANOS / MESES	QUANTIDADE DE TRABALHADORES	PERCENTUAL
Até 11 meses	15	11,8%
12 meses a 23 meses	16	12,6%
2 anos	10	7,9%
3 anos	12	9,4%
4 anos	04	3,1%
5 anos	06	4,7%
6 anos	07	5,5%



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

7 anos	01	0,8%
8 anos	04	3,1%
9 anos	01	0,8%
10 anos	05	3,9%
11 anos	07	5,5%
12 anos	00	0,00%
13 anos	02	1,6%
14 anos	11	8,7%
15 anos	00	0,00%
16 anos	07	5,5%
17 anos	02	1,6%
18 anos	02	1,6%
19 anos	05	3,9%
20 anos	02	1,6%
21 anos	00	0,00%
22 anos	00	0,00%
23 anos	07	5,5%
34 anos	01	0,8%
39 anos	00	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>--</b>

Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1G-JrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>

\*referência da set./2025

Analisando a tabela acima, considerando até 6 anos, verificamos que somam 55% dos servidores. Quando perguntado onde residiam quando assumiram o cargo do concurso, e atualmente onde residem, observa-se nas informações na tabela abaixo que a força de trabalho maior de pessoas no recrutamento é de pessoas residentes no município de Votuporanga, e que 21% dos que residiam em outros municípios optaram por mudar-se para Votuporanga.

**Tabela 15**–Município de origem e Residência atual

PERCENTUAL	QUANTIDADE	INFORMAÇÃO DECLARADA
<b>81,9%</b>	104	Sim. Residiam em Votuporanga
<b>18,1%</b>	23	Não.
<b>100%</b>	127	---
PERCENTUAL	QUANTIDADE	INFORMAÇÃO DECLARADA
<b>85%</b>	108	Sim. Residem em Votuporanga
<b>15%</b>	19	Não residem em Votuporanga
<b>100%</b>	127	---

Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1G-JrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>

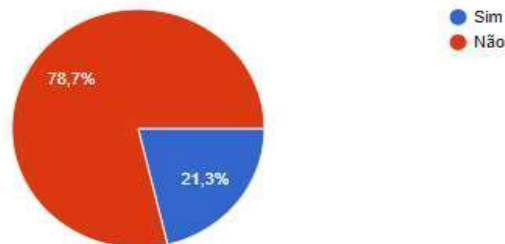
\*\*\*referência da set./2025

No gráfico abaixo vemos que em sua maioria, quando assumiram o cargo não possuíam experiência anterior no SUAS.



**Gráfico 5 – Experiência anterior no SUAS**

127 respostas

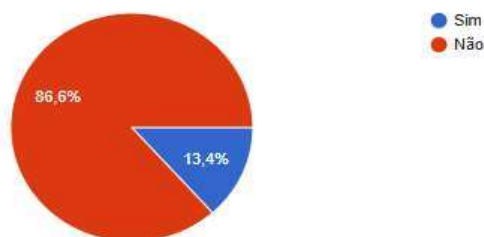


Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1GJrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>  
\*\*\*referência da Set./2025

Já no gráfico 6, abaixo, a maioria quase que absoluta afirmam não ser especialistas em algum tema dentro da Política de Assistência Social. Os 13,4% que afirmaram ser especialistas apontaram as seguintes temáticas no quadro 10.

**Gráfico 6 – Especialistas em algum tema dentro da Política de Assistência Social**

127 respostas



Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1G-JrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>  
\*\*\*referência da set./2025

**Quadro 11 – Especialidade da Política de Assistência Social**

Tenho estudado e repensado as estratégias do SCFV para pessoa idosa
Gestão do Trabalho & Educação Permanente no SUAS
Violação dos Direitos Humanos
Formação de atuação na área da educação política da Assistência Social e enfrentamento da violência doméstica



Trabalho Social com Famílias   Centralidade no Trabalho com Famílias
PAIF
Faço parte do atendimento e acolhimento aos atendidos desta unidade sou peça fundamental para acolher pessoas
Políticas de proteção do idoso
Violência Sexual
Gestão Serviço Social
Financiamento
CAD Único
Previdência

Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1GJrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>  
\*referência da set./2025

Buscando aprofundar as melhorias e o aprimoramento contínuo da Gestão do SUAS questionamos ainda, na opinião deles, quais as melhorias são essenciais para que haja uma oferta mais qualificada dos serviços socioassistenciais. As respostas estão no quadro abaixo, e se demonstram bem diversificadas, entre elas ampliação da comunicação e informação dos serviços, melhorias em infraestrutura e equipamentos, contratação de recursos humanos concursados, qualificação do trabalho social com estratégias para coletivização de demandas, valorização dos profissionais do SUAS, manutenção contínua das ações da área de Gestão do Trabalho & Educação Permanente, como capacitação contínua, escutas e estruturação de processos de trabalho. Veja no quadro abaixo.

**Quadro 12** – Melhorias para que haja uma oferta mais qualificada dos serviços socioassistenciais registradas pelos trabalhadores do SUAS de Votuporanga

1º Investimento em Infraestrutura dos Prédios e Equipamentos; 2º Recursos Humanos; 3º Valorização salarial do trabalhador do SUAS
A permanência de momentos de trocas, diálogos e reflexões em minha opinião contribui para o permanente processo de conhecimento para uma oferta se manter sempre qualificada
Informação abrangente sobre todos os serviços prestados, como funcionam os processos, a comunicação entre os setores. Mesmo que não seja da área de atividade do servidor, mas ter uma visão ampla de toda a estrutura do SUAS seria muito bom
Escuta dos anseios dos profissionais
Capacitação Permanente
Capacitação Contínua
Recursos financeiros em geral
Estreitamento de vínculos e comunicação afetiva
Supervisão
Melhoria na comunicação interna e divulgação mais ampla dos serviços oferecidos
Só existe oferta qualificada se existir técnico/servidor comprometido com o trabalho que excuta.... E isso passa por uma construção de valor pessoal que nem todos estão dispostos. Logo, penso que seja essencial mecanismos de valorização dos profissionais que agregam valor e querem fazer a diferença no SUAS
Relações de trabalho, melhor infraestrutura, garantia e flexibilidade de recursos
Para uma oferta mais qualificada de serviços socioassistenciais, são essenciais a qualificação dos



profissionais e a capacitação contínua, a implementação de ações de Vigilância Socioassistencial para identificar e priorizar territórios de vulnerabilidade, a descentralização e territorialização dos serviços, a promoção da participação social, e a garantia do acesso à documentação e a outras políticas públicas.

Melhores condições de trabalho envolve estrutura física adequada, relações interpessoais baseadas no respeito, chefias conscientes de que a construção é coletiva, RH motivado, valorizado, salarial e pelo trabalho realizado

Identificar fragilidades e potencialidades dos trabalhadores nos territórios, subsidiando ações de qualificação mais eficazes

Melhora da infraestrutura das unidades

Continuar trazendo capacitações

Pessoas serem mais conscientizadas de suas obrigações em seus cargos

Melhoria nas unidades de atendimento

Reconhecimento do Serviço Social

Não atender demandas de trabalho de outras políticas públicas

Entendimento de todos os profissionais de seus papéis individuais e coletivos

Informações aos usuários

Contratação de funcionários concursados e capacitação específica referente ao cargo que ora exercer, pois quando eu assumi meu cargo eu tive uma dificuldade para aprender na prática a cuidar de idosos

Agilidade nas licitações

Desde que sejam contínuas todas as melhorias são bem vindas e importantes

Um local próprio para capacitações

O diálogo

Melhor condições de trabalho

Proximidade com a realidade

Escuta assertiva dos profissionais

Ouvir os atendidos e trabalhadores da Política de Assistência Social

Políticas Públicas Consistentes

Qualificação dos profissionais e dos gestores

Visitas domiciliar para ver a necessidade das famílias

Manutenção das capacitações

Acesso a assessoria jurídica

Distribuição adequada de profissionais, evitando sobrecarga, Valorização profissional no ambiente do trabalho Desenvolver políticas de saúde e bem-estar laboral, prevenindo adoecimento físico e mental

Garantia de equipes de referência completas. Qualidade nos atendimentos e serviços ofertados.

Entendimento sobre a política de assistência social

Estrutura física, recursos humanos e materiais (inclusive veículos)

Aumento de servidores

Melhores infraestrutura e equipamentos

Melhora no fluxo de trabalho; Escuta dos trabalhadores para planejamento de intervenções

Melhoria de infraestrutura e de material permanente (principalmente no transporte, que muitas vezes é causa de cancelamento de atividades planejadas há meses). Campanhas de conscientização em redes sociais e em parceria com todas as secretarias para ampliar o alcance dos serviços

Valorização profissional, educação permanente, fortalecimento de rede



Quanto a burocratização dos processos de trabalho

Principalmente a comunicação interpessoal

Primeiramente os profissionais do SUAS devem apropriar do conhecimento da sua área de atuação...pois as capacitações até o presente agregaram, mas não estão sendo aplicadas

Criação de estratégias para a coletivização de demandas

Formação contínua dos profissionais

Relação pessoal | Relação entre pessoas

A oferta mais qualificada dos serviços socioassistenciais depende de três pilares principais: 1. Trabalhadores valorizados e capacitados. 2. Gestão inovadora e integrada. 3. Participação efetiva dos usuários e intersetorialidade real

Melhor compreensão das necessidades dos atendidos

Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1G-JrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>  
\*referência da set./2025

Sobre se utilizam Inteligência Artificial (IA) para uma melhor gestão do tempo e otimização dos processos de trabalho burocráticos, os 127 respondentes se dividem em 57,5% NÃO, e 47,5% SIM.

Aldaíza Sposati faz a seguinte reflexão:

(...) na pandemia (...) fechavam serviços, dispensavam trabalhadores mais velhos ou doentes crônicos, intuíram no uso do trabalho remoto, mas não dispunham de tecnologia instalada para realizá-lo. Fecharam-se CRAS e CREAS, referências de proteção social à população. (SPOSATI, 2020. p. 6).

O tema novas tecnologias no SUAS divide opiniões, mas na citação acima a autora Aldaíza Sposati, na Nota Técnica do NEPSAS, Junho de 2020 coloca a situação vivenciada pelos trabalhadores e usuários do SUAS em meio ao decreto de isolamento social em decorrência da COVID-19, em que o SUAS necessitou utilizar-se, assim como os demais serviços, de tecnologias para continuar ofertando as seguranças socioassistenciais e proteção às famílias usuárias da política de Assistência Social, política densa “direito do povo e dever do estado”.

Por fim, finalizamos o Levantamento do Perfil em Set./2025 perguntando aos trabalhadores do SUAS de Votuporanga: “Na prática você se utiliza dos fluxogramas dos Serviços pactuados pela Gestão do SUAS e CMAS?”. 64,6% (82) trabalhadores responderam que SIM, e, 35,4% (45) que NÃO. Veja no quadro a seguir os motivos de quem não utiliza os fluxogramas na prática.

**Quadro 13 – Motivos dos que declararam não utilizar fluxogramas na prática**

Ainda não os li apropriadamente

Sem acesso | Falta de acesso

Na minha rotina de trabalho não se faz necessária tal demanda

Falta do manuseio rotineiro dos Fluxos. Na correria do trabalho acabo esquecendo de acessar os fluxos

Estou há poucos meses na Assistência, executo trabalho de alimentação, não sei dos fluxos

Minha função é cadastrar pessoas no CAD único

Eu não tenho essa permissão tenho que atender presencial só na recepção

Não houve necessidade para a realização das atividades das quais até o momento exerci, pois conhecia os processos e subprocessos. Mas é relevante para conhecer o fluxo de um processo e subprocesso de trabalho, desde que ele seja desenhado com base em padronização de qualidade e legislação, para agregação de valor, melhoria e desburocratização

Porque não participo de nenhum evento ou reunião | Por que não participei | Nunca participei de nada



Estou aprendendo ainda

Desconhecimento | Não conheço | Desconheço o fluxograma do setor

Não tenho o hábito de consultar os fluxogramas diariamente, porém tenho conhecimento e tenho acesso, ou seja, sigo os fluxogramas quando necessário

Não tenho direito aos programas

Eu desconheço este fluxograma, sei que de certa maneira devo utilizar inconscientemente, mas não foi me passado nenhuma informação sobre tal

Pressuponho que já sei, e faço como sempre fiz. O que não significa que estou fazendo correto

Não foi necessário ainda para exercer o trabalho e as minhas funções

Na área que atuo não a necessidade do fluxograma

Por exercer a função de motorista, não realizo atendimentos técnicos diretos aos usuários, por isso não utilizo os fluxogramas na prática, embora reconheça sua importância para a organização dos serviços

Não faço parte da gestão e nem sei do que se trata isso

Falta de conhecimento do que se trata

Não tenho participação nas abordagens dos profissionais que dominam o campo de trabalho específico

Porque os desconheço

Desconheço na prática os fluxogramas dos serviços

Na minha função não é necessário

Não funcionam como devido desde os primeiros fluxos

Sou operacional

Não atuo nessa área

Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1GJrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>  
\*referência da set./2025

Analisando as respostas, e que, a maioria dos respondentes disseram que sim, utilizam os fluxogramas pactuados, podemos pressupor que os relatos dos que não utilizam, por falta de conhecimento, ou informação, são em sua maioria dos profissionais que ocupam cargos do ensino fundamental e médio, demonstrando uma descontinuidade da comunicação das Coordenações das Unidades do que foi pactuada pela Gestão do SUAS nas reuniões de coordenações. Vale refletir aqui se a Gestão do SUAS manterá a política de unicidade da informação dos processos como um dos eixos de capacitação contínua das equipes para que seja ratificada ou não a necessidade de extensão da informação sobre os serviços, programas, projetos e benefícios profissionais do SUAS para todos os níveis de formação. A intencionalidade com esse ato é trazer o sentimento de pertencimento aos SUAS, independentemente do nível de atuação, contribuindo para que todos os trabalhadores, independente do nível escolar compreenda a complexidade da Política de Assistência Social e de seus usuários mitigando falas preconceituosas, fortalecendo o SUAS por fim.

### 2.3 Da Necessidade de Valorização da Carreira de Trabalhador do SUAS

Atuar no SUAS exige do(a) trabalhador(a), além da ética profissional, muita energia mental e auto educação permanente, isso para tentar compreender a raiz das questões sociais que se apresentam no cotidiano do trabalho nos territórios. Exige, diariamente, combater recalcitragens<sup>2</sup>, que

<sup>2</sup> No âmbito jurídico, "recalcitrante" descreve quem demonstra resistência obstinada e teimosia para cumprir uma ordem, determinação, insubordinação



muitas vezes impedem o avanço da política pública de Assistência Social e consequentemente a mitigação das vulnerabilidades e riscos sociais.

Dirce Koga afirma que:

“os direcionamentos das políticas públicas estão intrinsecamente vinculados à própria qualidade de vida dos cidadãos. É no embate relacional da política pública entre governo e sociedade que se dará a ratificação ou o combate ao processo de exclusão social em curso. Pensar na política pública a partir do território exige também um exercício de revista à história, ao cotidiano, ao universo cultural da população que vive neste território (...). A perspectiva de totalidade, de integração entre os setores para uma efetiva ação pública... vontade política de fazer valer a diversidade e a interrelação das políticas locais” (2003:25).

Além disso, a Assistência Social, enquanto política pública que compõe o tripé da Seguridade Social, exige que o profissional do SUAS se articule incansavelmente com as demais políticas públicas, buscando entendimento de todas às áreas para garantir direitos da população vulnerável, mas muitas vezes não compreendida por outras políticas públicas.

“considerando as características da população atendida por ela, deve fundamentalmente inserir-se na articulação intersetorial com outras políticas sociais, particularmente, as públicas de Saúde, Educação, Cultura, Esporte, Emprego, Habitação, entre outras, para que as ações não sejam fragmentadas e se mantenha o acesso e a qualidade dos serviços para todas as famílias e indivíduos.” (PNAS, 2004, p. 42)

Com isso, em Levantamento de Necessidades dos profissionais do SUAS, por meio de formulários e escutas ativas e reflexivas surge como imperiosa a necessidade de cuidado e valorização do trabalhador do SUAS para além da Educação Permanente e Continuada, considera-se premente a necessidade de criação e composição de Comissão Municipal ou Mesa de Negociação do Trabalhador do SUAS para dialogar com as instâncias competentes sobre a necessidade de implantação de plano de cargos, carreiras e salários específicos para os trabalhadores do SUAS e também de melhores condições de trabalho, equipamentos, instrumentos e tecnologias de trabalho.

## 2.4 Da Necessidade de Qualificação

Ao se tratar de qualificação, as necessidades são diversas em todas as áreas do SUAS. Segundo Couto, atuar como trabalhador do SUAS exige conhecimento da legislação implantada na área a partir da CF 88:

“É impossível trabalhar na ótica dos direitos sem conhecê-los e impossível pensar na sua implantação se não estiver atento às dificuldades de sua implantação” (Couto, 1999:207).

Por este motivo, periodicamente são realizados Levantamentos de Necessidades (LNC) e (LNT), seja por meio de preenchimento de formulário no *Google Forms*, escutas ativas e reflexivas das equipes, reuniões com coordenações e equipes. As necessidades levantadas estão elencadas no Capítulo 4 e serão utilizadas como base para o planejamento dos percursos formativos do próximo quadriênio no Capítulo 5.



## 2.5 Da Política Nacional de Educação Permanente (PNEP SUAS)

A PNEP (2013, p. 27) tem como objetivo geral “Institucionalizar, no âmbito do SUAS, a perspectiva político-pedagógica e a cultura da Educação Permanente, estabelecendo suas diretrizes e princípios e definindo os meios, mecanismos, instrumentos e arranjos institucionais necessários à sua operacionalização e efetivação”.

De acordo com a PNEP:

Os percursos formativos e as ações de formação e capacitação, compreendidas no âmbito desta Política destinam-se aos trabalhadores do SUAS com Ensino Fundamental, Médio e Superior que atuam na rede socioassistencial governamental e não governamental, assim como aos gestores e agentes de controle social no exercício de suas competências e responsabilidades. (2013, p. 27)

Veja nas figuras os marcos legais e onde se situa a Educação Permanente no SUAS, segundo a Coordenação-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente:

**Figura 3 – Linha do tempo Legal da PNEP SUAS**



Fonte: Coordenação-Geral Nacional de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

**Figura 4 – Marco legal da Educação Permanente no SUAS**

### Educação Permanente no SUAS:



Fonte: Coordenação-Geral Nacional de Gestão do Trabalho e Educação Permanente



### 2.5.1 A Educação Permanente no SUAS

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. Processo esse mediado pela problematização e reflexão quanto às experiências, saberes, práticas e valores preexistentes e que orientam a ação desses sujeitos no contexto organizacional ou da própria vida em sociedade. (BRASIL, 2013, p. 16).

Veja a síntese na **Figura 5** a seguir:

#### Educação Permanente no SUAS (PNEP/SUAS, 2013)



Fonte: Coordenação-Geral Nacional de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

Sendo assim pode se observar que a Educação Permanente<sup>3</sup> no SUAS difere da Educação Continuada<sup>4</sup>.

### 2.5.2 Desenvolvimento de Capacidades e Competências Requeridas pelo SUAS

Quando falamos sobre competência, entende-se através da PNEP (2013, p. 39) que é o “... conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções e atribuições laborais de um trabalhador, visando ao alcance dos objetivos, princípios e diretrizes do SUAS”.

<sup>3</sup>Educação Permanente interesse coletivo, sem distinção de categoria, nível profissional e sem hierarquização do saber. Perspectiva da aprendizagem significativa. Aprende porque precisa construir algo para resolver problemas do cotidiano do trabalho.

<sup>4</sup>Educação Continuada interesse individual e/ou institucional. Capacitações pontuais e seqüenciais – 17º Encontro CONGEMAS/2015



**Figura 6** – Competências essenciais para os trabalhadores do SUAS

Competência	Definição
Compreender o contexto sóciohistórico.	Conhecer a trajetória da Política de Assistência Social para que consiga distinguir práticas assistencialistas do modelo socioassistencial preconizado no SUAS.
Elaborar diagnósticos (função vigilância socioassistencial)	Capacidade em elaborar diagnósticos estaduais, regionais ou locais com vistas a subsidiar o processo de tomada de decisão no âmbito do SUAS. Requer: análise de contexto (identidades, história, culturas, interesses, etc) na perspectiva de totalidade
Intersetorialidade	Articulação da Assistência Social com outras políticas tais como Saúde, Educação, Trabalho e Renda.
Promoção e exercício do controle social	Capacidade para fortalecer práticas e espaços de controle social no âmbito do SUAS visando autonomia e protagonismo dos usuários.

Fonte: Coordenação-Geral Nacional de Gestão do Trabalho e Educação Permanente

### 2.5.3 Percursos Formativos

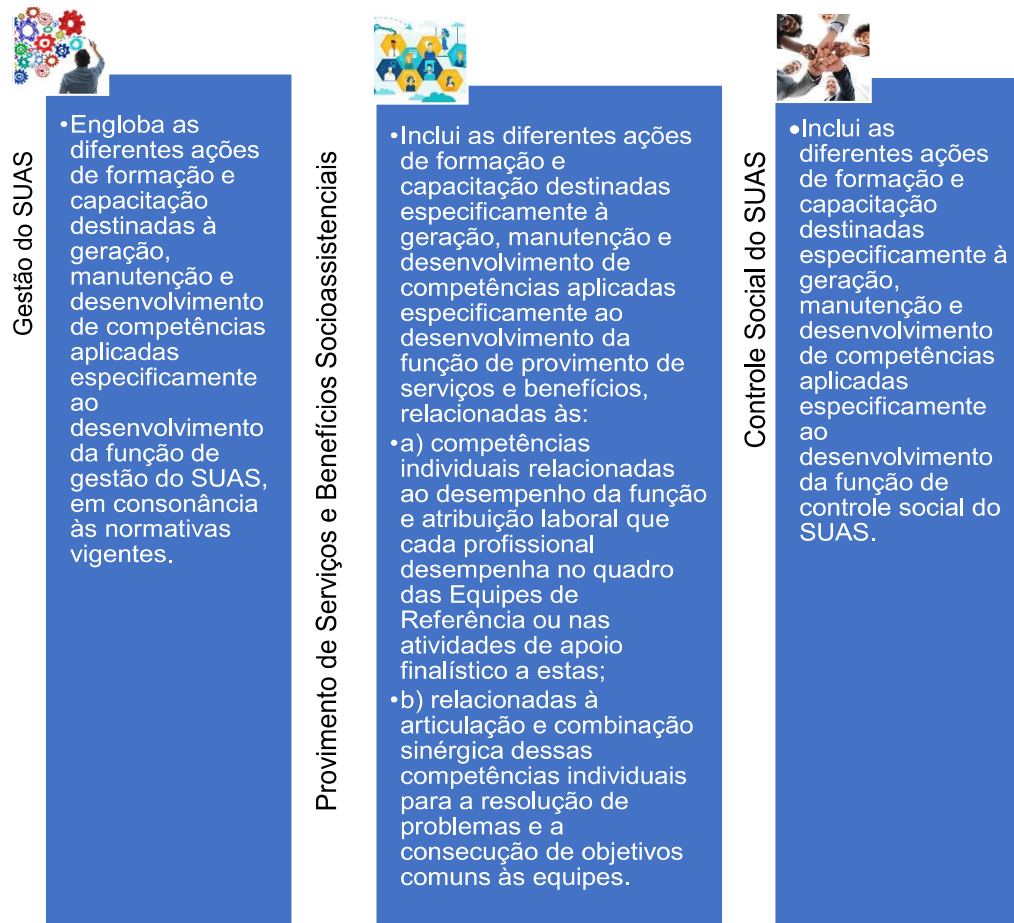
A PNEP (2013, p. 41) orienta que:

No processo de implementação e operacionalização desta Política poderão ser utilizadas as modalidades de educação presencial e a distância (EAD). Recomenda-se, no entanto, que na oferta de ações de formação e capacitação de média e longa duração pela modalidade de EAD sejam previstos e realizados encontros presenciais com o mínimo de 10% (dez por cento) da carga horária total do curso.

Para que as ações de formação e capacitação aconteçam, é preciso que sejam estruturadas em percursos formativos, veja a seguir um gráfico explicativo.



#### Quadro 14 -Formas de Percursos Formativos



Fonte: Informações da PNEP SUAS. 2013

#### 2.5.4 Ações de Formação e Capacitação

Os 03 (três) percursos formativos norteiam as áreas de formação indicadas pela PNEP (2013). A partir de então, temos diversos tipos de ações de formação e capacitação, vejamos abaixo:



Tabela 16–Tipos de Capacitação e Formação

Tipos de Ação de Capacitação	Características	Tipos de Ação de Formação	Características
<b>CAPACITAÇÃO INTRODUTÓRIA:</b> As ações assim compreendidas poderão ser destinadas a trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação. No caso dos trabalhadores, as diferenças quanto ao nível de formação ensejam a concepção e a oferta de ações de capacitação específicas, não obstante, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.	20 e 40 horas/aula *nívelamento de competências **trabalhadores e conselheiros	<b>Formação Técnica de Nível Médio:</b> 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.	1.800 horas/aula (carga horária mínima)
<b>CAPACITAÇÃO DE ATUALIZAÇÃO:</b> As Capacitações de Atualização poderão ser destinadas a trabalhadores e conselheiros com qualquer nível de formação, sendo que no caso dos trabalhadores, as diferenças quanto ao nível de formação ensejam a concepção e a oferta de ações de capacitação específicas, não obstante, no entanto, a realização de capacitações comuns, quando esta for a solução didático-pedagógica mais adequada ao desenvolvimento das competências requeridas pelo SUAS.	40 e 100 horas/aula *atualizar e manter as competências **trabalhadores e conselheiros	<b>Aperfeiçoamento:</b> Destinada, 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.	180 horas/aula
<b>SUPERVISÃO TÉCNICA:</b> 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	Apoiar e acompanhar as equipes de trabalho no desenvolvimento das funções *gestores e equipes de trabalho	<b>Especialização:</b> Esse tipo de formação destina-se exclusivamente a trabalhadores e conselheiros portadores de diploma de Ensino Superior	360 horas/aula (carga horária mínima)
		<b>Mestrado:</b> Esse tipo de formação destina-se exclusivamente a trabalhadores e conselheiros portadores de diploma de Ensino Superior.	Longa duração (acerca de 2 anos)



profissionais, visando à formulação e experimentação de alternativas de solução e superação dos problemas e questões motivadoras.

Fonte: PNEP-SUAS, 2013, p. 41 a 46

### 2.5.5 Certificação

Está indicado no Art. 158, do Estatuto do Servidor (Lei Complementar nº. 187, de 30 de agosto de 2011) os deveres do servidor, dentre eles destacamos o inciso XX “*frequentar cursos e treinamentos instituídos para seu aperfeiçoamento e especialização*”.

Além disso, é indicado também que todos os trabalhadores que realizarem qualquer tipo de capacitação ou formação recebam certificado. Para isso utilizaremos como parâmetro o art. 24, inciso VI da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (frequência mínima de 75%), ou seja, na Política de Educação Permanente do SUAS de Votuporanga serão certificados os trabalhadores que participarem no mínimo em 75% dos encontros de cada percurso.

A PNEP (2013) indica ainda que as certificações sejam consideradas na progressão funcional do participante, visto que a PNEP além de objetivar o desenvolvimento técnico dos trabalhadores e conselheiros do SUAS, melhora contínua dos serviços, programas, projetos e benefícios ofertados, também tem sua atenção voltada para a valorização do trabalho e do trabalhador.

Veja, abaixo, modelo do Certificado que será emitido aos trabalhadores que atingirem o percentual mínimo de participação.

Frente:





Verso:



### 2.5.6 Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS

Tratando-se das instituições de ensino (IES) que compõem a rede de capacitação e formação do SUAS (RENEP), segundo informação do Coordenador-Geral de Gestão do Trabalho e Educação Permanente Marcílio Marquesini Ferrari “a RENEP foi revogada e a equipe da Coordenação Geral vai reinstalá-la em tempo oportuno. Enquanto isso nada impede que o Município procure se relacionar com IES que tenham expertises na Política de Assistência Social, verificando isso por meio das produções técnicas, acadêmicas, pesquisas e extensão”.

Desta forma assim que a RENEP estiver em funcionamento novamente atualizaremos esta informação neste Plano, deixando registrado aqui para que não se perca o histórico que em nossa região as IES que já possuíram registro na RENEP foram a UNIFEV – Votuporanga, FEF – Fernandópolis e UNAERP – Ribeirão Preto.

Veja nas figuras as responsabilidades das IES e da RENEP SUAS quando ativas.

**Figura 7** -Responsabilidades das IES

#### Responsabilidades das IES

##### Chamada Pública:

- Participar dos processos de capacitação e de estratégias de formação permanente, cofinanciadas pelo MDS;
- Propiciar estudos e pesquisas relacionados ao SUAS, com processos seletivos divulgados em editais específicos;
- Seminários, mesas redondas, grupos de trabalho e outros eventos, organizados pelo MDS ou pelo Conselho Nacional de Assistência Social – CNAS, relacionados à formação dos trabalhadores do SUAS e à reflexão sobre suas práticas profissionais.



### Figura 8 -Papel da Rede

## Papel da Rede

- Elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação;
- Planejamento instrucional de ações de formação e capacitação;
- Estruturação de observatórios de práticas;
- Estruturação de núcleos de pesquisa dedicados a diferentes temas afetos ao SUAS;
- Oferta e execução, em parceria ou sob a forma de relação contratual com os órgãos gestores do SUAS, nos três níveis federativos, das ações de formação e capacitação definidas no CapacitaSuas e outras.

SAGI | Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação  
SNAS | Secretaria Nacional de Assistência Social



Fonte:<http://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/ferramentas/nucleo/CapacitaSUAS/5EncontroARedeNacionaldeCapacitacaoEducaoPermanentedoSUAS.pdf>

### 2.5.7 Núcleo de Educação Permanente do SUAS

De acordo com a PNEP (2013, p. 48, 49):

A importância da estruturação desses Núcleos na implementação e efetivação da Educação Permanente no SUAS é evidenciada por atividades tais como:

- a) a problematização do saber e da experiência, que resulta dos processos de implementação do SUAS;
- b) a produção de conhecimentos sobre os diferentes aspectos do trabalho e do controle social no SUAS;
- c) a elaboração de diagnósticos de necessidades de qualificação dos trabalhadores;
- d) a organização de observatórios de práticas profissionais;
- e) a sistematização de experiências de gestão e provimento de serviços e benefícios;
- f) o planejamento de ações de formação e capacitação;
- g) o acompanhamento das ações de formação e capacitação realizadas;
- h) a socialização e disseminação das informações e conhecimentos produzidos, por meio da realização de fóruns, jornadas, seminários, entre outros;
- i) a validação de certificados de ações de formação e capacitação adquiridos externamente aos percursos. [...]

Votuporanga não possui um Núcleo Municipal de Educação Permanente no SUAS instituído, tornando-se assim a constituição de um núcleo como ação necessária para a implantação da PNEP, conforme já apontado no *caput* do capítulo 2 deste Plano.

### 2.5.8 Gestão Compartilhada

Conforme preconizado na PNEP SUAS-2013 cabe aos entes federados as seguintes responsabilidades:

- a) Formular, coordenar, executar e cofinanciar os planos de capacitação em consonância com os princípios e diretrizes desta Política;



- b) Definir normas, padrões e rotinas para a liberação dos trabalhadores para participar de capacitação e aperfeiçoamento profissional;
- c) Instituir, por meio de arranjos formais existentes na legislação vigente, parcerias ou contratos com Instituições de Ensino integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS;
- d) Disseminar conteúdos produzidos nos processos formativos; e) Acreditar os percursos formativos;
- f) Ofertar cursos que certifiquem os trabalhadores e gerem progressão funcional;
- g) Garantir recursos financeiros para as ações de formação e capacitação;
- h) Estruturar e/ou fortalecer suas áreas de Educação Permanente, implementando Planos de Capacitação, em conformidade com as diretrizes desta Política;
- i) Ofertar cursos mediante a celebração de parcerias ou contratos, em observância à legislação vigente, com as instituições de ensino integrantes da Rede Nacional de Capacitação e Educação Permanente do SUAS;
- j) Divulgar oferta, mobilizar e garantir a participação dos públicos nos cursos;
- k) Implementar Plano de Monitoramento e Avaliação das ações de formação e capacitação realizadas;
- l) Cumprir as metas previstas no Plano Decenal da Assistência Social.
- m) Coordenar ações e cooperar para a implementação dos mecanismos institucionais, perspectiva político-pedagógica, percursos formativos e ações de formação e capacitação compreendidas no âmbito desta Política.

### 2.5.9 Gestão do Município

- a) Em relação aos três Percursos Formativos compreendidos no âmbito desta Política, cabe realizar os seguintes tipos de ação, segundo a PNEP SUAS-2013:

De capacitação:

- I. Capacitações Introdutórias;
- II. Capacitações de Atualização;
- III. Supervisão Técnica.

De formação:

- I. Cursos de Aperfeiçoamento.

- b) Em relação ao planejamento e oferta das ações de formação e capacitação compreendidas no âmbito desta Política, cabe:

- I. Elaborar diagnósticos de necessidades de formação e capacitação;
- II. Desenhar planos de cursos e matrizes pedagógicas;
- II. Pactuar e validar conteúdos;
- IV. Disseminar conteúdos produzidos e sistematizados;
- IV. V. Capacitar os integrantes da rede socioassistencial do SUAS.

- c) Em relação à estrutura e à configuração organizacional de implementação desta Política, se for o caso, cabe:

- I. Instituir e coordenar o Núcleo Municipal de Educação permanente do SUAS;
- II. Instituir e coordenar em cooperação com outro(s) município(s), o Núcleo Loco-Regional de Educação Permanente do SUAS.

## 3 DA POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE (PEP SUAS) DE VOTUPORANGA

### 3.1 Da Historicidade da PEP SUAS Votuporanga

Durante o 2º Semestre de 2022 a Gestão da Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social (SEASO) organizou-se junto a Gestão Municipal para que fosse implantada a área de Gestão do Trabalho & Educação Permanente do SUAS, contudo, foi solicitada uma Assistente Social efetiva para tal área e, em junho de 2022 foi apresentada a todos os colaboradores da rede SUAS



para tal atividade, culminando posteriormente na implantação da Chefia da Divisão de Planejamento e Formação Continuada.

A área de Educação Permanente do SUAS foi implantada oficialmente na SEASO por meio da Resolução CMAS nº 12, de 19 de outubro de 2023, publicada no DOE Edição 1996, de 31 de outubro de 2023, instituída com base nas normativas vigentes dos entes federados: Política Nacional de Educação Permanente do SUAS PNEP/SUAS, Resolução CNAS nº 4, de 13 de março de 2013.

As primeiras escutas ativas e reflexivas foram a partir de vários encontros que aconteceram em dias diferentes com as equipes, a fim de proporcionar maior proximidade e abertura para que todos pudessem expressar as potencialidades e necessidades de melhorias estrutural da unidade, profissional e do território, bem como com a equipe de gestão com foco no Levantamento das Necessidades de Capacitações (LNC) e desierarquização do saber profissional. Este processo de levantamento das necessidades resultou no Plano de Ação da Educação Permanente com temas de capacitação identificados neste processo, para que então fosse dada continuidade as formalidades necessárias que antecedem ao processo licitatório, bem como plano de providências para aprimoramento e fortalecimento das ações e dos processos de trabalho, e visando valorizar, qualificar e desprecarizar os Serviços Socioassistenciais e os trabalhadores(as) do SUAS de Votuporanga por meio da educação permanente e também continuada, conforme citação abaixo:

“Deve integrar a política de recursos humanos, uma política de capacitação dos trabalhadores, gestores e conselheiros da área, de forma sistemática e continuada.”  
(PNAS/2004, p.55)

Com isso foi elaborado e aprovado nas instâncias de controle do SUAS os primeiros instrumentais e fluxogramas dos processos de trabalho na tentativa de padronizar processos de trabalho e estabelecer protocolos dos serviços socioassistenciais, estreitamento e manutenção da intersetorialidade, ocasião em que também foi elaborado, aprovado e publicado o primeiro Plano Municipal de Educação Permanente do SUAS de Votuporanga, bem como criada a Divisão no Organograma da SEASO.(Anexo 1)

“O acúmulo obtido pelas iniciativas dos entes federados, na agenda nacional de estruturação da gestão do trabalho, **com centralidade na formação continuada**, tem possibilitado a unificação de processos, a realização de diagnósticos de gestão do trabalho e mapeamento de necessidades para a formação, a identificação de modalidades mais efetivas no cumprimento das responsabilidades peculiares e compartilhadas, além da construção de conteúdos pertinentes à Política Nacional e aos Planos Estaduais de Capacitação, na direção da educação permanente.” (MDS, GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS: Uma contribuição Necessária. - Brasília, DF: MDS; SNAS, 2011, p.23)

### 3.2 Dos Instrumentais Pactuados na Gestão do Trabalho & Educação Permanente do SUAS

Os instrumentais pactuados entre gestão, equipes e controle social do SUAS são:

- Fluxogramas e Instruções de Trabalho dos Serviços, Programas, Projetos e Benefícios Socioassistenciais e de Processos de Trabalhos Diversos;
- Levantamento de Perfil dos(as) Gestores & Trabalhadores(as) do SUAS;



- Encontros Focais por área de formação e coletivos;
- Mapas Mentais;
- *Brainstorm* (tempestade de ideias)
- Encontros Mensais entre Gestores e Equipes das Unidades;
- Encontros Mensais entre Gestores e Equipe da Direção Veicular;
- Supervisão Técnica por meio de Escutas Ativas e Reflexivas com objetivo de desierarquização do saber profissional por meio da troca de saberes;
- Formulário para Levantamento de Necessidades de Capacitação (*Google Forms*);
- Capacitações & Treinamentos;
- Programa 5S;
- Canal de Escuta ao Usuário do SUAS de Votuporanga;
- Feedbacks para Pesquisa de Clima Organizacional.

Veja no **Anexo 2** o Manual do SUAS contendo os fluxogramas e instruções de trabalho pactuados com as equipes do SUAS de Votuporanga e Controle Social até o momento.

Uma das mais significativas mudanças na gestão do trabalho contemporânea é a valorização da equipe, em oposição à predominância do trabalho individual que marcou as teorias da Administração da primeira metade do século passado. Embora historicamente o homem tenha somado esforços para atingir objetivos, cuja busca de forma individual seria muito penosa ou trabalhosa, a complexidade do mundo moderno tem imposto a necessidade de dependência, interdependência e, ou, complementaridade de conhecimentos e habilidades para o alcance de objetivos. (MDS, GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS: Uma contribuição Necessária. - Brasília, DF: MDS; SNAS, 2011, p.92)

Insiro aqui que, embora a Gestão do Trabalho neste primeiro momento possa se utilizar de encontros focais por categoria profissional para estudos de normativas próprias de cada categoria, ressaltamos que não é o ideal proposto pela Política de Educação Permanente do SUAS, que prima pelo alinhamento entre todos os profissionais do SUAS, tendo em vista que o objetivo da PEP SUAS é a troca de saberes entre os multiprofissionais que compõem o SUAS e não instaurar ações corporativistas no ambiente institucional do SUAS, tão pouco dividir os profissionais do SUAS em categorias para buscas individualistas por valorização, mas sim trazer a unicidade entre as múltiplas categorias que se compreendam em suas especificidades de atuação e colaborem para com seus saberes e intervenções para a valorização do trabalho e do trabalhador do SUAS, por isso criou-se o lema “*Somos diferentes, mas juntos somos SUAS*”.

Considerando as definições da NOB-RH, as equipes de referência para os CRAS e CREAS envolvem um conjunto diversificado de profissões, atribuições e competências, instalando-se nova divisão sociotécnica do trabalho no âmbito do SUAS. Trata-se de um processo de grande complexidade, pois cada uma das categorias profissionais envolvidas tem uma história particular de organização e de luta corporativa e sindical, com acúmulos e reivindicações específicas no que tange às condições de exercício do trabalho, aos conhecimentos e saberes e aos parâmetros ético-políticos orientadores do trabalho profissional. Nessa perspectiva, é preciso considerar a ótica do trabalho coletivo no SUAS: O trabalho nos CRAS e CREAS como trabalho social e combinado; Orientado por projetos profissionais que podem convergir, mas também se contrapor; Que incorpora o acúmulo e as contribuições de



diferentes profissões; Mas que deve assimilar criticamente os conhecimentos e aportes daquelas que, como o Serviço Social, vem assumindo protagonismo histórico na elaboração de conhecimentos teóricos, técnicos e políticos que subsidiam os avanços da assistência social no país. Isto põe em debate a direção política do trabalho no SUAS e a qualidade dos serviços socioassistenciais, na construção de processos interventivos que promovam protagonismo dos usuários, fortalecimento da prática democrática e da cultura de direitos. (MDS, GESTÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DO SUAS: Uma contribuição Necessária. - Brasília, DF: MDS; SNAS, 2011, p.56-57)

### 3.3 Do Objetivo Geral e Específicos

Consolidar a Política de Assistência Social e a implementação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) na cidade de Votuporanga, a partir da qualificação permanente dos trabalhadores das unidades públicas e Organização da Sociedade Civil (OSC) e, também dos conselheiros, na busca de melhoria contínua dos serviços, benefícios e valorização do trabalho e do trabalhador.

1. Ofertar aos trabalhadores da rede socioassistencial municipal e conselheiros, percursos formativos e ações de formação e capacitação adequados às qualificações profissionais requeridas pelo SUAS;
2. Criar mecanismos que gerem aproximações entre as manifestações dos usuários e o conteúdo das ações de capacitação e formação;
3. Trabalhar para o fortalecimento do compromisso ético-político e direção teórico metodológica dos trabalhadores da rede socioassistencial estatal, e conselheiros;
4. Implementar gestão de qualidade nos processos da rede SUAS.

### 3.4 Do Monitoramento e Avaliação da PEP SUAS Votuporanga

Está previsto na PNEP (2013, p. 54-55):

O monitoramento das ações de formação e capacitação realizadas como parte do processo de implementação desta Política tem por finalidade acompanhar a realização dos objetivos previstos visando às adequações necessárias ao seu aprimoramento.

Existem diversas metodologias e ferramentas possíveis dentro da gestão da qualidade para monitoramento e avaliação das ações de formação e capacitação realizadas. Durante a execução do quadriênio 2022 a 2025, optamos por aplicar Pesquisa de Satisfação do Trabalhador.

Foram realizadas ações dentro da Política de Educação Permanente e também Continuada frente às demandas das equipes do SUAS e também institucionais, tais como: Escutas Reflexivas, Diálogos, Encontros Focais com segmento de trabalhadores, Supervisões, e ações de treinamento com Cuidadores Sociais de idosos e crianças, direção veicular, administrativos e serviços gerais que continuam sendo realizadas periodicamente.

Veja no quadro a seguir, o monitoramento e avaliação dos principais percursos e ações formativas executadas até o ano de 2025, quanto à satisfação dos participantes.



**Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social**  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705 - Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP:15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**



**Quadro 15 – Monitoramento e Avaliação da Execução do Plano Municipal de Educação Permanente Quadrinário 2022 a 2025**

MONITORAMENTO DO PLANO DE AÇÃO DA GESTÃO DO TRABALHO & EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SUAS   QUADRINÁRIO 2022 A 2025											
Nº	Tema	Descrição	Percurso Formativo PNEP SUAS Resolução CNAS/04/13	Tipos de Capacitação/Formação Carga Horária	Participantes Certificados	Serviços	Investimento	Previsão realização	Indicador de Satisfação ou Avaliação	Realização	Evidência (ex: lista de presença, fotos)
1	Treinamento SAS – Implantação do Sistema	Capacitar as equipes para operacionalizarem e utilizarem o sistema SAS	a) Gestão do SUAS; b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Educação Continuada	Não foi Certificado	Todos	Equipe da Fiorilli	2022	não houve pesquisa		
2	Processo de Multiplicação do Uso do Prontuário SUAS   Prontuário SUAS? Desmistificando e Aplicando para o Fortalecimento do SUAS	Capacitar as equipes para operacionalizarem e utilizarem o Prontuário SUAS	a) Gestão do SUAS; b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Supervisão Técnica	Não foi Certificado	Todos	Expertises da Área	nov./22	não houve pesquisa		
3	Encontro com Educadores Sociais	Encontro Focal para levantamento de demandas focais	a) Gestão do SUAS; b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Supervisão Técnica	11	Todos Educadores	Expertises da Área	jan. a jun./23	não houve pesquisa		
4	Repasses ao Terceiro Setor: da celebração da parceria a prestação de contas	Capacitar comissões, dirigentes e técnicos responsáveis pela condução e monitoramento dos processos de parceria público-privado regidos pela Lei 13.019/14	a) Gestão do SUAS; c) Controle Social do SUAS.	Educação Continuada	38	Comissões e OSC's	Expertises da Área	mar./23	não houve pesquisa	SEASO/Gestão do Trabalho & Educação Permanente PEP SUAS Votuporanga	Controle de Participação, Fotos, Certificação, Relatório Mensal, Relatório Final e Pesquisa de Satisfação.
5	Educação Permanente do SUAS com Foco na Supervisão Técnica	Curso com Foco na Supervisão Técnica	a) Gestão do SUAS;	Supervisão Técnica	2	Gestão do Trabalho & Educação Permanente	SEDS EDES DR ADS Fernandópolis	jun./23	positivo		
6	Gestão do Território	Diálogo com Equipes acerca dos territórios de atuação	a) Gestão do SUAS; b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Supervisão Técnica	66	Equipes de Referência PSB e PSE	Expertises da Área	set. a out/23	não houve pesquisa		



**Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social**  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705 - Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP:15.505-000 | Email: seassoc@votuporanga.sp.gov.br

**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**



7	Processo de Parcerização Público x Privada	Capacitar OSC's do Município que executam serviços socioassistenciais e recursos oriundos do FPMAS, FMDCA, FMI sobre os aspectos da Lei Federal nº 13.019/2014 com objetivo de melhorias no processo de parcerização.	a) Gestão do SUAS; c) Controle Social do SUAS.	Introdutória (40 horas/turma, 2 turmas=80h)	28	PSB e PSE - Coordenação e de Referência e Técnicos Responsáveis pelo Plano de Trabalho da OSC	R\$ 20.400,00	out. /23	relatório positivo
8	Gestão do Tempo	Capacitar os servidores/trabalhadores para o melhor uso do tempo no cotidiano profissional, a partir de reflexões e técnicas que promovam o gerenciamento eficiente do tempo.	a) Gestão do SUAS; b) Provisão de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Introdutória (20 horas/turma, 5 turmas=100h)	105	todos	R\$ 23.500,00	out. a nov/23	relatório positivo
9	PAIF - Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família	Capacitar e atualizar os servidores/trabalhadores do SUAS sobre o serviço PAIF conforme preconizado na Tipificação e nas Orientações Técnicas. Contribuir com análise crítica de cada unidade, utilizando ferramentas de qualidade (ex: swot; diagrama de causa-efeito; pdca), afim de contribuir na identificação dos pontos a serem melhorados, o fortalecimento dos pontos positivos e consequentemente as adequações necessárias e melhoria de cada serviço.	a) Gestão do SUAS; b) Provisão de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Atualização (40 horas/turma, 4 turmas=160h)	87	Gestão SUAS e ADM; Equipes de Referência PSB e PSE	R\$ 40.800,00	abr. a jun/24	relatório positivo
10	FNAS pelo Brasil Etapa São Paulo, Votuporanga	Apoiar o projeto do FNAS para capacitação de gestores, conselheiros sobre a correta utilização e prestação de contas dos recursos do FNAS	a) Gestão do SUAS; c) Controle Social do SUAS.	Atualização (08h/2 turmas=16h)	494	Gestores e Conselheiros de Assistência Social	Parceria do FNAS	mai./24	positivo



**Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social**  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705 - Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP:15.505-000 | Email: seasoc@votuporanga.sp.gov.br

**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**



11	<b>PAEFI - Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos</b>	Capacitar e atualizar os servidores/trabalhadores do SUAS sobre o serviço PAIF conforme preconizado na Tipificação e nas Orientações Técnicas. Contribuir com análise crítica da unidade, utilizando ferramentas de qualidade (ex: swot; diagrama de causa-efeito; pda), afim de contribuir na identificação dos pontos a serem melhorados, o fortalecimento dos pontos positivos e consequentemente as adequações necessárias e melhoria do serviço.	a) Gestão do SUAS; b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Atualização (40 horas/turma, 4 turmas=160h)	89	Gestão SUAS e ADM; Equipes de Referência PSE e PSB	R\$ 55.980,80	jun. a jul/24	relatório positivo
12	<b>Encontro FMSUAS &amp; PAIF</b>	Grupo Focal para levantamento de demandas focais e fortalecimento de vínculos	a) Gestão do SUAS; b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais; c) Controle Social do SUAS.	Supervisão Técnica	20	PAIF & Usuários	Expertises da Área	set./24	não houve pesquisa
13	<b>Treinamento Primeiros Socorros</b>	Treinar as equipes de cuidadores sociais para situações que exijam primeiros socorros	a) Gestão do SUAS; b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Educação Continuada (2h30min/2 turmas=5h)	41	CDI & SAICA	Parceria c/ Equipe SAMU	set./24	relatório positivo
14	<b>Educador Social em Foco</b>	Encontro Focal para levantamento de demandas focais	a) Gestão do SUAS; b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Supervisão Técnica	11	Todos Educadores	Expertises da Área	set./24	não houve pesquisa
15	<b>Encontros PAIF</b>	Encontro Focal para levantamento de demandas focais das equipes PAIF	a) Gestão do SUAS; b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Supervisão Técnica		PAIF	Expertises da Área	set./24	não houve pesquisa
16	<b>Escutas Ativas &amp; Reflexivas</b>	Encontros territorializados para escuta ativa das equipes	a) Gestão do SUAS; b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Supervisão Técnica	60	CRAS	Expertises da Área	out. a nov/24	positivo
17	<b>PMAS Web Participativo</b>	Oficina de Vigilância Socioassistencial com OSCs, Trabalhadores e Usuários para elaboração do PMAS Web.	a) Gestão do SUAS; b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais; c) Controle Social do SUAS.	Educação Continuada	45	Todos	Expertises da Área	nov/24	positivo



**Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social**  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705 - Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP:15.505-000 | Email: seassoc@votuporanga.sp.gov.br

**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**



18	<b>Desenvolvimento de Habilidades Socioemocionais e Comunicação</b>	Aprimorar todos por meio da comunicação, motivação e outras ferramentas que promovam a condução eficiente das equipes. O papel do líder; Liderança em ambientes corporativos; Liderança e comunicação; Inteligência emocional; As vantagens do trabalho em equipe; Ferramentas da liderança; Motivando a equipe através da liderança eficaz; Planejamento e orientação para resultados; Percepção de líderes.	b) Provisão de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Introdutória (40 horas/turma, 4 turmas=120h)	100	Equipes de Referência da PSB e PSE das unidades	R\$ 81.900,00	nov/24 a fev/25	relatório positivo
19	<b>Treinamento para Operacionalização do sistema Intranet</b>	Treinar novos servidores e servidores antigos que ainda não operacionalizavam o sistema intranet.	a) Gestão do SUAS; b) Provisão de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Educação Continuada	10	Conforme Demanda	Expertises da Área	dez./24	positivo
20	<b>Segurança no Trabalho</b>	Diálogo com o SESMT	a) Gestão do SUAS; b) Provisão de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Educação Continuada	21	Agentes Operacionais	Equipe do SESMT	jul./25	não houve pesquisa
21	<b>Encontro de Assistentes Sociais de Votuporanga com o CRESS - SJRP</b>	Diálogo com representantes do CRESS SJRP para análise da Resolução CEFSS 1098/2025	a) Gestão do SUAS; b) Provisão de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Supervisão Técnica	59	Todos	Parceria com o CRESS SJRP	ago./25	não houve pesquisa
22	<b>Escutas Ativas &amp; Reflexivas</b>	Encontros setoriais para escuta ativa das equipes	a) Gestão do SUAS; b) Provisão de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Supervisão Técnica	40	CREAS	Expertises da Área	fev. a abr./25	positivo
23	<b>FNAS pelo Brasil Etapa São Paulo, Votuporanga</b>	Apoiar o projeto do FNAS para capacitação de gestores, conselheiros sobre a correta utilização e prestação de contas dos recursos do FNAS.	a) Gestão do SUAS; c) Controle Social do SUAS.	Atualização (08h/1 turma=08h)	550	Gestores e Conselhos de Assistência Social	Parceria do FNAS	jul./25	positivo
24	<b>1º Encontro de Motoristas da SEASO</b>	Meio utilizado para valorizar e promover a escuta ativa dos servidores na função de direção veicular.	a) Gestão do SUAS; b) Provisão de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Educação Continuada (02h/1 turma=02h)	13	Direção Veicular	Parceria do SEST-SENAT	jul./25	positivo





Veja no ranking abaixo quais percursos realizados até Set/2025, os trabalhadores respondentes da SEASO consideraram mais relevantes para o cotidiano do trabalho:

**Tabela 17 - Ranking de preferência dos percursos realizados até Set/2025**

Colocação	Quantidade	Percurso
1º Lugar	31	PAIF e PAEFI
2º Lugar	29	“Desenvolvimento de Habilidades Socioemocionais e Comunicação”
3º Lugar	14	Gestão do Tempo

Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1G-JrZZFyctc3aHwYfqpkkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>  
\*referência da set./2025

Na tabela acima podemos analisar que foi ofertado percursos visando o desenvolvimento de *hard skills & soft skills*, sendo a habilidade técnica por meio dos percursos “PAIF, PAEFI”, e as habilidades comportamentais e saúde mental do trabalhador por meio do percurso “Desenvolvimento de Habilidades Socioemocionais e Comunicação”. Hoje o mercado de trabalho tem trabalhado estes dois perfis para obter *power skills*, pois as habilidades dependem uma da outra.

Quando perguntado sobre a forma de acesso aos percursos de formação 92,9% responderam que foi por meio da SEASO | Política de Educação Permanente do SUAS. Sobre o formato 73,2% dos respondentes preferem processos de formação presenciais, 14,2% de forma híbrida, restando 12,6% que optaram por *online/EAD*.

Sobre o formato dos percursos formativos a Divisão de Planejamento e Formação Continuada da SEASO, tentando ainda compreender a tendência dos trabalhadores do SUAS, perguntou sobre suas preferências. A preferência entre percursos formativos de 20 a 40horas fracionados em encontros quinzenais, duas vezes ao ano, sendo 1 por semestre foi o mais escolhido, seguido bem de perto pelos formatos: percursos formativos de 20 a 40horas fracionados em encontros quinzenais, 1 vez ao ano, com 38,6%, palestra com 36,2%, supervisão 22,8%.

#### 4 IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES PARA O QUADRIÊNIO 2026 A 2029

Pedido para que registrassem no formulário qual temática acham primordial compor o Plano Municipal de Gestão do Trabalho & Educação Permanente no SUAS 2026-2029, que venha ao encontro de melhorias em processos de trabalho no SUAS de Votuporanga, sugeriram conforme quadro abaixo. Veja os mais recorrentes registrados pelos trabalhadores:



**Quadro 16 - Temáticas sugeridas pelos trabalhadores**

**Fluxogramas, Protocolos e Processos de trabalho.**

**Saúde mental dos funcionários SUAS. Sobre convivência entre pessoas. Comunicação. Cuidados com a saúde mental e prevenção do adoecimento relacionado ao trabalho. Habilidades socioemocionais e trabalho do psicólogo no SUAS.**

**A atuação com famílias e indivíduos em vulnerabilidade e o trabalho com metodologias participativas.**

**Trabalho em Equipe.**

**Tecnologias em oficinas tanto para idosos ou crianças e adolescentes.**

**Metodologia e articulação com Rede.**

**Desenvolvimento "prático" do trabalho coletivo no SUAS.**

**Administração, licitação, comunicação no trabalho.**

**Alimentação e bem estar do Idoso.**

**Trabalho e atividades com grupos.**

**Ética e relações profissionais.**

**Libras.**

**Processos de Trabalhos e Redes.**

**Proteção Social no SUAS.**

**Valorização e Qualificação dos Trabalhadores do SUAS com foco na Centralidade do Trabalho Social.**

**O Papel das equipes de gestão do SUAS.**

**Relacionados a grupo, relacionado ao trabalho com a pessoa idosa.**

**Vigilância Socioassistencial: Diagnóstico Socioterritorial.**

**Capacitações sobre mudanças dos Sistemas.**

**Licitação, Orçamento, Finanças.**

**Direitos do Cidadão.**

**Pessoa Idosa; Criança e Adolescente.**

**Escuta Especializada; Violência Intrafamiliar; Pessoa com Deficiência e Violência; Sistema de Garantia de Direitos, População de Rua.**

**Processo de Trabalho.**

**Metodologias ou estratégias para trabalhar com a população nos territórios, como mobilizações comunitárias ou eventos que promovam à participação da população, uma vez que, as unidades de assistência social têm encontrado dificuldades quanto à participação dos usuários nas atividades coletivas.**

**Qualidade no atendimento ao público.**

**Família.**

**Desafios e complicações dos idosos na contemporaneidade.**

**Comunicação.**

**Valorização e Qualificação Contínua dos Trabalhadores do SUAS.**

**Teoria e prática**

**Execução PAIF: Processo de escuta mais assertiva com os profissionais.**

**Ouvir os atendidos da política de assistência social e os trabalhadores do SUAS que trabalham na linha de frente.**

**O compartilhamento de ações e experiências bem sucedidas para a atuação com as famílias.**

**Planejamento de ações.**

**Risco e Violência.**

**Direito Humanos.**

**Diversificação de estratégias no Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos.**

**Definição do fluxo de atendimento.**

**Gestão Participativa e Democrática Inovação e Tecnologias no SUAS Educação permanente voltada para qualificação do atendimento Garantia de equipes de referência completas, com quantitativo e formação adequados. Saúde e segurança do trabalhador do SUAS (prevenção do**



**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP:15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

adocimento físico e mental).

Conceitos básicos de orçamento público.

Diversidade e Inclusão; Endividamento da População; Legislações; Produção de Relatórios e aspectos jurídicos

Acessibilidade integral aos serviços.

Cuidado e valorização dos trabalhadores do SUAS para inovação, qualificação contínua e fortalecimento.

Rotinas e processos de trabalho

Cursos especializados para capacitação na área de transportes.

Inovação e qualificação dos processos de trabalho no SUAS, com foco na valorização do trabalhador e na intersetorialidade.

Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1G-JrZZFyctc3aHwYfqpkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>  
\*referência da set./2025

Veja na tabela abaixo o ranking, das opções dadas no formulário para livre escolha, dos percursos mais escolhidos pelos trabalhadores para o próximo quadriênio.

**Tabela 18** –Ranking de percursos mais votados pelos trabalhadores

Colocação	Quantidade	Percurso
1º Lugar	33	Relacionamento interpessoal, comunicação assertiva, compromissos e responsabilidades
2º Lugar	21	Instrumentos de Intervenção do Profissional Psicólogo e do Profissional do Serviço Social no SUAS
3º Lugar	14	Direitos humanos e violações (trabalho infantil, abuso e exploração sexual, violência contra a mulher, pessoa com deficiência e idosos; diversidade e discriminação sexual e de gênero e étnico-racial)
4º Lugar	11	Cadastro Único, Programas de Transferência de Renda e Benefícios Eventuais
4º Lugar	11	Diagnóstico socioterritorial e planejamento social
5º Lugar	10	Financiamento da Assistência Social e peças orçamentárias (LOA, LDO, PPA)
6º Lugar	09	Concepções teóricas-metodológicas e técnicas operativas Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos
7º Lugar	08	Libras
8º Lugar	04	Sigilo e guarda de documentos dos usuários (LGPD)
8º Lugar	04	Condutas em primeiros socorros, acidentes no local de trabalho
9º Lugar	02	Contextualização introdutória da organização do SUAS do município (formação inicial)

Fonte: <https://docs.google.com/forms/d/1G-JrZZFyctc3aHwYfqpkdaCMhmxAeIRjxhj2D5UVQ8/edit#responses>  
\*referência da set./2025



Podemos observar a diversidade que compõem as escolhas dos trabalhadores quando puderam sugerir os temas livremente. Com isso, pretende-se dentro da Política de Educação Permanente realizar Capacitações Introdutória, de Atualização e Supervisão Técnica, aglutinando temas micros em temas centrais estratégicos para o cotidiano do trabalho no SUAS, bem como também treinamentos necessários no âmbito da educação continuada, e sempre que possível com equipes multiprofissionais para alinhamento do SUAS em Votuporanga.

## 5 PLANO DE AÇÕES

Este Plano de Ações é resultado de um esforço de cooperação e construção aberta e colaborativa que envolveu todos os departamentos, setores e trabalhadores do SUAS de Votuporanga, e ocorreu com base na revisão, monitoramento e avaliação do Plano Municipal de Educação Permanente de 2022 a 2025.

As propostas deste Plano são para o quadriênio 2026-2029 e foram organizadas mediante um consubstanciado dos Levantamentos de Necessidades e Escutas realizados junto às equipes no período que compreende o 2º semestre de 2022 a outubro de 2025, e utilizou para isso metodologias diversas, como já citadas anteriormente neste plano.

Anualmente, pretendemos revisar conjuntamente com os departamentos e setores para atualizá-lo conforme o contexto atual em que estão inseridos os trabalhadores e usuários do SUAS.

### **Configura-se como principais desafios para a Gestão do SUAS de Votuporanga:**

- a) Financiamento e previsão orçamentária adequados as novas demandas do SUAS pós pandemia;
- b) Suplementação dos Recursos Humanos nas equipes existentes com vínculo estável, força motriz do SUAS;
- c) Modernização de processos, maior conectividade, por meio de investimento em novas tecnologias tornando os processos de trabalhos mais ágeis e atrativos para as famílias usuárias dos serviços;
- d) Gestão por território;
- e) Territorialização dos Benefícios Eventuais;
- f) Reordenamento do CRAM para política específica;
- g) Renovação e manutenção de frota e diversificação do sexo dos profissionais no cargo de direção veicular, hoje predominantemente hegemônico do sexo masculino;
- h) Ampliação e reforma de unidades socioassistenciais públicas, com priorização para CRAS Norte e CRAS Sul;
- i) Instituição do Departamento de Gestão do Trabalho e Educação Permanente;
- j) Criação de Mesa de Negociação para implantação de Plano de Cargos, Carreiras e Salários do SUAS;



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

k) Instituição do Núcleo Municipal de Educação Permanente;

l) Implantação de serviços tipificados nacionalmente:

1. Proteção Social Especial de Média Complexidade: Serviço Especializado em Abordagem Social;
2. Proteção Social Especial de Alta Complexidade: Serviço de Acolhimento Institucional, nas seguintes modalidades:
  - Família Acolhedora;
  - Residência Inclusiva;
  - República;
  - Mulheres em situação de violência: sendo casa de acolhimento e casa abrigo.

Veja na tabela 19 a seguir proposta de suplementação do quadro de equipes do SUAS buscando primeiramente uma gestão de qualidade, contingenciadora e desprecarizadora dos vínculos de trabalho no SUAS, e no quadro 20 a previsão de percursos formativos dentro da política de educação permanente e continuada.

**Tabela 19 – Recursos Humanos Existente vs Necessário**

EQUIPE	NECESSIDADES	QUANT. EXISTENTE	QUANT. NECESSÁRIA +
<b>GESTÃO DO SUAS</b>	Criação do Departamento Gestão do Trabalho & Educação Permanente	01 Assistente Social	--
		00 Administrativo	01
<b>GESTÃO DO SUAS</b>	Contratação via concurso para atendimento de demandas judiciais da SEASO e Proteções Sociais	00 Advogado	01
<b>BENEFÍCIOS EVENTUAIS</b>	Atualmente em desconformidade, podendo ser adotada duas resoluções. Descentralização total da Divisão, territorializando todos os benefícios e entregas nas unidades CRAS, cumprindo com o art.26 do Protocolo de Gestão Integrada de Serviços, Benefícios e Transferências de Renda no âmbito do SUAS, ou, se optar por manter a centralização na SEASO faz-se necessária a contratação via	01 Ag. Operacional I	--
		00 Assistente Social I	01
		02 Jovem Aprendiz	--

69



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP:15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

	concurso de profissionais do nível superior para compor a equipe da Divisão juntamente com a Chefe da Divisão que atualmente é Agente Operacional I não readaptada.		
<b>FROTA E MANUTENÇÃO</b>	Constitui um grande desafio para a Gestão do SUAS. Existe a necessidade da criação de uma Divisão para ocupação de profissional concursado para gerir a equipe e cronogramas de transportes da SEASO e Unidades. Um desafio para a gestão Municipal é tornar esta equipe não hegemônica, ocupada sempre por pessoas do sexo masculino até hoje.	00 Divisão	01
		01 Assessor	--
		10 Motoristas	01
<b>TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (TI)</b>	Contratação pelo concurso de profissional especialista em novas tecnologias da informação para suporte a gestão e unidades. Hoje conta com estagiária supervisionada uma vez na semana por profissional de TI da saúde, às quintas-feiras.	01 Estagiária	--
		00 Profissional Especialista em TI	01
<b>CRAM</b>	Necessidade reordenamento para a política específica	03 Assistente Social I	01
		02 Psicólogos	01
		01 Administrativo	--
		01 Jovem Aprendiz	--
<b>CONTROLE SOCIAL</b>	No art.14, § 4º na Lei do SUAS de Votuporanga (Lei nº 5.675, de 15/10/2015) trata da estrutura da Secretaria Executiva do CMAS “deverá ser composta por servidores efetivos”.	03 Administrativos	--
		01 Jovem Aprendiz	--
<b>CDI</b>		06 Cuidadores	05
		03 Agentes Operacionais V	01*
<b>SEASO &amp; UNIDADES</b>		16 Agente Operacional I (Serviços gerais)	06



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP:15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

<b>UNIDADES</b>	(PAIF – PAEFI)	10 Educador Social I	02
<b>SEASO &amp; UNIDADES</b>	Atuar em equipes da SEASO e Unidades	00 Pedagogo 00 Sociólogo	01 01
<b>UNIDADES PSB</b>		16 Assistentes Sociais I 08 Psicólogos	10 10

\*O Agente Operacional V (Cozinha e Merenda Escolar) é para atender as demandas do CDI (Centro Dia do Idoso), visto que há previsão de aposentadoria de uma servidora.



Tabela 20 – Previsão de Percursos para o próximo quadriênio (2026–2029)

POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PERMANENTE DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL (PEP SUAS)									
Nº	Tema	Objetivo	Percorso Formativo Resol. CNAS 04/2013	Tipificação & Carga Horária	Previsão de Participantes	Previsão de Investimento	Previsão do Período para Realização	Área Articuladora	Evidência (ex: lista de presença, fotos)
1	<b>A Diversidade no SUAS</b>	Alinhar conceitos entre os trabalhadores do SUAS de diversos níveis de escolaridade, cargos e funções sobre diversidades, com foco na mitigação de preconceitos e estratégias para o atendimento e acompanhamento das famílias e indivíduos.	a) Gestão do SUAS; b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais; c) Controle Social do SUAS.	Introdutória (de 20 a 40 horas/turma, 4turmas)	148	R\$98.124,00	1ª sem/2026		
2	<b>Instrumentalidade Profissional e Ética no SUAS</b>	Refletir sobre a segurança dos trabalhadores do SUAS em áreas de violência; instrumentos de intervenção vinculados aos fluxogramas, protocolos e processos de trabalho existentes; ética nas relações profissionais e protocolos de trabalho; sigilo profissional e guarda de documentos (LGPD); divulgação dos Serviços Socioassistenciais; cadastro único, programas de transferência de renda e Benefícios Eventuais; Postura profissional no atendimento de demandas por Benefícios Eventuais;	a) Gestão do SUAS; b) Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais;	Atualização (de 40 a 100 horas/turma, 4turmas)	65	R\$58.500,00	2ª sem/2026	SEASSO: Gestão do Trabalho & Educação Permanente PEP SUAS Votuporanga	Controle de Participação, Fotos, Certificação, Relatórios e Pesquisa de Satisfação









Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705 - Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP:15.505-000 | Email: seasso@votuporanga.sp.gov.br

PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**



**AÇÕES DA EDUCAÇÃO CONTINUADA POR MEIO DE PARCERIAS & EXPERTISES**

Nº	Tema	Objetivo	Percursos Formativos Resol. CNAS 04/2013	Tipificação & Carga Horária	Previsão de Participantes	Previsão de Investimento	Previsão do Período para Realização	Área Articuladora	Evidência (ex: lista de presença, fotos)
1	<b>Direção Veicular</b>	Capacitar os profissionais da SEASO da direção veicular conforme solicitado sobre: Tacógrafo Digital- Conceitos Básicos; Legislação de Trânsito, Direção Defensiva para Circulação e Conduta no Trânsito; Básico de Condução Econômica	Curso Formação Continuada	Até 40 Horas	Até 15	Parceria com Centro de Treinamento de Mão de Obra (CTMO)	2026	SEASO: Gestão do Trabalho & Educação Permanente PEP SUAS Votuporanga	Controle de Participação, Fotos, Certificação, Relatórios e Pesquisa de Satisfação
2	<b>Sistemas Informatizados</b>	Capacitar ou reciclar trabalhadores da SEASO sobre sistemas de informatizados existentes ou que vierem a ser implantados: IDOC; Intranet; SAS; CADÚNICO e demais sistemas	Curso Formação Continuada	Conforme Necessidade	Conforme Necessidade de	Parceria com Equipes de Vigilância Socioassistencial; Divisão de Projetos; Prefeitura, etc.	Conforme Necessidade		
3	<b>Direitos da População Consumidora</b>	Capacitar os profissionais do SUAS sobre os adventos relativos aos direitos do consumidor, em especial pessoas idosas endividadas	Curso Formação Continuada	Até 4h por equipe	Conforme Necessidade de	Parceria com PROCON	2026		



**Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social**  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705 - Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP:15.505-000 | Email: seasso@votuporanga.sp.gov.br

**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**



4	<b>Libras</b>	Capacitar os profissionais do SUAS com a Língua Brasileira de Sinais para melhor atendimento às necessidades das pessoas surdas.	Curso Formação Continuada	Até 40h	Até 2 por unidade socioassistencial pública	----	2026	
5	<b>Alimentação e Bem Estar da Pessoa Idosa</b>	Capacitar os profissionais e/ou usuários sobre os impactos da alimentação no bem estar da pessoa idosa.	Curso Formação Continuada	Até 4h por equipe	Conforme Necessidade de	Parceria com Núcleo de Nutrição SEASO	2026/2027	
6	<b>Escuta Reflexiva &amp; Encontros</b>	Abordagem metodológica para escuta empática das equipes do SUAS para diagnóstico do clima organizacional e direcionamento das ações da SEASO	Supervisão	10 Equipes	Todas PSB & PSE	Articulação entre Divisão de Planejamento, Formação Continuada, SEASO, Proteções Sociais e Vigilância	2026 a 2029	
7	<b>Condutas em primeiros socorros, acidentes no local de trabalho</b>	Treinar equipes sobre Primeiros Socorros em local de trabalho.	Treinamento	PSB & PSE		Parceria (SESAU SAM U-SIPAT-SESMT)	2026 e 2028	
8	<b>Vacinação dos Trabalhadores</b>	Garantir política de humanização e valorização do trabalhador do SUAS de Votuporanga por meio de parceria com a Saúde para vacinação <i>in loco</i> .	Ação de Proteção do Trabalhador do SUAS	Todos		Parceria SESAU	Annual	



Meire Regina de Azevedo

**Secretária Municipal de Assistência Social e Desenvolvimento Social**

Gláucia Alves Margioti

**Respondendo pelo Expediente do Departamento de Gestão do SUAS**

Marcilene Raymundo

**Divisão de Planejamento e Formação Continuada | Gestão do Trabalho e Educação Permanente**



## REFERÊNCIAS

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

BRASIL, Gestão do Trabalho no Âmbito do SUAS: uma contribuição necessária. - Brasília, DF: MDS, 2011.

BRASIL, Resolução nº 109, de 11 de novembro de 2009. Dispõe dos Serviços Socioassistenciais reconhecidos nacionalmente no SUAS.

\_\_\_\_\_. Plano Municipal de Educação Permanente (PEP/SUAS) Votuporanga / SP, autora Camila Bergamim dos Santos Sargi.

\_\_\_\_\_. Plano de Trabalho 2025 da Vigilância Socioassistencial de Votuporanga, equipe de Vigilância.

\_\_\_\_\_.PEC 383/17. Propõe alteração da CF88 para garantir financiamento mínimo e permanente para o SUAS.

\_\_\_\_\_.Portaria SMASAC nº 24, de 29 de novembro de 2017, BELO HORIZONTE-MG). Dispõe sobre a Mesa Municipal de Gestão do Trabalho.

BRASIL, Política Nacional de Assistência Social (PNAS), de 2004.

KOGA, Dirce. Medidas de cidades: entre territórios de vida e territórios vividos. São Paulo: Ed. Cortez, 2003.

COUTO, Berenice R. O processo de trabalho do assistente social na esfera municipal. In Capacitação em Serviço Social e Política Social – Programa de Capacitação Continuada para Assistentes Sociais, 1999, CFESS-ABEPSS-CEAD-UnB.

SPOSATI (Org.), Nota Técnica do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Seguridade e Assistência Social (NEPSAS), São Carlos: Pedro & João Editores, 2020. 130p.

BARBOZA, Maria Aline Gomes - Participação popular e controle social no Sistema Único de Assistência Social: uma introdução crítica. Maria Aline Gomes Barboza, Carlos Eduardo Firmino. São Paulo: Pimenta Cultural, 2022.

\_\_\_\_\_.Diretrizes de Capacitação e Educação Permanente - Secretaria de Desenvolvimento Social do Estado de São Paulo [https://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/canal-tecnico/para-profissionais/diretrizes-de-capacitacao-e-educacao-permanente/]

\_\_\_\_\_.Nota Técnica nº 09 CGIAP – RH – DGSUAS – SNAS – MDS. Dispõe sobre gestão do trabalho no âmbito do SUAS.

\_\_\_\_\_.Prefeitura de Votuporanga[https://www.votuporanga.sp.gov.br/portal/noticias/0/3/13506/votuporanga-e-certificada-pelo-terceiro-ano-consecutivo-como-1-do-brasil-em-governanca-municipal]. Acesso em Setembro/2025.

\_\_\_\_\_.Prefeitura de Votuporanga [https://www.votuporanga.sp.gov.br/portal/noticias/0/3/14377/votuporanga-e-destaque-mais-uma-vez-no-premio-band-cidades-excelentes-2023]. Acesso em Setembro/2025.



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP 15 505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

\_\_\_\_\_. Prefeitura de Votuporanga [<https://rankingdecompetitividade.org.br/municipios/>]. Acesso em Setembro/2025.

\_\_\_\_\_. Prefeitura de Votuporanga [<https://www.acidadevotuporanga.com.br/cidade/2025/02/seba-e-o-unico-prefeito-do-brasil-a-receber-premio-do-ministerio-do-desenvolvimento-e-assistencia-social-n83073>]. Acesso em Setembro/2025.

\_\_\_\_\_. Prefeitura de Votuporanga [<https://www.votuporanga.sp.gov.br/portal/secretarias-paginas/23/relacao-das-unidades-de-atendimento/>]. Acesso em Setembro/2025.

\_\_\_\_\_. Prefeitura de Votuporanga [<https://www.votuporanga.sp.gov.br/portal/secretarias-paginas/4/relacao-das-entidades/>]. Acesso em Setembro/2025.

\_\_\_\_\_. Prefeitura de Votuporanga: Portal da Transparência. Acesso em Setembro/2025.

\_\_\_\_\_. Pesquisa de publicações de jornais locais na *internet* (*Jornal a Cidade e Diário de Votuporanga*)

\_\_\_\_\_. Lei Complementar nº 552, de 19 de fevereiro de 2025. Trata principalmente de alterações na estrutura administrativa e cargos comissionados do município.

\_\_\_\_\_. Arquivos da Gestão do Trabalho & Educação Permanente do SUAS da SEASO.

\_\_\_\_\_. Canal de Escuta ao Usuário do SUAS de Votuporanga – Caixa de Manifestações. Divisão de Planejamento e Formação Continuada, jan. a set./2025.

\_\_\_\_\_. Lei nº 2838 11/03/96. Institui o Conselho Municipal de Assistência Social.

\_\_\_\_\_. Lei nº 2.839 11/03/96. Institui o Fundo Municipal de Assistência Social.

\_\_\_\_\_. Decreto Regulamentador nº 5.448 29/11/96.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.675 15/10. Institui o Centro de Referência e Atendimento da Mulher (CRAM).

\_\_\_\_\_. Lei Municipal nº 5.675 15/10/15. Institui a “LEI DO SUAS” em Votuporanga.





Anexo 2 - Manual da SEASO- (Fluxogramas e Instruções de Trabalho Pactuados)

INSTRUÇÃO DE TRABALHO (IT 0001/2025)			
PRO-0001-22			
GESTÃO SUAS  Gestão do Trabalho & Educação Permanente: Canal de Escuta ao Usuário – Caixa de Manifestações			
Controle IDOC	Data de Emissão	Edição nº	Páginas
Memorando XXXX/202X	XX/XX/2025	01	1 de 5

SUMÁRIO

1. OBJETIVO .....	82
2. ÁREAS ENVOLVIDAS .....	82
3. DESCRIÇÃO DAS ETAPAS DE UMA TAREFA DE FORMA DETALHADA .....	84
4. REFERÊNCIAS.....	85
5. ALINHAMENTO DE CONCEITOS & TERMINOLOGIAS.....	85

**1. OBJETIVO**

Estabelecer mais um canal de comunicação ética e responsável entre os usuários, coordenação e gestão.

Oferecer ao usuário da unidade mais uma opção de escuta qualificada, onde possa colocar seus elogios, sugestões e pontos que devem ser melhorados.

Buscar melhoria contínua dos processos, fluxos e serviços oferecidos.

**2. ÁREAS ENVOLVIDAS**

SEASO - SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

SEASO-DGSUAS - DEPARTAMENTO DE GESTÃO DO SUAS (SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL)

SEASO-DGSUAS-DPFC - Divisão de Planejamento e Formação Continuada

SEASO-DGSUAS-DPFC-EP - Educação Permanente

SEASO-DPSB - DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA

SEASO-DPPS-DCUTR - Divisão de Cadastro Único e Transferência de Renda



**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**

**Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social**

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

- SEASO-DPPS-DCUTR-VIVALEITE** - Viva Leite
- SEASO-DPPS-DGBS** - Divisão de Gestão de Benefícios Sociais
- SEASO-CRPSB-CCCL** - Chefia de Coordenação CRAS Leste
- SEASO-CRPSB-CCCN** - Chefia de Coordenação CRAS Norte
- SEASO-CRPSB-CCCO** - Chefia de Coordenação CRAS Oeste
- SEASO-CRPSB-CCCS** - Chefia de Coordenação CRAS Sul
- SEASO-DPSB-CCCCI** - Chefia de Coordenação do Centro de Convivência do Idoso - CCI
- SEASO-DPSE** - DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL
- SEASO-CRPSE-CCCDI** - Chefia de Coordenação do Centro Dia do Idoso – CDI
- SEASO-CRPSE-CCCRAM** - Chefia de Coordenação Centro de Referência e Atendimento à Mulher –  
CRAM
- SEASO-CRPSE-CCCREAS** - Chefia de Coordenação do CREAS
- SEASO-CRPSE-CCSAI** - Chefia de Coordenação do Serviço de Acolhimento Institucional – SAICA
- SEASO-CRPSE-CF** - Criança Feliz
- SEASO-SECM** - Secretaria Executiva de Conselhos Municipais – CMAS
- CÂMARA MUNICIPAL DE VOTUPORANGA**

3. DESCRIÇÃO DAS ETAPAS DE UMA TAREFA DE FORMA DETALHADA

Imagem 1 - PRO 0001/2022 – Fluxograma Pesquisa de Satisfação

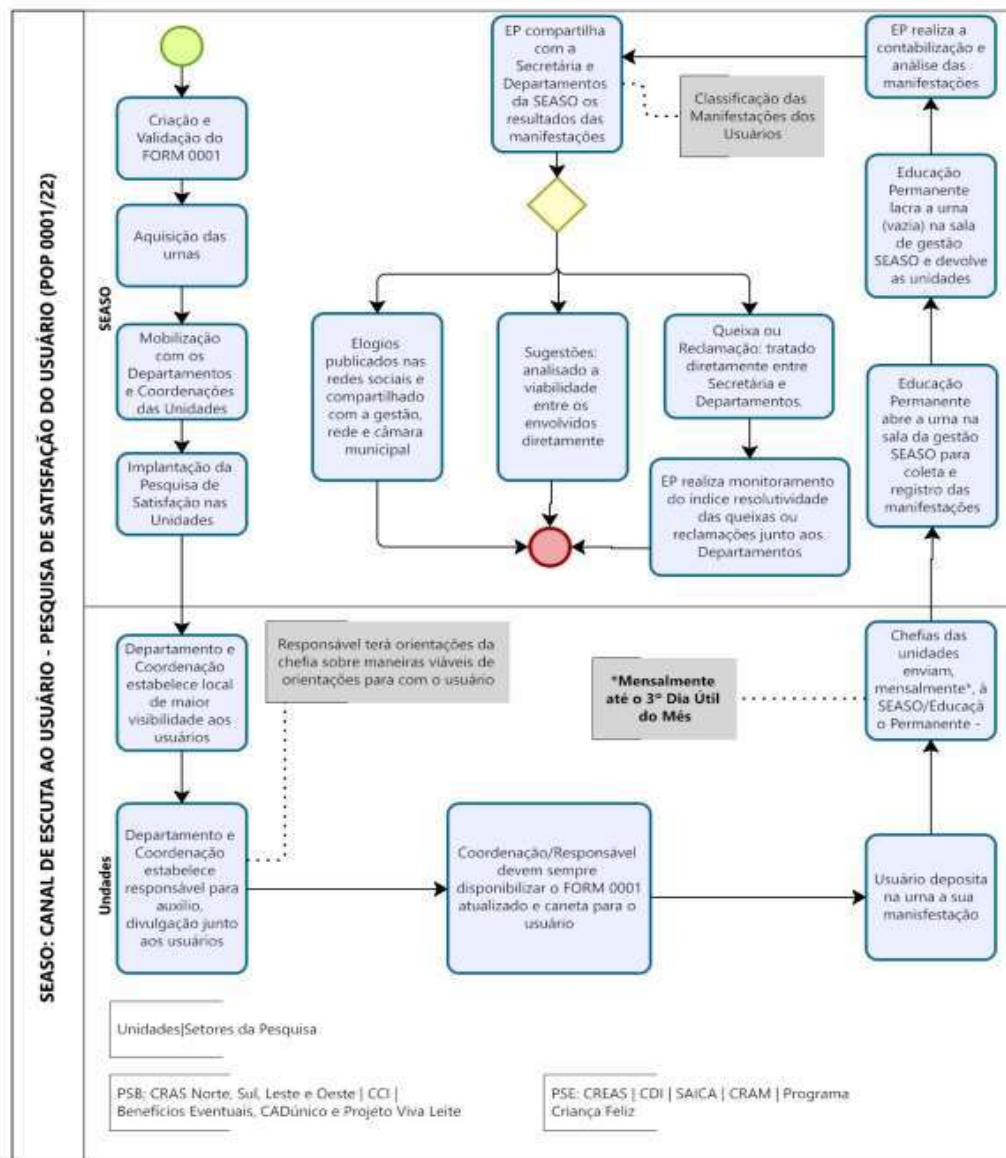
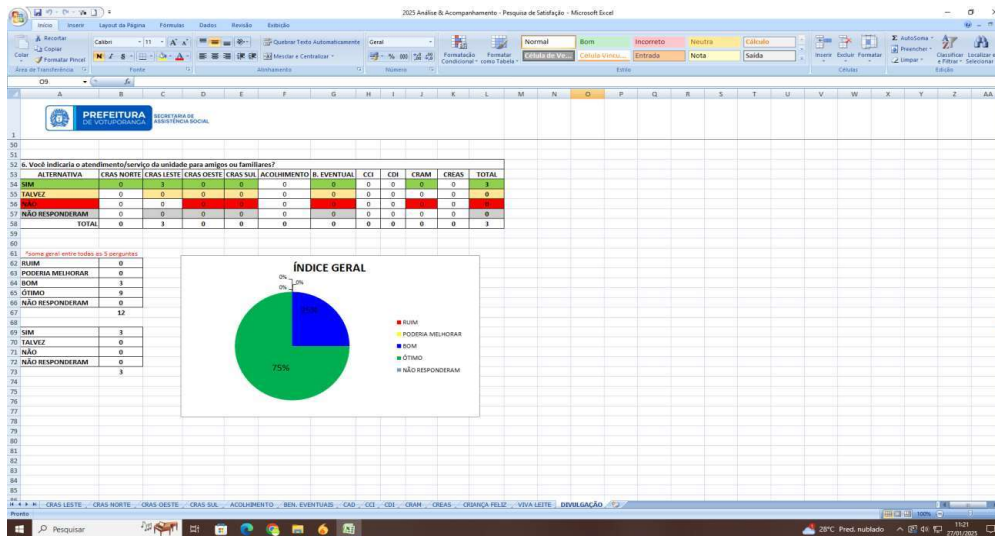




Imagem 2 – Tabulação | Resultado e Monitoramento da Pesquisa de Satisfação



#### 4. REFERÊNCIAS

[http://www.ouvidoriageral.sp.gov.br/Informativos/Guia%20Pr%C3%A1tico%20de%20Tratamento%20de%20Mani%20festa%20C3%A7%C3%B5es%20\(OGE-SP\)%20\(rev.%2013-08-2020\).pdf](http://www.ouvidoriageral.sp.gov.br/Informativos/Guia%20Pr%C3%A1tico%20de%20Tratamento%20de%20Mani%20festa%20C3%A7%C3%B5es%20(OGE-SP)%20(rev.%2013-08-2020).pdf)

#### 5. alinhamento de conceitos & terminologias

**Caixa de Sugestão (urna):** é uma ferramenta utilizada para colher comunicações espontâneas cujo principal intuito é a melhoria dos serviços prestados. Este meio permite que analisem os pontos que não estão satisfazendo as necessidades expostas pelos colaboradores e usuários e direcione os esforços para solucionar tais problemas.

**Competências:** conjunto de habilidades e tecnologias aplicadas de maneira integrada e convergente (CHIAVENATO, SAPIRO, 2003).

**Competências Comportamentais:** é o querer fazer (comportamento), ou seja, é tudo que o profissional precisa demonstrar para ter um diferencial competitivo que irá causar impacto em seus resultados (LEME, 2005).

**Competências Técnicas:** é tudo que o profissional precisa saber (conhecimento), ou saber fazer (habilidades), para desempenhar determinada atividade ou função (LEME, 2005).

**Elogio:** indica-se como elogio, o relato do usuário onde o mesmo, manifesta sua satisfação em relação ao atendimento prestado, ou seja, “[...] elogiar: louvar, enaltecer, aplaudir” (BUENO, 2007).



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

**Ética:** conjunto de princípios morais ou valores que definem aquilo que é certo ou errado para uma pessoa, grupo ou organização (CHIAVENATO, SAPIRO, 2003).

**Queixa:** considera-se queixa o relato de uma insatisfação e/ou reclamação quanto o atendimento prestado pela unidade, sendo “[...] queixar-se: lastimar-se, manifestar descontentamento, mostrar-se ofendido, denunciar ofensa que recebeu [...]” (BUENO, 2007).

**Questionário de Pesquisa de Satisfação:** impresso próprio estabelecido pela SEASO destinado para todos os equipamentos do SUAS Votuporanga/SP.

**Reclamação:** expressão de uma insatisfação ou opinião desfavorável - um protesto, uma queixa, ou crítica - em relação ao serviço, ao atendimento ou à informação prestados ao usuário.

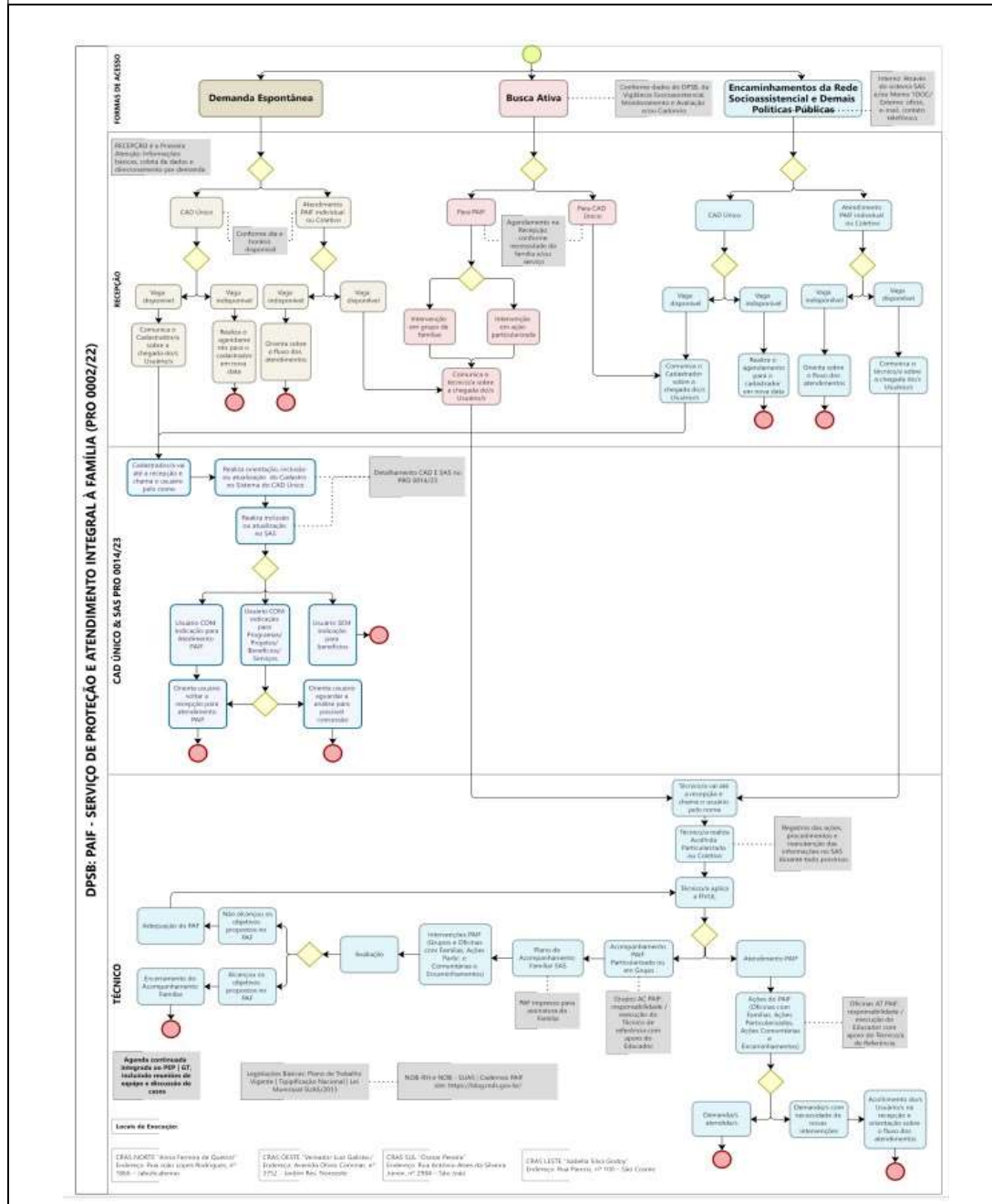
**Solicitação de Informação:** expressão de interesse particular ou coletivo em relação ao serviço, ao atendimento ou à informação prestados ao usuário.

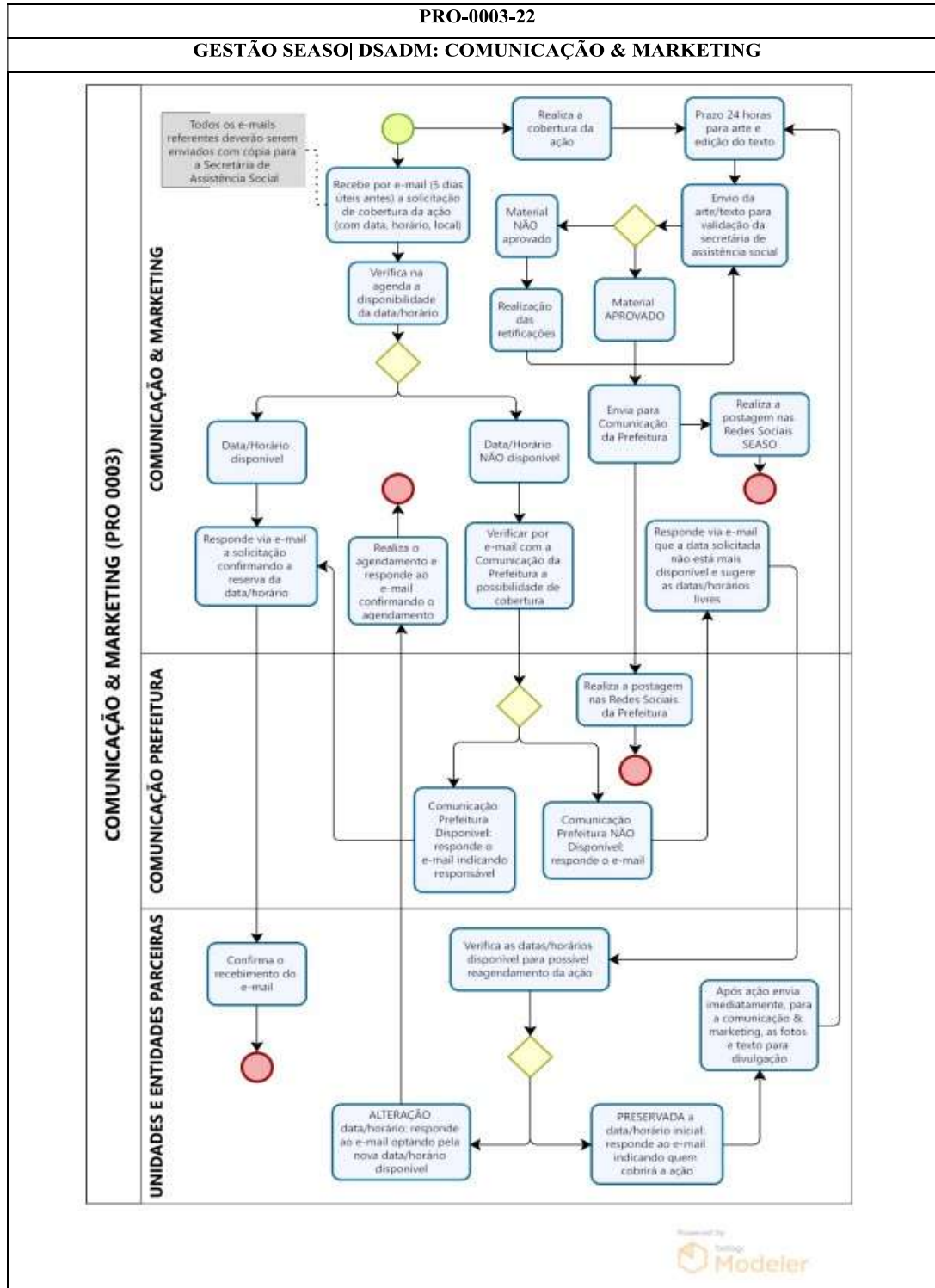
**Sugestão:** comunicação verbal ou escrita que propõe ação considerada útil à melhoria dos serviços, ou seja, relato do usuário onde o mesmo indica sua opinião e pedido em relação a unidade que está sendo atendido, na busca por melhoras. Expressão de uma opinião com propostas de melhorias ou mudanças ao serviço, ao atendimento ou à informação prestados ao usuário

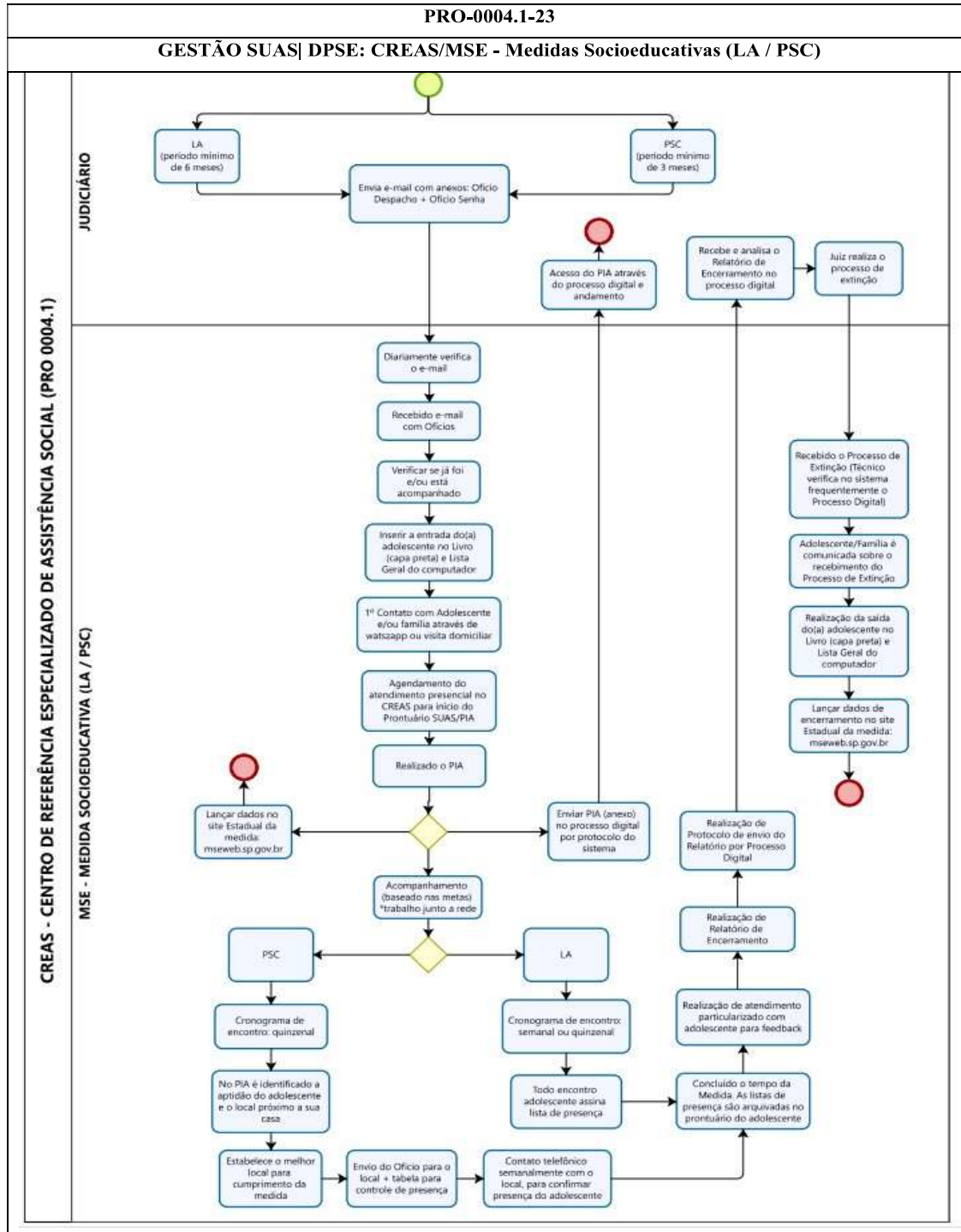


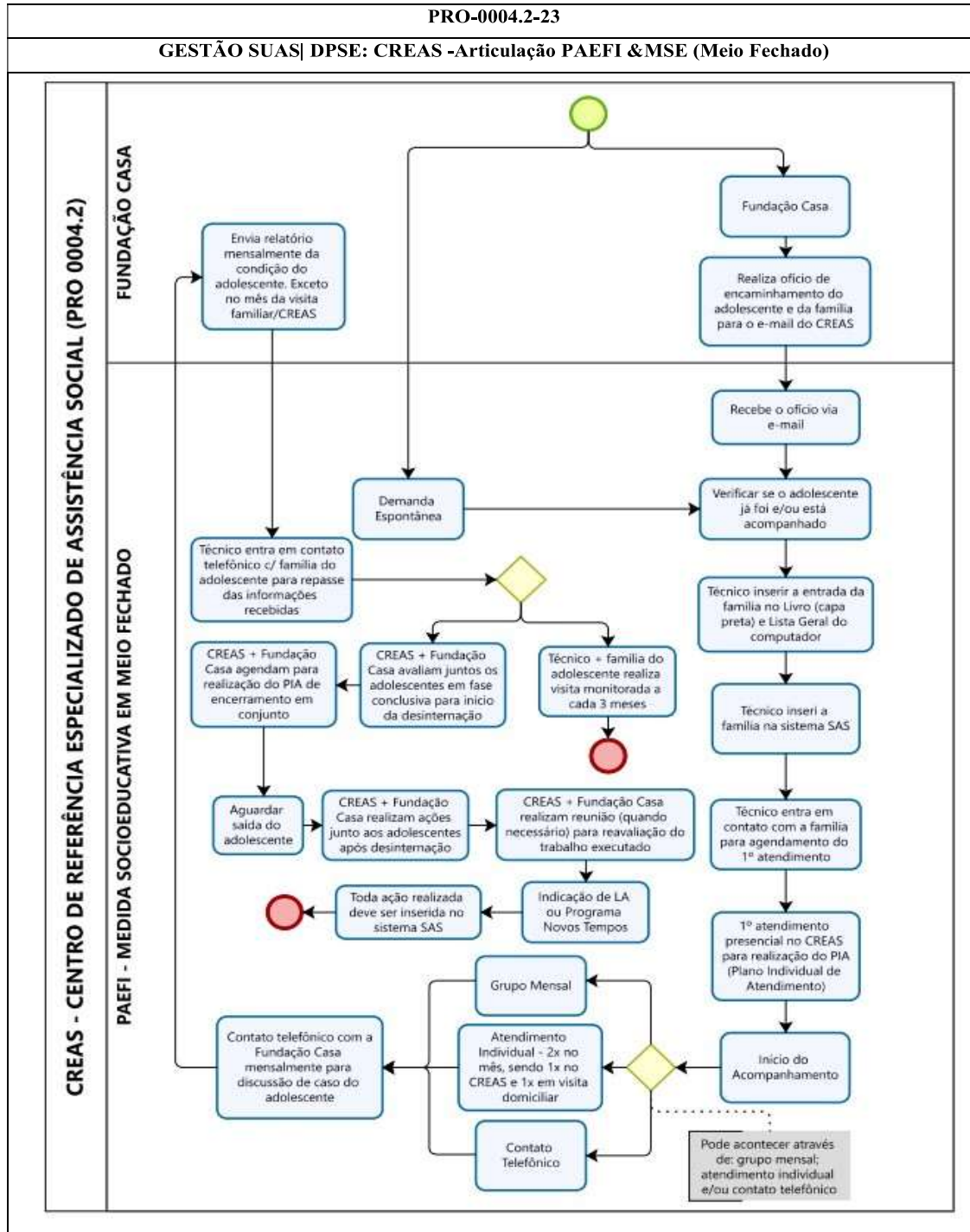
PRO-0002-22

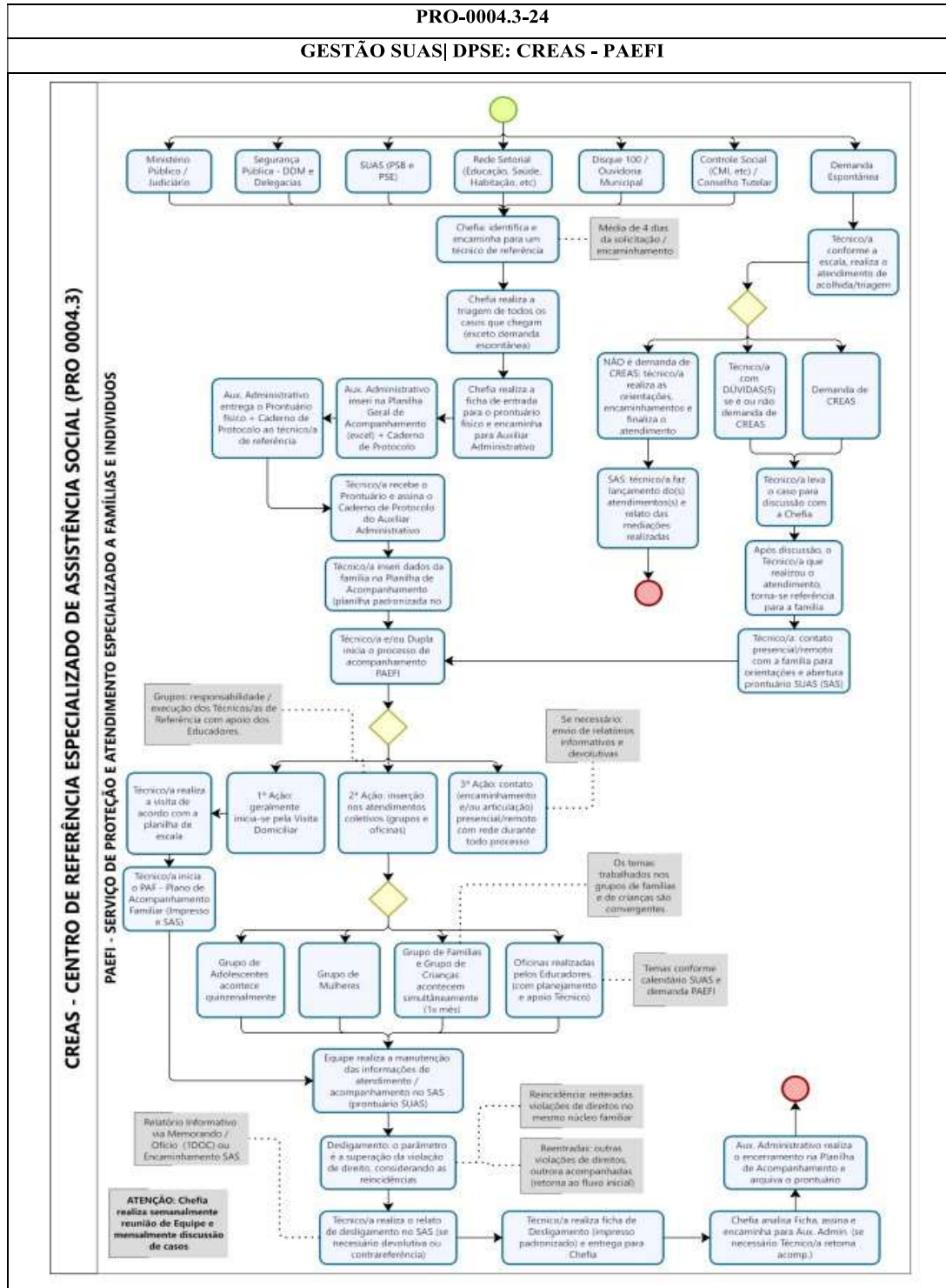
GESTÃO SUAS | DPSB: Serviço de Proteção e Atendimento Integral à Família (PAIF)



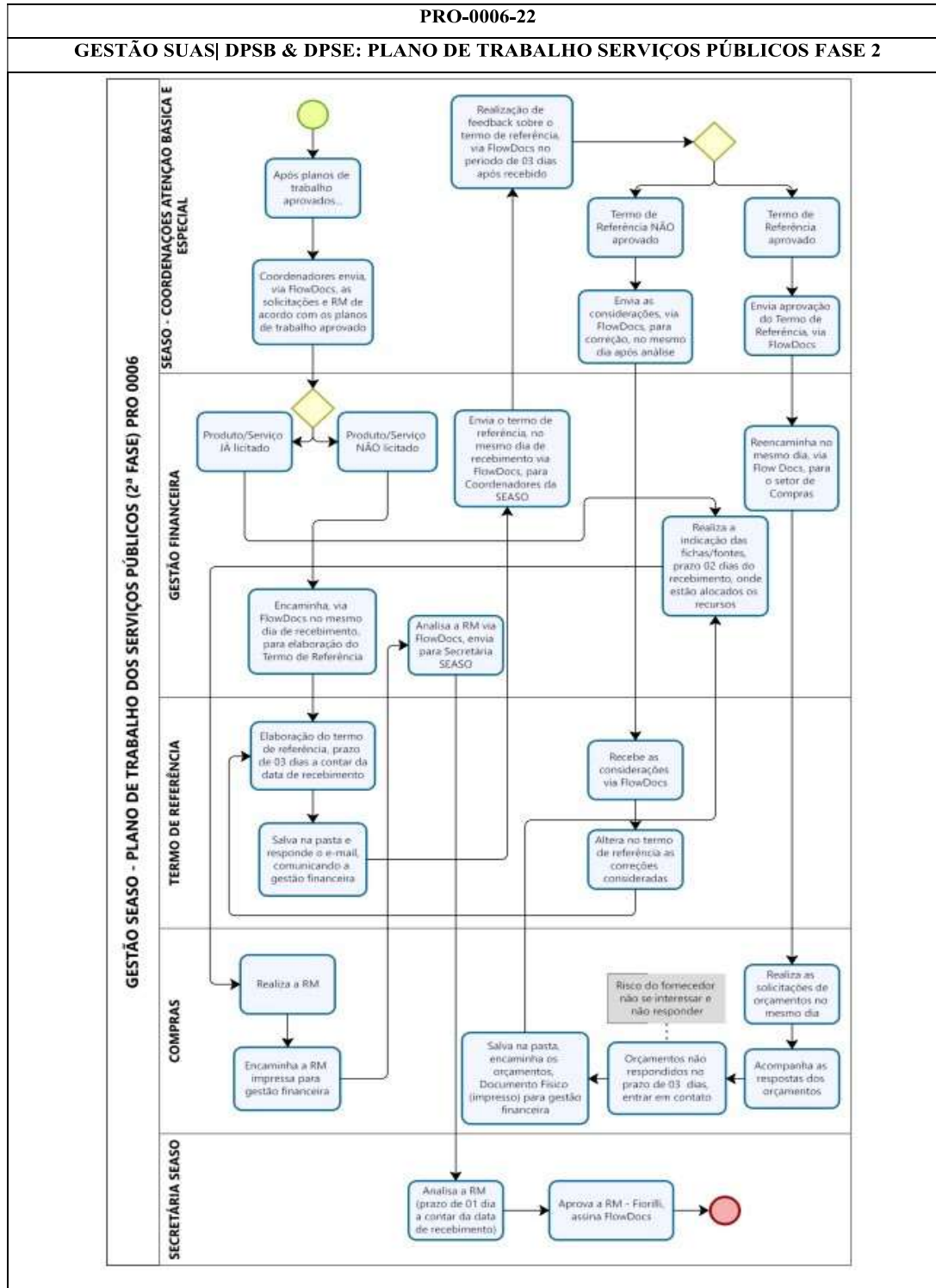


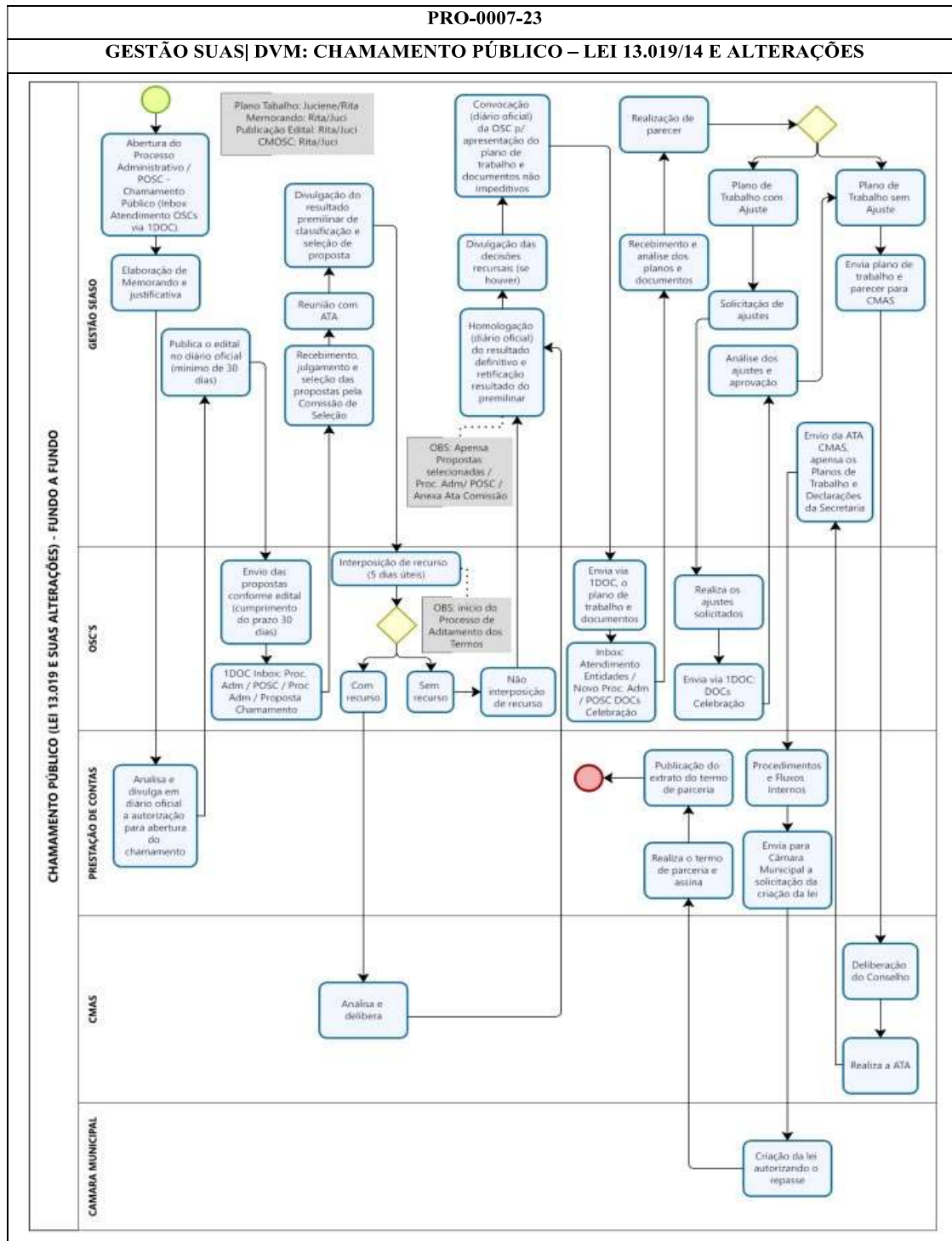


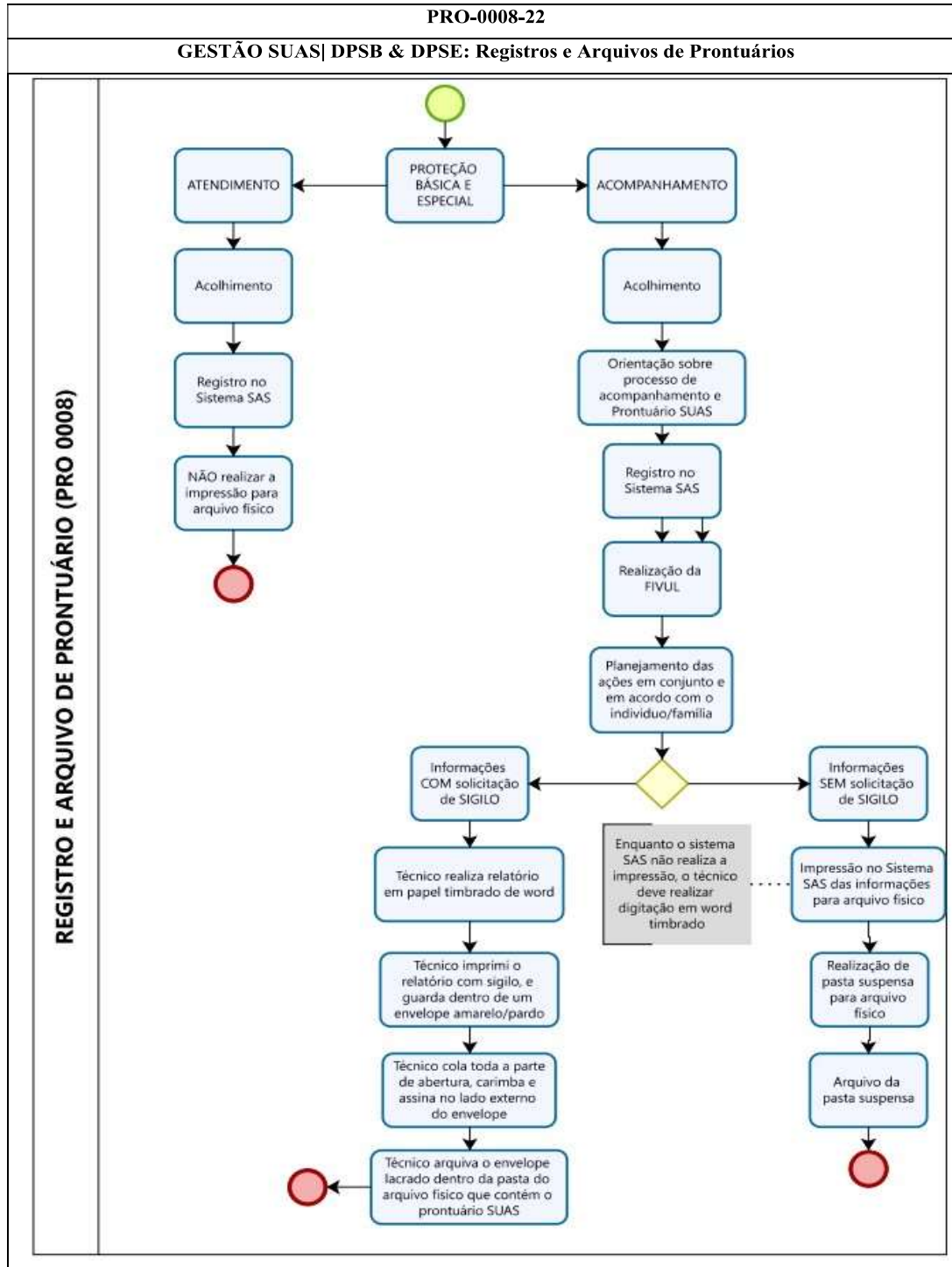


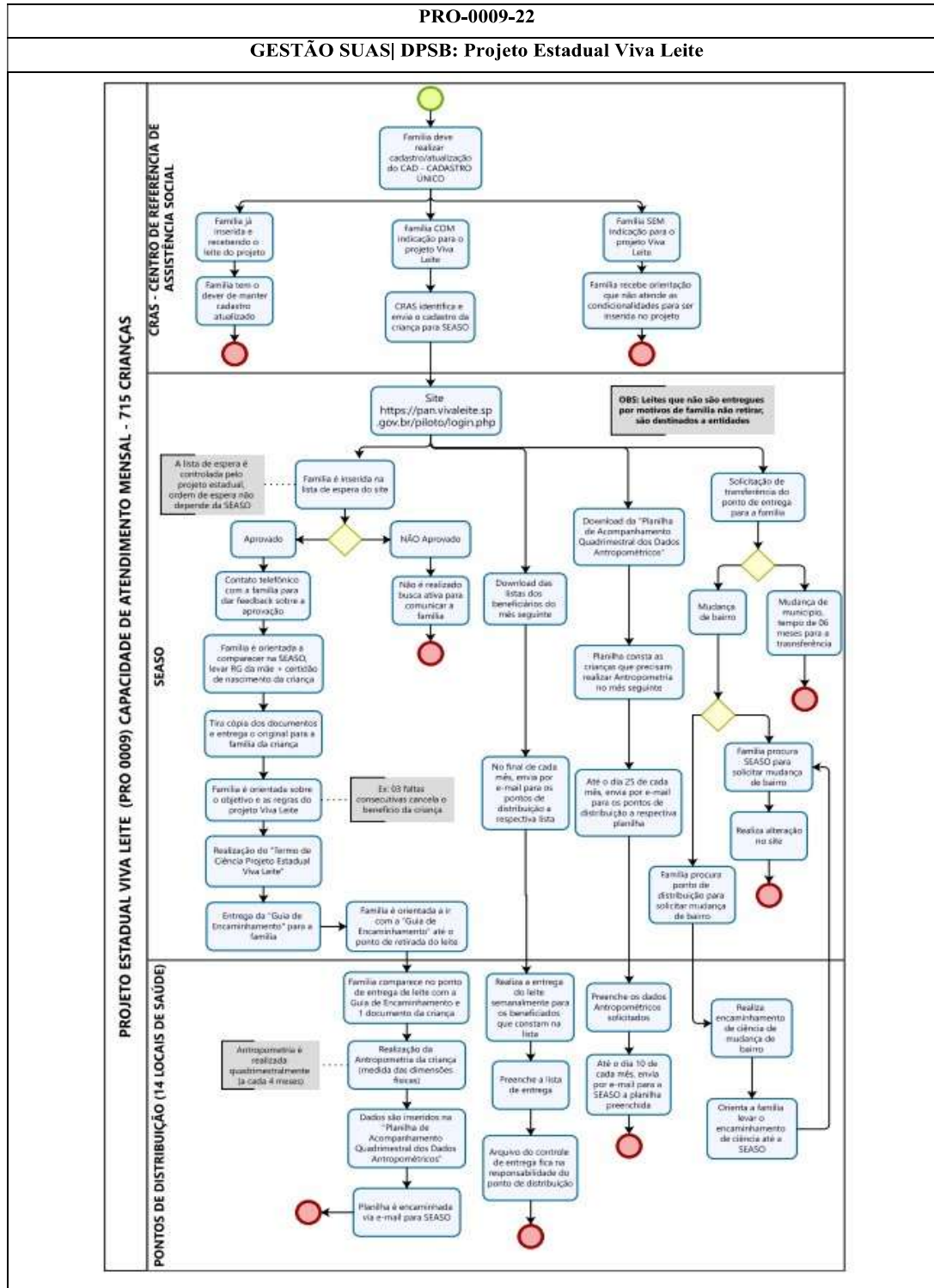














PRO-0010-22

GESTÃO SEASO| DSADM: Busca & Envio de Documentos por Meio da Equipe da Direção Veicular



PREFEITURA  
DE VOTUPORANGA

SECRETARIA DA  
ASSISTÊNCIA  
SOCIAL

### FLUXO DOS MOTORISTAS – ENVIO E BUSCA DE DOCUMENTOS NA PREFEITURA

Prezados,

Segue orientação acerca do processo de envio de documentos através dos motoristas da SEASO para a Prefeitura:

Pensando na organização e otimização de tempo e RH, ficou acordado entre a Gestão e o Luciano, responsável pelo transporte da SEASO, que os documentos serão levados até o local solicitado pelo remetente em 2 períodos, sendo: manhã - 10:00 e a tarde - 15:00.

Objetivos:

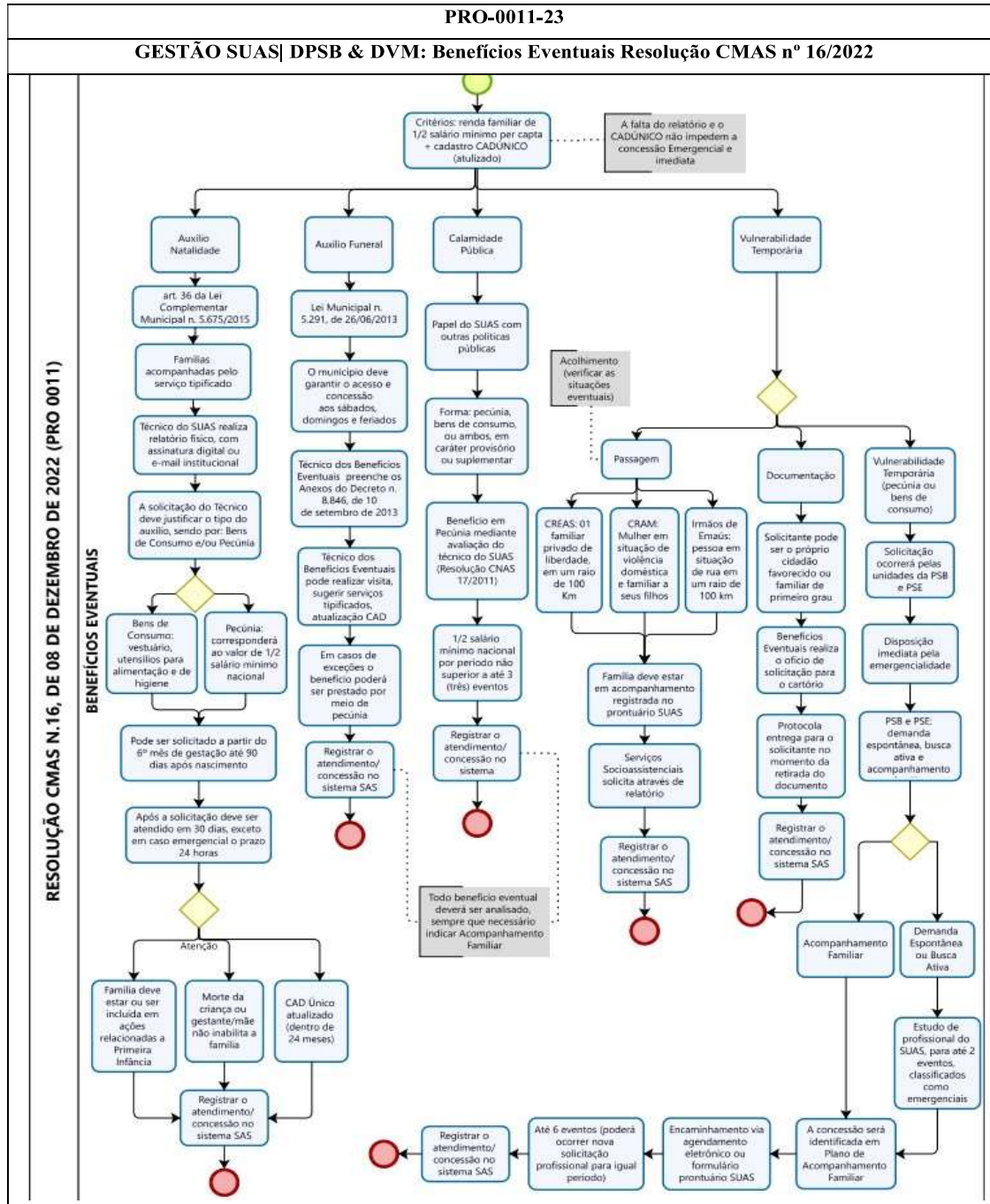
- ✓ Planejamento setorial dos documentos a serem enviados dentro dos horários destinados;
- ✓ Melhorar o fluxo de envio/entrega de documentos entre SEASO e Prefeitura;
- ✓ Melhorar a logística dos motoristas, haja visto que atualmente é muito comum irem diversas vezes na prefeitura entregar documentos, como por exemplos: acabam de sair para levar um documento, e nem chegam ao destino e já recebem ligação pois já há outro documento a ser levado;
- ✓ Melhorar o recurso público gasto em combustível, entre outros.

Ao levar os documentos nestes horários (10:00 e 15:00), o motorista verificará nos setores da prefeitura se há algum documento para trazer.

Claro que toda regra há exceções, pode acontecer de haver urgência de envio de documentos fora dos horários acordados - 10:00 e 15:00, contudo, deverá ser sinalizado para a secretária o documento e a urgência, para que seja solicitado ao motorista envio imediato.

Estamos à disposição para quaisquer dúvidas, e esperamos que esse fluxo seja positivo para melhor organização dos serviços.

07 de novembro de 2022.





INSTRUÇÃO DE TRABALHO (IT 0003/2025)			
BENEFÍCIOS EVENTUAIS NAS MODALIDADES: Passagem e 2ª Via de Documentos			
Controle 1DOC	Data de Emissão	Edição nº	Páginas
Memorando XXXX/2025	XX/XX/2025	01	1 de 8

## SUMÁRIO

1. OBJETIVO .....	118
2. ÁREAS ENVOLVIDAS .....	118
3. DESCRIÇÃO DAS ETAPAS DE UMA TAREFA DE FORMA DETALHADA .....	121
4. REFERÊNCIAS.....	125
5. ALINHAMENTO DE CONCEITOS & TERMINOLOGIAS.....	125

### 6. OBJETIVO

Tornar prático e qualificado o atendimento na Divisão de Gestão de Benefícios Sociais, conforme normativas vigentes para a concessão dos seguintes benefícios da modalidade vulnerabilidade temporária:

– Passagem;

- 2ª Via de Documentos;

### 7. ÁREAS ENVOLVIDAS

**-SEASO - SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

- SEASO-DGSUAS - DEPARTAMENTO DE GESTÃO DO SUAS (SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL)

- SEASO-DGSUAS-DPFC - DIVISÃO DE PLANEJAMENTO E FORMAÇÃO CONTINUADA (GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE)

- SEASO-DGSUAS-DPPS - DIVISÃO DE PLANEJAMENTO E PROJETOS SOCIAIS

- SEASO-DGSUAS-NNSEASO - NÚCLEO DE NUTRIÇÃO SEASO

- SEASO-DGSUAS-NRSEASO - NÚCLEO DE REGULAÇÃO SEASO

- SEASO-DPSB - DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

- SEASO-CRPSB-CCCL - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CRAS LESTE
- SEASO-CRPSB-CRASL-AADMCL - AREA ADMINISTRATIVA CRAS LESTE
- SEASO-CRPSB-CRASL-ATCL - AREA TÉCNICA CRAS LESTE
- SEASO-CRPSB-CCCN - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CRAS NORTE
- SEASO-CRPSB-CCCN-AADM CN - AREA ADMINISTRATIVA CRAS NORTE
- SEASO-CRPSB-CCCN-ATCN - AREA TÉCNICA CRAS NORTE
- SEASO-CRPSB-CCCO - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CRAS OESTE
- SEASO-CRPSB-CCCO-AADMCO - AREA ADMINISTRATIVA CRAS OESTE
- SEASO-CRPSB-CCCO-ATCO - AREA TÉCNICA CRAS OESTE
- SEASO-CRPSB-CCCS - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CRAS SUL
- SEASO-CRPSB-CCCS-AADMCS - AREA ADMINISTRATIVA CRAS SUL
- SEASO-CRPSB-CCCS-ATCS - AREA TÉCNICA CRAS SUL
- SEASO-DPSB-CCCCI - CHEFIA DE COORD. CENTRO DE CONVIVÊNCIA DO IDOSO – JD. STA FELÍCIA
- SEASO-CRPSB-CCCCI-ATCCI - AREA TÉCNICA CENTRO DE CONVIVÊNCIA DO IDOSO – JD. STA FELÍCIA
- SEASO-DOSB-CCCCI-AACCI - AREA ADMINISTRATIVA CCI
- SEASO-DPSB-CCIBV - CENTRO DE CONVIVÊNCIA DO IDOSO - PARQUE BOA VISTA
- SEASO-DPSB-SPSBD - SERVIÇO DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA NO DOMICÍLIO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E IDOSAS
- SEASO-DPSE - DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL
- SEASO-CRPSE-CCCDI - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CENTRO DIA DO IDOSO
- SEASO-CRPSE-CCDI-AADMCDI - AREA ADMINISTRATIVA CDI
- SEASO-CRPSE-CDI-ATCDI - AREA TÉCNICA CENTRO DIA DO IDOSO
- SEASO-CRPSE-CCCRAM - CHEFIA DE COORD. CENTRO DE REFERENCIA E ATENDIMENTO À MULHER
- SEASO-CRPSE-CCCRAM-AADMCRAM - ÁREA ADMINISTRATIVA CRAM



**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

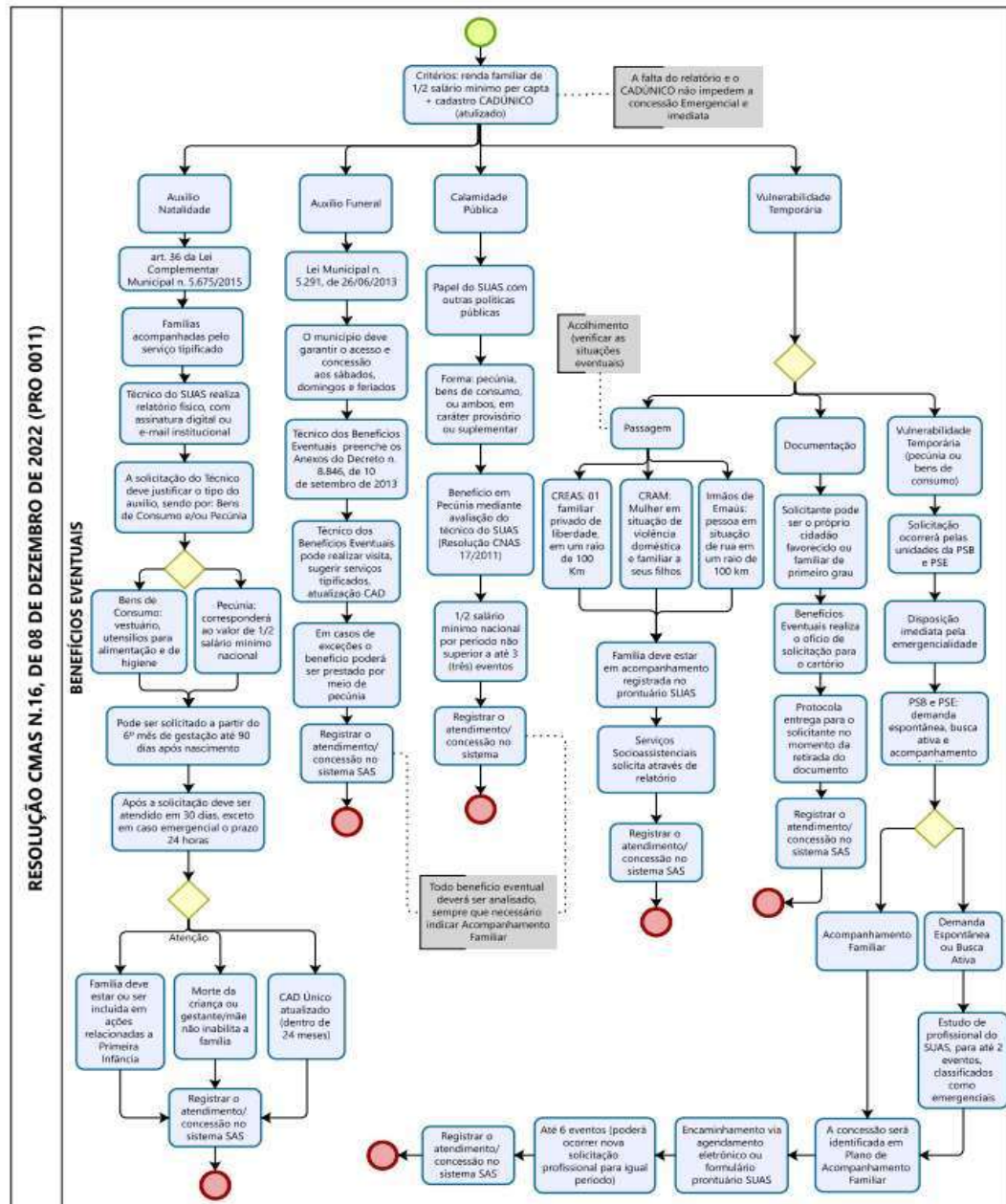
CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

- SEASO-CRPSE-CCCRAM-ATCRAM - AREA TÉCNICA CENTRO REFERENCIA E ATENDIMENTO À MULHER
- SEASO-CRPSE-CCCREAS - CHEFIA DE COORDENAÇÃO DO CREAS
- SEASO-CRPSE-CCCREAS-AADMCREAS - AREA ADMINISTRATIVA DO CREAS
- SEASO-CRPSE-CCCREAS-ATCREAS - AREA TÉCNICA DO CREAS
- SEASO-CRPSE-CCSAI - CHEFIA DE COORDENAÇÃO DO SERVIÇO DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL
- SEASO-CRPSE-CCSAI-AADMSAI - AREA ADM. DO SERVIÇO DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL
- SEASO-CRPSE-CCSAI-ATSAI - AREA TÉCNICA DO SERVIÇO DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL
- SEASO-CRPSE-CF - CRIANÇA FELIZ
- SEASO-DSADM - DEPARTAMENTO DE SUPORTE ADMINISTRATIVO
- SEASO-DSADM-DOF - DIVISÃO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS
- SEASO-DGAF-DGAF-STI - SETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
- SEASO-DSADM-DPRH - DIVISÃO DE PESSOAL E RECURSOS HUMANOS
- SEASO-DSADM-DSADM - DIVISÃO DE SUPORTE ADMINISTRATIVO
- SEASO-DSADM-DSADM-MF - MANUTENÇÃO DE FROTA
- SEASO-DVM - DEPARTAMENTO DE VIGILÂNCIA E MONITORAMENTO
- SEASO-DPPS-DCUTR - DIVISÃO DE CADASTRO ÚNICO E TRANSFERÊNCIA DE RENDA
- SEASO-DPPS-DGBS - DIVISÃO DE GESTÃO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS
- SEASO-DGSUAS-DCS - DIVISÃO DE CONTROLE SOCIAL
- SEASO-SECM-CMAS - CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL



8. DESCRIÇÃO DAS ETAPAS DE UMA TAREFA DE FORMA DETALHADA

Imagem - PRO 0011/2022 – Benefícios Eventuais: Passagem & 2ª Via Documentos





**Descritivo 1 – Passo a passo para Concessão da Passagem**

Profissional responsável pelo atendimento na Divisão recebe a demanda por concessão de passagem mediante **RELATÓRIO SOCIAL via IDOC das unidades CREAS e/ou CRAM**, disponibilizado pela Chefe da Divisão de Gestão de Benefícios Sociais na pasta verde no organizador da mesa, juntamente com o talão de passagens e lista de controle de saída de requisições.

Profissional responsável pelo atendimento na Divisão elabora **RELATÓRIO** com base nas informações do **RELATÓRIO SOCIAL das unidades CREAS e/ou CRAM** salva na rede (**SOCIAL-BENEFÍCIOS:\NOVO CONTROLE DE BENEFÍCIOS EVENTUAIS\BANCO DE DADOS GERAIS\PASSAGENS\PASSAGENS – 2025**).

Profissional responsável pelo atendimento na Divisão imprime Relatório em 2 vias, sendo que 1 via junta ao processo **RELATÓRIO SOCIAL** das unidades CREAS e/ou CRAM, e a outra via **junta com a cópia do RG e CPF, ou Boletim de Ocorrência (B.O) do(a) requerente beneficiário(a)**.

No caso de requerente ser **POPULAÇÃO DE RUA** o mesmo será orientado a procurar a Organização da Sociedade Civil – OSC “Casa Abrigo Irmãos de Emaús” parcerizada com a SEASO para emissão da requisição de passagem para população em situação de rua.

**Imagem 1 do Descritivo 1 - Preenchimento do Talão de Passagem**

Profissional responsável pelo atendimento na Divisão mediante o preenchimento dos requisitos anteriores preenche as 3 Vias do talão de requisições de passagem, sendo:

- **1ª Via cor Branca e 2ª Via cor Verde:** são entregues ao requerente beneficiário para obter a passagem no Terminal Rodoviário de Votuporanga, no guichê da empresa de transporte rodoviário Itamarati SA, localizado na R. João Vilar Pontes, 25 - Primeiro Distrito Industrial, Votuporanga – SP, Telefone: (17) 3422-5000. A empresa retém as 2 vias e emite a passagem.

- **3ª Via cor Amarela:** fica retido no talão na Divisão para controle interno e externo de saída, ocasião quando a empresa Itamarati enviar a via branca com a Nota Fiscal para o Departamento de Suporte Administrativo da SEASO comprovando as emissões que realmente foram consolidadas para efetivação de pagamento.

EX:-

[Redacted]		Nº
<b>REQUISIÇÃO DE CONVÊNIO DE PASSAGEM</b>		
Ao Expresso		S.A.
Requisito (01) uma passagem para o dia 10, 10, 1980		
de Votuporanga - SP		
à São José do Rio Preto - SP		
pela Sr. Silvana de Sol		
nos termos do convênio firmado com esta Empresa		
PM - Votuporanga		09, 10, 1980
PREFEITURA / EMPRESA		- DATA
Assinatura Requerente		Assinatura e Carimbo
REQUISITANTE		CLASS DO RESPONSÁVEL
Silvana de Sol		Técnico Resp





**- Certidão de Óbito –**

Requerente deve apresentar cópia do RG do falecido, ou apenas informar nome completo do falecido, data do falecimento, município e cartório que efetivaram o registro do óbito.

**\*ATENÇÃO:** DECLARAÇÃO estão disponível em (*SOCIAL-BENEFÍCIOS:\NOVO CONTROLE DE BENEFÍCIOS EVENTUAIS\BANCO DE DADOS GERAIS\DOCUMENTOS (2ª VIA) \2ª VIA DE DOCUMENTOS – 2025*).

**\*\*ATENÇÃO:** Se o município informado pelo requerente tiver mais de 1 cartório procurar no Google o contato dos Cartórios e ligar para verificar se procede a informação, caso o município informado tenha apenas 1 cartório pode enviar sem ligar, por correspondência. Entregar envelope para correspondência aberto a Divisão de Suporte Administrativo da SEASO, contendo o ofício, e a equipe do ADM providenciará a correspondência com 1 envelope e 1 selo para resposta do cartório.

**Imagem 1 do Descritivo 2 - Preenchimento do Ofício e Envio ao Cartório Pertinente**



OFÍCIO Nº 10, SEASO-BE/2025  
REF. 2ª VIA CERTIDÃO DE NASCIMENTO

Prezado (a) Senhor (a)

A Secretária Municipal de Assistência Social “Maria Cristina da Silveira Fernandes” - SEASO, no atendimento à população em vulnerabilidade socioeconômica do município de Votuporanga, depara-se com a solicitação do Sra. \_\_\_\_\_, para a aquisição da 2ª via da certidão de \_\_\_\_\_ Do seu filho: \_\_\_\_\_ Certidão. Matrícula:

Filho de \_\_\_\_\_ Nascido em: \_\_\_\_\_

Tendo em vista que o Sra. \_\_\_\_\_, não pode arcar com as despesas da emissão do documento, solicitamos que a certidão seja concedida de forma gratuita.

Na expectativa de vossa atenção e providências, reiteramos nossas cordiais saudações e agradecemos pela colaboração e presteza.

Atenciosamente,

Ao  
CARTORIO DE REGISTRO CIVIL DE  
SÃO PAULO/SP

**\*ATENÇÃO:** OFÍCIO disponível em (*SOCIAL-BENEFÍCIOS:\NOVO CONTROLE DE BENEFÍCIOS EVENTUAIS\BANCO DE DADOS GERAIS\DOCUMENTOS (2ª VIA) \2ª VIA DE DOCUMENTOS – 2025*).



Imagem 2 do Descritivo 2 - Preenchimento da Declaração

Exemplo para preenchimento auto declaratório

DECLARAÇÃO

Eu, fulano de tal, portador (a) do RG ou CPF- XXXXXXXXXX, brasileiro (a), empregado?, desempregado?  
Aposentado?beneficiário BPC, com XX anos de idade, residente e domiciliado (a) na  
Rua XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX,

Nº, XX Bairro XXX, Votuporanga – SP, declaro sob penas de responsabilidades  
civis e criminais, nos termos do artigo 30, parágrafo 1º da Lei 6015/1973, que não possuo recursos para arcar com os  
emolumentos relativos à expedição da referida certidão.

Votuporanga/SP, XX de XXXXXX de 2025.

\_\_\_\_\_  
(assinatura do requerente)

Obs. No caso de pessoa em situação de rua no endereço informar \*pessoa em situação de rua\*

\*Atenção: registrar contato telefônico do requerente\*

\*\*Ofícios enviados aos Cartórios na 1ª gaveta do gaveteiro;

\*\*\*Certidões recebidas dos cartórios disponíveis para entrega na 2ª gaveta do gaveteiro;

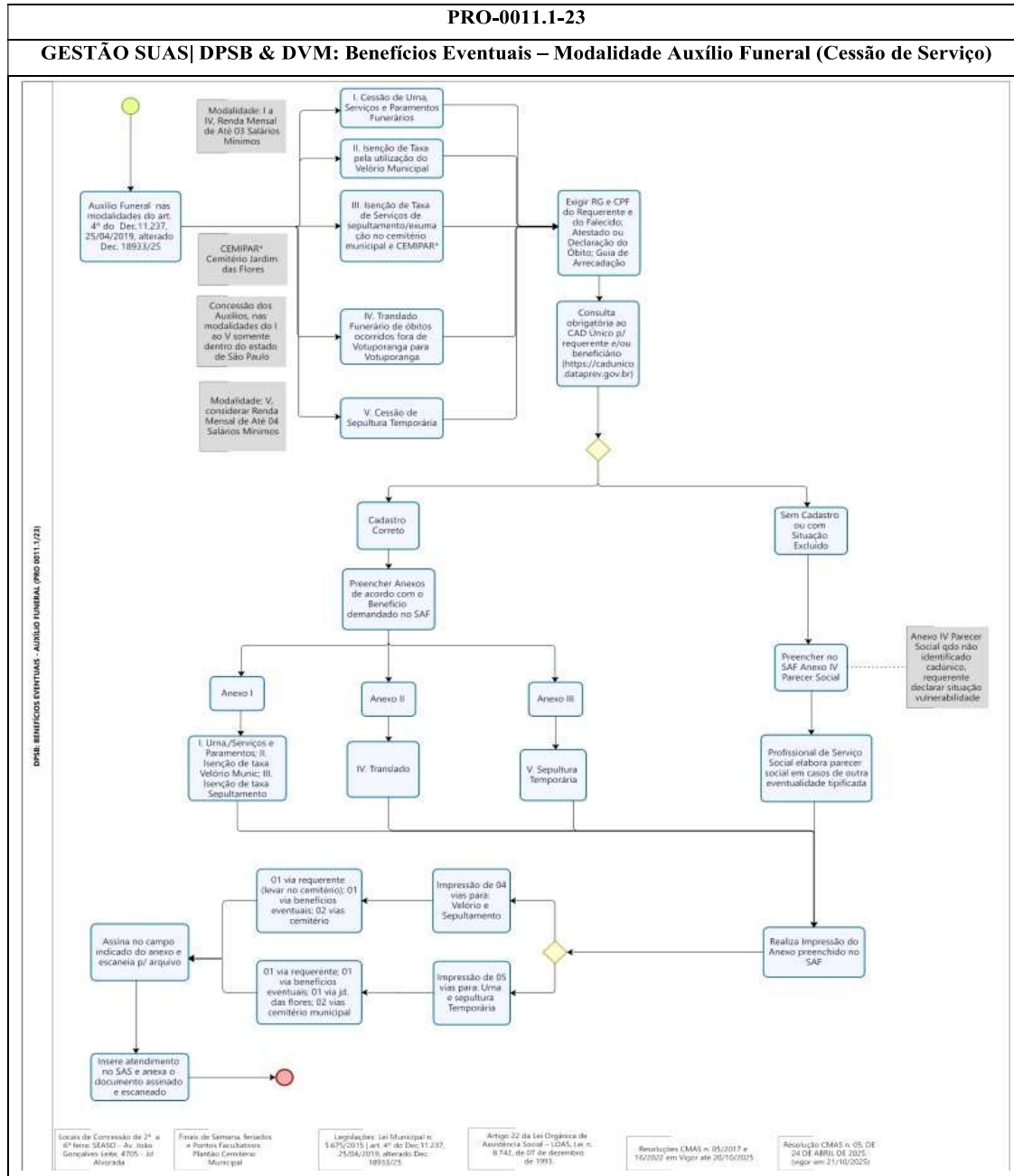
\*\*\*\*Guardar ofícios da após a entrega da certidão ao beneficiário na frente da pasta verde de  
certidões;

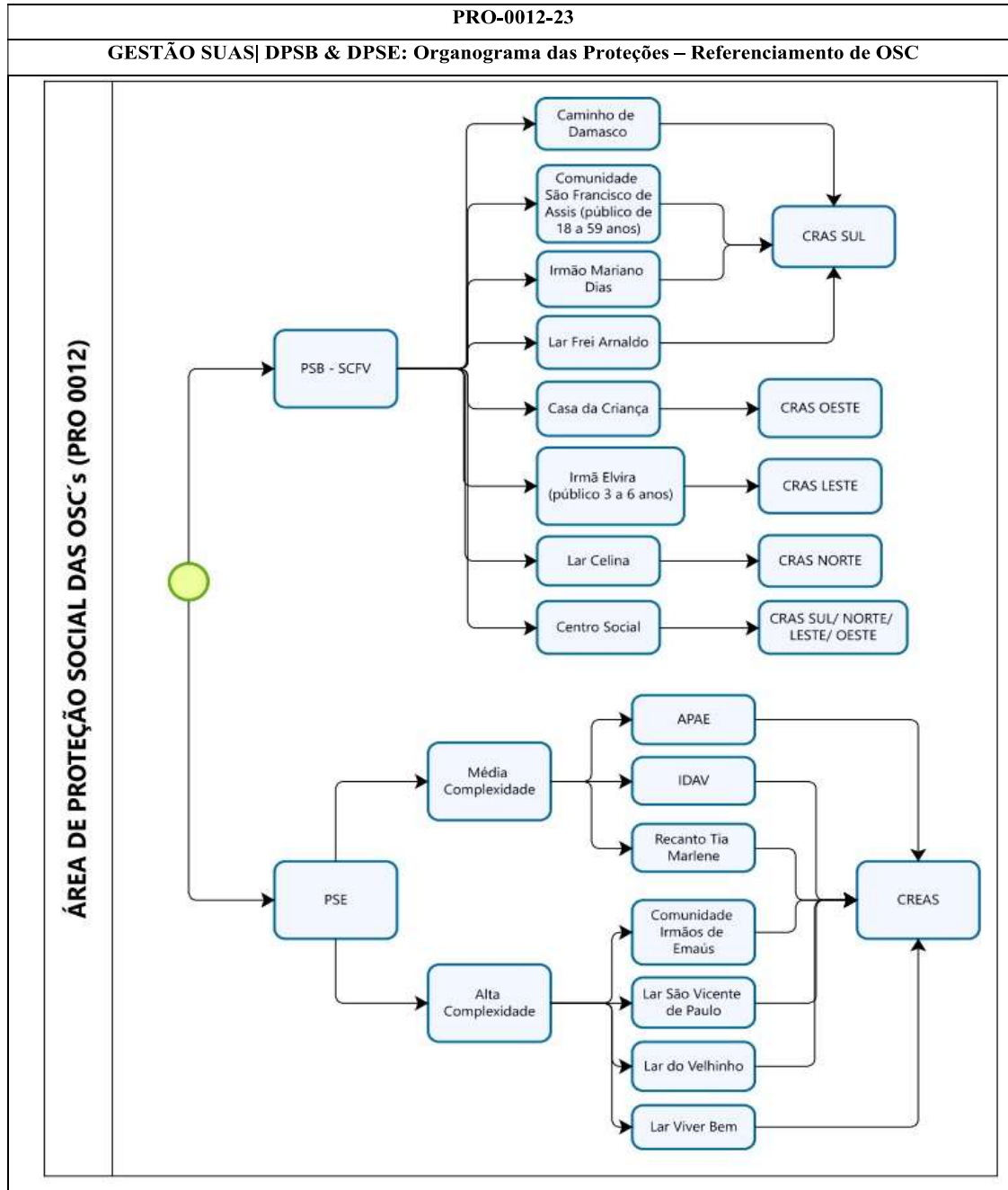
\*\*\*\*\*No ato da retirada da certidão o registrar na planilha de controle de retirada

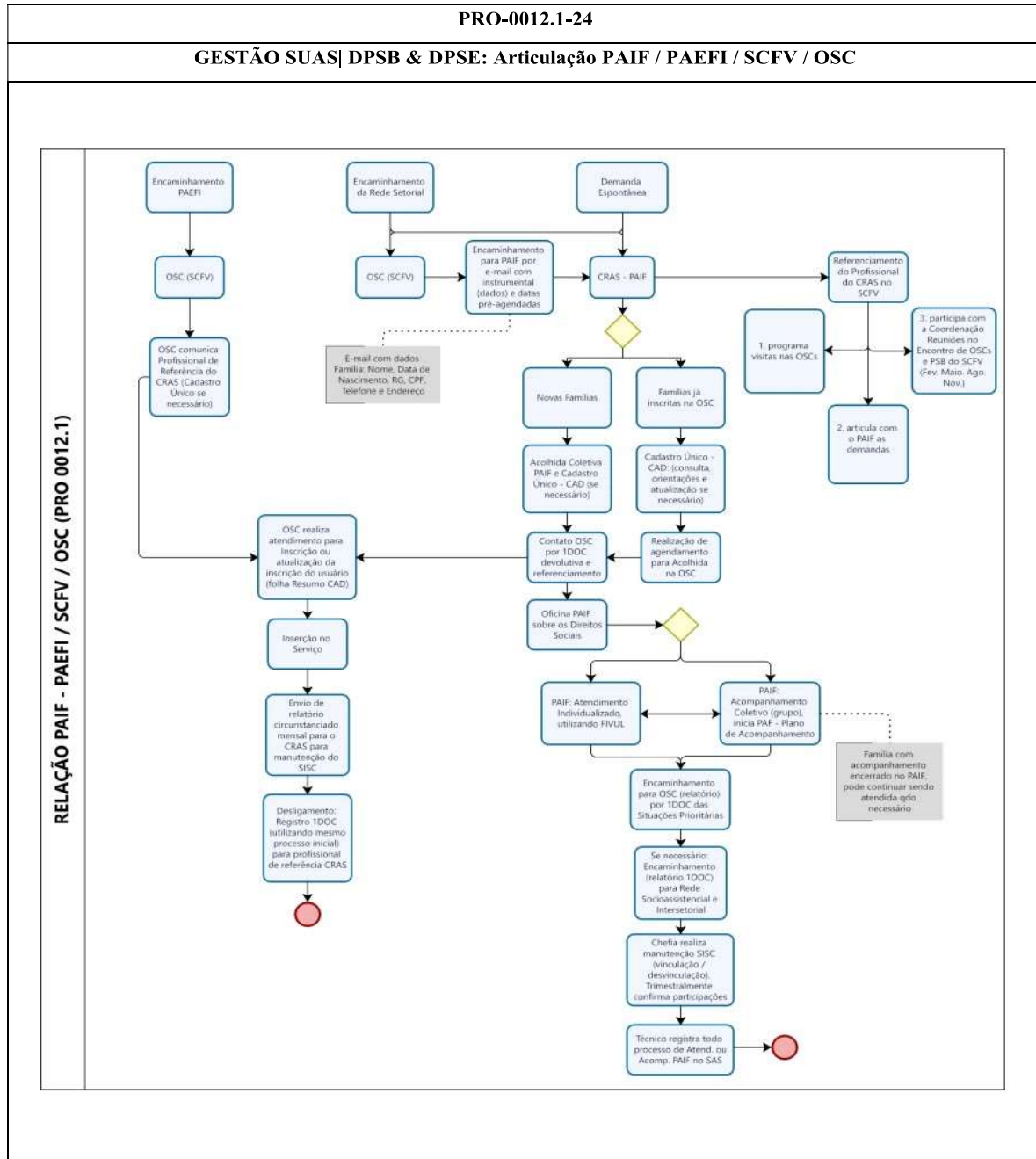
\*\*\*\*\*Planilha Excel Google monitora concessão em gráficos

\*\*\*\*\*Pedido em todo território nacional



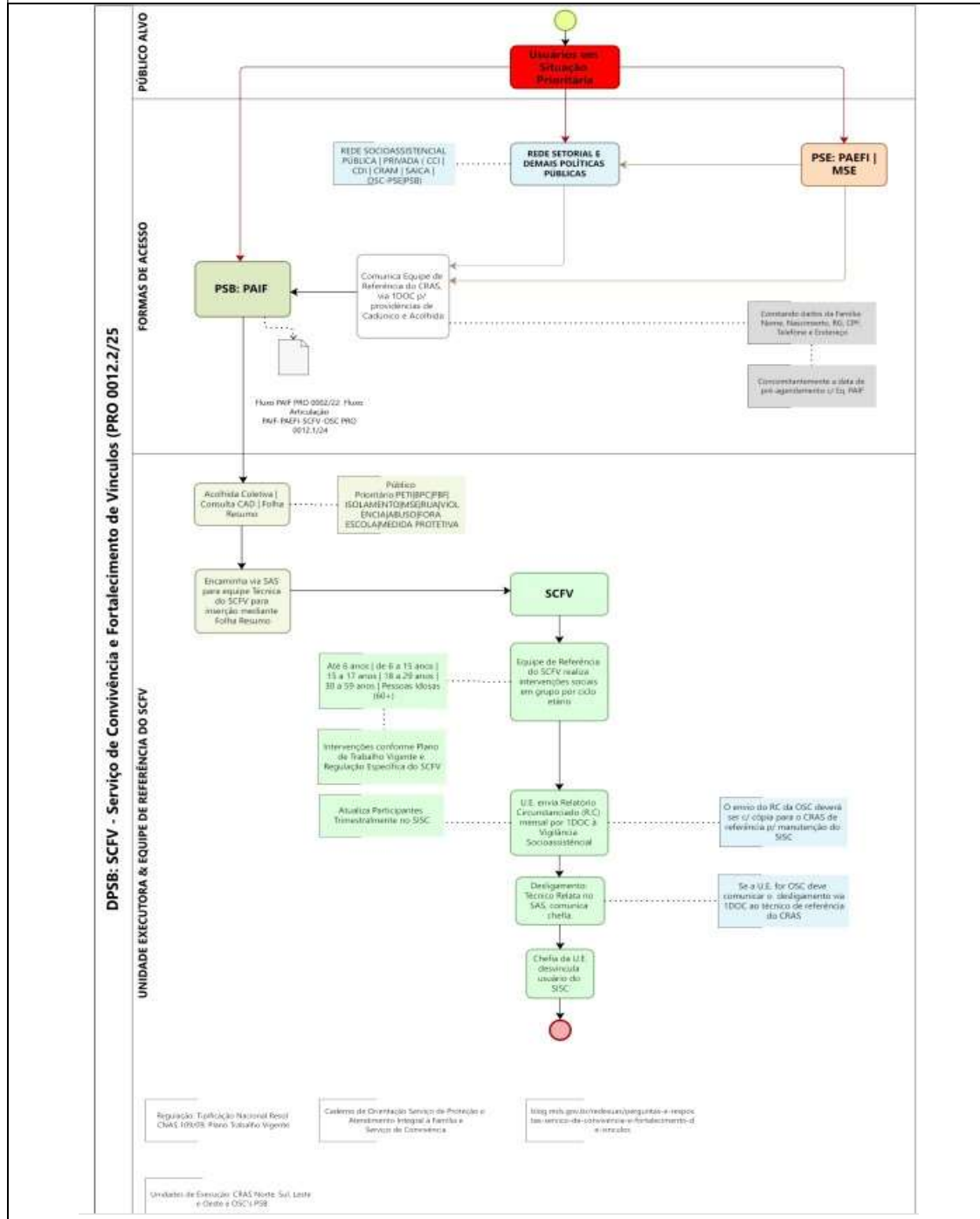








GESTÃO SUAS | DPSB: SCFV Tipificado





PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

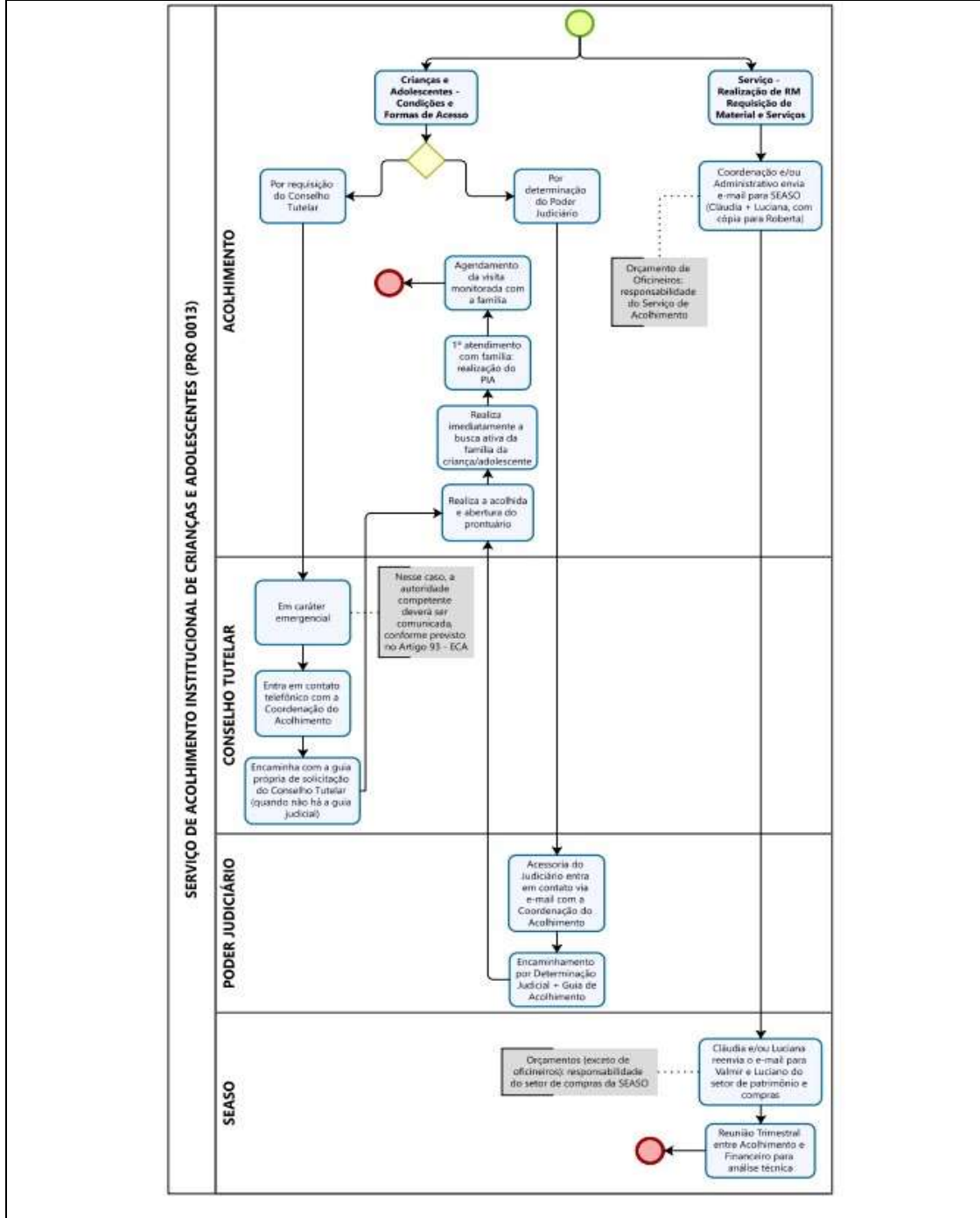
Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP:15.505-000 | E-mail: seaso@votuporanga.sp.gov.br

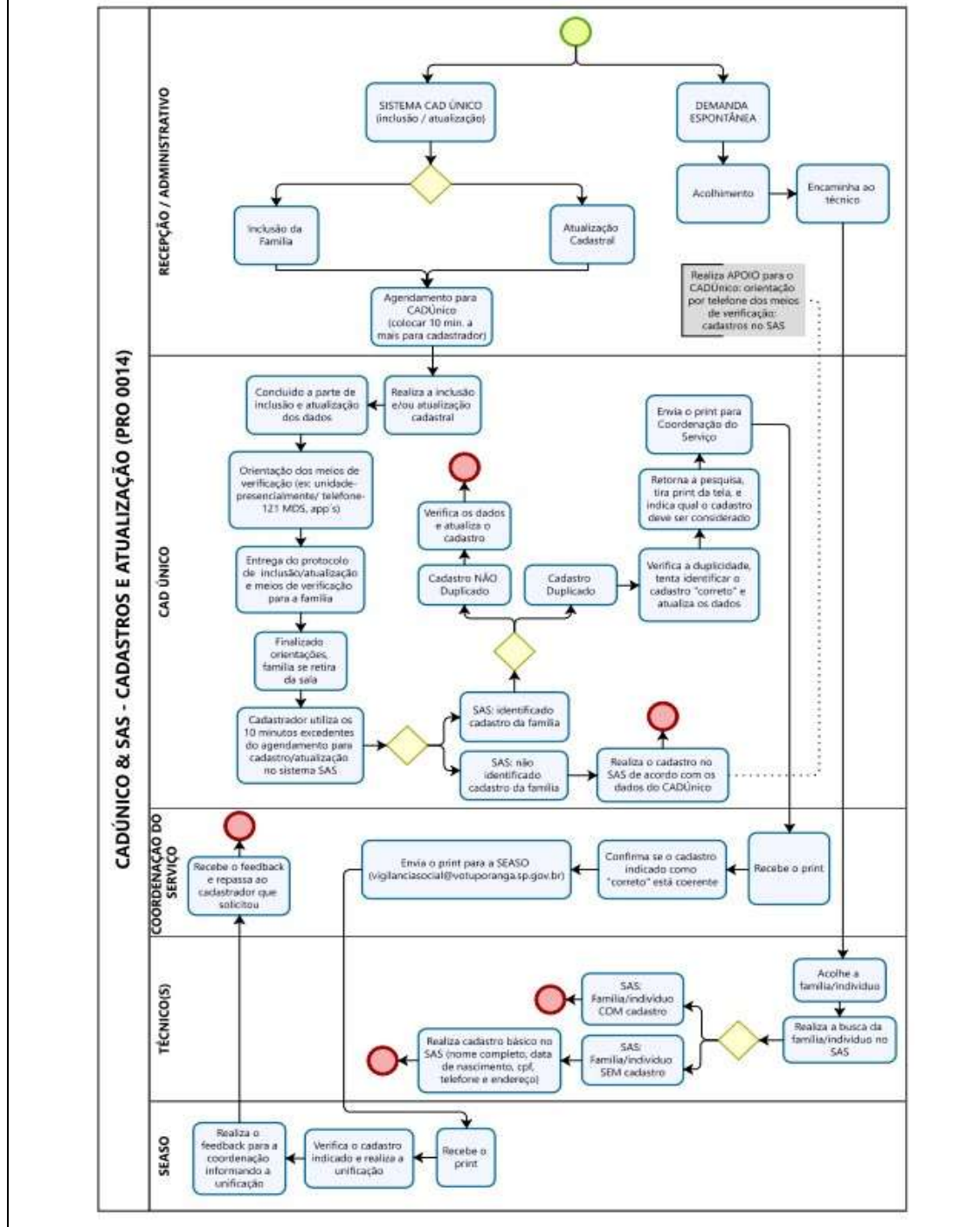
PRO-0013-23

GESTÃO SUAS | DPSE: Serviço de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes (SAICA)





GESTÃO SUAS | DPSB & DVM & DCUTR: Articulação Dados CADÚNICO/SAS (Cadastros e Atualizações)





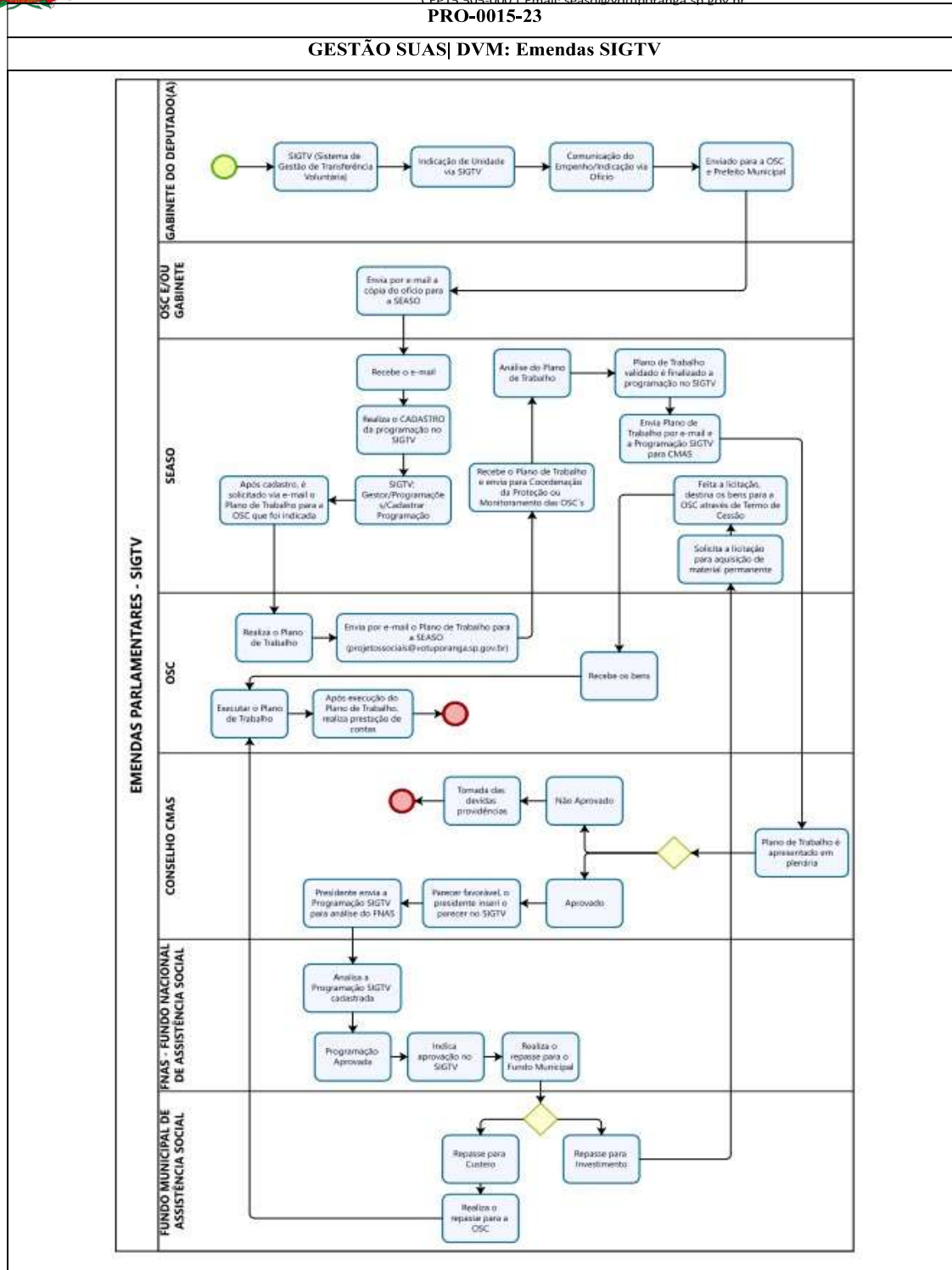
PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

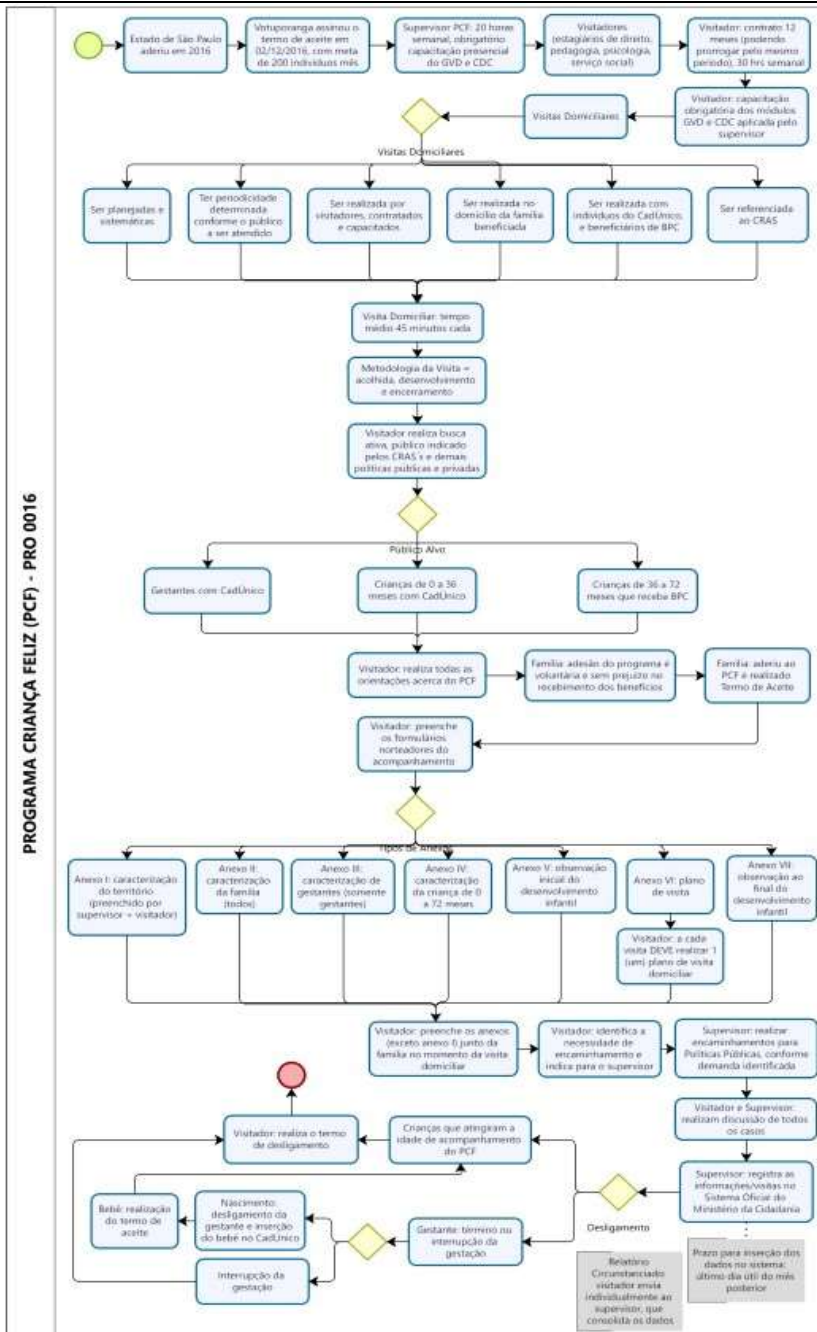
CEP:15.505-000 | E-mail: seaso@votuporanga.sp.gov.br

PRO-0015-23



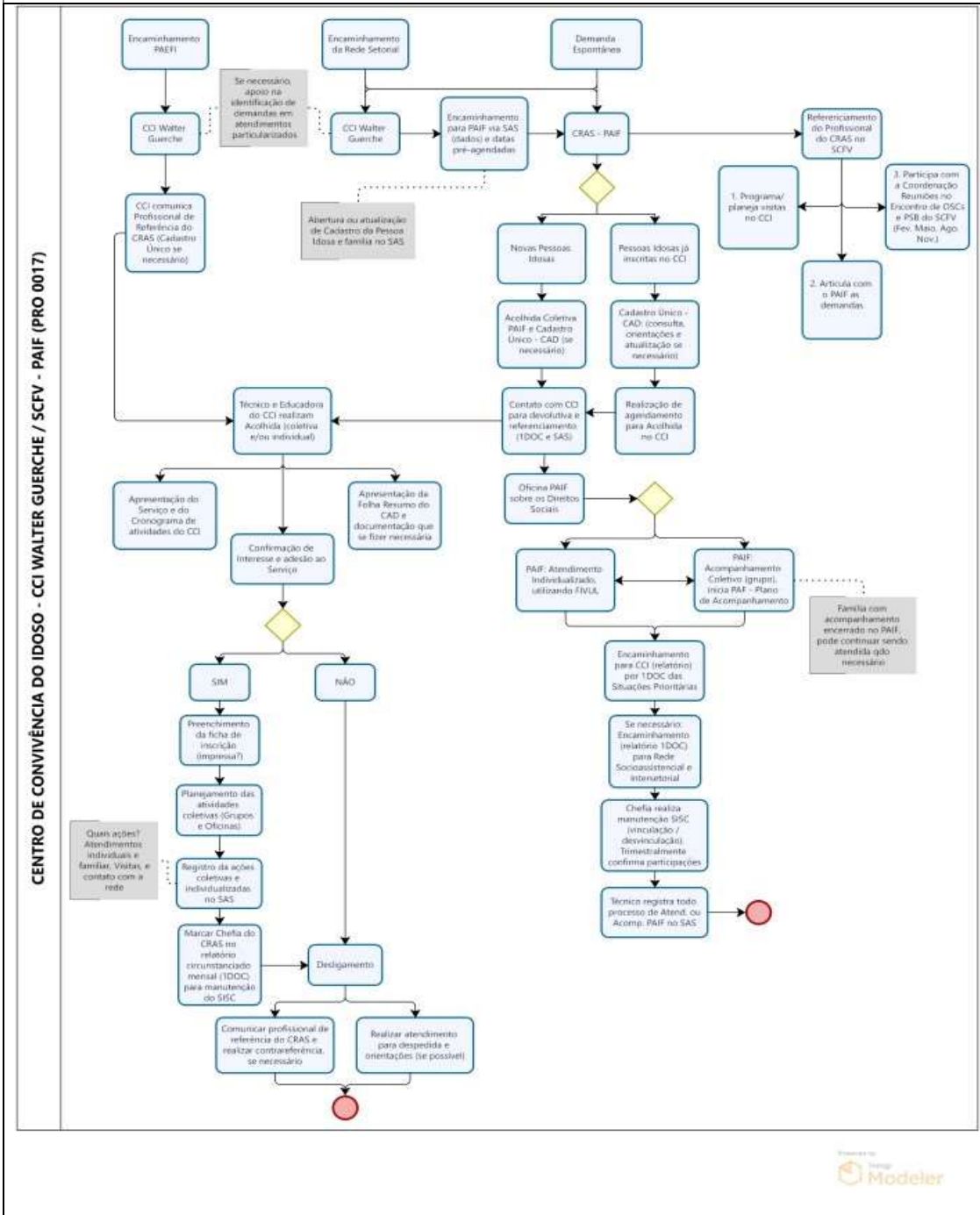


GESTÃO SUAS | DPSB: Programa Criança Feliz



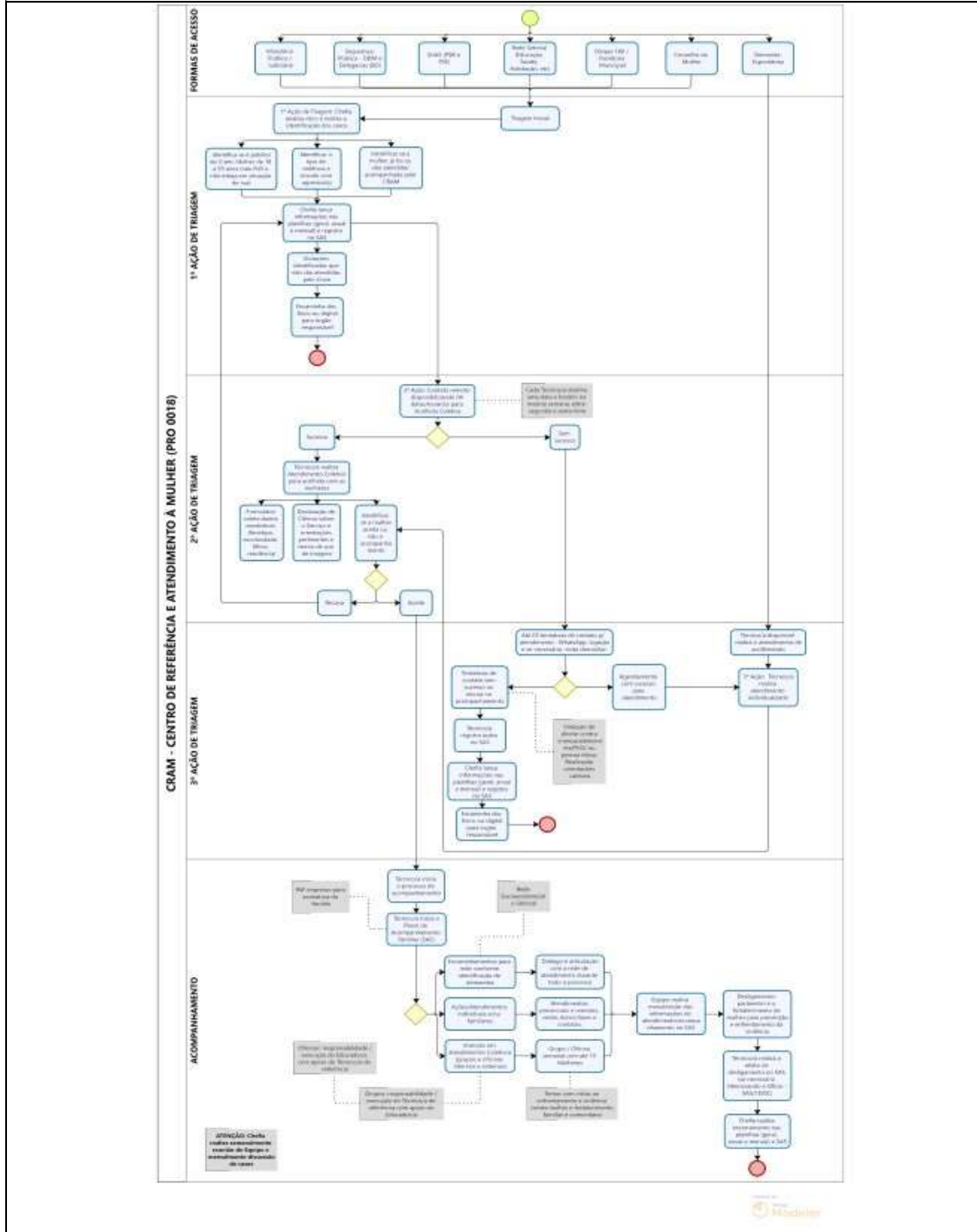


**GESTÃO SUAS | DPSB & PAIF & CCI: Articulação para Oferta do SCFV para Pessoa Idosa**





**GESTÃO SUAS | DPSE & CRAM: Serviço de Atendimento à Mulher Vítima de Violência**





**INSTRUÇÃO DE TRABALHO (IT 0003/2025)**

**PRO-0018.1-25**

**GESTÃO SUAS| DPSE & CRAM & SEDS-SP: Auxílio Aluguel Estadual para Mulheres Vítimas de Violência**

Controle IDOC	Data de Emissão	Edição nº	Páginas
Memorando XXXX/2025	XX/XX/2025	01	1 de 8

**SUMÁRIO**

<b>1. OBJETIVO .....</b>	<b>118</b>
<b>2. ÁREAS ENVOLVIDAS .....</b>	<b>118</b>
<b>3. DESCRIÇÃO DAS ETAPAS DE UMA TAREFA DE FORMA DETALHADA .....</b>	<b>121</b>
<b>4. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>125</b>
<b>5. ALINHAMENTO DE CONCEITOS &amp; TERMINOLOGIAS.....</b>	<b>125</b>

**11. OBJETIVO**

Socializar os critérios e fluxo para inscrever mulheres vítimas de violência no cadastro do governo do Estado para elegibilidade ao Auxílio Aluguel e assim tornar esse atendimento mais qualificado dentro das unidades de assistência social.

**12. ÁREAS ENVOLVIDAS**

**-SEASO - SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

- SEASO-DGSUAS - DEPARTAMENTO DE GESTÃO DO SUAS (SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL)

- SEASO-DGSUAS-DPFC - DIVISÃO DE PLANEJAMENTO E FORMAÇÃO CONTINUADA (GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE)

- SEASO-DGSUAS-DPPS - DIVISÃO DE PLANEJAMENTO E PROJETOS SOCIAIS

- SEASO-DGSUAS-NNSEASO - NÚCLEO DE NUTRIÇÃO SEASO

- SEASO-DGSUAS-NRSEASO - NÚCLEO DE REGULAÇÃO SEASO

- SEASO-DPSB - DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA

- SEASO-CRPSB-CCCL - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CRAS LESTE

- SEASO-CRPSB-CRASL-AADMCL - AREA ADMINISTRATIVA CRAS LESTE



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

- SEASO-CRPSB-CRASL-ATCL - AREA TÉCNICA CRAS LESTE
  
- SEASO-CRPSB-CCCN - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CRAS NORTE
  
- SEASO-CRPSB-CCCN-AADM CN - AREA ADMINISTRATIVA CRAS NORTE
  
- SEASO-CRPSB-CCCN-ATCN - AREA TÉCNICA CRAS NORTE
  
- SEASO-CRPSB-CCCO - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CRAS OESTE
  
- SEASO-CRPSB-CCCO-AADMCO - AREA ADMINISTRATIVA CRAS OESTE
  
- SEASO-CRPSB-CCCO-ATCO - AREA TÉCNICA CRAS OESTE
  
- SEASO-CRPSB-CCCS - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CRAS SUL
  
- SEASO-CRPSB-CCCS-AADMCS - AREA ADMINISTRATIVA CRAS SUL
  
- SEASO-CRPSB-CCCS-ATCS - AREA TÉCNICA CRAS SUL
  
- SEASO-DPSB-CCCCI - CHEFIA DE COORD. CENTRO DE CONVIVÊNCIA DO IDOSO – JD. STA FELÍCIA
  
- SEASO-CRPSB-CCCCI-ATCCI - AREA TÉCNICA CENTRO DE CONVIVÊNCIA DO IDOSO – JD. STA FELÍCIA
  
- SEASO-DOSB-CCCCI-AACCI - AREA ADMINISTRATIVA CCI
  
- SEASO-DPSB-CCIBV - CENTRO DE CONVIVÊNCIA DO IDOSO - PARQUE BOA VISTA
  
- SEASO-DPSB-SPSBD - SERVIÇO DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA NO DOMICÍLIO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E IDOSAS
  
- SEASO-DPSE - DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL
  
- SEASO-CRPSE-CCCDI - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CENTRO DIA DO IDOSO
  
- SEASO-CRPSE-CCDI-AADMCDI - AREA ADMINISTRATIVA CDI
  
- SEASO-CRPSE-CDI-ATCDI - AREA TÉCNICA CENTRO DIA DO IDOSO
  
- SEASO-CRPSE-CCCRAM - CHEFIA DE COORD. CENTRO DE REFERENCIA E ATENDIMENTO À MULHER
  
- SEASO-CRPSE-CCCRAM-AADMCRAM - ÁREA ADMINISTRATIVA CRAM
  
- SEASO-CRPSE-CCCRAM-ATCRAM - AREA TÉCNICA CENTRO REFERENCIA E ATENDIMENTO À MULHER



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

- SEASO-CRPSE-CCCREAS - CHEFIA DE COORDENAÇÃO DO CREAS
- SEASO-CRPSE-CCCREAS-AADMCREAS - AREA ADMINISTRATIVA DO CREAS
- SEASO-CRPSE-CCCREAS-ATCREAS - AREA TÉCNICA DO CREAS
- SEASO-CRPSE-CCSAI - CHEFIA DE COORDENAÇÃO DO SERVIÇO DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL
- SEASO-CRPSE-CCSAI-AADMSAI - AREA ADM. DO SERVIÇO DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL
- SEASO-CRPSE-CCSAI-ATSAI - AREA TÉCNICA DO SERVIÇO DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL
- SEASO-CRPSE-CF - CRIANÇA FELIZ
- SEASO-DSADM - DEPARTAMENTO DE SUPORTE ADMINISTRATIVO
- SEASO-DSADM-DOF - DIVISÃO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS
- SEASO-DGAF-DGAF-STI - SETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
- SEASO-DSADM-DPRH - DIVISÃO DE PESSOAL E RECURSOS HUMANOS
- SEASO-DSADM-DSADM - DIVISÃO DE SUPORTE ADMINISTRATIVO
- SEASO-DSADM-DSADM-MF - MANUTENÇÃO DE FROTA
- SEASO-DVM - DEPARTAMENTO DE VIGILÂNCIA E MONITORAMENTO
- SEASO-DPPS-DCUTR - DIVISÃO DE CADASTRO ÚNICO E TRANSFERÊNCIA DE RENDA
- SEASO-DPPS-DGBS - DIVISÃO DE GESTÃO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS
- SEASO-DGSUAS-DCS - DIVISÃO DE CONTROLE SOCIAL
- SEASO-SECM-CMAS - CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
- SEASO-SECM-CMDM - CONSELHO MUNICIPAL DOS DIREITOS DA MULHER
- REDE SOCIOASSISTENCIAL PRIVADA – OSC’s
- REDE INTERSETORIAL





PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

**Descritivo 1** – Passo a passo para cadastro da mulher conforme Memorando IDOC 4.116/2025 e

Despachos.

Unidade de atendimento recebe mulher vítima de violência, verifica se atende condicionalidades expressas na Lei Estadual nº 17626/25, e do Decreto Estadual nº 68.371/25 que institui o programa “Viva Mulher”, solicita negativa de imóvel da mulher via IDOC na SEFAZ-RECEITA IMOBILIÁRIA, mulher assina DECLARAÇÃO DE VERACIDADE.

A unidade de atendimento da mulher envia Relatório sucinto com Documentação comprobatória via IDOC expressa no art.5º do Decreto, com Declaração de Veracidade assinada pela mulher. O Relatório deve constar o motivo da mulher não poder arcar com as despesas de aluguel.

Profissional de referência do Auxílio no CRAM recebe Relatório com toda a documentação, cadastra mulher no App do Estado e insere documentos em outro App da SEDS-SP para análise do Estado.

Equipe da SEDS-SP recebe o cadastro da mulher e analisa. Defere ou Indeferido.

Se deferido, SEDS-SP cadastra mulher elegida para o Auxílio Aluguel no Banco do Brasil. Mulher recebe orientação para abrir poupança social no App do BB e baixar o App apenas no dia 10 do mês. Na impossibilidade da mulher abrir a poupança por aplicativo a mesma será orientada a procurar pessoalmente a Agência Bancária Banco do Brasil para abertura de conta poupança, portanto documento de identificação com foto e CPF regular. A conta poupança permite pagamentos e PIX, e será encerrada quando não houver valor aplicado por 6 meses consecutivos. O valor do Auxílio é de R\$500,00 repassado pelo Estado pelo período de 6 ocorrências, ou seja, poderá ser meses consecutivos ou não. A mulher deverá ser acompanhada por unidade de proteção social conforme orientação da SEDS-SP e no caso de necessidade de prorrogação do Auxílio por igual período o profissional de referência da unidade que acompanha a mulher deverá elaborar Relatório Técnico com a justificativa motivadora da prorrogação e enviar para o CRAM via IDOC até no máximo o dia 20 antes do último mês do Auxílio acompanhado do Questionário respondido.

Para que a mulher não tenha o Auxílio suspenso pelo Estado a mesma deverá sempre informar o profissional de referência sobre mudança de cidade, endereço.

O Auxílio será suspenso ou cessado nos seguintes casos:

- Mulher mudou de Estado (devido tal benefício ser exclusivo do Estado de São Paulo);
- Mulher teve medida protetiva cessada pela justiça;
- Retornou ao convívio com o agressor;
- Ausência de saque do Auxílio por 3 meses consecutivos ou não;
- Informações desatualizadas no Cadúnico;
- Mulher adquire renda comprovada superior a 2/sal mínimos, pode arcar com despesas de aluguel;

**Obs. Nos casos de indeferido pelo Estado a mulher pode recorrer até 15 dias da decisão.**



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

Imagem 1 do Descritivo 1 – Requisitos para Obtenção

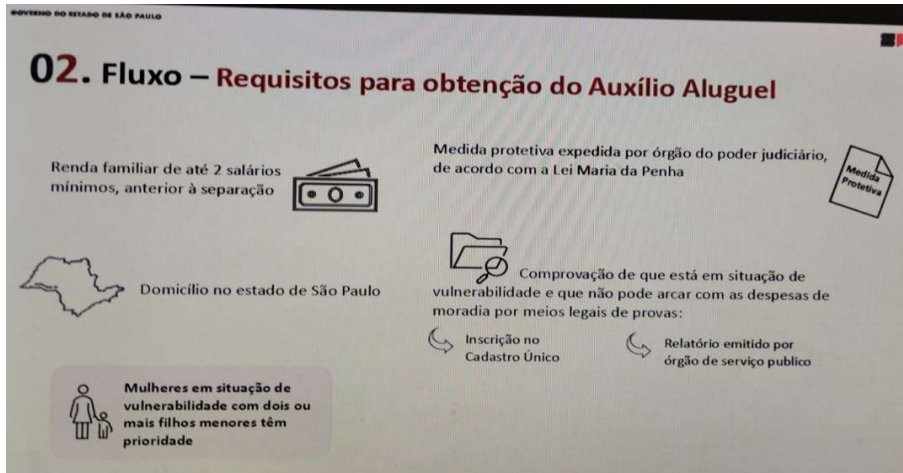


Imagem 2 do Descritivo 1 - Preenchimento da Declaração de Veracidade



DECLARAÇÃO COMPROBATORIA DE VERACIDADE

Eu, abaixo assinado, declaro, sob as penas da lei (Artigo 6º da Lei Estadual nº 17.626), que são verdadeiros os seguintes critérios informados, conforme consta no Artigo 5º do Decreto Estadual nº 68.371 de 2024 e no § 1º do Artigo 3º da Resolução SEDS Nº 28/2024:

1. Renda familiar anterior à separação de até 2 (dois) salários-mínimos; ou
2. Ter domicílio no Estado de São Paulo; ou
3. Comprovar a situação de vulnerabilidade, nos termos do artigo 2º, inciso IV, da Lei nº 17.626, de 7 de fevereiro de 2023.

Declaro que as informações acima são verdadeiras e que esta declaração substitui a apresentação de qualquer documento adicional para comprovação de veracidade. Estou ciente das consequências legais em caso de falsidade das informações aqui prestadas. Informo que estou ciente e autorizo o uso dos dados pessoais fornecidos, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados.

Dados Pessoais:

- Nome: \_\_\_\_\_
- CPF: \_\_\_\_\_

Local e data:

\_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Assinatura:

SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL  
GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

Imagem 3 do Descritivo 1 - Relatório Informativo para Prorrogação



Governo do Estado de São Paulo

Secretaria de Desenvolvimento Social

RELATÓRIO SOCIAL INFORMATIVO

Referência: Acompanhamento do Auxílio Aluguel – Sra. Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Data: Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Município: Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Técnico responsável: Clique ou toque aqui para inserir o texto.

I – IDENTIFICAÇÃO DA USUÁRIA

Nome: Clique ou toque aqui para inserir o texto.

CPF: Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Data de Nascimento: Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Endereço: Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Telefone: Clique ou toque aqui para inserir o texto.

II – CONTEXTO E HISTÓRICO DO ATENDIMENTO

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

III – AÇÕES REALIZADAS

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

IV – CONSIDERAÇÕES TÉCNICAS (Indicativo de continuidade ou encerramento do benefício)

Clique ou toque aqui para inserir o texto.

Diante do exposto, indica-se:

A continuidade do Auxílio Aluguel por mais 6 (seis) meses, conforme critérios de elegibilidade e necessidade identificada.

O encerramento do benefício, por não haver mais subsídios técnicos que justifiquem sua manutenção.

Imagem 4 do Descritivo 1 - Questionário para Prorrogação

Prorrogação - Auxílio aluguel para mulheres vítimas de violência

**Identificação da Beneficiária**

1. Nome/Nome Social: \_\_\_\_\_

2. CPF - beneficiária: \_\_\_\_\_

3. Município: Votuporanga

4. Mês de recebimento da 1ª parcela do benefício: \_\_\_\_\_/2025

**Acompanhamento**

5. A beneficiária compareceu aos atendimentos socioassistenciais no CRAS/ CREAS/ Órgão Gestor?

Sim;

Não;

Parcialmente.

6. Frequência dos Atendimentos

Mensal;

Bimestral;

Outra: \_\_\_\_\_

7. Quais tipos de Acompanhamento/Atendimento foram realizados? (marcar todos que se aplicarem)

Atendimento psicossocial individual;

Atendimento em grupo (roda de conversa, grupo de mulheres, etc.);

Acompanhamento com equipe técnica (assistente social, psicóloga);

Orientação sobre direitos, programas e serviços;

Encaminhamento para a rede de proteção (CREAS, CRAM, Defensoria, Delegacia da Mulher, etc.).

8. A beneficiária foi encaminhada para outros serviços/políticas públicas?

Sim;

Não;

Se sim, qual(s) quais? \_\_\_\_\_

**Impacto do auxílio na situação de vulnerabilidade**

9. Na sua avaliação o auxílio aluguel contribuiu para:

Rompimento ou afastamento do ciclo da violência;

Garantia de moradia segura e temporária;

Estabilidade emocional e proteção dos filhos;

Fortalecimento da autonomia da mulher;

Inserção/reinserção no mercado de trabalho;

Nenhuma das alternativas;

10. Considerações adicionais sobre a situação da beneficiária e a importância da continuidade do auxílio:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Avaliação da situação atual da beneficiária**

11. Está inscrita em algum programa de transferência de renda?

Sim, Benefício de Prestação Continuada – BPC;

Sim, Bolsa Família;

Sim, mas está bloqueado/cancelado;

Solicitado, aguardando resposta;

Não se aplica;

Nenhum;

Outro: \_\_\_\_\_

12. A beneficiária demonstra conhecimento sobre seus direitos e medidas protetivas?

Sim;

Não;

Parcialmente;

13. Analisar demonstrou/melhora em aspectos emocionais/psicológicos?

Sim;

Não;

Não foi possível avaliar.

14. Se sim, quais aspectos foram observados?

Aumento da auto-estima;

Redução do medo/ansiedade;

Melhora da comunicação e expressão verbal;

Melhora no cuidado com a própria saúde;

Retorno das atividades cotidianas (trabalho, estudo, lazer);

Maior segurança na convivência social;

Início ou continuidade de acompanhamento terapêutico;

Nenhum;

Outra: \_\_\_\_\_

**Inserção em políticas públicas e rede de apoio**

15. Há rede de apoio familiar/ amigos no atual local de moradia?

Sim;

Não;

Parcialmente;

Não informado.

16. Houve mudança de endereço?

Sim;

Não;

17. Se sim, por qual motivo?

\_\_\_\_\_

18. Diante do exposto, solicita-se:

Prorrogação do Auxílio Aluguel por mais 06 (seis) meses;

Encerramento do benefício;



#### 14. REFERÊNCIAS

- Memorando IDOC nº 4.116/2025 e despachos subsequentes;
- Lei Estadual nº 17626/25;
- Decreto Estadual nº 68.371/25.

#### 15. Alinhamento de conceitos & terminologias

**Prático:** refere-se àquilo que é relativo à ação e à aplicação, em oposição ao teórico, que é fácil de usar ou de fácil aplicação, ou que possui habilidade e conhecimento adquirido pela experiência.

**Qualificado:** que tem certa qualidade ou atributo; que satisfaz a determinados requisitos; capacitado, habilitado. De categoria superior; capaz, competente. (<https://michaelis.uol.com.br/>)

**Benefício:** auxílio, de caráter temporário, concedidos a indivíduos e famílias em situações de vulnerabilidade temporária.



**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**

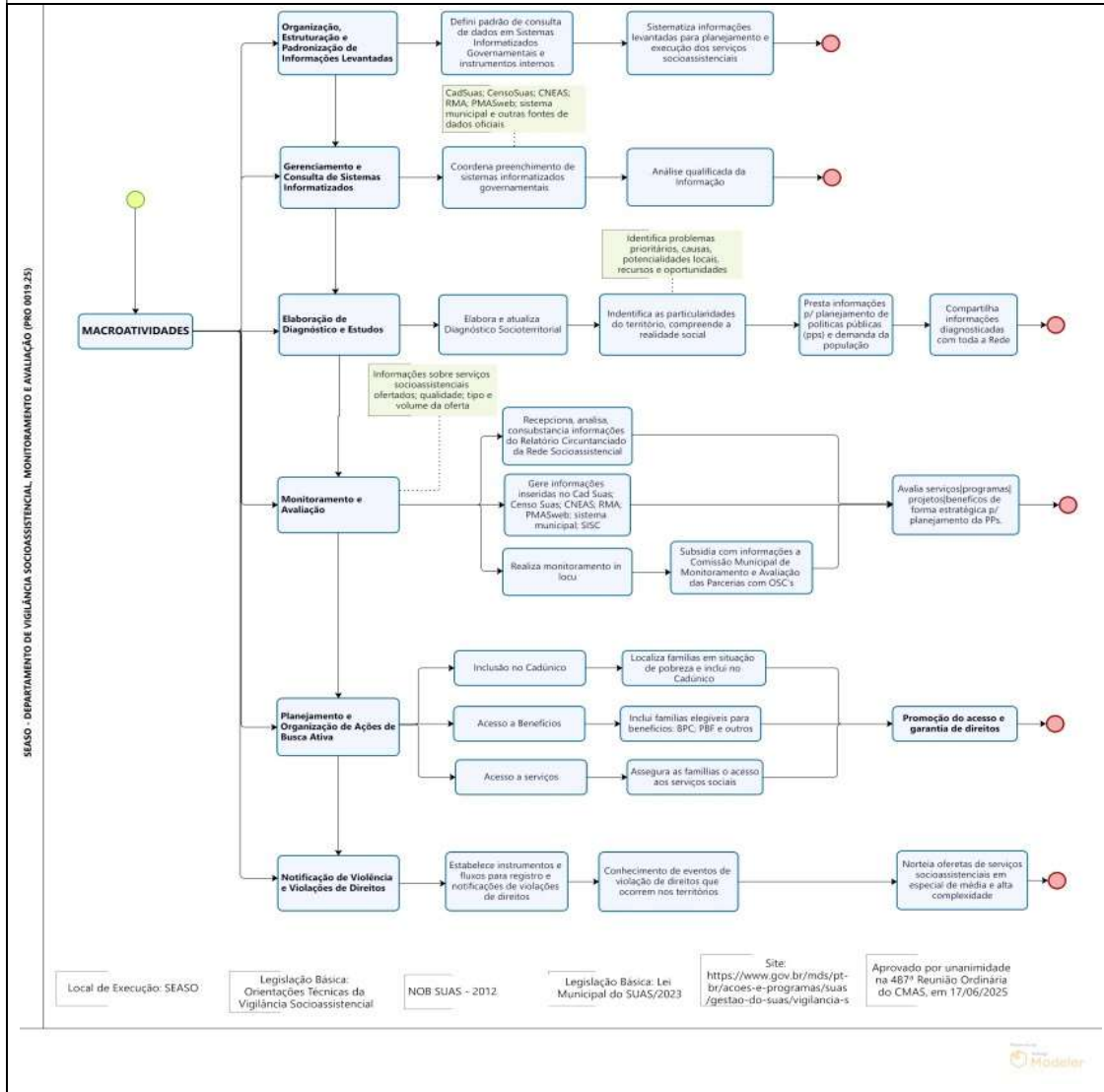
Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP:15.505-000 | E-mail: seaso@votuporanga.sp.gov.br

PRO-0019-25

**GESTÃO SUAS| DVM: Macroatividades da Vigilância Socioassistencial**





**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

**INSTRUÇÃO DE TRABALHO (IT 0002/2025)**

**PRO-0020-25**

**GESTÃO SUAS| Gestão do Trabalho & Educação Permanente: Programa 5 S**

Controle IDOC	Data de Emissão	Edição nº	Páginas
Memorando XXXX/2025	XX/XX/2025	01	1 de 10

**SUMÁRIO**

<b>1. OBJETIVO .....</b>	<b>127</b>
<b>2. ÁREAS ENVOLVIDAS .....</b>	<b>127</b>
<b>3. DESCRIÇÃO DAS ETAPAS DE UMA TAREFA DE FORMA DETALHADA .....</b>	<b>130</b>
<b>4. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>134</b>
<b>5. ALINHAMENTO DE CONCEITOS &amp; TERMINOLOGIAS .....</b>	<b>134</b>

**16. OBJETIVO**

Criar ambientes de trabalho que combatam o desperdício, com organização, limpeza, ordem e padronização, disseminando e perpetuando entre os servidores da Gestão, Unidades e Setores da SEASO, a filosofia da qualidade do ambiente de trabalho por meio dos 5 conceitos do Programa 5S.

As motivações específicas da implantação do Programa 5S na SEASO, Unidades e Setores é criar nos servidores da SEASO novos hábitos; novos comportamentos; novas atitudes. Promover a segurança, eficiência, produtividade e satisfação do servidor por meio de:

- ambiente mais salubre por meio da organização e limpeza;
- redução de acidentes de trabalho por meio da organização de *layouts*;
- redução de absenteísmos por motivo de doenças contagiosas por meio da higiene e limpeza dos ambientes;
- descarte correto dos lixos orgânicos, e resíduos sólidos;
- relações de trabalho mais harmoniosas, éticas e respeitadas.

**17. ÁREAS ENVOLVIDAS**

**-SEASO - SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

- SEASO-DGSUAS – DEPTO DE GESTÃO DO SUAS (SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL)

- SEASO-DGSUAS-DPFC - DIVISÃO DE PLANEJAMENTO E FORMAÇÃO CONTINUADA (GESTÃO DO TRABALHO E EDUCAÇÃO PERMANENTE)



- SEASO-DGSUAS-DPPS - DIVISÃO DE PLANEJAMENTO E PROJETOS SOCIAIS

- SEASO-DGSUAS-NNSEASO - NÚCLEO DE NUTRIÇÃO SEASO

- SEASO-DGSUAS-NRSEASO - NÚCLEO DE REGULAÇÃO SEASO - SEASO-DPSB - DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA

- SEASO-CRPSB-CCCL - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CRAS LESTE

- SEASO-CRPSB-CRASL-AADMCL - AREA ADMINISTRATIVA CRAS LESTE

- SEASO-CRPSB-CRASL-ATCL - AREA TÉCNICA CRAS LESTE

- SEASO-CRPSB-CCCN - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CRAS NORTE

- SEASO-CRPSB-CCCN-AADM CN - AREA ADMINISTRATIVA CRAS NORTE

- SEASO-CRPSB-CCCN-ATCN - AREA TÉCNICA CRAS NORTE

- SEASO-CRPSB-CCCO - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CRAS OESTE

- SEASO-CRPSB-CCCO-AADMCO - AREA ADMINISTRATIVA CRAS OESTE

- SEASO-CRPSB-CCCO-ATCO - AREA TÉCNICA CRAS OESTE

- SEASO-CRPSB-CCCS - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CRAS SUL

- SEASO-CRPSB-CCCS-AADMCS - AREA ADMINISTRATIVA CRAS SUL

- SEASO-CRPSB-CCCS-ATCS - AREA TÉCNICA CRAS SUL

- SEASO-DPSB-CCCCI - CHEFIA DE COORD.CENTRO DE CONVIVÊNCIA DO IDOSO – JD. STA FELÍCIA

- SEASO-CRPSB-CCCCI-ATCCI - AREA TÉCNICA CENTRO DE CONVIVÊNCIA DO IDOSO – JD. STA FELÍCIA

- SEASO-DOSB-CCCCI-AACCI - AREA ADMINISTRATIVA CCI

- SEASO-DPSB-CCIBV - CENTRO DE CONVIVÊNCIA DO IDOSO - PARQUE BOA VISTA

- SEASO-DPSB-SPSBD - SERVIÇO DE PROTEÇÃO SOCIAL BÁSICA NO DOMICÍLIO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E IDOSAS

- SEASO-DPSE - DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO SOCIAL ESPECIAL

- SEASO-CRPSE-CCCDI - CHEFIA DE COORDENAÇÃO CENTRO DIA DO IDOSO

- SEASO-CRPSE-CCDI-AADMCDI - AREA ADMINISTRATIVA CDI



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

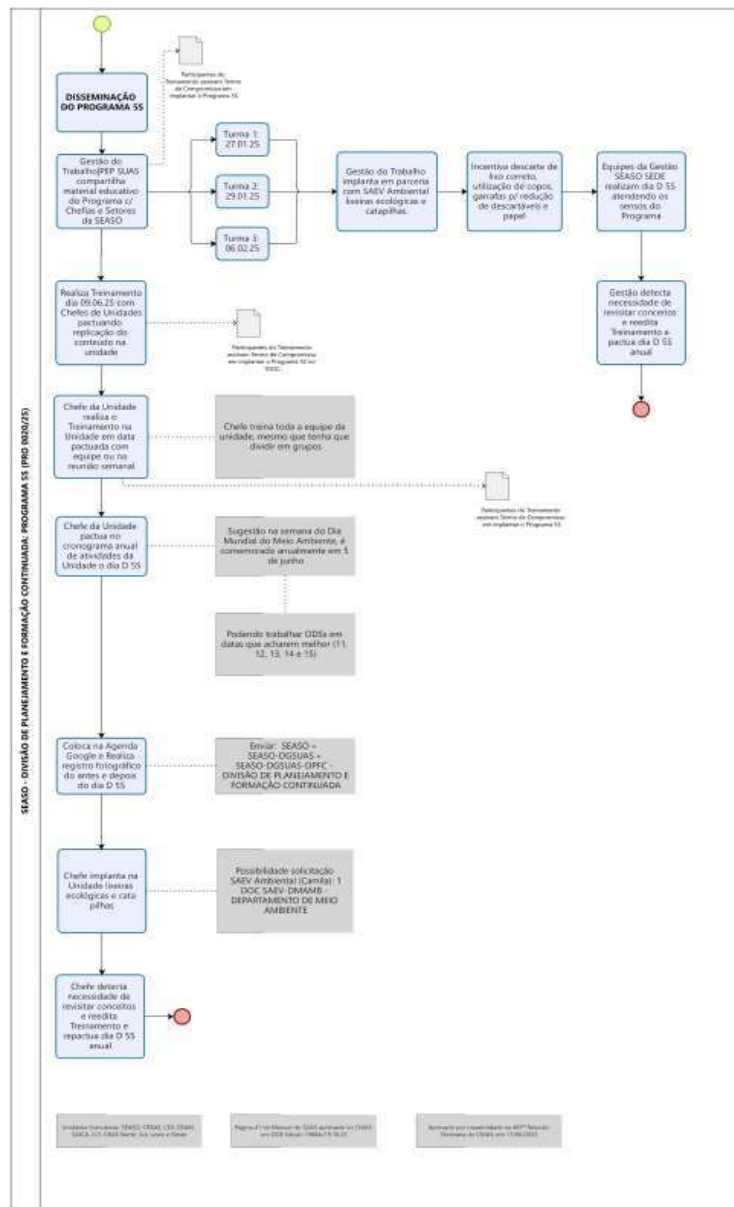
CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

- SEASO-CRPSE-CDI-ATCDI - AREA TÉCNICA CENTRO DIA DO IDOSO
  
- SEASO-CRPSE-CCCRAM - CHEFIA DE COORD. CENTRO DE REFERENCIA E ATENDIMENTO À MULHER
  
- SEASO-CRPSE-CCCRAM-AADMCRAM - ÁREA ADMINISTRATIVA CRAM
  
- SEASO-CRPSE-CCCRAM-ATCRAM - AREA TÉCNICA CENTRO REFERENCIA E ATENDIMENTO À MULHER
  
- SEASO-CRPSE-CCCREEAS - CHEFIA DE COORDENAÇÃO DO CREEAS
  
- SEASO-CRPSE-CCCREEAS-AADMCEEAS - AREA ADMINISTRATIVA DO CREEAS
  
- SEASO-CRPSE-CCCREEAS-ATCEEAS - AREA TÉCNICA DO CREEAS
  
- SEASO-CRPSE-CCSAI - CHEFIA DE COORDENAÇÃO DO SERVIÇO DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL
  
- SEASO-CRPSE-CCSAI-AADMMSAI - AREA ADM. DO SERVIÇO DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL
  
- SEASO-CRPSE-CCSAI-ATSAI - AREA TÉCNICA DO SERVIÇO DE ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL
  
- SEASO-CRPSE-CF - CRIANÇA FELIZ
  
- SEASO-DSADM - DEPARTAMENTO DE SUPORTE ADMINISTRATIVO
  
- SEASO-DSADM-DOF - DIVISÃO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS
  
- SEASO-DGAF-DGAF-STI - SETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
  
- SEASO-DSADM-DPRH - DIVISÃO DE PESSOAL E RECURSOS HUMANOS
  
- SEASO-DSADM-DSADM - DIVISÃO DE SUPORTE ADMINISTRATIVO
  
- SEASO-DSADM-DSADM-MF - MANUTENÇÃO DE FROTA
  
- SEASO-DVM - DEPARTAMENTO DE VIGILÂNCIA E MONITORAMENTO
  
- SEASO-DPPS-DCUTR - DIVISÃO DE CADASTRO ÚNICO E TRANSFERÊNCIA DE RENDA
  
- SEASO-DPPS-DGBS - DIVISÃO DE GESTÃO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS
  
- SEASO-DGSUAS-DCS - DIVISÃO DE CONTROLE SOCIAL
  
- SEASO-SECM-CMAS - CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL



18. DESCRIÇÃO DAS ETAPAS DE UMA TAREFA DE FORMA DETALHADA

Imagem 1 - PRO 0020/2025 – Fluxograma do Programa 5S





**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

**Imagem 2 – Material Educativo para Apresentação nos Treinamentos**

**PROGRAMA 5S**

Camila Bergamim dos Santos Sargi  
Departamento de Desenvolvimento Organizacional da FMV  
Idealizadora da Ação

Marielene Raymunda  
Chefe da Divisão de Planejamento e Formação Contínua



**CONTEXTO HISTÓRICO**

**Desenvolvido após a Segunda Guerra Mundial, no Japão:**

- Toyota buscava ingressar na produção em massa de automóveis;
- Criação do sistema de produção enxuta: menos recursos de entrada, atuando com menor estoque, menos desperdício e aumento da velocidade de produção;
- 5S foi uma das ferramentas criadas para viabilizar esse processo de produção.

**O 5S no Brasil:**

- Chegou ao país na década de 90;
- Lançada formalmente em 1991 pela Fundação Christiano Ottoni, em conjunto à Gestão de Qualidade Total (TQM).



**O QUE É O PROGRAMA 5S**

5s é uma filosofia da qualidade que busca aperfeiçoar aspectos como utilização/organização, limpeza, padronização e educação/compromisso.

A junção do número 5 com a letra S vem das cinco palavras japonesas:

SEIRI: SENSO DE UTILIZAÇÃO  
SEITON: SENSO DE ORGANIZAÇÃO  
SEISO: SENSO DE LIMPEZA  
SEIKETSU: SENSO DE SAÚDE E RESPEITO  
SHITSUKE: SENSO DE AUTODISCIPLINA

**COMO ELE SE DIFERENCIA**

- São conceitos simples, que quando praticados podem melhorar as atividades, as atitudes e o humor das pessoas
- Melhora a qualidade de vida de quem o pratica, reduzindo desperdícios e melhorando a produtividade
- Abrange aspectos físicos, intelectuais e sociais
- Facilidade em promover mudanças comportamentais
- É amplamente aplicado em pequenas, médias e grandes empresas
- Pode ser praticado até mesmo em nossas casas



**MOTIVAÇÃO**

Criar um ambiente de trabalho que combata o desperdício, com organização, limpeza, ordem e padronização.

**OBJETIVOS**

- Criar novos hábitos
- Criar novos comportamentos
- Criar novas atitudes
- E promover a segurança, eficiência, produtividade e satisfação do trabalhador

**SEIRI – Senso de utilização: classificação, seleção e descarte**

Conceito:  
Organizar o que é usado, descartando\* ou dando outra finalidade ao que não é utilizado. Dessa forma, classificar todos os itens presentes em um ambiente de trabalho e filtrá-los de forma sistemática.

\*materiais/equipamentos patrimoniais não devem ser descartados

ANALISE	FREQUÊNCIA	AÇÃO
Constantemente	Quando eu uso	• Manter no local de trabalho ou próximo dele.
Periodicamente	Quando eu uso	• Manter um pouco afastado do local de trabalho.
Raramente (necessário)	Quando eu uso	• Manter em depósito afastado do local de trabalho.
Nunca (ou muito tempo sem usar)	Quando eu uso	• Enviar para a "área de descartados".



**SEIRI – Senso de utilização: classificação, seleção e descarte**

Benefícios:

- Facilita a promoção de ordem no ambiente de trabalho
- Redução do desperdício de ferramentas/materiais
- Aumento do espaço físico disponível



**SEITON – Senso de ordenação, arrumação, organização**

Conceito:  
Facilitar o acesso aos itens utilizados a partir da organização. O senso visa a determinar um local ideal para cada item, reduzindo\* espaços, melhorando a comunicação e a acessibilidade.

\*ao mesmo tempo ampliando espaços

Pela classificação anterior	Uso frequente	Uso ocasional	Raramente utilizado
	→	→	→
	Posicionar no local de trabalho, proporcionando acesso rápido	Posicionar próximo ao local de trabalho, sem afetar as de uso frequente	Guardado próximo ao local de trabalho, em local determinado





**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social  
Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

**SEITON – Senso de ordenação, arrumação, organização**

Benefícios:

- Facilitar o acesso aos instrumentos de trabalho
- Menor cansaço físico pela busca e movimentação desnecessárias
- Economia de tempo
- Redução de acidentes



**SEITON – Senso de ordenação, arrumação, organização**



**SEISO – Senso de limpeza, inspeção, zelo**

Conceito:

Manter o ambiente sempre limpo, eliminando as causas das sujeiras e aprendendo a não sujar. A limpeza sistemática deve ser encarada como uma inspeção para que haja bloqueio das causas de sujeira.



**SEISO – Senso de limpeza, inspeção, zelo**

Benefícios:

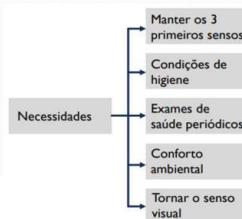
- Melhoria do ambiente de trabalho
- Proteção da saúde e bem-estar
- Maior segurança e controle sobre equipamentos, máquinas, instrumentos e ferramentas
- Eliminação do desperdício
- Melhora na imagem passada



**SEIKETSU – Senso de asseio, higiene, saúde e integridade**

Conceito:

Deve haver preocupação constante com a higiene para que o ambiente de trabalho seja saudável às atividades desenvolvidas



**SEIKETSU – Senso de asseio, higiene, saúde e integridade**

Benefícios:

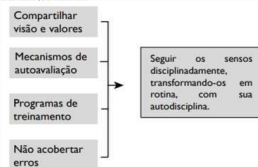
- Melhoria da saúde dos funcionários
- Eleva o nível de satisfação no trabalho
- Facilita a interação entre os funcionários
- Aumento da produtividade
- Diminuição de faltas no trabalho



**SHITSUKE – Senso de autodisciplina, educação, compromisso**

Conceito:

Melhorar constantemente, desenvolvendo força de vontade e espírito crítico. Além disso, tornar as rotinas definidas um hábito e cumpri-las. \*Manutenção das melhorias adquiridas com os 45 anteriores



**SHITSUKE – Senso de autodisciplina, educação, compromisso**

Benefícios:

- Elimina a necessidade de controle autoritário
- Facilita a execução de tarefas
- Auxilia na implantação de outros programas de Qualidade, mais específicos ou abrangentes
- Autodesenvolvimento pessoal e profissional





**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600  
CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

### 5S Digital

5S Digital

Seiri	Verificação da necessidade de documentos, padronização de nomes...
Seiton	Divisão dos documentos em pastas e subpastas
Seiso	Descarte de arquivos temporários e tela sem muitos atalhos
Seiketsu	Automatização e manutenção do padrão em todo o sistema
Shitsuke	Cumprimento dos procedimentos, responder e-mails rapidamente

### MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

- Monitoramento Interno;
- Check List;
- Selo de certificação 5S.

**PREFEITURA DE VOTUPORANGA** SECRETARIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

### PREFEITURAS COM 5S

Marília/SP  
[Programa "Os 5S na Prefeitura de..." \(marilia.sp.gov.br\)](http://marilia.sp.gov.br)

São Paulo/SP  
[Programa 5S | Secretaria Municipal de Subprefeituras | Prefeitura da Cidade de São Paulo](#)

Santa Rosa/RS  
[Programa 5S na Prefeitura - Prefeitura Municipal de Santa Rosa/RS](#)

Pelotas/RS  
[Prefeitura Municipal de Pelotas](#)

**PREFEITURA DE VOTUPORANGA** SECRETARIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Contamos com Você para esta força tarefa de implantarmos os 5 Senso do Programa 5 S. na SEASO e setores, trazendo assim um ambiente de trabalho mais educado, respeitoso, organizado, padronizado, de qualidade e saudável para todos!

A DISCIPLINA É A PARTE MAIS IMPORTANTE DO SUCESSO  
*Thomas Edison*

**PREFEITURA DE VOTUPORANGA** SECRETARIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL



**Imagem 3 - PRO 0020/2025 – Termo de Ciência de Aprendizagem dos Conceitos do Programa 5S**



**TERMO DE CIÊNCIA DE APRENDIZAGEM DOS CONCEITOS DO PROGRAMA 5 S**

Eu, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, servidor(a) público(a) municipal declaro que tomei ciência dos conceitos que envolvem a implantação do PROGRAMA 5 S, no treinamento realizado pela SEASO/Educação Permanente do SUAS no dia xx/xx/2025, das xxh às xxh e que sou responsável por aplicá-lo/efetivá-lo no meu ambiente de trabalho, a partir da data do treinamento, visando melhor organização, utilização, padronização, regramento, limpeza e bem estar, conforme possibilidades de espaço físico e disponibilidade de recursos materiais, tendo ciência que haverá monitoramento periódico *in loco* da implantação dos conceitos e efetivação do Programa durante o período de 2025 a 2028 a ser realizado por representantes da SEASO, "Guardiões do Programa 5 S".

Por ser verdade assino abaixo:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Chefe de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

**19. REFERÊNCIAS**

Vídeo

<https://www.youtube.com/watch?v=yamI-uoxzDI>

Marília/SP

[Programa “Os 5S na Prefeitura de... \(marilia.sp.gov.br\)](#)

São Paulo/SP

[Programa 5S | Secretaria Municipal de Subprefeituras | Prefeitura da Cidade de São Paulo](#)

Santa Rosa/RS

[Programa 5S na Prefeitura - Prefeitura Municipal de Santa Rosa/RS](#)

Pelotas/RS

[Prefeitura Municipal de Pelotas](#)

**20. Alinhamento de conceitos & terminologias**

**Ambiente:** Considera, também, (...) o local de trabalho e suas condições, buscando garantir um ambiente seguro e saudável para os trabalhadores.

**Desperdício:** O desperdício de recursos públicos refere-se ao uso ineficiente ou inadequado dos recursos financeiros, materiais, humanos ou tecnológicos que pertencem ao Estado e são destinados ao atendimento das necessidades da população. Em outras palavras, é o uso de recursos públicos de forma que não gera o máximo de benefício social ou que resulta em perdas evitáveis.



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

Secretaria de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, Nº 4705\_Bairro Jd. Alvorada | 17\_3426.2600

CEP15.505-000 | Email: seaso@votuporanga.sp.gov.br

**Organização:** Organização no trabalho refere-se à forma como as tarefas, recursos e informações são estruturados e gerenciados em um ambiente profissional, visando otimizar a eficiência, produtividade e bem-estar dos trabalhadores. Isso envolve tanto a organização física do espaço de trabalho quanto a gestão dos processos e fluxos de trabalho.

**Padronização:** A padronização envolve a criação de um modelo ou método para um processo, buscando a uniformidade e organização dos fluxos de trabalho (...)

**Qualidade:** É um conceito abrangente que envolve não apenas a conformidade com requisitos técnicos, mas também a adequação ao uso pretendido e a busca pela excelência em todos os processos.

**Programa 5S:** metodologia de gestão japonesa que visa melhorar a organização, limpeza e padronização do ambiente de trabalho, com o objetivo de aumentar a produtividade, a eficiência e a qualidade total dos processos. Ele é baseado em cinco sentidos, cada um representado por uma palavra japonesa, que juntos promovem um ambiente de trabalho mais eficaz e agradável.

**Motivação:** força interna ou externa que impulsiona um indivíduo a agir, direcionando seus esforços para alcançar determinados objetivos ou satisfazer suas necessidades.

**Competências Comportamentais:** é o querer fazer (comportamento), ou seja, é tudo que o profissional precisa demonstrar para ter um diferencial competitivo que irá causar impacto em seus resultados (LEME, 2005).

**Salubre:** algo que é propício à saúde, saudável ou sadio. Refere-se a condições ou ambientes que não prejudicam a saúde e podem até mesmo contribuir para o bem-estar. Em outras palavras, é o oposto de "insalubre".

**Layout:** organização e disposição de elementos visuais em um espaço, seja ele físico ou digital, (...)

**Absenteísmo:** no contexto organizacional, refere-se à ausência ou falta de frequência dos funcionários no trabalho, seja por faltas, atrasos ou saídas antecipadas, com ou sem justificativa.

**Resíduos sólidos:** também conhecidos como lixo, são materiais descartados resultantes de atividades humanas e processos naturais, que podem ser sólidos ou semi-sólidos. Eles abrangem uma variedade de substâncias, incluindo plásticos, metais, papel, vidro, resíduos orgânicos e outros materiais descartados. A gestão adequada desses resíduos é crucial para a saúde pública e o meio ambiente.

**Relações:** ligação, vínculo ou conexão entre duas ou mais coisas, pessoas ou fatos. Pode ser um relacionamento entre pessoas (afetivo, profissional, familiar), uma conexão entre ideias ou eventos.

**Trabalho:** qualquer atividade humana, física ou mental, realizada com o objetivo de produzir bens, serviços ou resultados, seja para a subsistência, a satisfação pessoal ou a contribuição para a sociedade. É uma ação intencional e consciente que envolve esforço e que pode ser realizada individualmente ou em grupo.

**Ética:** conjunto de princípios morais ou valores que definem aquilo que é certo ou errado para uma pessoa, grupo ou organização (CHIAVENATO, SAPIRO, 2003).

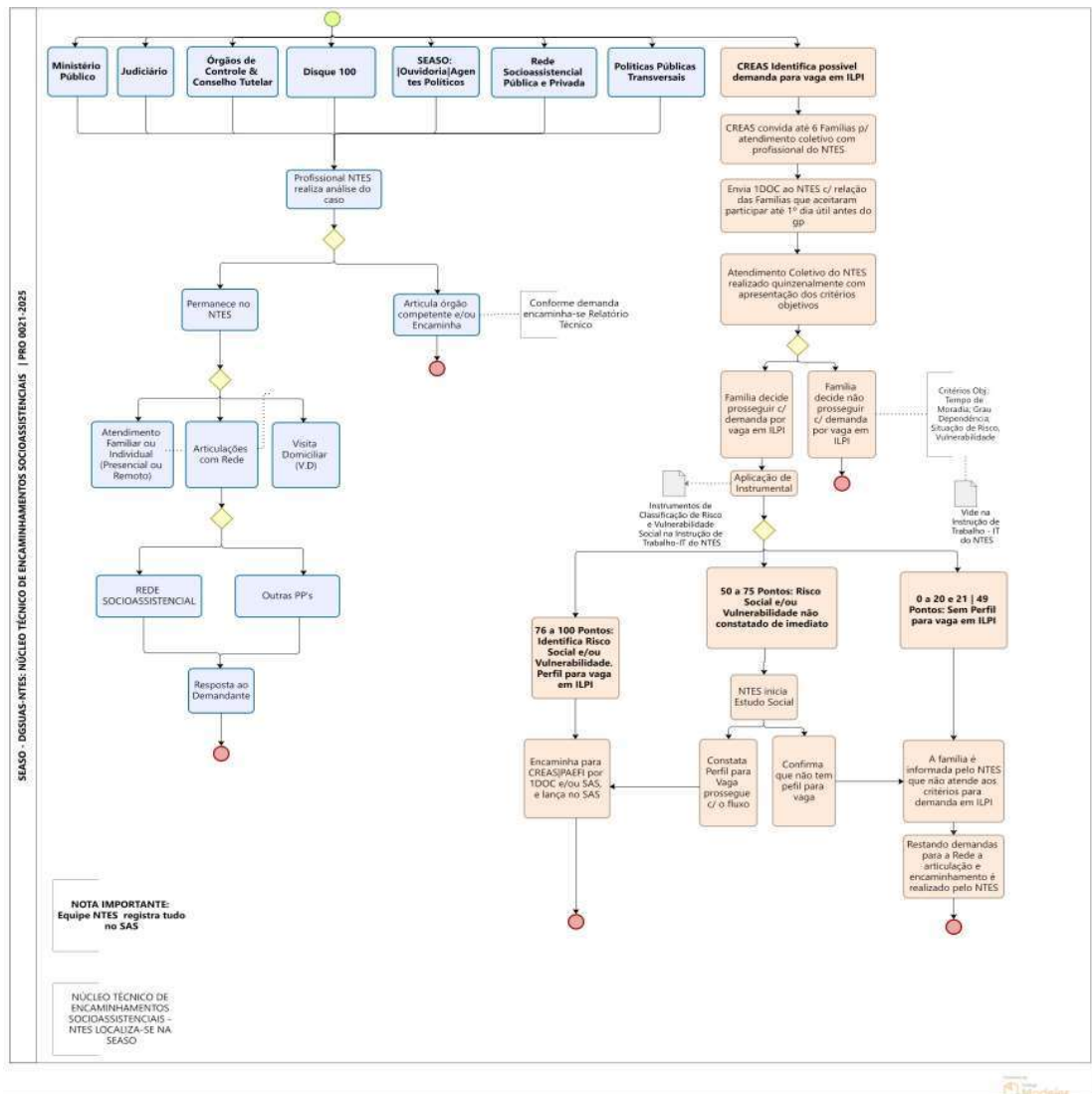


PRO 0021/2025

GESTÃO SUAS | DPSB & DPSE & Núcleo Técnico de Encaminhamentos Socioassistenciais (NTES):

Portas de Entrada, Articulação com PAEFI

Imagem 1 - PRO 0021/2025 – Núcleo Técnico de Encaminhamentos Socioassistenciais





**SECRETARIA MUNICIPAL DE DIREITOS HUMANOS**

**Conselhos Municipais**

**Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra**

**RESOLUÇÃO N.º 01, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2026.**

*“Dispõe sobre a Convocação do Processo de Eleição da Sociedade Civil para compor o Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra – CPDCN – e demais providências correlatas”.*

O Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra – CPDCN, no uso das atribuições legais que lhes são conferidas pela Lei Municipal n.º 3.556, de 13 de setembro de 2002,

**RESOLVE:**

**Art. 1.º** Tornar público o Edital n.º 01 de 23 de fevereiro de 2026, Anexo I da presente resolução.

**Art. 2.º** Esta resolução entra vigor na data de sua publicação.

**Anexo I**

**EDITAL N.º 01 de 23 de fevereiro de 2026.**

**Art. 1.º** Fica **convocado** o Processo de Eleição da Sociedade Civil do Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra – CPDCN, com a finalidade precípua de eleger membros da sociedade civil, para compor o Conselho no biênio que compreenderá o período de **04/03/2026 à 03/03/2028**.

**Art. 2.º** A Secretaria Executiva dos Conselhos da Secretaria de Direitos Humanos ficará responsável pelo recebimento da documentação dos interessados em fazerem parte deste Conselho.

**Art. 3.º** Poderão se inscrever em compor este conselho:

- I - negros, afrodescendentes, indígenas e quilombolas;
- II – pessoas que tenham por objetivo a atuação na defesa dos direitos da comunidade negra.
- III – pessoas interessadas e colaboradores na cultura negra;

**Art. 4.º** O prazo das inscrições será a partir do dia 24 de fevereiro de 2026, de segunda a sexta-feira das 7h30 às 15h00, até o dia 02 de março de 2026, até às 12h00.

**Art. 5.º** São requisitos obrigatórios para a candidatura:



- I - Ter idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- II - Residir no município de Votuporanga;

**Art. 6º** Serão necessárias a apresentação das seguintes documentações, a serem entregues na Secretaria de Direitos Humanos, localizada na rua São Paulo 3741, Patrimônio Velho, até a data de 02 de março de 2026, até às 12h00

- I – Ficha de inscrição devidamente preenchida;
- II - Documento oficial com foto (RG ou CNH);
- III - CPF;
- IV - Comprovante de residência;

**Art. 7.º** Serão eleitos 8 (oito) membros da sociedade civil para compor o CPDCN.

**§ 1.º** - Somente serão eleitos os candidatos presentes na Assembleia de Eleição da Sociedade Civil, sendo vedada a participação mediante procuração e/ou representação do candidato.

**§ 2.º** - Em caso de mais de 8 (oito) inscritos, a escolha do conselheiro ficará a cargo de sorteio público, a ser realizado no local da eleição.

**Art. 8.º** A eleição ocorrerá no dia 04 de março de 2026, na Secretaria de Direitos Humanos, localizada na rua São Paulo 3741, Patrimônio Velho, às 09h00.

**Art. 9.º** Caberá à Secretaria Municipal de Direitos Humanos os encaminhamentos necessários para a nomeação e posse dos eleitos junto ao Executivo Municipal.

Nilton César Santiago  
*Secretário Municipal de Direitos Humanos*



Anexo I

**CRONOGRAMA DA ELEIÇÃO E POSSE DO CPDCN**

Atividade	Data	Horário	Local
Inscrição	<b>24/02/2026 a 02/03/2026</b>	Até 12 H – 02/03/2026	SEDIH
Eleição da Sociedade Civil	<b>04/03/2026</b>	09h	SEDIH
Eleição Mesa Diretora	<b>A definir</b>		
Posse do Conselheiros	<b>A definir</b>		



Anexo II



**CONSELHO DE PARTICIPAÇÃO  
E DESENVOLVIMENTO DA COMUNIDADE NEGRA**  
Rua São Paulo, nº 3741 – Patr. Velho,  
Votuporanga/SP – CEP: 15.500-010  
Telefones: (017) 3422-2770  
Email: conselhocomunidadenegra@votuporanga.sp.gov.br

Ficha de inscrição de candidatos(as) da Sociedade Civil  
para comporem o Conselho de Participação e  
Desenvolvimento da Comunidade Negra  
2026-2028

Nome do(a) Candidato(a):
Pai:
Mãe:
CPF:
RG:
Endereço:
Telefone:
E-mail:
Representatividade: <input type="checkbox"/> negros, afrodescendentes, indígenas e quilombolas <input type="checkbox"/> pessoas que tenham por objetivo a atuação na defesa dos direitos da comunidade negra <input type="checkbox"/> pessoas interessadas e colaboradores na cultura negra

\*Declaro ter lido e estar de acordo com o Edital 01/2026, do CPDCN, publicado em 23 de fevereiro de 2026, no Diário Oficial do Município.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do(a) candidato(a)



**SECRETARIA MUNICIPAL DA FAZENDA**

**Editais**

**Edital de Notificação**

**EDITAL 009/2026 - DFF - NOTIFICAÇÃO DE LANÇAMENTO**

Ficam Notificados dos Lançamentos de Tributos Municipais e/ou Multas de Infração os contribuintes abaixo relacionados, face a impossibilidade da Notificação através das vias normais, recusa ou ausência dos mesmos, de acordo com artigo n.º 405, inciso II, da Lei Complementar n.º 460, de 21 de setembro de 2021. O prazo para recurso é de 30 (trinta) dias, conforme artigo 310, inciso III, alínea "a", da mesma Lei Complementar.

<b>IMPOSTO S/ SERVIÇOS (MENSAL) REF. NOTIFICAÇÃO Nº 030/2026</b>			
<b>CONTRIBUINTE</b>	<b>ENDEREÇO</b>	<b>INSCRIÇÃO</b>	<b>EXERCÍCIO</b>
EMERSON LUIS PANIAGUA BORTOLAIA	Rua Ponta Porá, 2102, Sala, Jd. Orlando Mastrocola	13267600	08 e 09/2025
<b>MULTA DE INFRAÇÃO TRIBUTARIA NOTIFICAÇÃO Nº 030/2026</b>			
<b>CONTRIBUINTE</b>	<b>ENDEREÇO</b>	<b>INSCRIÇÃO</b>	<b>EXERCÍCIO</b>
EMERSON LUIS PANIAGUA BORTOLAIA	Rua Ponta Porá, 2102, Sala, Jd. Orlando Mastrocola	13267600	08 e 09/2025
<b>IMPOSTO SOBRE SERVIÇOS (ISS ESTIMATIVA)</b>			
<b>CONTRIBUINTE</b>	<b>ENDEREÇO</b>	<b>INSCRIÇÃO</b>	<b>EXERCÍCIO</b>
JOÃO VIEIRA DE MOURA	Avn Francisco de Vilar Horta, 3997 - Vila Budim	11906600	2026
ANTÔNIO LUIS TROLEIS	Avn Francisco de Vilar Horta, 4015 - Vila Budim	11791600	2026
JOSE AILTON DOS SANTOS	Rua João Prince, 3653 - Pozzobon	14227500	2026
VALDEMAR FERREIRA BATISTA	Rua Itacolomi, 3080 - Patrimônio Novo	11431000	2026
CLÓDVALDO LUIZ ANTONIO	Rua Acre, 3267 - Vila Dutra	13478900	2026
SUELI AMARAL COSTA	Rua Pernambuco, 3760 - Patrimônio Velho	13358100	2026
DEMIS MARCELO DE LIMA FERRAZ	Rua Antonio Batista Pereira, 4856 - Parque Brasília	11482900	2026
JEAN CARLOS SALICIO PEREIRA	Rua Goiás, 3587 - Patrimônio Velho	13340800	2026
JULIANA GABRIEL DE OLIVEIRA	Rua Sebastião Cecchini, 1868 - Parque Rio Vermelho	14203200	2026
THIAGO ALVES FANTINI	Avn Emílio Arroyo Hernandes, 2776 - Parque Residencial Santa Amélia	14079600	2026

Votuporanga, 24 de fevereiro de 2026.  
DEOSDETE APARECIDO VECHIATO  
Secretário Municipal da Fazenda



**EDITAL 010/2026 - DFF - RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO - ISSQN ESTIMATIVA - Nº 018/2026 e NOTIFICAÇÃO Nº 049/2026**

A Secretária Municipal da Fazenda do Município de Votuporanga/SP, por meio do Departamento de Fiscalização Fazendária, no uso de suas atribuições legais e em conformidade com os artigos 62, inciso II, 64, 65, 71, inciso II, 288, inciso III, 290, inciso III, e 291, inciso I, da Lei Complementar Municipal nº 460/2021 (Código Tributário Municipal), bem como em observância à Lei Federal nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), TORNA PÚBLICA a presente NOTIFICAÇÃO DE LANÇAMENTO DE ISSQN, na modalidade de Regime de Estimativa, ao contribuinte abaixo identificado de forma parcial, visando resguardar seus dados pessoais, face a impossibilidade da Notificação através das vias normais, recusa ou ausência dos mesmos, de acordo com artigo n.º 405, inciso II, da Lei Complementar n.º 460, de 21 de setembro de 2021. O prazo para recurso é de 30 (trinta) dias, conforme artigo 310, inciso III, alínea "a", da mesma Lei Complementar.

**Regime de Estimativa, conforme os seguintes parâmetros:**

Início do Regime de Estimativa: maio de 2024  
- Faturamento médio mensal estimado: 300 UFMs  
- Valor da UFM (2024): R\$ 4,9708  
- Base de cálculo estimada: R\$ 1.491,24  
- Alíquota aplicável: 3%

**IMPOSTO SOBRE SERVIÇOS (ISS ESTIMATIVA)**

CONTRIBUINTE	ENDEREÇO	INSCRIÇÃO	EXERCÍCIO	VALOR
JACIEL BUBOLA ARAÚJO - CPF: 433.XXX.XXX-09	Rua Grécia, 2753, apto. 01 - Vila Residencial Morini II - Votuporanga/SP	14068900	2024	R\$ 357,92
JACIEL BUBOLA ARAÚJO - CPF: 433.XXX.XXX-09	Rua Grécia, 2753, apto. 01 - Vila Residencial Morini II - Votuporanga/SP	14068900	2025	R\$ 562,44
JACIEL BUBOLA ARAÚJO - CPF: 433.XXX.XXX-09	Rua Grécia, 2753, apto. 01 - Vila Residencial Morini II - Votuporanga/SP	14068900	2026	R\$ 588,72

O valor do imposto será atualizado automaticamente conforme a variação anual da Unidade Fiscal do Município (UFM), nos termos da legislação vigente.

Fica ainda o contribuinte cientificado de que, caso o faturamento real supere o valor estimado, deverá recolher o imposto correspondente à diferença apurada, conforme previsto no artigo 64, inciso III, da Lei Complementar Municipal nº 460/2021.

Votuporanga, 24 de fevereiro de 2026.  
DEOSDETE APARECIDO VECHIATO  
Secretário Municipal da Fazenda



**SECRETARIA MUNICIPAL DE PLANEJAMENTO URBANO**

**Editais**

**Edital de Convocação**



**PREFEITURA DE  
VOTUPORANGA**

SECRETARIA MUNICIPAL DE PLANEJAMENTO URBANO

**Departamento de Projetos Urbanos**

Rua São Paulo Nº 3815\_Bairro Patimônio Velho

17\_3405-9712\_CEP 15.500-010

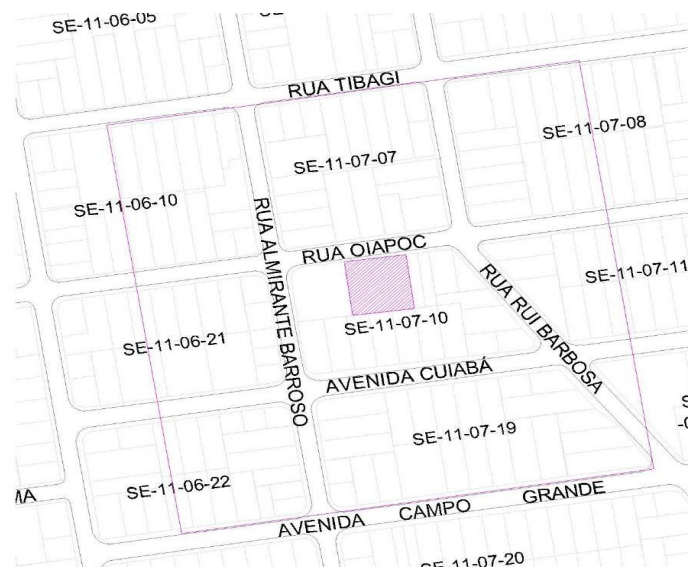
projetosurbanos@votuporanga.sp.gov.br

**EDITAL DE AUDIÊNCIA PÚBLICA**

A Prefeitura do Município de Votuporanga realizará Audiência Pública para a apresentação do ESTUDO DE IMPACTO DE VIZINHANÇA no dia 06 de março de 2026, sexta-feira, a partir das 09h00, na Sala de Reuniões da Secretaria Municipal de Direitos Humanos, situada na Rua São Paulo, nº 3.741, Patrimônio Velho, visando à aprovação das medidas mitigadoras do empreendimento abaixo-relacionado:

- **Residencial Multifamiliar com 10 Pavimentos e 32 Unidades** a ser implantado no imóvel situado na Rua Oiapoc, Cadastro Municipal SE-11-07-10-03, matriculado no Serviço de Registro de Imóveis e Anexos local sob nº 55.390, neste Distrito, Município e Comarca de Votuporanga.

Nos termos do art. 22, § 1º, da Lei Municipal nº 5596/2015, ficam convocados, conforme cadastros municipais relacionados abaixo, os moradores e proprietários dos imóveis localizados num raio de 100 (cem) metros do empreendimento:



Rua Pará, 3227\_Patrimônio Velho\_17 3405.9700  
CEP 15.502.236\_votuporanga.sp.gov.br

  
prefvotuporanga



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

SECRETARIA MUNICIPAL DE PLANEJAMENTO URBANO

**Departamento de Projetos Urbanos**

Rua São Paulo Nº 3815\_Bairro Patimônio Velho

17\_3405-9712\_CEP 15.500-010

projetosurbanos@votuporanga.sp.gov.br

- SE-11-07-10, lotes 01 ao 17, localizado entre a Rua Oiapoc, Rua Rui Barbosa, Avenida Cuiabá e Rua Almirante Barroso;
- SE-11-07-07, lotes 01 ao 19, localizados entre a Rua Tibagi, Rua Rui Barbosa, Rua Oiapoc e Rua Almirante Barroso;
- SE-11-07-08, lotes 02 ao 07 e 22 ao 30, localizados entre a Rua Tibagi, Rua Oiapoc e Rua Rui Barbosa;
- SE-11-07-11, lotes 01 ao 03 e 16 ao 21, localizados entre a Rua Oiapoc, Avenida Cuiabá e Rua Rui Barbosa;
- SE-11-07-19, lotes 01 ao 23, localizados entre a Avenida Cuiabá, Rua Rui Barbosa, Avenida Campo Grande e Rua Almirante Barroso;
- SE-11-06-22, lotes 01 ao 12, localizados entre a Avenida Cuiabá, Rua Almirante Barroso e Avenida Campo Grande;
- SE-11-06-21, lotes 04 ao 15, localizados entre a Rua Oiapoc, Rua Almirante Barroso e Avenida Cuiabá;
- SE-11-06-10, lotes 04 ao 15, localizados entre a Rua Tibagi, Rua Almirante Barroso e Avenida Cuiabá;

A audiência será coordenada pela responsável da Secretária de Planejamento Urbano, Tássia Gélio Coleta. A documentação referente a este processo está disponível para eventuais consultas na Secretaria Municipal de Planejamento Urbano, situada na Rua São Paulo nº 3.815, no Loteamento Patrimônio Velho, conforme Lei Federal nº 12.527, de 2001 – Regula o acesso à informação ou pelo site da prefeitura (<https://www.votuporanga.sp.gov.br>).

Votuporanga, 19 de fevereiro de 2026.

**Tássia Gélio Coleta**

*Secretaria Municipal de Planejamento Urbano*



**INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE VOTUPORANGA**

Licitações e Contratos

Contratos

**EXTRATO DE CONTRATO n.º 001A/2026**

**Contratante:** INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE VOTUPORANGA

**Contratada:** BESI SERVICOS DE VEICULOS AUTOMOTIVOS FINANCEIROS E INFORMATICA LTDA

**Objeto:** Aquisição de materiais e equipamentos de informática, para atender do Instituto de Previdência do Município de Votuporanga - Votuprev.

Especificações				
Item	Descrição	Quant.	Valor Unitário	Valor Total
6	Filtro de linha com DPS Classe 3, 5 tomadas padrão NBR 14136, bivolt, equipado com microdisjuntor.	15	R\$ 35,41	R\$ 531,15
			Total	R\$ 531,15

**Vigência:** 12 (doze) meses

**Valor:** R\$ 531,15 (quinhentos e trinta e um reais e quinze centavos)

Processo n.º 0001/2026

Dispensa Eletrônica n.º 0001/2026

Início da Vigência: 23 de fevereiro de 2026

Votuporanga, SP, 23 de fevereiro de 2026

**ADAUTO CERVANTES MARIOLA**

**Diretor Presidente**

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE VOTUPORANGA**

Licitações e Contratos

Aviso de Licitação

**AVISO DE LICITAÇÃO**

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE VOTUPORANGA**

**EDITAL DE PREGÃO ELETRÔNICO FEV Nº**

**007/2026 - PROCESSO FEV Nº 011/2026**

**(REGISTRO DE PREÇOS - EXCLUSIVA PARA ME-EPP)**

**OBJETO:** A presente licitação tem por objeto o **REGISTRO DE PREÇOS para eventual e futura veiculação em jornal de grande circulação**, a único e exclusivo critério da Fundação Educacional de Votuporanga, durante o período de 12 (doze) meses, podendo ser prorrogado por igual período, desde que comprovado o preço vantajoso, conforme art. 84 da Lei Federal nº 14.133/21, e as quantidades registradas poderão ser renovadas, nos termos do Decreto Municipal nº 15.631/2023, consoante especificações constantes no

Edital de Pregão Eletrônico FEV nº 007/2026 e seus Anexos.

**MODALIDADE: PREGÃO ELETRÔNICO**

**CRITÉRIO DE JULGAMENTO: MENOR PREÇO (UNITÁRIO POR ITEM)**

**DATA DA REALIZAÇÃO: 10 de março de 2026**

**INÍCIO DO RECEBIMENTO DE PROPOSTAS: 24 de fevereiro de 2026**

**FIM RECEBIMENTO DAS PROPOSTAS/ABERTURA**

**SESSÃO: 10 de março de 2026 às 08h00 (oito horas)**

**INÍCIO DA ETAPA DE LANCES: 10 de março de 2026 às 08h15 (oito horas e quinze minutos)**

**DOCUMENTAÇÃO:** Os documentos correspondentes às propostas comerciais das empresas interessadas em participar, deverão ser encaminhados para o sistema eletrônico disponível na plataforma: [www.bll.org.br](http://www.bll.org.br), conforme especificado no edital.

**INFORMAÇÕES E EDITAL COMPLETO:** O Edital na íntegra encontra-se à disposição dos interessados na Fundação Educacional de Votuporanga - Setor de Compras/Licitação, localizada na Rua Pernambuco, nº 4.196, Centro, em Votuporanga/SP, nos dias úteis no horário das 8:00 às 11:00 horas e das 14:00 às 17:00 horas, ou, ainda, pelo site [www.unifev.edu.br](http://www.unifev.edu.br) (link: Institucional/Jurídico/Licitações), na plataforma: [www.bll.org.br](http://www.bll.org.br) e no Portal Nacional de Contratações Públicas - PNCP.

Votuporanga/SP, 23 de fevereiro de 2026.

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE VOTUPORANGA**

**Celso Penha Vasconcelos**

**Diretor Presidente**

**EXTRATO DE CONTRATO**

Processo nº 003/2026 -FEV

Contratante: Fundação Educacional de Votuporanga

Contratada: Histotech Lâminas Didáticas Ltda

Objeto: aquisição de lâminas, a serem utilizadas pelos cursos de graduação da área da Saúde do Centro Universitário de Votuporanga - UNIFEV, para desenvolvimento e melhoria do ensino-aprendizagem dos discentes, conforme especificações constantes no Processo nº 003/2026 - FEV, respectivo contrato e proposta da Contratada.

Fundamentação: Resolução FEV nº 45/2023.

Preço total: R\$ 103.854,00

Data do contrato: 18/02/2026 - Vigência: prazo de garantia.

Signatário da Fundação Educacional de Votuporanga: Celso Penha Vasconcelos - Diretor Presidente.



**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL  
DE VOTUPORANGA**


**TERMO DE ADJUDICAÇÃO E HOMOLOGAÇÃO**

**EDITAL DE DISPENSA ELETRÔNICA FEV Nº 002/2026  
PROCESSO FEV Nº 008/2026**

**OBJETO:** Aquisição de corrimão, conforme condições e exigências estabelecidas no Edital de Dispensa Eletrônica nº 002/2026 e seus Anexos.




Fundamento legal: Art. 75, II da Lei Federal 14.133/2021 e Decreto Municipal nº 15.631/2023.

Nos termos do disposto no inciso IV do art. 71 da Lei nº 14.133/2021, **ADJUDICO** o objeto licitado conforme abaixo discriminado para a empresa DFS Integral Comércio e Soluções Limitada; e **HOMOLOGO** a licitação referente ao Edital de Dispensa Eletrônica FEV nº 002/2026 - Processo FEV nº 008/2026:

Item	Quant.	ESPECIFICAÇÕES RESUMIDAS
01	25 metros	<p><b>CORRIMÃO EM AÇO INOX 316 - POLIDO</b> <b>Estrutura:</b> material <b>100% em AÇO INOX 316</b> <b>Modelo:</b> acessibilidade, tubos duplos (superior e inferior) diâmetro de 1<sup>1/2</sup> polegada, com mínimo de 09 bases de apoio balaústre (pilares) no diâmetro de 1<sup>1/2</sup> polegada com espaçamento máximo de 1,50 metros entre si, com flange base redonda e mínimo 03 furos para fixação de parabolts e canoplas de acabamento. <b>Fixação:</b> flange na base com espessura mínima de 3mm e 85mm de medida externa com furo oblongo para fixação com PARABOLTS. (chumbadores mecânicos) e Canopla para acabamento. <b>Comprimento:</b> 12,50 metros corrimão duplo acessível fixado do lado direito e 12,50 metros fixado lado esquerdo da rampa de acesso a piscina, total de 02 (duas) peças. <b>Altura:</b> <b>0,70 metros</b> tubo inferior e <b>0,92 metros</b> tubo superior, medidas da face do tubo até o patamar (piso), acompanhando a inclinação da rampa de acordo com a <b>ABNT – NBR- 9050</b>. <b>Acabamento:</b> canoplas nas bases de fixação. <b>Instalação:</b> a instalação será por conta da FEV. <b>Garantia:</b> mínimo 3 anos a partir da data de entrega. <b>Certificação:</b> Obrigatório apresentar <b>Certificado de Qualidade do Material ou Certificado de Conformidade contendo:</b> Número do lote, composição química, propriedades mecânicas e identificação do fabricante, que deverá ser entregue no ato da entrega. <b>Segue modelos similar ao objeto</b></p> 



**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL  
DE VOTUPORANGA**

		 <p><b>Modelo flange base de apoio (pilares) com furo oblongo e espessura mínima de 3mm e medida externa mínima 85mm</b></p>  <p><b>Modelo flange com Canopla de acabamento 100% inox 316</b></p> 
<b>Preço unitário (R\$):</b>		<b>925,00</b>
<b>Valor Total (R\$)</b>		<b>23.125,00</b>

Votuporanga/SP, 23 de fevereiro de 2026.

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE VOTUPORANGA**  
Celso Peña Vasconcelos  
Diretor Presidente





## SECRETARIAS

### Controladoria Geral do Município

Rua Paraíba, 3232 - Patrimônio Velho. CEP 15505-166  
(17) 3405-1234  
controladoriageral@votuporanga.sp.gov.br

### Fundo Social de Solidariedade do Município "Prof.ª Maria Muro Pozzobon"

Rua Pará, 3227 – Patrimônio Velho. CEP: 15502-236  
(17) 34059700  
fundosocial@votuporanga.sp.gov.br

### Gabinete do Prefeito

Rua Pará, 3227 – Patrimônio Velho. CEP: 15502-236  
(17) 3405-9719  
prefeito@votuporanga.sp.gov.br

### Instituto de Previdência do Município de Votuporanga – VO-TUPREV

Avenida Sebastião Vaz de Oliveira, 447 - Jardim Baldissera.  
CEP: 15503-452  
(17) 3421-6058 (WhatsApp)  
votuprev@votuporanga.sp.gov.br

### Procuradoria Geral do Município

Rua Rio de Janeiro, 3092 - Patrimônio Velho. CEP: 15.505-165  
(17) 3406-1775  
procuradoria@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal de Assistência Social e Desenvolvimento Social

Av. João Gonçalves Leite, 4705 - Jd. Alvorada. CEP: 15505-000  
(17) 3426-2600  
seaso@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal da Administração

Rua Pará, 3227 – Patrimônio Velho. CEP: 15502-236  
(17) 3405-9700  
administra@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal de Serviços Urbanos

Praça 31 de março, nº 1390 - Bairro da Estação - CEP:  
15.501336  
(17) 3426-7050  
semsu@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal de Cultura e Turismo

Avenida Francisco Ramalho de Mendonça, 3112 – Jardim Alvorada. CEP: 15502-236  
(17) 3405-9670  
cultura@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico

Rua Barão do Rio Branco, 4497 – Prolongamento da Vila Paes Deoclecio Lasso. CEP: 15500-055  
(17) 3406-1488  
economico@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal de Direitos Humanos

Rua São Paulo, 3741 – Patrimônio Velho. CEP: 15500-010  
(17) 3422-2770  
direitoshumanos@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal da Educação

Rua Pernambuco, 4865 – Parque Brasília. CEP: 15.500-006  
(17) 3405-9750  
educacao@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal de Esportes e Lazer

Avenida Prefeito Mário Pozzobon, 3374 - 1º Distrito Industrial  
CEP: 15503-021  
(17) 3426-1200  
esportes@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal da Fazenda

Rua Pará, 3227 – Patrimônio Velho. CEP: 15502-236  
(17) 3405-9700  
fazenda@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal de Governo

Rua Pará, 3227 – Patrimônio Velho. CEP: 15502-236  
(17) 3405-9716  
gabcivil@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal de Obras Públicas

Rua Pará, 3227 – Patrimônio Velho. CEP: 15502-236  
(17) 3405-9700  
obras@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal de Planejamento Urbano

Rua São Paulo, 3815 – Patrimônio Velho. CEP: 15500-010  
(17) 3405-9700  
planejamento@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal da Saúde

Avenida Sebastião Vaz de Oliveira, 480 – Jardim Universitário.  
CEP: 15503-452  
(17) 3405-9787  
secretariasaude@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal de Relações Institucionais e Gabinete Civil

Rua Pará, 3227 – Patrimônio Velho. CEP: 15502-236  
(17) 3405-9700  
gabcivil@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal de Trânsito, Transporte e Segurança

Rua Santa Catarina, 3747 - Patrimônio Velho. CEP: 15505-171  
(17) 3422-3042  
transito@votuporanga.sp.gov.br

### Secretaria Municipal de Bem-Estar Animal

Av. Prefeito Mário Pozzobon, 3574 - 1º Distr.Industrial, CEP  
15503-021  
Telefone: (17) 3405-1013  
E-mail: bemestaranimal@votuporanga.sp.gov.br

### Superintendência de Água, Esgotos e Meio Ambiente de Votuporanga – SAEV Ambiental

Rua Pernambuco, 4313 - Patrimônio Novo. CEP: 15500-006  
(17) 3405-9195  
saev@saev.com.br